

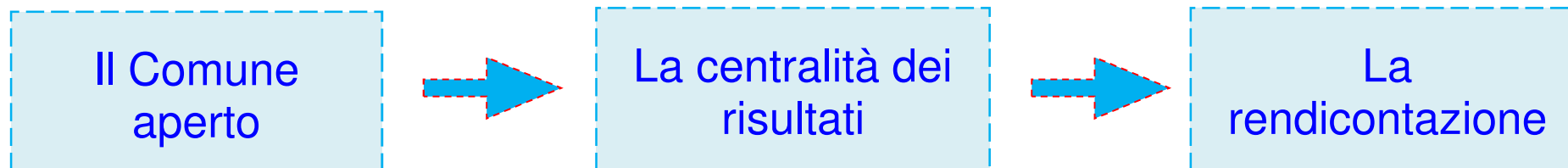


La Relazione sulla Performance

(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 2022 ▪

Approvata con deliberazione di G.C. n. 63 del 22 giugno 2023



INDICE

1. Premessa	3
2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2022	6
3. Il contesto esterno ed interno	7
3.1 Il contesto esterno di riferimento	7
3.2 L'amministrazione in cifre – il contesto interno	8
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	25
4.6 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi dei processi.....	25
4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati	25
4.8 La soddisfazione sulla qualità dei servizi.....	26
4.8.1 – La soddisfazione sulla qualità dei servizi educativi	26
4.8.2. – Accessibilità e soddisfazione della domanda nei servizi educativi, dalla prima infanzia alla pre-adolescenza	27
4.9 La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini.....	28
4.10 Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	29
5. Risultati Performance Individuale	31
5.1 Risultati obiettivi del Personale dipendente dirigente	31
5.1.1 – Il sistema premiale dei dirigenti	31
5.1.2 – Risultati obiettivi individuali.....	32
5.2 I risultati della valutazione del personale dipendente non dirigente	35
6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance	37
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	37

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 2022 nonché gli esiti della 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 la successione 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 e con rinvii ai documenti che contengono le informazioni di maggior dettaglio.

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:

Relazione sulla Performance

✓ **Rendere conto**

I documenti del ciclo di gestione della Performance anno 2022

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), 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 2022

✓ Stato di attuazione dei programmi:

- Documento Unico di Programmazione - Stato di Attuazione dei programmi, SeO 2022-2024
- Stato di attuazione degli obiettivi esecutivi - attuazione DUP e PEG 2022-2024

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

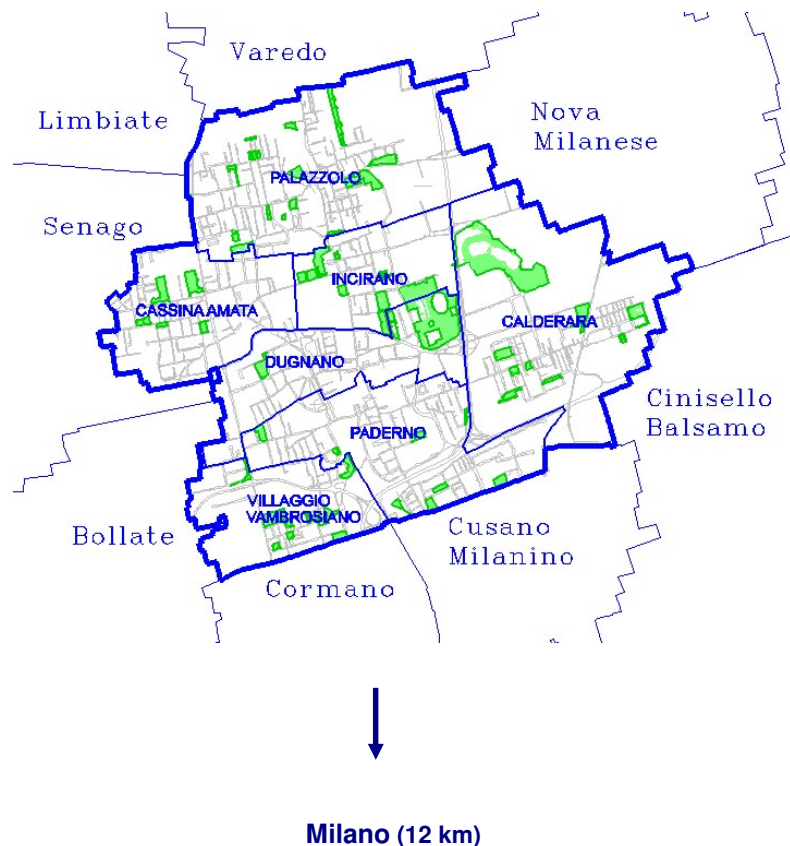
- E' il documento con il quale si comunicano ai cittadini i risultati ottenuti e la valutazione degli stessi con riferimento a scostamenti ed impiego di risorse
- Il documento conclude il "Ciclo di gestione della *Performance*"

2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2022

	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	Deliberazione di C.C. n° 66 del 21/12/2021	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente, direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Disposizioni generali / Atti generali / Documenti di programmazione strategico-gestionale
	Bilancio di previsione	Deliberazione di C.C. n° 66 del 21/12/2021	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente, direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo
	Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2022-2024	Deliberazione di G.C. n° 9 del 20/01/2022	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente, direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione
	Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 comprendente Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022 e Piano della performance 2022-2024	Deliberazione di G.C. n° 15 del 27/01/2022	Deliberazione di G.C. n° 155 del 22/09/2022	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Performance / Piano della Performance / Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli Obiettivi
VALUTAZIONE E MISURAZIONE	Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	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° 165 del 09/12/2021 e Deliberazione di G.C. n° 95 del 29/07/2021	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Performance / Sistema di misurazione e valutazione della Performance
RENDICONTAZIONE	Rendicontazione dei risultati per la performance organizzativa 2022	Deliberazione di G.C. n° 46 del 11/05/2023	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Performance / Relazione sulla Performance / Monitoraggi quadrimestrali risultati Performance
	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022	Deliberazione di C.C. n° 20 del 20/04/2023	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo

3. Il contesto esterno ed interno

3.1 Il contesto esterno di riferimento



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: 47.011 abitanti al 31.12.2022.

DENSITA': 3.331,75 abitanti per Kmq.

QUARTIERI: Calderara, Cassina Amata, Dugnano, Incirano, Palazzolo 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 Palazzolo 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- Palazzolo 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, 13,37%.

VERDE PUBBLICO PRO-CAPITE: superficie aree a verde pubblico / popolazione, 39,92 mq.

PARCHI: Lago Nord in centro, Belloni e Spinelli a Cassina Amata, Parchi del Borghetto e del Viale Bagatti a Palazzolo, Parco De Marchi, il Centro sportivo "Toti", e i parchi di rilevanza sovra comunale: GruBria e Parco del Seveso

SOCIETÀ PARTECIPATE DAL COMUNE: Ages srl (partecipata al 100%), Cap Holding Spa (partecipata al 2,3442%).

3.2 L'amministrazione in cifre – il contesto interno

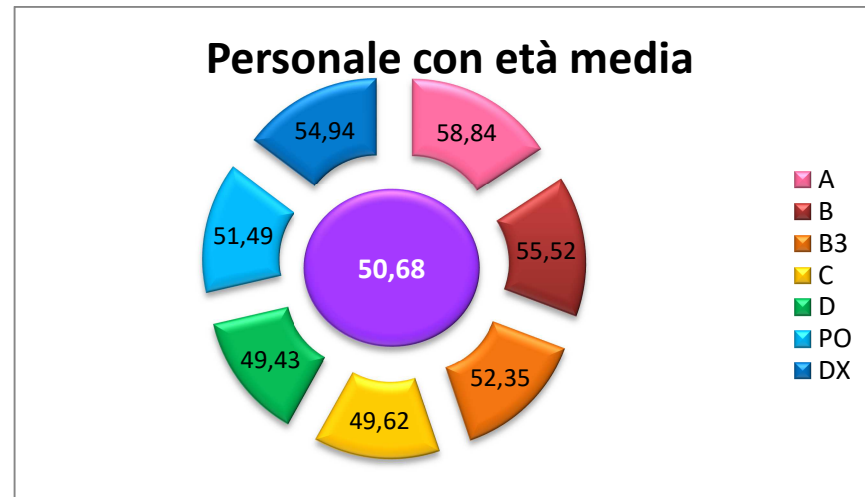
LA POPOLAZIONE		Analisi dei mutamenti dinamici della popolazione.					Commento:
POPOLAZIONE	residenti al 31/12	2018	2019	2020	2021	2022	<p>Popolazione e fasce d'età</p> <p>Nell'anno 2022 è stato registrato un aumento, seppur sensibile, della popolazione residente determinato in gran parte dalla presenza di un maggior numero di cittadini stranieri presenti sul nostro territorio e condizionato ancora una volta 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 0,17%, in linea con l'andamento demografico leggermente in crescita che ha caratterizzato gli ultimi anni a partire dal 2018, ad eccezione del calo demografico registrato nell'anno 2019. Rispetto all'anno 2021, la popolazione straniera è sensibilmente aumentata attestandosi all'1,87%, in linea con il trend degli anni precedenti. Le pratiche di immigrazione anagrafica verso Paderno Dugnano registrano un calo di 563 unità rispetto all'anno precedente (-23%), facendo rilevare una discreta diminuzione del flusso migratorio nella nostra città. L'andamento demografico conferma tuttavia un saldo naturale (bilancio nati/morti) negativo, dove a pesare è soprattutto il numero dei morti, decisamente superiore al numero dei nati nello stesso anno.</p> <p>La popolazione anziana si attesta al 22,61% dell'intera popolazione, in lieve aumento rispetto all'anno 2021 dove la percentuale si attestava al 22,52%, collocandosi tuttavia al di sotto dei livelli medi della regione che registrano una percentuale pari al 23,17%¹.</p> <p>Rispetto all'anno 2021, la popolazione in età scolare compresa tra 0-14 anni è aumentata di 2 unità soltanto attestandosi al 12,87% del totale e confermando ancora una volta, per l'anno 2022, un dato leggermente inferiore rispetto alla media regionale pari al 13,29%.</p>
	densità popolazione per Kmq	46.306	45.762	46.401	46.931	47.011	
	stranieri	3.281,79	3.243,23	3.288,52	3.357,00	3.331,75	
	nati nell'anno	3.910	3.997	4.374	4.703	4.791	
	deceduti nell'anno	380	346	310	315	304	
	immigrati	437	465	553	488	554	
	emigrati	914	1.039	2.147	2.446	1.883	
	Saldo naturale (differenza tra nati e morti)	1.252	1.464	1.331	1.743	1.553	
	Saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	-57	-119	-243	-173	-250	
		-395	-425	816	703	330	
PER FASCE D'ETÀ		2018	2019	2020	2021	2022	
	P. in età scolare: 0-14 anni	6.409	6.090	6.068	6.050	6.052	
	P. in forza lavoro: 15-34 anni	9.278	8.948	9.237	9.483	9.492	
	P. in età adulta: 35-65 anni	20.776	20.726	20.719	20.827	20.837	
	P. in età senile: oltre 65 anni	9.843	9.998	10.377	10.571	10.630	
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 16° posto per densità abitativa (dati al 1° gennaio 2023) ³ , confermando il dato dell'anno precedente.							

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

¹ 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:
PERSONALE IN SERVIZIO	Segretario Generale	2018	2019	2020	2021	2022	<p>Diminuzione del personale in servizio</p> <p>Nel quinquennio di riferimento si è registrata e confermata, anche per effetto della nuova normativa sulle capacità assunzionali, la progressiva riduzione quantitativa del personale in servizio; la normativa vigente ha di fatto limitato le possibilità di assumere nuovo personale, che al 31/12/2022, ha toccato il suo minimo attestandosi a 216 unità; lo sforzo organizzativo e l'introduzione di innovazioni nelle modalità di erogare i servizi ha permesso di mantenere lo stesso standard nell'erogazione degli stessi.</p> <p>Nel 2022 si è nuovamente registrato un <i>trend</i> in leggera diminuzione dovuto alla combinazione delle attuali capacità assunzionali e al pensionamento di personale.</p> <p>Il trend dell'età media</p> <p>Le assunzioni effettuate nel 2022 hanno permesso di riconfermare il trend in diminuzione dell'età media del personale, vale la pena di focalizzare l'attenzione su alcuni dati relativi all'età del personale; a fronte di una età media piuttosto elevata (circa 51 anni), si riscontra che i dipendenti con meno di 30 anni raggiungono solo il 3%, mentre la maggioranza dei dipendenti ha tra 45 e 60 anni (63%). Il 13% 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. Questo scenario conferma la necessità di ripensare alle 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" contenute nel PIAO ed elaborato per il triennio 2023-2025.</p> <p>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.</p> <p>Indici di assenza del personale</p> <p>Il dato relativo alle assenze del personale ha segnato una sostanziale diminuzione rispetto all'anno precedente. Sicuramente la riduzione dipende dai fattori legati alla pandemia, sia in termini di minor numero di personale in malattia che di minori congedi presi dai genitori con figli in età scolare</p>
	Dirigenti a tempo ind.	1	1	1	1	1	
	Dirigenti a tempo det.	4	4	4	4	4	
	Posizioni Organizzative	0	0	0	0	1	
	Dipendenti a tempo ind.	14	12	12	11	12	
	Dipendenti a tempo det.	220	228	216	203	197	
	Totale Personale in servizio	2	1	1	1	1	
ETA' MEDIA DEL PERSONALE	Dirigenti	2018	2019	2020	2021	2022	
	Posizioni Organizzative	53,34	53,27	54,27	55,27	54,44	
	Dipendenti	50,31	49,82	50,82	51,09	52,36	
	Età media ponderata	49,82	49,94	49,81	50,57	49,99	
INDICI DI ASSENZA	malattia+ferie+altro	2018	2019	2020	2021	2022	
	malattia+altro	17,93%	17,52%	18,95%	25,67%	15,27%	
		5,22%	4,80%	9,69%	12,36%	3,47%	



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:

		2018	2019	2020	2021	2022
INDICI PER LA SPESA DEL PERSONALE	Spesa complessiva per il personale	9.200.143,97	9.337.784,99	9.458.642,85	9.023.775,92	9.594.492,90
	Spesa per la formazione (stanziato)	60.532,00	76.200,00	63.200,00	79.700,00	69.200,00
	Spesa per la formazione (impegnato)	35.757,22	72.885,22	49.507,30	42.786,25	48.552,57
COSTO PERSONALE SU SPESA CORRENTE	Spesa complessiva personale / Spese correnti	29,12%	29,53%	28,13%	26,33%	26,14%
COSTO MEDIO DEL PERSONALE	Spesa complessiva personale / Numero dipendenti	38.174,87 €	37.958,48 €	40.421,55 €	41.017,16 €	44.418,95 €
COSTO PERSONALE PRO-CAPITE	Spesa complessiva personale / Popolazione	198,68 €	212,11 €	203,85 €	192,28 €	204,44 €
RAPPORTO POPOLAZIONE SU DIPENDENTI	Popolazione / Numero dipendenti	192,14	186,02	198,29	213,32	217,27
RAPPORTO DIPENDENTI SU DIRIGENTI	Numero dipendenti / Numero dirigenti	59,00	60,25	57,25	43,00	42,00
RAPPORTO DIPENDENTI SU P.O.	Numero dipendenti / Numero posizioni Organizzative	15,90	19,10	18,08	18,50	16,50
CAPACITÀ DI SPESA SU FORMAZIONE	Spesa per formazione impegnata / Spesa per formazione prevista	59,07	95,65	78,33%	53,68%	70,16%

Spesa del personale

La spesa del personale sostenuta nell'anno 2022 registra un aumento, in valori assoluti, rispetto al 2021. L'incremento è legato al rinnovo contrattuale nazionale che ha interessato il personale del comparto Funzioni Locali, cui appartiene il personale comunale.

E' significativo, invece, come il valore di incidenza della spesa complessiva del personale sia leggermente diminuita rispetto al totale della spesa corrente, attestandosi nel 2022 al 26,14% (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" sempre di più cittadini (circa 217: + 25 rispetto al 2018). Il dato indica che a Paderno Dugnano ci sono 4,59 dipendenti per circa ogni 1.000 abitanti, contro una media nazionale di 7,44² fatta registrare nel 2017, quasi il 35% 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 di circa il 22%.

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 16 comuni (Abbiategrasso, Brugherio, Cesano Maderno, Cinisello Balsamo, Cologno Monzese, Crema, Cusano Milanino, Desio, Lecco, Legnano, Lissone, Meda, Seregno, Sesto SG, Rho, Treviglio).

Commento:

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 2022 per il Comune di Paderno Dugnano mostra una ripresa della dinamica degli incassi rispetto all'anno precedente e un positivo mantenimento dell'indebitamento pro-capite già dal 2021 pari a zero. E' in corso, con i comuni aderenti al progetto *benchmarking* "Idee comuni", il confronto per la valutazione degli indicatori 2022 più significativi. Ci si può riferire per opportune valutazioni ai dati del 2021 raccolti ed elaborati a fine 2022.

INDICATORE	DESCRIZIONE	anno	2018	2019	2020	2021	2022
		Trend	27,55%	26,70%	24,81%	25,45%	26,65%
		Benchmark	32,13%	31,64%	27,00%	27,61%	
INDICATORE 1,1	RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO (Incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti)	Trend	27,55%	26,70%	24,81%	25,45%	26,65%
		Benchmark	32,13%	31,64%	27,00%	27,61%	
INDICATORE 2,4	AUTONOMIA FINANZIARIA (Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente)	Trend	79,60%	78,81%	74,24%	75,25%	74,67%
		Benchmark	77,99%	76,50%	67,00%	72,98%	
INDICATORE 2,5	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente)	Trend	65,15%	59,23%	55,78%	68,52%	69,42%
		Benchmark	76,15%	77,69%	74,00%	81,97%	
INDICATORE 2,6	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente)	Trend	67,03%	63,99%	62,36%	81,75%	75,10%
		Benchmark	72,39%	76,68%	75,00%	77,83%	
INDICATORE 4,4	Spesa di personale procapite: (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Trend	206,89	204,25	205,07	194,92	203,06
		Benchmark	198,90	189,81	197,58	197,74	
INDICATORE 7,2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	Trend	69,49	87,10	56,91	89,16	130,32
		Benchmark	92,81	103,18	104,10	115,64	
INDICATORE 10,4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	Trend	0,19	0,10	0,02	0,00	0,00
		Benchmark	323,83	325,99	284,16	278,40	

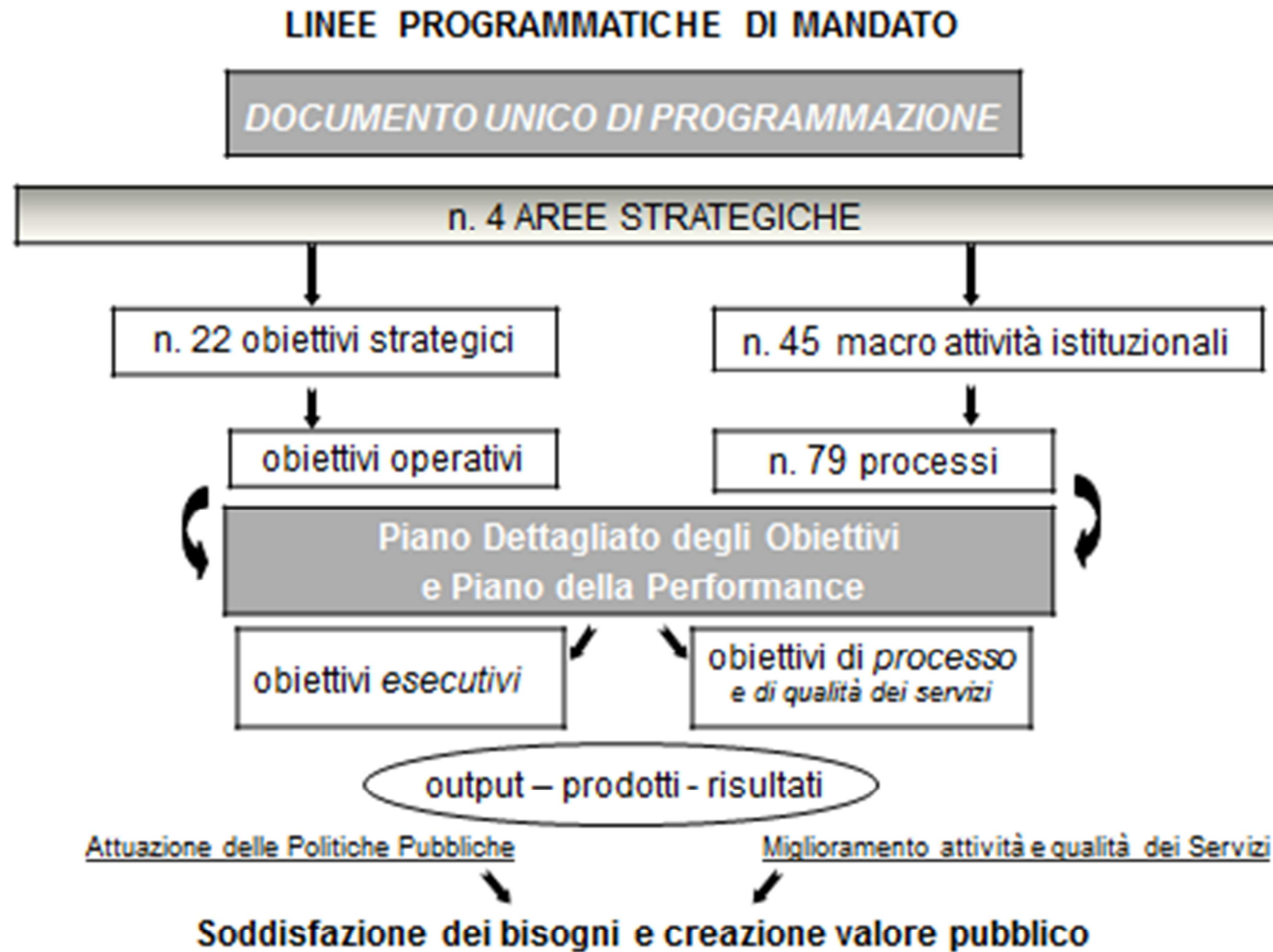
La rigidità strutturale e per indebitamento - Gli indici che esprimono la rigidità danno contezza della quota di entrate ordinarie che sono assorbite da spese che possiamo definire "obbligatorie" per l'ente, e cioè quelle relative al personale comunale e quelle destinate a pagare i mutui contratti (completamente 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. Negli ultimi cinque anni il livello della rigidità strutturale evidenzia positivamente valori inferiori rispetto al benchmark.

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 2022 tale indice diminuisce in quanto risente dell'effetto delle entrate straordinarie legate al PNRR da parte dello Stato.

4. Risultati Performance Organizzativa

4.1 Albero della performance



4.2 Le aree e gli obiettivi strategici

Il Documento Unico di Programmazione (DUP), adottato per la prima volta dal Consiglio Comunale in carica 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 – SPORTELLI 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 2022, 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 (2022/2024)	Obiettivo esecutivo PDO 2022	% realizzazione obiettivo esecutivo
A01_01 Semplificazione	Legalità dell'azione amministrativa	PNRR	100,00
	L'innovazione in Comune	Redazione piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	100,00
	Valorizzazione delle risorse umane	Attrezzarsi per il futuro: nuovi kit di competenze tra il digitale e il relazionale	100,00
A01_03 Legalità e trasparenza	Trasparenza dell'azione amministrativa	Gestione contenzioso	100,00
	Legalità dell'azione amministrativa	Attuazione delle misure per l'anno 2022 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione	100,00
A01_05 Equità fiscale	Potenziare l'attività di accertamento e riscossione	Completamento regolarizzazione intestazione unità immobiliari da CIMEP	100,00
A01_06 Valorizzazione del patrimonio immobiliare - gestione accurata alloggi	Attuazione piano alienazione degli immobili di proprietà comunale teso al pieno utilizzo delle strutture pubbliche a disposizione	Aggiornamento procedure finalizzate alla trasformazione diritto di superficie	100,00
	Progettazione, realizzazione e interventi nel campo delle opere pubbliche	Interventi di ristrutturazione e adeguamento statico del ponte di via camposanto-battisti	91,00
		Ricerca finanziamenti statali/regionali per la realizzazione di interventi di proprietà comunale	100,00

	Piano manutenzioni e collaborazione con ufficio patrimonio per piano dismissioni	Razionalizzazione consumi utenze pubbliche gas metano - appalto consip	100,00
A01_08 Città digitale	Continuità del servizio	Digitalizzazione atti di liquidazione	100,00
	Sviluppo servizi on line	Implementazione pagopa tributi	100,00
			PNRR e trasformazione in chiave digitale: adesione ai bandi
A01_10 Commercio in città	Far crescere il commercio	Distretto urbano del commercio (DUC) - bando regionale sviluppo dei distretti 2023-2024	100,00

Area strategica: A02 Prendersi cura del futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2022/2024)	Obiettivo esecutivo PDO 2022	% realizzazione obiettivo
A02_01 La Paderno Dugnano del futuro – il territorio: un bene da preservare	Revisione del Piano di Governo del Territorio	Lo strumento urbanistico, basi di progetto per il futuro della città'	30,29
A02_02 Una città sostenibile e vivibile	Sviluppo e miglioramento parchi	Rigenerazione aree verdi urbane	96,00
A02_03 Più opportunità per tutti	Sostenere la famiglia	Easy nido: servizi alla prima infanzia 2.0	100,00
	Genitori si diventa: prevenire il disagio e la devianza nei minori	Mi fido di te - linee guida per l'inserimento dei minori in comunità' e per l'avvio dei progetti di affidamento familiare	100,00
	Sostegno alla disabilità	Per nuove abilità': fabbisogni e sostenibilità dei servizi per la disabilità' - reporting	100,00
A02_04 La cura della città e dei suoi luoghi pubblici	Progettazione, realizzazione e interventi nel campo delle opere pubbliche	Definizione nuovo contratto pubblica illuminazione	100,00

Area strategica: A03 Sostenere il futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2022/2024)	Obiettivo esecutivo PDO 2022	% realizzazione obiettivo
A03_01 Garantire il diritto allo studio	Una scuola che include e non esclude	A scuola di futuro sostenibile: una scuola che guarda all'agenda 2030	100,00
A03_02 Progettare la cultura, vivere la città, migliorare la qualità della vita	Una biblioteca dentro e "fuori" di sè	Books & the city: il prestito a portata di mano	100,00
	Iniziative contro la violenza sulle donne	Ricomincio da me: fare squadra contro la violenza di genere	100,00
	Progettare la cultura	L.a.g.o. un parco come luogo di arte generativa di occasioni	100,00
	Vivere la città allargando lo sguardo	Tilanepedia - costruzione collaborativa di percorsi del sapere	100,00
A03_04 Lo sport per tutti	Spazio allo sport	Così per sport: racconti e storie di sport	100,00
A03_06 Lavoro e formazione professionale	Promuovere l'esercizio del diritto al lavoro e alla formazione	Lavoriamoci - linee guida per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate	100,00

Area strategica: A04 Dare sicurezza al futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2022/2024)	Obiettivo esecutivo PDO 2022	% realizzazione obiettivo
A04_01 Promuovere la sicurezza urbana	Paderno sicura	Formazione teorico pratica del personale di polizia locale finalizzata al raggiungimento della sicurezza operativa on the road	100,00
	Contrasto agli illeciti	Interventi di prossimità con ufficio mobile nel quartiere villaggio ambrosiano	100,00
		Controlli stradali per individuare i veicoli circolanti senza revisione, senza copertura assicurativa e con dotazioni non omologate	100,00

4.4 Sintesi dei risultati di performance organizzativa

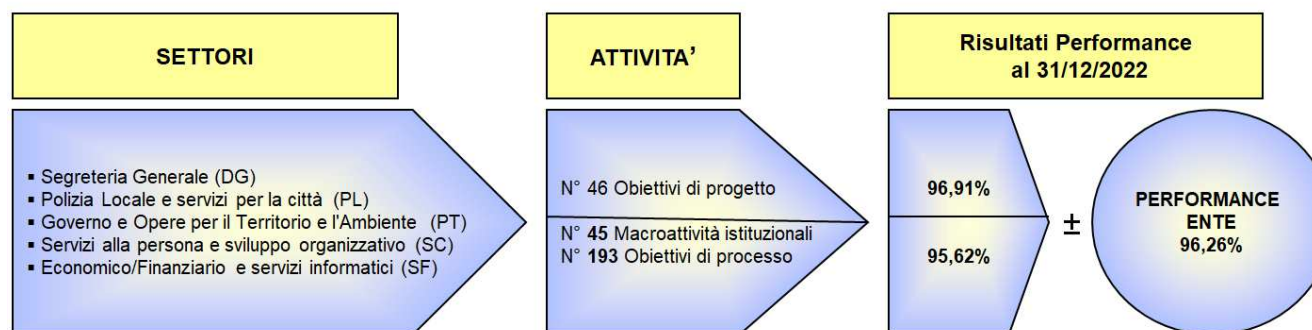
In questo paragrafo sono espressi in maniera sintetica i risultati sulla *performance* organizzativa del Comune di Paderno Dugnano di ente e per ogni singolo settore. Il presente *report* restituisce i risultati per l'anno 2022 aggregati per i singoli centri di responsabilità nel rispetto dell'assegnazione degli obiettivi effettuata con gli atti di programmazione per l'anno 2022.

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 2022-2024, 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 (**96,91%**) e nella gestione degli obiettivi esecutivi di processo (**95,62%**); la media di questi ultimi due risultati fornisce il risultato complessivo della *performance* organizzativa del Comune di Paderno Dugnano (**96,26%**).



4.4.2 Qualità dei servizi erogati

Nell'allegato al Piano della *Performance* 2022-2024 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 n. 58 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 96,11%.

N° obiettivi indicatori sui servizi erogati	58
La qualità dei servizi erogati	96,11%

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.

SEGRETERIA GENERALE (DG)		POLIZIA LOCALE E SERVIZI PER LA CITTÀ (PL)	
I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI			
100%	◀ Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata ▶	100%	
92,73%	◀ Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso▶	95,88%	
96,37%	◀ LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA ▶	97,94%	
I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese			
Rilasciare concessioni Sedi Quartieri e Sala Consiliare	100%	Rilasciare le autorizzazioni di PL e i permessi per i disabili	100%
Gestire le segnalazioni dei cittadini	100%	Concessioni cimiteriali	100%
Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	100%	Accessi ai rapporti di incidente stradale	100%
Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	100%	Atti dei servizi demografici	96,56%
Gestire l'accesso civico	100%	Gestire le segnalazioni dei cittadini	97,22%
Gestire le petizioni (oltre 15 gg)	100%	Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	100%
Capacità di gestione concessioni Sedi Quartiere	100%	Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	100%
Capacità di gestione accesso agli atti	100%	Gestire le petizioni	100%
Gestire rimborsi	100%	SCIA verificate (SUAP)	100%
		Rilascio autorizzazioni (SUAP)	100%
		Capacità di gestione autorizzazioni di PL	100%
		Capacità di gestione concessioni cimiteriali	100%
		Interventi per la sorveglianza del territorio	100%
		Gestione dei rapporti di incidente stradale	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%

100%

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

99,72%

GOVERNO E OPERE PER IL TERRITORIO E L'AMBIENTE (PT)

SERVIZI ALLA PERSONA E SVILUPPO ORGANIZZATIVO (SC)

I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI

84,55%

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

100%

79,39%

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

98,52%

81,95%

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

99,26%

I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO

Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese

Controlli ambientali ed igienico-sanitari	100%	Rilasciare autorizzazioni	100%
Controlli di igiene urbana	100%	Rilasciare concessioni sportive e culturali	100%
Rilasciare autorizzazioni ambiente e viabilità	100%	Evadere contributi e interventi sociali	100%
Disinfestazioni e derattizzazioni realizzate	100%	Gestire le segnalazioni dei cittadini	100%
Eseguire disinfestazioni e derattizzazioni segnalate	100%	Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	100%
Gestire le segnalazioni dei cittadini	100%	Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	100%
Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	84,62%	Gestire le petizioni	100%
Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	50,00%	Appuntamento sportello immigrazione	100%
Gestire le petizioni	100%	Capacità di gestione autorizzazioni	100%
Rilascio permessi di costruire residenziali	62,50%	Tempi medi autorizzazioni	100%
SCIA residenziali verificate (SUE)	80,31%	Rilasciare concessioni sportive stagionali	100%
Rilascio permessi di costruire produttivi	46,15%	Capacità di gestione concessioni sportive e culturali	100%
SCIA produttive verificate (SUE)	86,27%	Concedere patrocini e contributi	100%
Rilascio attestazioni idoneità alloggiativa	57,33%	Soddisfazione dei servizi all'infanzia	100%
Capacità di gestione autorizzazioni	100%	Soddisfazione pre-post scuola	100%
Eseguire interventi di manutenzione segnalati dai cittadini	100%	Soddisfazione dei centri estivi	100%
Capacità di gestione accesso agli atti	100%	Capacità di gestione dei contributi e interventi sociali	100%
		Accettabilità del pasto	100%

Gestire rimborsi	100%	Capacità di gestione accesso agli atti	100%
Capacità di gestione permessi di costruire residenziali	100%	Gestire rimborsi	100%
Capacità di gestione permessi di costruire produttivi	100%	Soddisfazione servizi front office	100%
Capacità di gestione idoneità alloggiativa	46,06%		
86,34%		◀ il risultato sulla qualità dei servizi (sono considerati i risultati dei soli obiettivi gestiti)	
		100,00%	

ECONOMICO/FINANZIARIO E SERVIZI INFORMATICI (SF)

I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI

100%

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

94,31%

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

97,16%

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

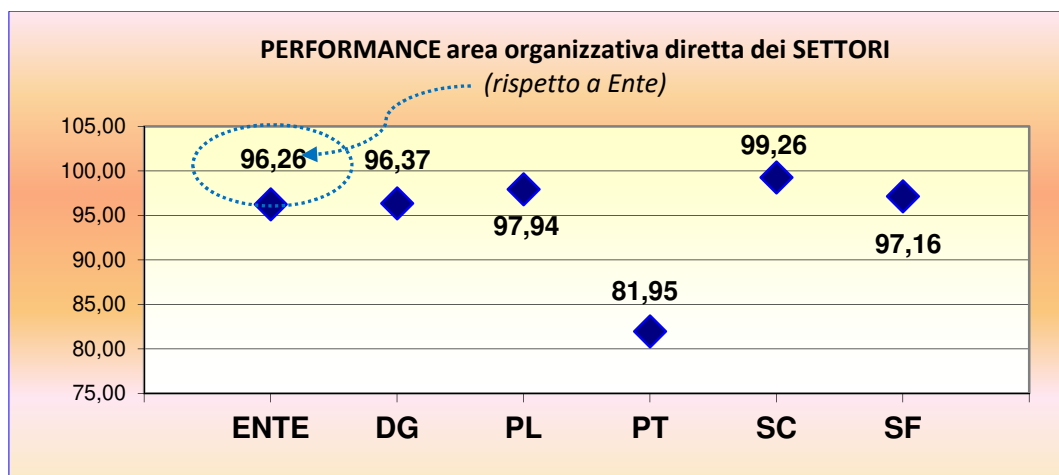
I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese

Gestire le segnalazioni dei cittadini	100%
Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	100%
Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	100%
Gestire le petizioni	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)

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



Legenda:

DG: Segreteria Generale

PL: Polizia Locale e servizi per la città

PT: Governo e Opere per il Territorio e l'Ambiente

SC: Servizi alla persona e sviluppo organizzativo

SF: Economico/Finanziario e servizi informatici

4.5 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi di progetto

L'Ente ha gestito n. 46 obiettivi esecutivi di progetto.

I risultati della gestione degli obiettivi di progetto, alla fine del 3° quadrimestre 2022, hanno fatto registrare uno scostamento di **- 3,09%** rispetto alle previsioni e quindi una realizzazione del **96,91%**.

DG	PL	PT	SC	SF	ENTE
6	6	13	13	8	46

IL TREND	2022	2021	2020
Il grado di realizzazione degli obiettivi di progetto	96,91%	97,06%	97,73%

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 2022 sono stati gestiti 193 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 **95,62%**.

IL TREND	2022	2021	2020
Il grado di realizzazione degli obiettivi di processo	95,62%	93,72%	97,61%

4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati

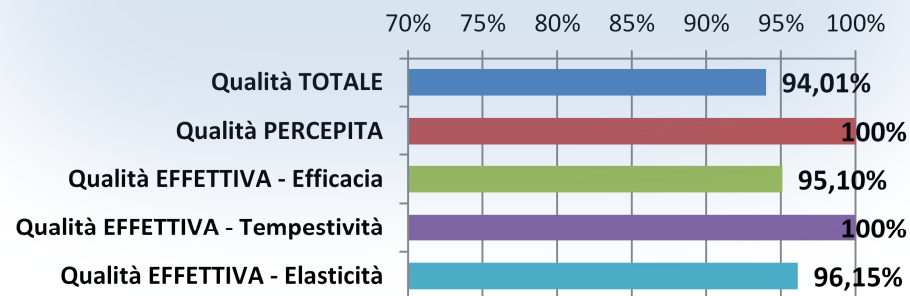
Nel Piano della Performance 2022-2024 (P.P.) - al par. 5.2 - sono riportati gli obiettivi-indicatori e gli standard per misurare la qualità dei servizi che il Comune eroga ai suoi cittadini. Gli stessi obiettivi-indicatori sono contrassegnati con una "X" nell'apposita colonna "servizio erogato" nell'allegato al P.P..

La % di raggiungimento sul livello di qualità dei servizi, per l'anno 2022, ha determinato una performance di Ente del **96,11%**.

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	
	95,10%	100%	96,15%	100%
Qualità TOTALE	96,11%			

Qualità dei servizi percepita, effettiva, totale anno 2022



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 2022 i servizi rivolti alla fascia di età 0-6 anni hanno rilevato un grado di soddisfazione di 97,66%, contro l'85% dello *standard* atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

anno scolastico	2021/2022	2020/2021	2019/2020
grado di soddisfazione dei servizi alla prima infanzia	97,66%	97,30%	98,32%

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 96,83% e il 90,52%, contro il 90% dello *standard* atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

attività integrative	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Intervistati (n. risposte)	1.262	1.115	1.421
grado di soddisfazione	96,83	96,41%	93,74%

centri estivi	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Intervistati (n. risposte)	949	1946	823
grado di soddisfazione	90,52%	92,19%	96,96%

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%). Il grado di accettabilità del pasto è stato del 91,94%.

anno scolastico	2021/2022	2020/2021	2019/2020
grado di accettabilità del pasto - menù invernale	91,94%	89,78%	*
grado di accettabilità del pasto - menù estivo	91,94%	95,77%	*
grado di accettabilità del pasto (valore medio)	91,94%	92,78%	*

(*) 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.

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>	4
	n° schede prodotto (servizi on line interattivi di 4° livello) <i>iscrizioni on-line</i>	7
	<i>iscrizioni e pagamenti on-line</i>	5
% SODDISFAZIONE DELLA DOMANDA	Asili nido e spazio bimbi	
	n° utenti iscritti "nidi e spazio bimbi"	214
	n° utenti in graduatoria	248
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	176
	lista d'attesa al 31/12 (n° domande)	76
	% 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>	71%
	Pre e Post scuola	
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	712
	n° domande ricevute	863
	% di soddisfazione delle domande richiedenti il servizio Pre e Post scuola	82,50%
	Centri Estivi	
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	589
n° domande ricevute	850	
% di soddisfazione delle domande richiedenti il servizio Centri Estivi	69,29%	

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 32 "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 2022 sono state gestite n. 566 segnalazioni di disservizi presentate dai cittadini, di cui n. 546 le risposte rese al cittadino entro 25 gg..

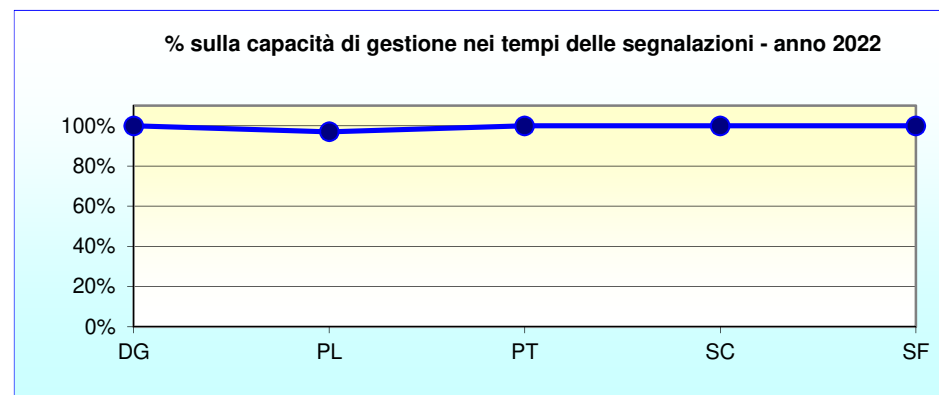
Le segnalazioni gestite dall'URP entro 5 giorni costituiscono il 99,82% (*standard 90%; con raggiungimento del 100%*).

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

Nel 2022 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. 41 segnalazioni di apprezzamenti.

n° segnalazioni gestite dai settori ENTRO 25 giorni					
settore	gestite	entro i tempi	% rilevata	% raggiungimento su standard (90%)	
DG	0	/	/	/	/
PL	8	7	87,50	97	✘
PT	553	534	96,56	100	✔
SC	3	3	100	100	✔
SF	2	2	100	100	✔
settori	566	546	96,50	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. 9 del 20/01/2022 il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 (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 2022 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 2022 (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. 2022-2024 contiene, nella sezione dedicata alla Trasparenza, gli obiettivi per la Trasparenza e la mappatura degli obblighi di pubblicazione.

Per l'anno 2022 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 11 gennaio 2023 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..

Il Nucleo di Valutazione presso Comune di Paderno Dugnano ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A (e Allegato 2.1.B per amministrazioni ed enti con uffici periferici) – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 - , rilasciando attestazione in merito alla veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 2.1. rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione/ente.

L'attestazione (registrata al protocollo generale con il numero 36558 del 10.06.2022) e la relativa griglia allegata sono pubblicate sul sito istituzionale, nell'apposita sezione in Amministrazione Trasparente / Controlli e rilievi sull'amministrazione / Attestazione OIV o struttura analoga.

Nella medesima sezione è stata pubblicata anche la griglia di rilevazione al 31 ottobre 2022, inviata all'ANAC.

Di seguito si riportano i risultati degli obiettivi esecutivi per la prevenzione della corruzione, come definiti nel Piano di trattamento del rischio, (allegato 3 al P.T.P.C.) ed inseriti nel PDO anno 2022. I risultati sono stati estratti dal Report di sintesi della gestione al 31 dicembre 2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.46 del 11/05/2023 e successiva deliberazione di Giunta Comunale n.63 del 22/06/2023.

OBIETTIVI ESECUTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE					
Settore	Titolo obiettivo esecutivo 2022	% Programmata	% Realizzata	Scostamento	
PT	Attuazione delle misure per l'anno 2022 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.

Può sembrare strano legare la valutazione alla performance e allo sviluppo; siamo così presi a pensare che la valutazione sia la fase finale di un anno di lavoro, che ci dimentichiamo il suo vero valore.

“Molte delle aziende americane più ammirate semplicemente rispondono “no” quando si offre loro la possibilità di essere riconosciute quali best-practice in tema di performance management. Nel rifiutare di condividere procedure e form, ciascuna fornisce la medesima risposta. Considerano il loro processo di performance management un'autentica fonte di vantaggio competitivo e sono riluttanti ad acconsentire anche una sola “sbirciata” da parte di esterni. Un direttore HR si è espresso senza mezzi termini quando ha rifiutato la mia richiesta: “mostreremmo il nostro form di valutazione della performance ad un gruppo di esterni tanto quanto la Coca-Cola le consentirebbe di entrare e di esaminare la formula segreta della Coca” (Dick Grote, 2000).

Un buon sistema di valutazione e una buona valutazione (attenzione, non una valutazione buona) sono fondamentali per la strutturazione di un piano formativo efficace e in grado di supportare il cambiamento. Il sistema viene connesso con i piani del fabbisogno del personale, perché lega i comportamenti organizzativi e il contenuto di ciascun mansione alle professionalità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

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 caratteristiche professionali dei dipendenti. Prestare attenzione al processo di valutazione individuale, collocandolo correttamente nell'ambito degli strumenti di gestione e sviluppo del capitale umano, è funzionale al miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dalle amministrazioni pubbliche, il quale rappresenta la principale finalità dell'intero ciclo di gestione della *performance*.

L'attuale sistema di valutazione per il personale dirigente è il risultato di questa 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.

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 sotto-obiettivi 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 PdO) 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 - CAPACITA' DI VALUTARE I PROPRI COLLABORATORI³	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 LEGGE⁴	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.

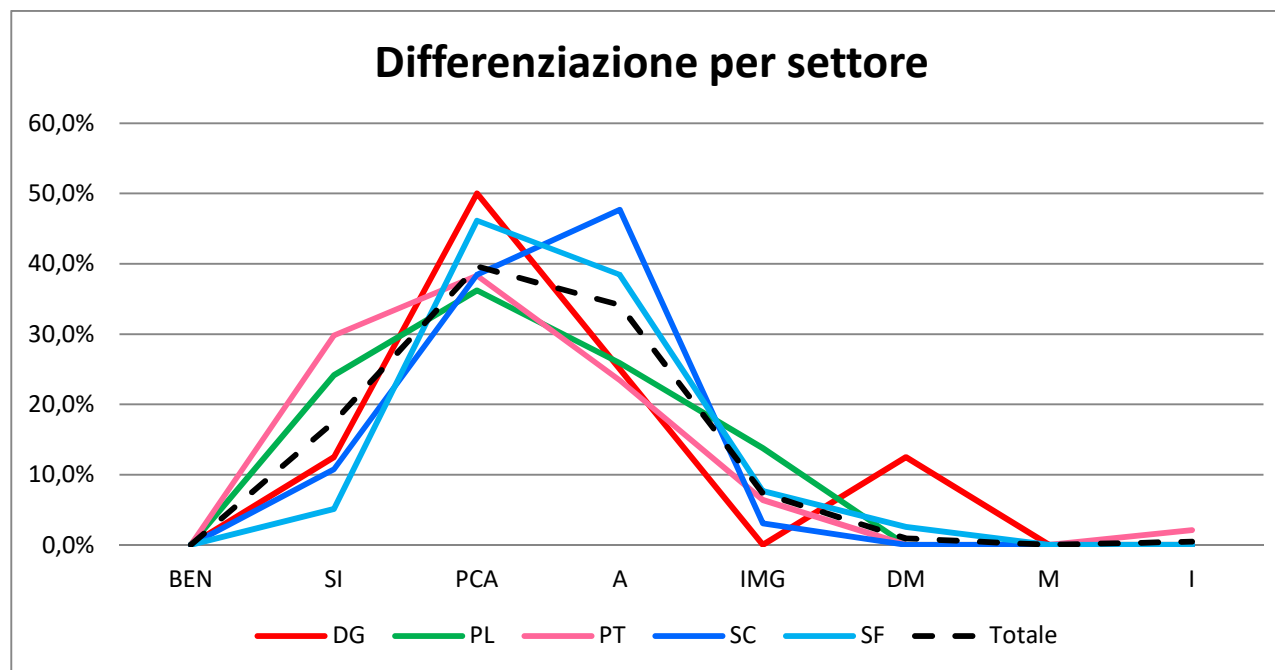
⁴ Gli adempimenti di legge sono riportati nella scheda di valutazione ma non rientrano nella valutazione da parte del Nucleo di Valutazione poiché il loro adempimento/inadempimento è oggettivo e non discrezionale.

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 (DA MONITORAGGIO 2022)	% realizzazione al 31/12
DG	PNRR	100
	Redazione Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)	100
	Gestione contenzioso	100
PL	Interventi di prossimità con ufficio mobile nel quartiere Villaggio Ambrosiano	100
PT	Attuazione delle misure per l'anno 2022 previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione	100
	Interventi di ristrutturazione e adeguamento statico del ponte di via Camposanto-Battisti	91
	Aggiornamento procedure finalizzate alla trasformazione diritto di superficie	100
SC	A scuola di futuro sostenibile: una scuola che guarda all'agenda 2030	100
	Ricomincio da me: fare squadra contro la violenza di genere	100
	Easy nido: servizi alla prima infanzia 2.0.	100
SF	Digitalizzazione atti di liquidazione	100
	Implementazione PAGOPA tributi	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.

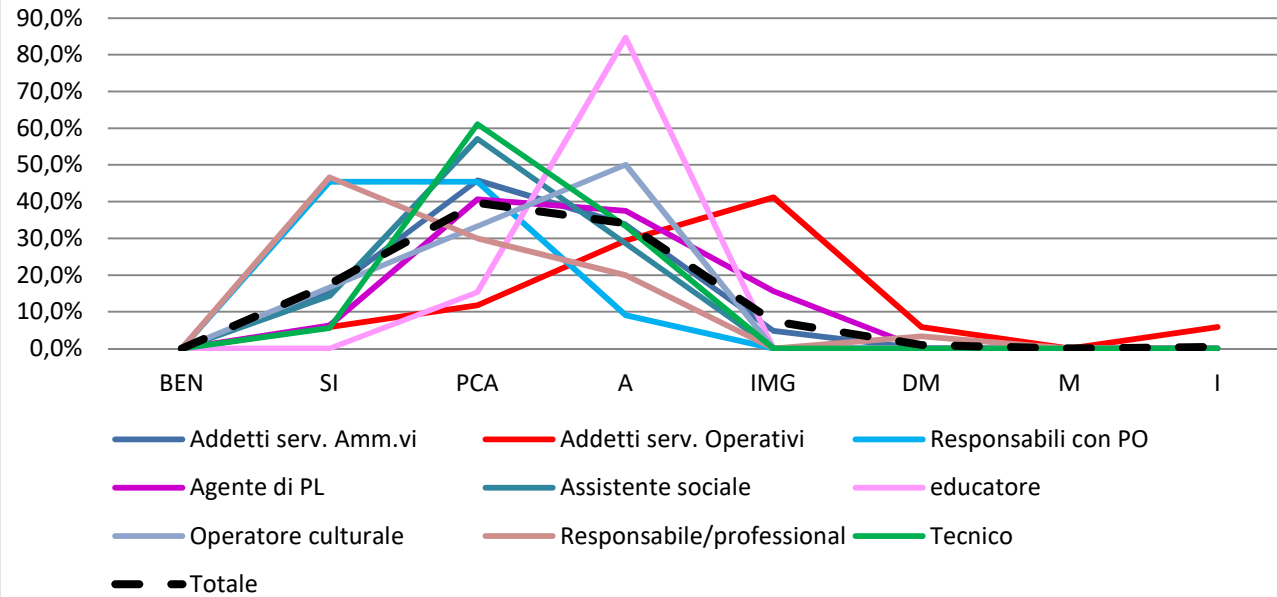


La tabella è stata costruita mettendo a confronto la percentuale del personale collocato, per ciascun settore, in 8 classi di punteggio dalla più alta (BEN) a quella inadeguata (I). Come si può notare la differenziazione dei punteggi è ormai diffusa in ciascun settore.

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.

Differenziazione per Famiglia Professionale



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 nel mese di maggio 2023, dopo che la Giunta Comunale ha preso atto, con deliberazione n.46 del 11/05/2023, dei risultati della gestione per l'anno 2022 degli obiettivi di sintesi di Ente, e con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 22/06/2023.

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 <i>performance</i> 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 <i>performance</i> 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 <i>Performance</i> nelle parti di interesse.
Stesura informazioni e dati sui risultati della <i>performance</i> individuale	Servizio Organizzazione/ Uff. Gestione Risorse Umane	entro maggio	Stesura della parte di interesse sui risultati della <i>Performance</i> individuale e sugli esiti del processo di valutazione.
Valutazione proposta del documento Relazione sulla <i>Performance</i>	Segretario Generale Direttori Sindaco e Assessori	entro 17 giugno	Trasmissione documento e recepimento eventuali modifiche e/o integrazioni e/o valutazioni.
Approvazione della Relazione	Giunta Comunale	entro 23 giugno	Responsabilità sui contenuti della Relazione della <i>Performance</i> .
Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione	entro 28 giugno	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 30 giugno	Assolvimento obbligo di pubblicazione sul sito nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente