



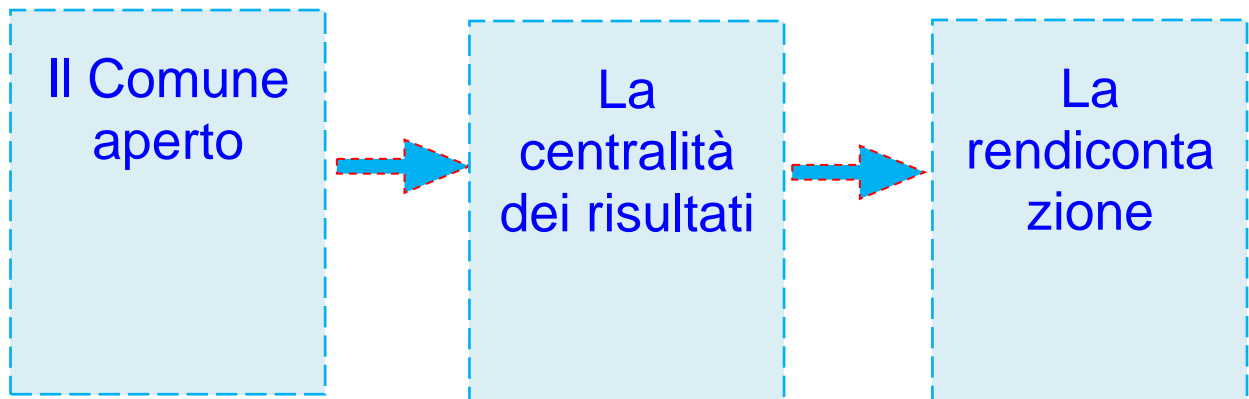
all.1)

# 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 2023 »**

Approvata con deliberazione di G.C. n. 56 del 22/05/2024



## INDICE

<b>1. Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2022.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Il contesto esterno ed interno.....</b>	<b>7</b>
3.1 Il contesto esterno di riferimento.....	7
3.2 L'amministrazione in cifre – il contesto interno.....	8
<b>4. Risultati Performance Organizzativa.....</b>	<b>13</b>
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.....	19
4.4.1 Performance organizzativa di ente.....	19
4.4.2 Qualità dei servizi erogati.....	19
4.4.3 – La performance organizzativa dei settori.....	20
4.5 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi di progetto.....	22
4.6 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi dei processi.....	22
4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati.....	22
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.....	28
<b>5. Risultati Performance Individuale.....</b>	<b>29</b>
5.1 Risultati obiettivi del Personale dipendente dirigente.....	29
5.1.1 – Il sistema premiale dei dirigenti.....	29
5.1.2 – Risultati obiettivi individuali.....	31
5.2 I risultati della valutazione del personale dipendente non dirigente.....	34
<b>6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance.....</b>	<b>35</b>
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	35

## 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 2023 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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); l’albero della performance illustra la successione degli elementi del processo pianificatorio.

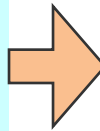
La relazione, nel rispetto del principio di coerenza e di integrazione tra il ciclo di gestione della performance ed il ciclo di gestione economico finanziario contenuto nella nuova contabilità armonizzata, è redatta in forma sintetica al fine di consentire una più immediata comprensione da parte dei 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.



### 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:

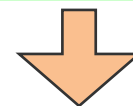
**Piano della Performance**

il documento:

**Report di monitoraggio**

✓ **Programmare**

✓ **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 2023

### Documenti di PROGRAMMAZIONE

- ✓ DUP
- ✓ DUP con Nota di aggiornamento

- ✓ PEG (parte economica)

- ✓ Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

### 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.

### 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 2023

#### ✓ Stato di attuazione dei programmi:

- Documento Unico di Programmazione - Stato di Attuazione dei programmi, SeO 2023-2025
- Stato di attuazione degli obiettivi esecutivi - attuazione DUP e PEG 2023-2025

## 2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2023

	Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Reperibilità sul sito <a href="http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it">www.comune.paderno-dugnano.mi.it</a>
<b>PROGRAMMAZIONE</b>	Linee Programmatiche di Mandato	Deliberazione di C.C. n° 47 del 30/10/2019	/	Direttamente raggiungibile dal banner <b>Atti amministrativi</b> nella homepage
	Documento Unico di Programmazione	Deliberazione di C.C. n° 64 del 21/12/2022	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente, direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione <b>Disposizioni generali / Atti generali / Documenti di programmazione strategico-gestionale</b>
	Bilancio di previsione	Deliberazione di C.C. n° 64 del 21/12/2022	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente, direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione <b>Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo</b>
	Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025	Deliberazione di G.C. n° 7 del 12/01/2023	Deliberazione in ultimo di G.C. n° 137 del 30/11/2023	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione <b>Performance / Piano della Performance</b>
	PIAO 2023-2025 comprendente Piano Dettagliato degli Obiettivi 2023 e Piano della performance 2023-2025	Deliberazione di G.C. n° 20 del 09/01/2023	Deliberazione di G.C. n° 104 del 28/09/2023	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione/ <b>Disposizioni Generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</b>
<b>VALUTAZIONE E MISURAZIONE</b>	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° 124 del 21/07/2011	Deliberazione di G.C. n° 195 del 22/12/2022	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione <b>Performance / Sistema di misurazione e valutazione della Performance</b>
<b>RENDICONTAZIONE</b>	Rendicontazione dei risultati per la performance organizzativa 2023	Deliberazione di G.C. n° 20 del 29/02/2024	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione <b>Performance / Relazione sulla Performance / Monitoraggi quadrimestrali risultati Performance</b>
	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022	Deliberazione di C.C. n° 34 del 18/04/2024	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione <b>Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo</b>

## 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, Cormanico, Bollate e Senago.

**TERRITORIO:** superficie complessiva di 14,11 kmq, quasi totalmente pianeggiante (il dato è estrapolato dalle cartografie dell'ufficio SIT).

**POPOLAZIONE:** 47.280 abitanti al 31.12.2023.

**DENSITA':** 3.350,81 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, 13,37%.

**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 Palazzo, 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 2,34%).

### 3.2 L'amministrazione in cifre – il contesto interno

LA POPOLAZIONE		Analisi dei mutamenti dinamici della popolazione.				
POPOLAZIONE		2019	2020	2021	2022	2023
	residenti al 31/12	45.762	46.401	46.931	47.011	47.280
	densità popolazione per Km <sup>2</sup>	3.243,23	3.288,52	3.357,00	3.331,75	3.350,81
	stranieri	3.997	4.374	4.703	4.791	4.987
	nati nell'anno	346	310	315	304	344
	deceduti nell'anno	465	553	488	554	472
	immigrati	1.039	2.147	2.446	1.883	2.008
	emigrati	1.464	1.331	1.743	1.553	1.611
	Saldo naturale (differenza tra nati e morti)	-119	-243	-173	-250	-128
	Saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	-425	816	703	330	397
PER FASCE D'ETÀ		2019	2020	2021	2022	2023
	P. in età scolare: 0-14 anni	6.090	6.068	6.050	6.052	6.146
	P. in forza lavoro: 15-34 anni	8.948	9.237	9.483	9.492	9.456
	P. in età adulta: 35-65 anni	20.726	20.719	20.827	20.837	20.804
	P. in età senile: oltre 65 anni	9.998	10.377	10.571	10.630	10.874
COMMENTO						
<b>Popolazione e fasce d'età</b>						
<p>Nell'anno 2023 è stato registrato un aumento 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 0,57%, 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 2022, la popolazione straniera è sensibilmente aumentata attestandosi all'3,93%, il doppio del trend degli anni precedenti. Le pratiche di immigrazione anagrafica verso Paderno Dugnano registrano un aumento di 125 unità rispetto all'anno precedente (+6,23%), facendo rilevare un aumento significativo del flusso migratorio nella nostra città.</p> <p>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 23% dell'intera popolazione, in lieve aumento rispetto all'anno 2022 dove la percentuale si attestava al 22,61%, collocandosi tuttavia al di sotto dei livelli medi della regione che registrano una percentuale pari al 23,17%<sup>1</sup>.</p> <p>Rispetto all'anno 2022, la popolazione in età scolare compresa tra 0-14 anni è aumentata di 94 unità attestandosi al 13% del totale e confermando ancora una volta, per l'anno 2023, un dato leggermente inferiore rispetto alla media regionale pari al 13,29%.</p>						
<b>Densità</b>						
<p>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)<sup>3</sup>, confermando il dato dell'anno precedente.</p>						

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

<sup>2</sup> v. nota 2

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

<b>STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE AL 31/12</b>		Analisi dei dati relativi al personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, a tempo determinato o con contratto flessibile..				
		2019	2020	2021	2022	2023
<b>PERSONALE IN SERVIZIO</b>	Segretario Generale	1	1	1	1	0
	Dirigenti a tempo ind.	4	4	4	4	4
	Dirigenti a tempo det.	0	0	0	1	1
	Posizioni Organizzative	12	12	11	12	12
	Dipendenti a tempo ind.	228	216	203	197	207
	Dipendenti a tempo det.	1	1	1	1	1
	Totale Personale in servizio	246	234	220	216	225
<b>ETA' MEDIA DEL PERSONALE</b>	Dirigenti	53,27	54,27	55,27	54,44	55,20
	Elevata qualificazione	49,82	50,82	51,09	52,36	52,98
	Dipendenti	49,94	49,81	50,57	49,99	49,95
	Età media ponderata	51,01	49,96	50,71	50,71	50,23
	Totale	50,23	50,23	50,23	50,23	50,23
<b>INDICI DI ASSENZA</b>	malattia+ferie+altro	17,52%	18,95%	25,67%	15,27%	14,10%
	malattia+altro	4,80%	9,69%	12,36%	3,47%	2,82%

**COMMENTO**

**Situazione del personale in servizio**

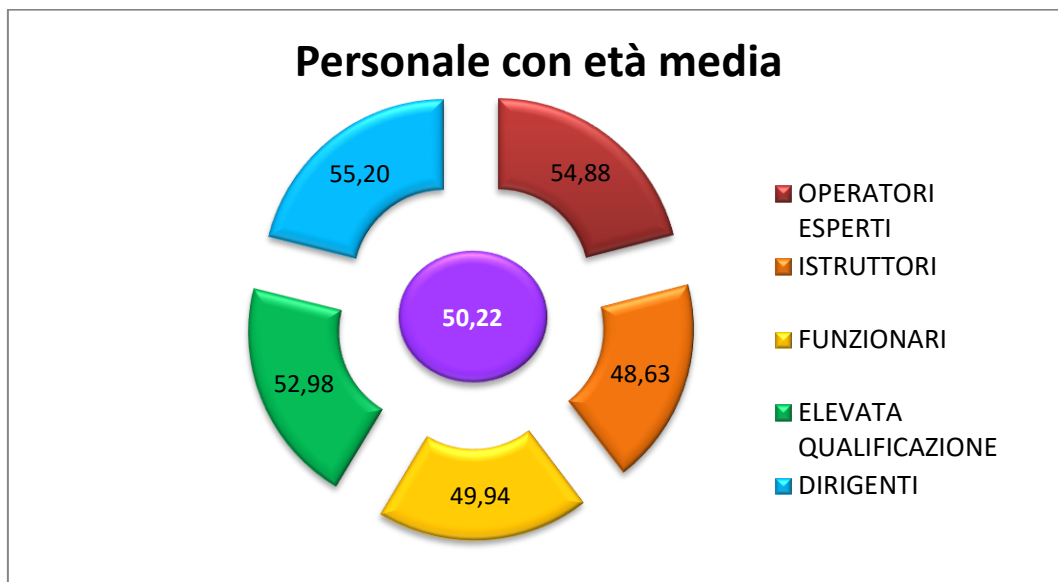
Nel quinquennio di riferimento si è confermata, anche per effetto della nuova normativa sulle capacità assunzionali, la progressiva riduzione quantitativa del personale in servizio, anche se nel 2023 si è registrata un sensibile incremento del personale in servizio ; nonostante le norme in vigore di fatto limitino le possibilità di assumere nuovo personale, la normativa vigente ha permesso di sostituire il personale assente e assumere figure necessarie al funzionamento della “macchina comunale”, che al 31/12/2023 si è attestata a 225 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.

**Il trend dell'età media**

Le assunzioni effettuate nel 2023 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 50 anni), si riscontra che i dipendenti con meno di 30 anni raggiungono il 5% (con un aumento rispetto all'anno precedente), mentre la maggioranza dei dipendenti ha tra 45 e 60 anni (60%). Il 14% 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 2024-2026. Come si può “leggere” nel grafico le età medie più basse corrispondono ai dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e degli Istruttori, 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 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



**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

		2019	2020	2021	2022	2023
<b>INDICI PER LA SPESA DEL PERSONALE</b>	Spesa complessiva per il personale	9.337.784,99	9.458.642,85	9.023.775,92	9.594.492,90	9.930.277,41
	Spesa per la formazione (stanziato)	76.200,00	63.200,00	79.700,00	69.200,00	79.700,00
	Spesa per la formazione (impegnato)	72.885,22	49.507,30	42.786,25	48.552,57	49.914,71
<b>COSTO PERSONALE SU SPESA CORRENTE</b>	Spesa complessiva personale / Spese correnti	29,53%	28,13%	26,33%	26,14%	26,89%
<b>COSTO MEDIO DEL PERSONALE</b>	Spesa complessiva personale / Numero dipendenti	37.958,48 €	40.421,55 €	41.017,16 €	44.418,95 €	49.709,26 €
<b>COSTO PERSONALE PRO-CAPITE</b>	Spesa complessiva personale / Popolazione	212,11 €	203,85 €	192,28 €	204,44 €	222,28 €
<b>RAPPORTO POPOLAZIONE SU DIPENDENTI</b>	Popolazione / Numero dipendenti	186,02	198,29	213,32	217,27	210,13
<b>RAPPORTO DIPENDENTI SU DIRIGENTI</b>	Numero dipendenti / Numero dirigenti	60,25	57,25	43,00	42,00	44,00
<b>RAPPORTO DIPENDENTI SU P.O.</b>	Numero dipendenti / Numero posizioni Organizzative	19,10	18,08	18,50	16,50	17,30
<b>CAPACITÀ DI SPESA SU FORMAZIONE</b>	Spesa per formazione impegnata / Spesa per formazione prevista	95,65	78,33%	53,68%	70,16%	62,63

**COMMENTO**

**Spesa del personale**

La spesa del personale sostenuta nell'anno 2023 registra un aumento, in valori assoluti, rispetto al 2019. 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 aumentata rispetto al totale della spesa corrente, attestandosi nel 2023 al 26,89% (rimanendo comunque al di sotto del limite del 27,00% previsto dalla normativa vigente), 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 un numero consistente di cittadini (circa 208 + 25 rispetto al 2018). Il dato indica che a Paderno Dugnano ci sono 4,75 dipendenti per circa ogni 1.000 abitanti, contro una media nazionale di 7,44<sup>2</sup> 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%.

<sup>2</sup> 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 (Abbiategrosso, Brugherio, Cesano Maderno, Cinisello Balsamo, Cologno Monzese, Crema, Cusano Milanino, Desio, Lecco, Legnano, Lissone, Meda, Seregno, Sesto SG, Rho, Treviglio).

INDICATORE	DESCRIZIONE	anno	2019	2020	2021	2022	2023
		Trend	26,70%	24,81%	25,45%	26,65%	24,41%
		Benchmark	31,64%	27,00%	27,61%	26,91%	
INDICATORE 2,4	AUTONOMIA FINANZIARIA (Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente)	Trend	78,81%	74,24%	75,25%	74,67%	76,98%
		Benchmark	76,50%	67,00%	72,98%	73,91%	
INDICATORE 2,5	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente)	Trend	59,23%	55,78%	68,52%	69,42%	73,70%
		Benchmark	77,69%	74,00%	81,97%	88,14%	
INDICATORE 2,6	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente)	Trend	63,99%	62,36%	81,75%	75,10%	74,47%
		Benchmark	76,68%	75,00%	77,83%	79,06%	
INDICATORE 4,4	Spesa di personale procapite: (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Trend	204,25	205,07	194,92	203,06	202,69
		Benchmark	189,81	197,58	197,74	208,69%	
INDICATORE 7,2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	Trend	87,10	56,91	89,16	130,32	151,51
		Benchmark	103,18	104,10	115,64	124,82	
INDICATORE 10,4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	Trend	0,10	0,02	0,00	0,00	0,00
		Benchmark	325,99	284,16	278,40	261,21	

**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 pagamenti rispetto agli accertamenti e impegni), al fine 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 2023 per il Comune di Paderno Dugnano mostra un miglioramento degli indicatori relativi alla spesa per investimenti pro capite e rigidità strutturale. E' in corso, con i comuni aderenti al progetto benchmarking "Idee comuni", il confronto per la valutazione degli indicatori 2023 più significativi. Ci si può riferire per opportune valutazioni ai dati del 2022 raccolti ed elaborati a fine 2023.

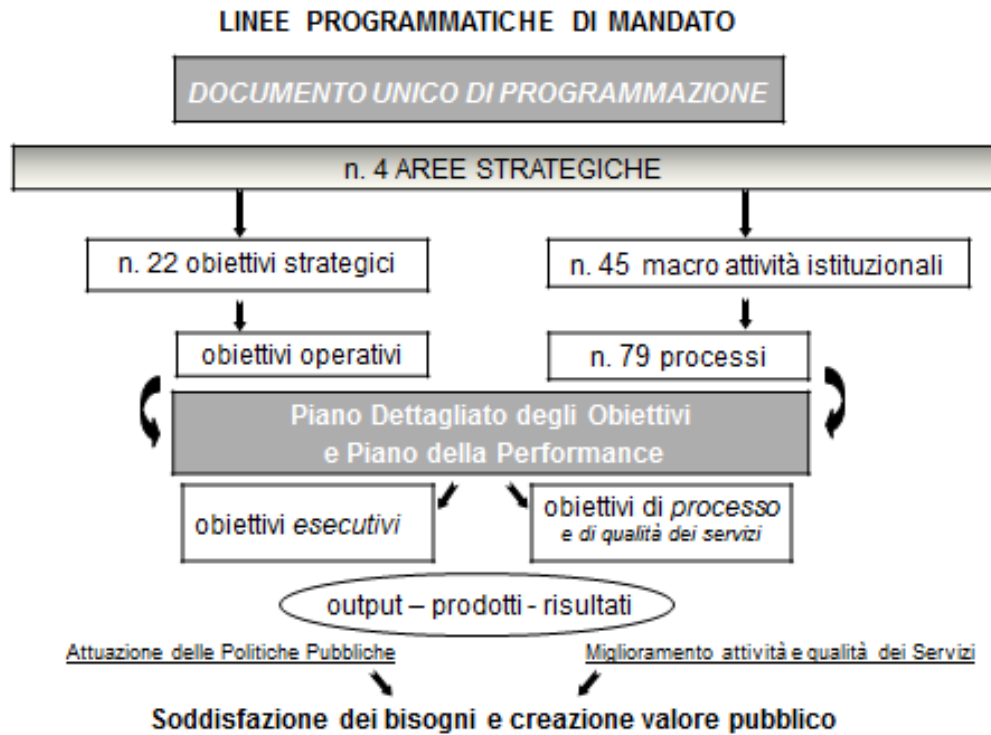
**La rigidità strutturale e per indebitamento** - Gli indici che esprimono la rigidità danno contezza della quota di entrate ordinarie che sono assorbite da spese che possiamo definire "obbligatorie" per l'ente, e cioè quelle relative al personale comunale e quelle destinate a pagare i mutui contratti (per il comune di Paderno Dugnano 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 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"), oltretutto 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 comunale all'IRPEF, Tassa rifiuti, Imu, etc.). Nel 2023 tale indice aumenta dimostrando che l'Ente utilizza risorse proprie per finanziare quasi il 77% della spesa.

## 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 - SPORTELLO 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 2023, degli obiettivi esecutivi - che declinano nel PIAO 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 (2023/2025)	Obiettivo esecutivo PDO 2023	% realizzazione obiettivo esecutivo
A01_01 Semplificazione	Semplificazione	ITI - Investimento Territoriale Integrato	100,00
		Aggiornamento procedure finalizzate alla trasformazione diritto di superficie	100,00
		Aggiornamento banche dati sister	100,00
		Attività propedeutiche alla revisione e aggiornamento del regolamento comunale per le attività funebri e cimiteriali	100,00
	Valorizzazione delle risorse umane	Attrezziamoci per il futuro - Fase 2: progettiamo la formazione in linea di continuità con i percorsi attivati	100,00
		Da personale a persone: il sistema di valutazione del personale	100,00
	Ascoltare i cittadini, semplificare la relazione	Condividere per semplificare: un'agenda integrata per le richieste di suolo pubblico	100,00
Implementazione digitalizzazione documentazione prodotta dall'ente	Digitalizzazione pratiche edilizie	100,00	
A01_03 Legalità e trasparenza	Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione anche mediante l'individuazione di misure preventive	PNRR - coordinamento per la verifica dell'attuazione delle misure finanziate	100,00
	Trasparenza dell'azione amministrativa	Gestione recupero spese di lite	100,00
	Legalità dell'azione amministrativa	Attuazione delle misure per l'anno 2023 previste nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	100,00
A01_04 Partecipazione civica	Dialogare con la città	Attuazione regolamento della partecipazione	100,00
A01_05 Equità fiscale	Potenziare l'attività di accertamento e di riscossione	Implementazione attività accertativa	100,00

A01_06 Valorizzazione del patrimonio immobiliare	Attuazione piano alienazioni	Concessione impianti sportivi e tempo libero	<b>100,00</b>
	Progettazione, realizzazione e interventi nel campo delle opere pubbliche	Realizzazione interventi di rigenerazione urbana supportati da risorse PNRR	<b>100,00</b>
		Realizzazione interventi di riqualificazione e innovazione edilizia scolastica supportati da risorse PNRR	<b>100,00</b>
		Realizzazione interventi di messa in sicurezza di infrastrutture e immobili pubblici supportati anche da risorse PNRR	<b>100,00</b>
		Ricerca finanziamenti statali/regionali per la realizzazione di interventi sul patrimonio di proprietà comunale	<b>100,00</b>
A01_07 Rafforzamento e innovazione digitale nell'amministrazione	Implementazione digitalizzazione documentazione prodotta dall'ente	PNRR M1 - C1 INV. 1.4 MIS. 1.4.1 esperienza del cittadino nei servizi pubblici	<b>100,00</b>
		PNRR M1 - C1 INV. 1.4 MIS. 1.4.3 adozione della piattaforma pagopa	<b>100,00</b>
		PNRR M1 - C1 INV. 1.4 MIS. 1.4.3 adozione app io	<b>100,00</b>
		PNRR M1 - C1 INV. 1.2 abilitazione al cloud per le pa locali	<b>100,00</b>
	Obiettivi PNRR	Realizzazione delle attività connesse con le risorse PNRR	<b>100,00</b>
A01_10 Commercio in città	Far crescere il commercio	Gestione della procedura del bando per le imprese	<b>100,00</b>

**Area strategica: A02 Prendersi cura del futuro**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2023/2025)	Obiettivo esecutivo PDO 2023	% realizzazione obiettivo
A02_01 La Paderno Dugnano del futuro – il territorio: un bene da preservare	Revisione del Piano di Governo del Territorio	Variante generale al PGT, concretizzazione delle strategie per il futuro della città. Consultazioni, tavoli di lavoro, confronto e dialogo - il progetto della città rivolto alla città	<b>100,00</b>
A02_02 Una città sostenibile e vivibile	Sviluppo e miglioramento parchi	Valorizzazione dei parchi e delle aree verdi comunali attraverso strumenti di pianificazione e co-progettazione	<b>98,00</b>
	Sorveglianza per preservare la qualità dell'ambiente	Attuazione piano d'azione per l'energia sostenibile e il clima (PAESC)	<b>98,00</b>
A02_03 Più opportunità per tutti	Sostenere la famiglia	Fattore famiglia: una ricognizione degli strumenti per valutare la possibilità di introdurre eventuali ulteriori agevolazioni per le famiglie nel sistema tariffario del comune	<b>100,00</b>
		Piu' nido (50 anni e non sentirli): servizi alla prima infanzia al passo coi tempi	<b>100,00</b>
	Sostegno agli anziani	La cura non ha età: i servizi per gli anziani sotto la lente di ingrandimento	<b>100,00</b>
A02_04 La cura della città e dei suoi luoghi pubblici	Progettazione, realizzazione e interventi nel campo delle opere pubbliche	Efficientamento gestione banca dati patrimonio immobiliare comunale e infrastrutture pubbliche	<b>96,67</b>
		Efficientamento pubblica illuminazione	<b>100,00</b>

**Area strategica: A03 Sostenere il futuro**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2023/2025)	Obiettivo esecutivo PDO 2023	% realizzazione obiettivo
A03_01 Garantire il diritto allo studio	Una scuola che include e non esclude	VIP (Village Including Project): relazione, inclusione, intercultura	<b>100,00</b>
A03_02 Progettare la cultura, vivere la città, migliorare la qualità della vita	Una biblioteca dentro e "fuori" di sé	Tilane raminga: il piacere del racconto	<b>100,00</b>
		Tilane rilancia	<b>100,00</b>
A03_04 Lo sport per tutti	Spazio allo sport	Facciamo sport	<b>100,00</b>

**Area strategica: A04 Dare sicurezza al futuro**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2023/2025)	Obiettivo esecutivo PDO 2023	% realizzazione obiettivo
A04_01 Promuovere la sicurezza urbana	Paderno sicura	Digitalizzazione del rilievo del sinistro stradale	<b>100,00</b>
	Contrasto agli illeciti	Controlli sulla micromobilità	<b>100,00</b>
		Controllo dell'osservanza del regolamento di gestione dei rifiuti urbani e di igiene urbana (cfr. CC n. 36 del 28/09/2017)	<b>100,00</b>

#### 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.

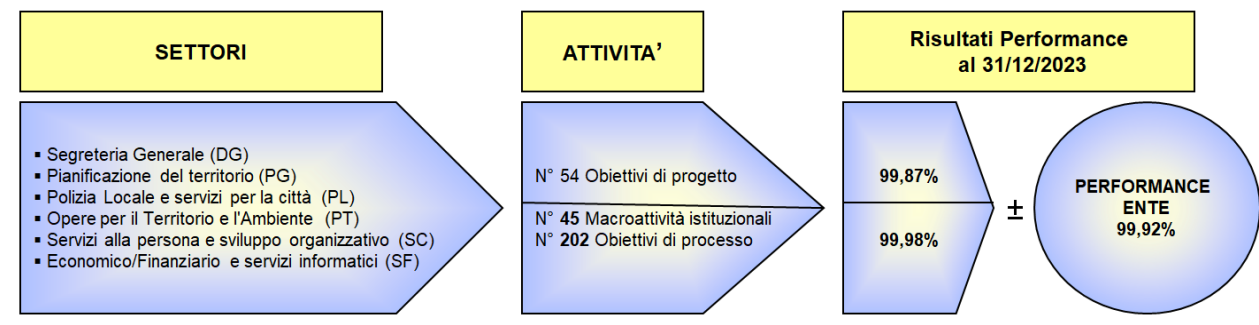
Il presente *report* restituisce i risultati per l'anno 2023 aggregati per i singoli centri di responsabilità nel rispetto dell'assegnazione degli obiettivi effettuata con gli atti di programmazione per l'anno 2023.

##### 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 PIAO 2023-2025, 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 (99,87%) e nella gestione degli obiettivi esecutivi di processo (99,98%); la media di questi ultimi due risultati fornisce il risultato complessivo della *performance* organizzativa del Comune di Paderno Dugnano (99,92%).



##### 4.4.2 Qualità dei servizi erogati

Nell'allegato al Piano della *Performance* 2023-2025 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. 57 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 92,30%.

N° obiettivi indicatori sui servizi erogati	57
La qualità dei servizi erogati	92,30%

#### 4.4.3 – La performance organizzativa dei settori

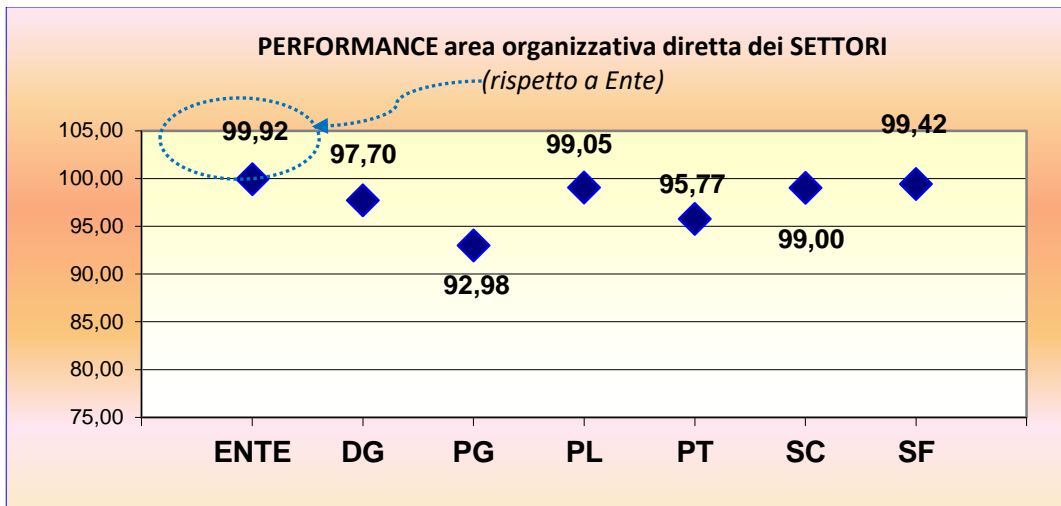
Di seguito sono sinteticamente riportati per ogni settore del Comune i seguenti risultati: 1) gestione obiettivi esecutivi di progetto; 2) gestione obiettivi esecutivi di processo; 3) performance dell'area organizzativa; 4) qualità dei servizi erogati.

SEGRETERIA GENERALE (DG)		PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO (PG)	
<b>I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI</b>			
100%	◀ Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata ▶	100%	
95,40%	◀ Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso▶	85,96%	
97,70%	◀ LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA ▶	92,98%	
<b>I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO</b> Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese			
100%	◀ il risultato sulla qualità dei servizi (sono considerati i risultati dei soli obiettivi gestiti)	72,83%	

POLIZIA LOCALE E SERVIZI PER LA CITTÀ (PL)		GOVERNO E OPERE PER IL TERRITORIO E L'AMBIENTE (PT)	
<b>I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI</b>			
100%	◀ Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata ▶	99,22%	
98,10%	◀ Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso▶	92,33%	
99,05%	◀ LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA ▶	95,77%	
<b>I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO</b> Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese			
99,89%	◀ il risultato sulla qualità dei servizi (sono considerati i risultati dei soli obiettivi gestiti)	91,85%	

SERVIZI ALLA PERSONA E SVILUPPO ORGANIZZATIVO (SC)		ECONOMICO/FINANZIARIO E SERVIZI INFORMATICI (SF)	
<b>I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI</b>			
100%	◀ Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata	100%	
98,00%	◀ Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso	98,84%	
99,00%	◀ LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA	99,42%	
<b>I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO</b> Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese			
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:** Pianificazione del Territorio
- 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. 54 obiettivi esecutivi di progetto.

DG	PG	PL	PT	SC	SF	ENTE
7	5	7	12	11	12	54

I risultati della gestione degli obiettivi di progetto, alla fine del 3° quadrimestre 2023, hanno fatto registrare uno scostamento di - 0,13% rispetto alle previsioni e quindi una realizzazione del 99,87%.

<u>IL TREND</u>	2023	2022	2021
Il grado di realizzazione degli obiettivi di progetto	99,87%	96,91	97,06%

#### 4.6 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi dei processi

L'Ente ha definito, sottosezione del PIAO "Piano della Performance"- al parag. 2.1.5 "Il portafoglio delle attività e dei servizi e la loro misurazione", 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 2023 sono stati gestiti 202 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 99,98%.

<u>IL TREND</u>	2023	2022	2021
Il grado di realizzazione degli obiettivi di processo	99,98%	95,62%	93,72%

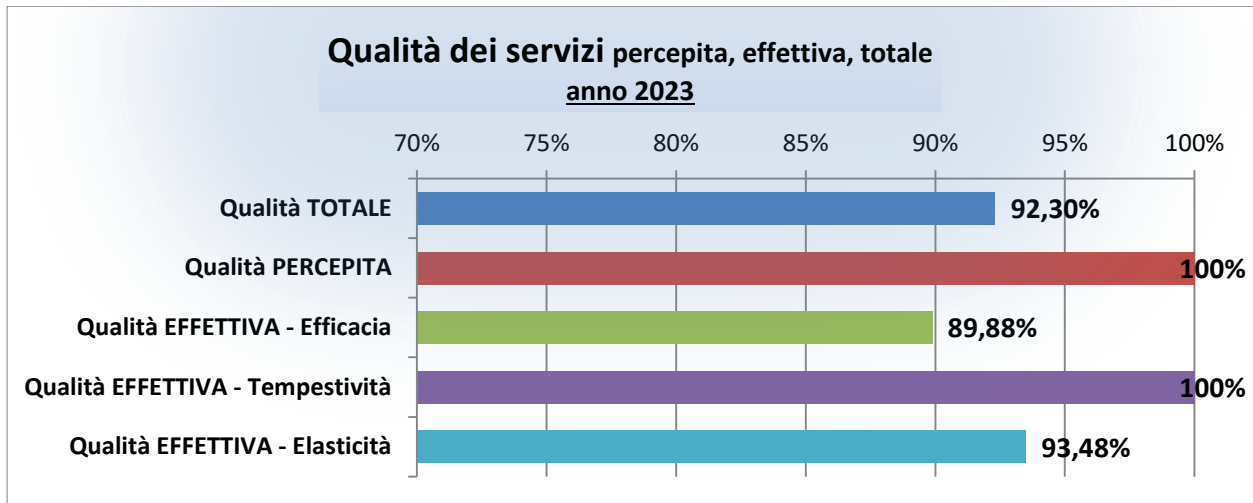
#### 4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati

Sempre nella sottosezione del PIAO "Piano della Performance"- al parag. 2.1.8 "L'elenco dei servizi e la misurazione della qualità"- 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".

La % di raggiungimento sul livello di qualità dei servizi, per l'anno 2023, ha determinato una performance di Ente del 92,30%.

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	
	89,88%	100%	93,48%	100%
<b>Qualità TOTALE</b>	<b>92,30%</b>			



## 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 2023 i servizi rivolti alla fascia di età 0-6 anni hanno rilevato un grado di soddisfazione di 98,60%, contro l'85% dello *standard* atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

anno scolastico	2022/2023	2021/2022	2020/2021
grado di soddisfazione dei servizi alla prima infanzia	98,60%	97,66%	97,30%

**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 95,64% e il 90,43%, contro il 90% dello *standard* atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

attività integrative	2022/2023	2021/2022	2020/2021	centri estivi	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Intervistati (n. risposte)	1.742	1.262	1.115	Intervistati (n. risposte)	1.787	949	1946
grado di soddisfazione	95,64	96,83	96,41%	grado di soddisfazione	90,43%	90,52%	92,19%

**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 90,77%.

anno scolastico	2022/2023	2021/2022	2020/2021
grado di accettabilità del pasto - menù invernale	90,00%	91,94%	89,78%
grado di accettabilità del pasto - menù estivo	91,53%	91,94%	95,77%
grado di accettabilità del pasto (valore medio)	90,77%	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

<b>ACCESSIBILITÀ</b>	<b>n° ore apertura settimanale uffici comunali</b>	
	Servizi educativi	28 h
	URP e Servizi di front office	28 h
	<b>Servizi on line</b>	
	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
<b>% SODDISFAZIONE DELLA DOMANDA</b>	<i>iscrizioni e pagamenti on-line</i>	6
	<b>Asili nido e spazio bimbi</b>	
	n° utenti iscritti "nidi e spazio bimbi"	219
	n° utenti in graduatoria	283
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	167
	lista d'attesa al 31/12 (n° domande)	116
	<b>% di soddisfazione delle domande di iscrizione al servizio Asili nido e spazio bimbi</b> <i>(n° domande richiedenti il servizio soddisfatte / n° utenti in graduatoria)</i>	59%
	<b>Pre e Post scuola</b>	
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	728
	n° domande ricevute	873
	<b>% di soddisfazione delle domande richiedenti il servizio Pre e Post scuola</b>	83,39%
	<b>Centri Estivi</b>	
n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	613	
n° domande ricevute	726	
<b>% di soddisfazione delle domande richiedenti il servizio Centri Estivi</b>	84,43%	

#### 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 2023 sono state gestite n. 879 segnalazioni di disservizi presentate dai cittadini, di cui n. 872 le risposte rese al cittadino entro 25 gg..

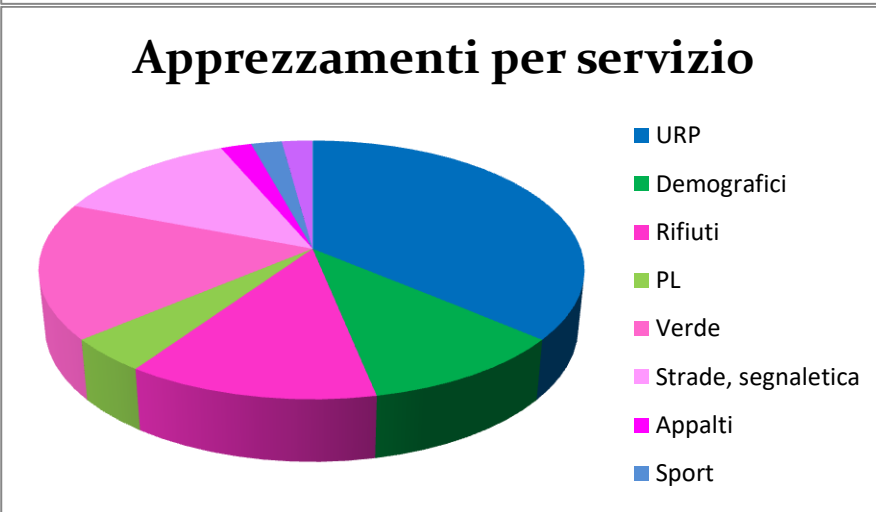
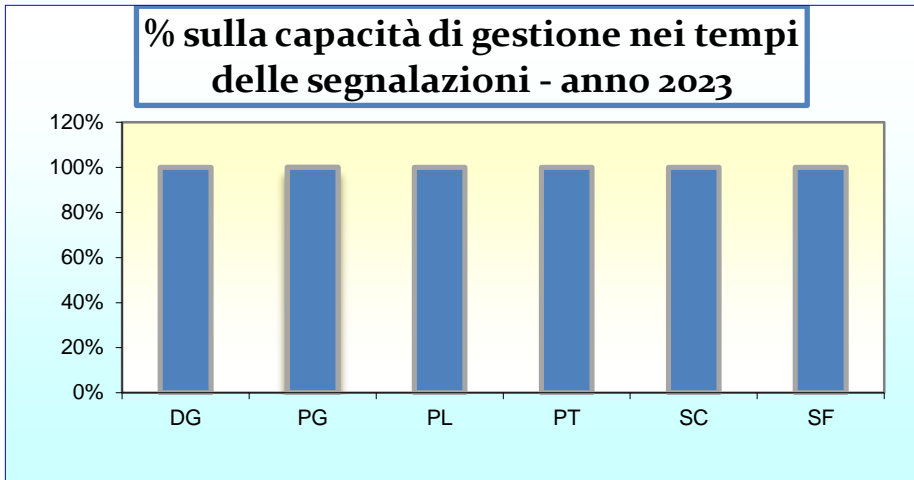
Le segnalazioni gestite dall’URP entro 5 giorni costituiscono il 99,77% (standard 90%, quindi raggiungimento al 100%).

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 2023 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. 47 segnalazioni di apprezzamenti.

n° segnalazioni gestite dai settori ENTRO 25 giorni					
settore	gestite	entro i tempi	% rilevata	% raggiungimento e rispetto dello standard (90%)	
DG	0	0	\	\	\
PG	0	0	\	\	\
PL	3	3	100%	100%	✓
PT	872	865	99%	100%	✓
SC	3	3	100%	100%	✓
SF	1	1	100%	100%	✓
<b>SETTORI</b>	<b>879</b>	<b>872</b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>	<b>✓</b>



#### **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° 20 del 09/01/2023 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO) che contiene, nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” le misure obbligatorie, specifiche e trasversali utili a prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo e gli obiettivi per l’anno 2023 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 2023 (allegato 5 al PIAO 2023-2025) sono state estrapolate le azioni/misure da realizzare in relazione ai rischi individuati nei vari processi ed assegnate quale obiettivo alla responsabilità delle Direzioni dell’Ente, unitamente alle misure obbligatorie previste nel PNA 2013-2016 lettere da A) a O).e contenute nel PIAO.

Per ogni azione prevista 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.

Per l’anno 2023 sono stati effettuati monitoraggi quadrimestrali degli obiettivi e restituiti i relativi *report* che quantificano la percentuale di realizzazione anche degli obiettivi per la prevenzione alla corruzione.

Il PIAO 2023-2025 contiene, nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” il paragrafo 3.11 “Trasparenza” gli obiettivi per la Trasparenza e la mappatura degli obblighi di pubblicazione.(all.6).

In data 23 gennaio 2024 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 nel P.T.P.C.T. (ora inserito nel PIAO).


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 , determinazione n. 1134 dell’8 novembre 2017 e Delibera n. 203 del 17 maggio 2023, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella sopra citata delibera A.N.AC. al 30 giugno 2023 - , rilasciando attestazione in merito alla veridicità e all’attendibilità, alla data dell’attestazione, rispetto a quanto pubblicato sul sito dell’amministrazione.

L’attestazione (registrata al protocollo generale con il numero 0057800/2023 del data 14/09/2023) 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 30 novembre 2023 registrata al protocollo generale con il numero 0075345/2023, unitamente alla attestazione dell’OIV.

Le griglie di giugno e novembre sono state inviate dall’OIV tramite la PIATTAFORMA DI ACQUISIZIONE ATTESTAZIONI-OIV ANNO 2023 (protocolli A.N.AC. rispettivamente n.13248. e n.24749).

Di seguito si riportano i risultati degli obiettivi esecutivi per la prevenzione della corruzione, come definiti nel Piano di trattamento del rischio, (allegato 5 al PIAO) ed inseriti nel PDO anno 2023. I risultati sono stati estratti dal Report di sintesi della gestione al 31 dicembre 2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 20 del 29/02/2024.

OBIETTIVI ESECUTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE					
Settore	Titolo obiettivo esecutivo 2022	% Programmata	% Realizzata	Scostamento	
DG	Attuazione delle misure per l'anno 2023 previste nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	100	100	o	

## 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.

Dalla lettura della normativa e dal costante monitoraggio dei processi di valutazione, si è potuto rilevare che lo strumento valutativo di cui il nostro Ente si è dotato può essere considerato complessivamente positivo e sostanzialmente aderente alla norma. Tuttavia non ha mancato di evidenziare alcuni punti di criticità. Gli elementi che si sono imposti con maggiore attenzione hanno riguardato:

- *necessità di standardizzare maggiormente il processo di valutazione*: le modalità di gestione del processo di valutazione da parte dei singoli valutatori e le modalità di valutazione, sensibilmente differenti fra diversi valutatori/settori, rende necessario investire su un presidio costante del processo e nella formazione/accompagnamento dei valutatori nel processo. Queste discrasie, non sempre comprensibili da chi viene valutato, hanno reso difficile per alcuni l'accettazione dello strumento.
- *necessità di adeguare i comportamenti organizzativi alle nuove esigenze dell'Ente*: la riorganizzazione dell'ente, le nuove competenze assegnate allo stesso, l'evoluzione normativa e la maturazione della struttura hanno reso necessaria la ristrutturazione dei comportamenti organizzativi valutabili per ciascuna famiglia professionale, in modo tale da renderle aderenti alle effettive necessità dell'ente.
- *revisione dei blue print*: la formulazione dei blue print non era più perfettamente aderente alle esigenze e professionalità dell'Ente; questo faceva sì che non fosse più possibile, a causa di alcune differenze rilevanti, il riconoscimento di tutti i dipendenti nelle precedenti famiglie professionali, minando la credibilità del sistema.
- *la revisione dei contenuti del vecchio sistema*: lo sviluppo organizzativo e la maturazione dell'abilità di gestire lo strumento valutativo ha evidenziato che alcune voci presenti nel vecchio sistema di valutazione non potevano più essere mantenute nella forma e nelle modalità di gestione fino ad ora utilizzate.
- *necessità di integrare gli strumenti di valutazione con strumenti di programmazione e controllo*: lo sviluppo della cultura organizzativa e il contenuto della normativa vigente hanno reso necessario l'integrazione del sistema di valutazione individuale con quello relativo alla valutazione della performance organizzativa e con gli strumenti di programmazione e controllo.
- *necessità di adeguarsi alla normativa vigente*: l'evoluzione normativa, e in particolare la riforma Brunetta, hanno reso più pressante la necessità di revisionare il sistema di valutazione, limando quelle parti dello stesso che non aderivano perfettamente all'impianto normativo.

Va infine richiamato l'art. 4bis del D.L. n. 13/2023, convertito con la L. n. 41/2023, che, in tema di disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), ha previsto che le amministrazioni pubbliche nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento

### 5.1.2 – Risultati obiettivi individuali

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei direttori di settore è collegata a 5 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) al raggiungimento di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento
- d) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, con evidenza sia delle competenze professionali e manageriali dimostrate, che dei comportamenti organizzativi considerati;
- e) 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 Performance 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 Performance 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	
	2.3 Obj di rispetto dei tempi di pagamento	
3 - QUALITA' 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 <i>blue print</i>
4 - CAPACITA' DI VALUTARE I PROPRI COLLABORATORI <sup>3</sup>		Monitoraggio della capacità di

<sup>3</sup> 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.

	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
<b>5 - ADEMPIMENTI DI LEGGE <sup>4</sup></b>	Corretto e puntuale rispetto di quegli adempimenti che la vigente normativa individua come essenziali nel processo di valutazione del personale dirigenziale

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

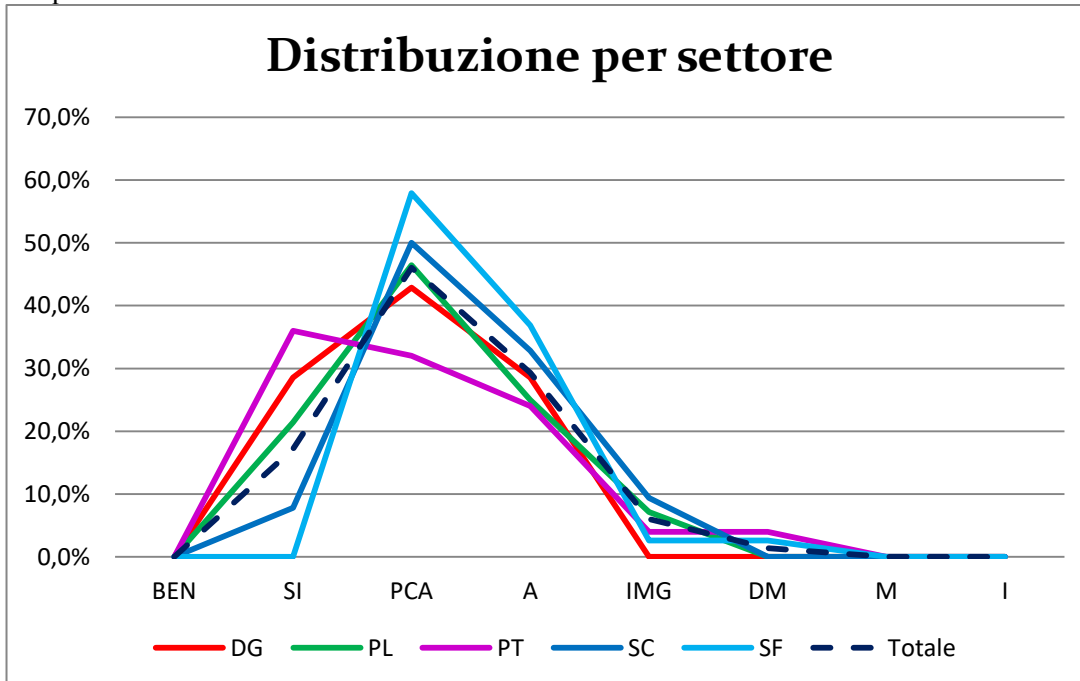
Direzioni settori	Obiettivo di progetto (da Monitoraggio)	% di realizzazione al 31/12/2023
Segreteria Generale	Attuazione delle misure per l'anno 2023 previste nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	100%
	PNRR - coordinamento per la verifica dell'attuazione delle misure finanziate	100%
	ITI - Investimento Territoriale Integrato	100%
Pianificazione del Territorio	Aggiornamento procedure finalizzate alla trasformazione diritto di superficie	100%
	Variante generale al PGT, concretizzazione delle strategie per il futuro della città. Consultazioni, tavoli di lavoro, confronto e dialogo - il progetto della città rivolto alla città	100%
	Aggiornamento banche dati siter	100%
Polizia Locale e Servizi per la città	Digitalizzazione del rilievo del sinistro stradale	100%
	Controllo dell'osservanza del regolamento di gestione dei rifiuti urbani e di igiene urbana (cfr. CC n. 36 del 28/09/2017)	100%
	Gestione della procedura del bando per le imprese (obiettivo modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 28/09/2023)	100%
Opere per il territorio e l'ambiente	Realizzazione interventi di rigenerazione urbana supportati da risorse PNRR	100%
	Realizzazione interventi di riqualificazione e innovazione edilizia scolastica supportati da risorse PNRR (obiettivo modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 28/09/2023)	100%

<sup>4</sup> 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.

	Realizzazione interventi di messa in sicurezza di infrastrutture e immobili pubblici supportati anche da risorse PNRR	100%
Servizi alla persona e sviluppo organizzativo	VIP (Village Including Project): relazione, inclusione, intercultura	100%
	Piu' nido (50 anni e non sentirli): servizi alla prima infanzia al passo coi tempi	100%
	Condividere per semplificare: un'agenda integrata per le richieste di suolo pubblico	100%
Economico/finanziario e servizi informatici	Digitalizzazione pratiche edilizie (obiettivo modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 28/09/2023)	100%
	Concessione impianti sportivi e tempo libero	100%
	PNRR M1 - C1 INV. 1.4 MIS. 1.4.1 esperienza del cittadino nei servizi pubblici	100%

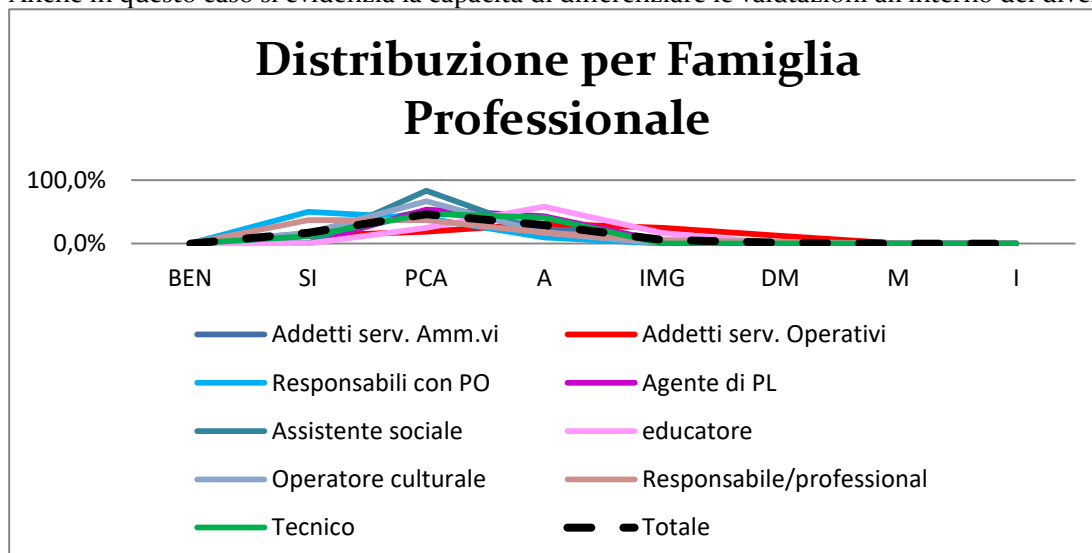
## 5.2 I risultati della valutazione del personale dipendente non dirigente<sup>5</sup>

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



La tabella riporta gli stessi valori suddivisi per famiglia professionale<sup>6</sup>.

Anche in questo caso si evidenzia la capacità di differenziare le valutazioni all'interno dei diversi gruppi.



<sup>5</sup> I dati sono riferiti all'esito del processo valutativo 2022, ultimo dato consolidato e condiviso con il NdV.

<sup>6</sup> 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 nel mese di aprile 2024, dopo che la Giunta Comunale ha preso atto, con deliberazione n° 20 del 29/02/2024, dei risultati della gestione per l'anno 2023 degli obiettivi di sintesi di Ente.

### 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: ✓ 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