



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.)

ANNO 2024

Approvata con deliberazione di G.C. n. 68 del 19/06/2025



INDICE

1. Premessa	3
2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2024	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	16
4.1 Albero della performance	16
4.2 Le aree e gli obiettivi strategici	17
4.3 Lo stato di attuazione degli obiettivi strategici	18
4.4 Sintesi dei risultati di performance organizzativa	22
4.4.1 Performance organizzativa di ente	22
4.4.2 Qualità dei servizi erogati	22
4.4.3 La performance organizzativa dei settori	23
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	26
4.8 La soddisfazione sulla qualità dei servizi	27
4.8.1 - La soddisfazione sulla qualità dei servizi educativi	27
4.8.2 - Accessibilità e soddisfazione della domanda nei servizi educativi, dalla prima infanzia alla pre-adolescenza	28
4.9 La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini	29
4.10 Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	31
5. Risultati Performance Individuale	32
5.1 Risultati obiettivi del Personale dipendente dirigente	32
5.1.1 - Il sistema premiale dei dirigenti	32
5.1.2 - Risultati obiettivi individuali	33
5.2 I risultati della valutazione del personale dipendente non dirigente	36
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'articolo 10 c.1 lett. b), l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di redigere e pubblicare sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che evidenzia a consuntivo, i risultati ottenuti nell'anno precedente rispetto agli obiettivi prefissati e alle risorse impiegate ed è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14.

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 2024 nonché gli esiti della gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali collegate anche agli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

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 Dettagliato degli Obiettivi che confluisce con il Piano della Performance 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, chiara e di immediata comprensione a cittadini e utenti finali, come richiesto, ai fini della validazione, dall'art. 14 del 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 2024

Documenti di PROGRAMMAZIONE

✓ DUP

✓ DUP con Nota di aggiornamento

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.

✓ Bilancio di previsione

Si tratta di un documento contabile che prevede e pianifica le entrate e le spese di un triennio ed aggiornamento annuale

✓ Piano Esecutivo di Gestione (PEG)

Si tratta di un documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nel Bilancio di previsione assegnando le risorse finanziarie ai Dirigenti.

✓ Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

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 VALUTAZIONE/ 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

✓ Stato di attuazione dei programmi:

- Documento Unico di Programmazione - Stato di Attuazione dei programmi, SeO
- Rendicontazione dei risultati per la performance organizzativa

Documenti per la RENDICONTAZIONE

✓ Rendiconto della Gestione:

E' il documento di valutazione dell'efficacia dell'azione con riferimento ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati e 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 e impiego di risorse
- Il documento conclude il Ciclo della performance

2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2024

	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 2024-2026	Deliberazione di C.C. n° 74 del 18/12/2023		All'interno della sezione Amministrazione Trasparente, direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Disposizioni generali / Atti generali / Documenti di programmazione strategico-gestionale
	Bilancio di previsione 2024-2026	Deliberazione di C.C. n° 74 del 18/12/2023	/	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente, direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo
	Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026	Deliberazione di G.C. n° 8 del 18/01/2024	Deliberazione in ultimo di G.C. n° 118 del 28/11/2024	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione Performance / Piano della Performance
	PIAO 2024-2026 comprendente Piano Dettagliato degli Obiettivi 2024 e Piano della performance 2024-2026	Deliberazione di G.C. n° 12 del 01/02/2024	Deliberazione di G.C. n° 91 del 26/09/2024	All'interno della sezione Amministrazione Trasparente direttamente raggiungibile dalla homepage, sottosezione/ Disposizioni Generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
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° 124 del 21/07/2011	Deliberazione di G.C. n° 143 del 21/12/2023	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 2024	Deliberazione di G.C. n° 36 del 27/03/2025	/	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 2024	Deliberazione di C.C. n° 16 del 28/04/2025	/	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



Milano (12 km)

- **DOVE:** Regione Lombardia, nel settore settentrionale della Città Metropolitana di Milano. Il suo centro dista, in linea d'aria, circa 12 Km dal centro del capoluogo.
- **CONFINI:** Limbiate, Varedo, Nova Milanese, Cinisello Balsamo, Cusano Milanino, Cormano, Bollate e Senago.
- **TERRITORIO:** superficie complessiva di 14,11 kmq, quasi totalmente pianeggiante
- **POPOLAZIONE:** 47.513 abitanti al 31.12.2024.
- **DENSITA':** 3.367,33 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.				
Popolazione		2020	2021	2022	2023	2024
Popolazione residente al 31/12		46.400	46.931	47.011	47.280	47.513
di cui popolazione straniera		4.362	4.703	4.791	4.987	5.221
Densità popolazione per kmq.		3.288,52	3.357,00	3.331,75	3.350,81	3.367,33
nati nell'anno		316	315	304	344	334
deceduti nell'anno		554	488	554	472	462
immigrati		2.207	2.446	1.883	2.008	1.830
emigrati		1.331	1.743	1.553	1.611	1.469
Saldo naturale (differenza tra nati e morti)		-238	-173	-250	-128	-128
Saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)		+876	703	330	397	361
Popolazione per fasce d'età ISTAT al 31/12						
Popolazione in età prescolare - scuola dell'obbligo	0-14 anni	6.067	6.050	6.052	6.146	5.889
Popolazione in forza lavoro	15-34 anni	9.537	9.483	9.492	9.456	9.812
Popolazione in età adulta	35-65 anni	20.719	20.827	20.837	20.804	20.813
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	10.377	10.571	10.630	10.874	10.999
COMMENTO						
Popolazione e fasce d'età						
<p>Nell'anno 2024 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 0,49%, 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 2023, la popolazione straniera è sensibilmente aumentata attestandosi all'4,48%, il doppio del trend degli anni precedenti. Le pratiche di immigrazione anagrafica verso Paderno Dugnano registrano una diminuzione di 178 unità rispetto all'anno precedente (-9,72%), facendo rilevare una diminuzione significativa del flusso migratorio nella nostra città.</p> <p>L'andamento demografico conferma 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, senza pertanto registrare nessun aumento rispetto all'anno 2023, collocandosi tuttavia al di sotto dei livelli medi della regione che registrano una percentuale pari al 23,50%¹.</p> <p>Rispetto all'anno 2023, la popolazione in età scolare compresa tra 0-14 anni è diminuita di 257 unità attestandosi al 12% del totale e confermando ancora una volta, per l'anno 2024, un dato leggermente inferiore rispetto alla media regionale pari al 12,5%.</p>						

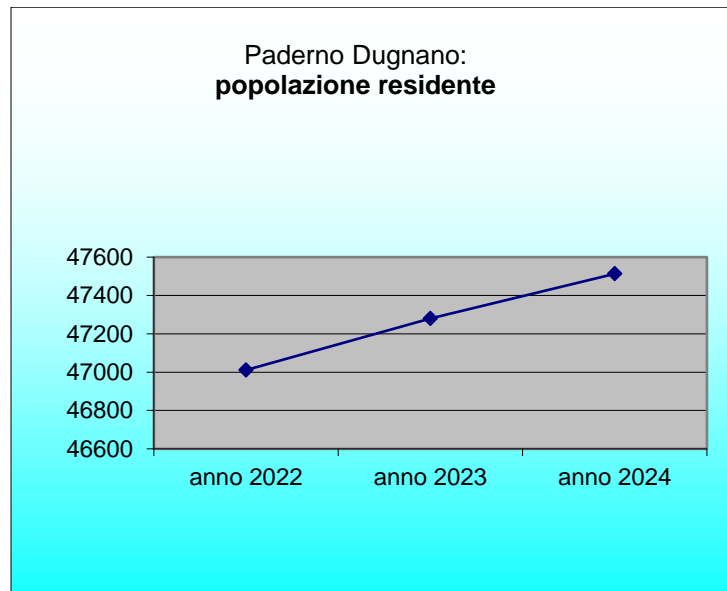
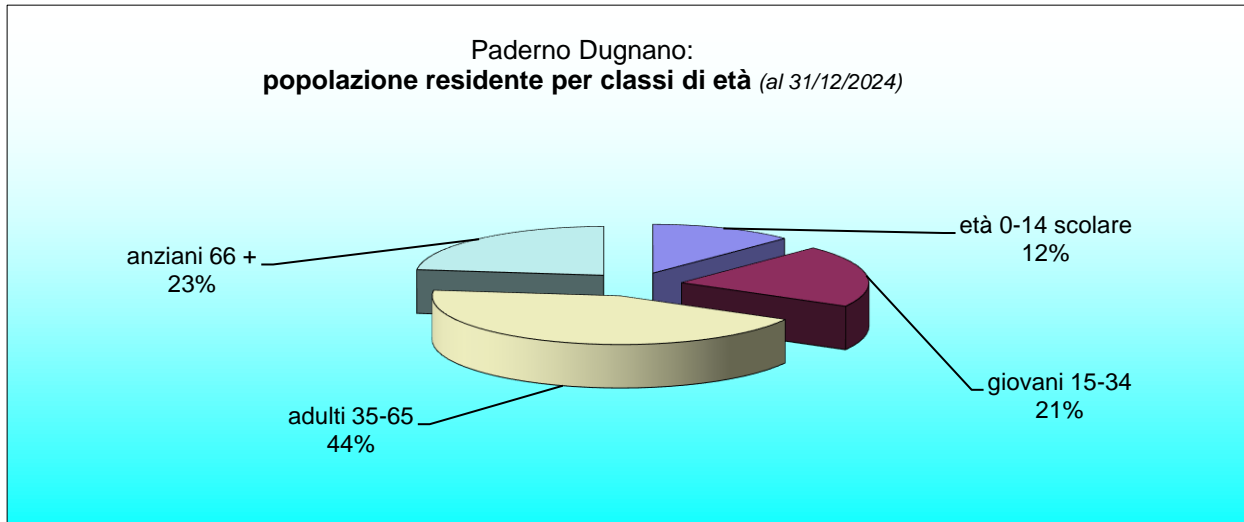
¹ <http://www.tuttitalia.it/lombardia/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

¹ v. nota 2

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

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 2024)³, confermando il dato dell'anno precedente



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..				
STRUTTURA ORGANIZZAZIONE - Personale in servizio al 31 dicembre						
Descrizione	2020	2021	2022	2023	2024	
Segretario Generale	1	1	1	0	1	
Dirigenti a tempo indeterminato	4	4	4	4	4	
Dirigenti con contratto di lavoro flessibile	0	0	1	1	1	
Posizioni Organizzative/Elevata qualificazione	12	11	12	12	15	
Dipendenti a tempo indeterminato	216	203	197	207	204	
Dipendenti a tempo determinato	1	1	1	1	2	
Totale Personale in servizio	234	220	216	225	227	
Età media del personale						
Dirigenti	54,27	55,27	54,44	55,05	55,47	
Posizioni organizzative/Elevata qualificazione	50,82	51,09	52,36	53,25	52,92	
Dipendenti	49,81	50,57	49,99	49,92	48,83	
Età media ponderata	49,96	50,71	50,71	50,22	49,47	
Indici di assenza						
Malattia +Ferie + Altro	18,95%	25,67%	15,27%	14,10%	16,50%	
Malattia + Altro	9,69%	12,36%	3,47%	2,82%	4,50%	

COMMENTO

Situazione del personale in servizio

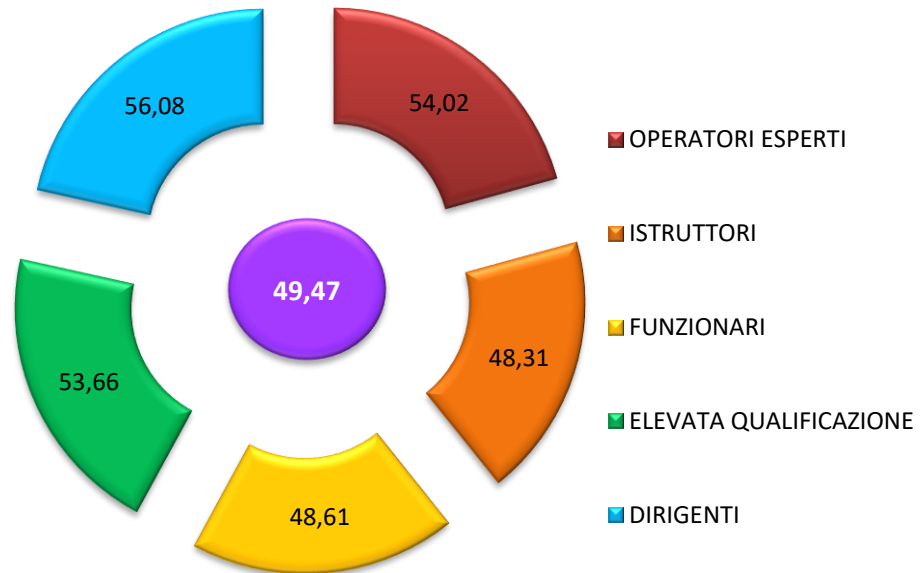
Nel quinquennio di riferimento si è confermata, anche per effetto della nuova normativa sulle capacità assunzionali, la progressiva riduzione quantitativa del personale in servizio, anche se nel 2024 si è registrata un piccolo incremento del personale in servizio che ha confermato il trend di crescita registrato negli ultimi anni; 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 31/12/2024 si è attestata a 227 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 2024 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 6% (con un aumento rispetto all'anno precedente), mentre la maggioranza dei dipendenti ha tra 45 e 60 anni (58%). Il 14% del personale supera, però, i 60 anni di età. Nessun dirigente ha meno di 35 anni, poiché tutti i 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 2025-2027.

Personale con età media



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 un lieve aumento rispetto all’anno precedente. In parte l’aumento è da collegarsi ai congedi per maternità e paternità del personale dell’ente.

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				
Indici di spesa						
Descrizione	2020	2021	2022	2023	2024	
Spesa complessiva per il personale ²	9.458.642,85	9.023.775,92	9.594.492,90	9.930.277,41	9.851.593,95	
Spesa per la formazione (stanziato)	63.200,00	79.700,00	69.200,00	79.700,00	79.700,00	
Spesa per la formazione (impegnato)	49.507,30	42.786,25	48.552,57	49.914,71	41.341,93	
SPESA PER IL PERSONALE						
Descrizione	2020	2021	2022	2023	2024	
Costo personale su spesa corrente						
<u>Spesa complessiva personale</u> - Spese correnti	28,13%	26,33%	26,14%	26,89%	28,13%*	
Costo medio del personale³						
<u>Spesa complessiva personale</u> / Numero dipendenti	€ 40.421,55	€ 41.017,16	€ 44.418,95	€ 49.914,71	€ 43.399,09*	
Costo personale pro-capite						
<u>Spesa complessiva personale</u> / Popolazione	€ 203,85	€ 192,28	€ 204,44	€ 222,28	€ 207,35*	
Rapporto dipendenti su popolazione						
<u>Popolazione</u> - Numero dipendenti	198,29	213,32	217,27	210,13	209,31	
Rapporto dirigenti su dipendenti⁴						
<u>Numero dipendenti</u> - Numero dirigenti	57,25	43,00	42,00	44,00	36,83	
Rapporto Posizioni organizzative/E.Q. su dipendenti						
<u>Numero dipendenti</u> - Numero posizioni organizzative/E.Q.	18,08	18,50	16,50	17,30	13,7	
Capacità di spesa su formazione						
<u>Spesa per formazione impegnata</u> - Spesa per formazione prevista	78,33%	53,68%	70,16%	63,19%	51,87%	

² Dati ultima approvazione schema del rendiconto della gestione 2024

³ Costo **medio del personale**: Il dato relativo al costo medio del personale è stato ottenuto dividendo il costo totale annuo del personale per il numero del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno. È comprensibile che questo dato non sia aderente al reale costo medio di un dipendente dell'Ente, poiché la spesa del personale tiene in considerazione i dipendenti cessati o assunti nel corso dell'anno.

⁴ **Rapporto dirigenti su dipendenti**: Il dato relativo al rapporto fra personale di qualifica dirigenziale e il restante personale è stato calcolato sommando al numeratore i dipendenti (a tempo determinato ed indeterminato) e le posizioni organizzative, poiché queste categorie di personale rispondono funzionalmente dal personale con qualifica dirigenziale.

COMMENTO

Spesa del personale

La spesa del personale sostenuta nell'anno 2024 registra un aumento, in valori assoluti, rispetto al 2020. L'incremento è legato ai rinnovi contrattuali nazionali che hanno 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; va evidenziato però che il valore del rapporto attuale spesa del personale/entrate correnti per il comune di Paderno Dugnano è stato pari al 25,10%. (rimanendo al di sotto del limite del 27,00% previsto dalla normativa vigente), e mantenendo un sollievo alle cd "spese rigide". (dati rendicontazione dei risultati sullo stato di attuazione degli obiettivi e sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa approvata con delibera di GC n. 36/2025).

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 209 + 26 rispetto al 2018). Il dato indica che a Paderno Dugnano ci sono 4,77 dipendenti per circa ogni 1.000 abitanti, contro una media nazionale di 7,44⁵ 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%.

⁵ Elaborazione reperibile 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 17 comuni (Abbiategrasso, Brugherio, Cesano Maderno, Cinisello Balsamo, Cologno Monzese, Cormano, Crema, Cusano Milanino, Desio, Lecco, Legnano, Lissone, Meda, Seregno, Sesto SG, Rho, Treviglio).			
INDICATORE 1,1: RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti)					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Trend Storico	24,81%	25,45%	26,65%	24,41%	23,74%
Benchmark	27,00%	27,61%	26,91%	26,00%	/
INDICATORE 2,4: (Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente)					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Trend Storico	74,14%	75,25%	74,67%	76,98%	78,37%
Benchmark	67,00%	72,98%	73,91%	75,50%	/
INDICATORE 2,5: (Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente)					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Trend Storico	55,78%	68,52%	69,42%	73,70%	81,56%
Benchmark	74,00%	81,97%	88,14%	81,17%	/
INDICATORE 2,6: (Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente)					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Trend Storico	62,36%	81,75%	75,10%	74,47%	70,46%
Benchmark	75,00%	77,83%	79,06%	76,53%	/
INDICATORE 4,4: Spesa di personale procapite: (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Trend Storico	€.205,03	€.194,92	€.203,06	€.202,69	€.201,63
Benchmark	€.197,58	€.197,74	€.208,69	€.196,64	/
INDICATORE 7,2: Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Trend Storico	€.56,91	€.89,16	€.130,32	€.151,15	€.142,67
Benchmark	€.104,10	€.115,64	€.124,82	€.158,24	/
INDICATORE 10,4: Indebitamento procapite (in valore assoluto)					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Trend Storico	€.0,02	€.0,0	€.0,00	€.0,00	€.0,00
Benchmark	€.284,16	€.278,40	€.261,21	€.212,66	/

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.

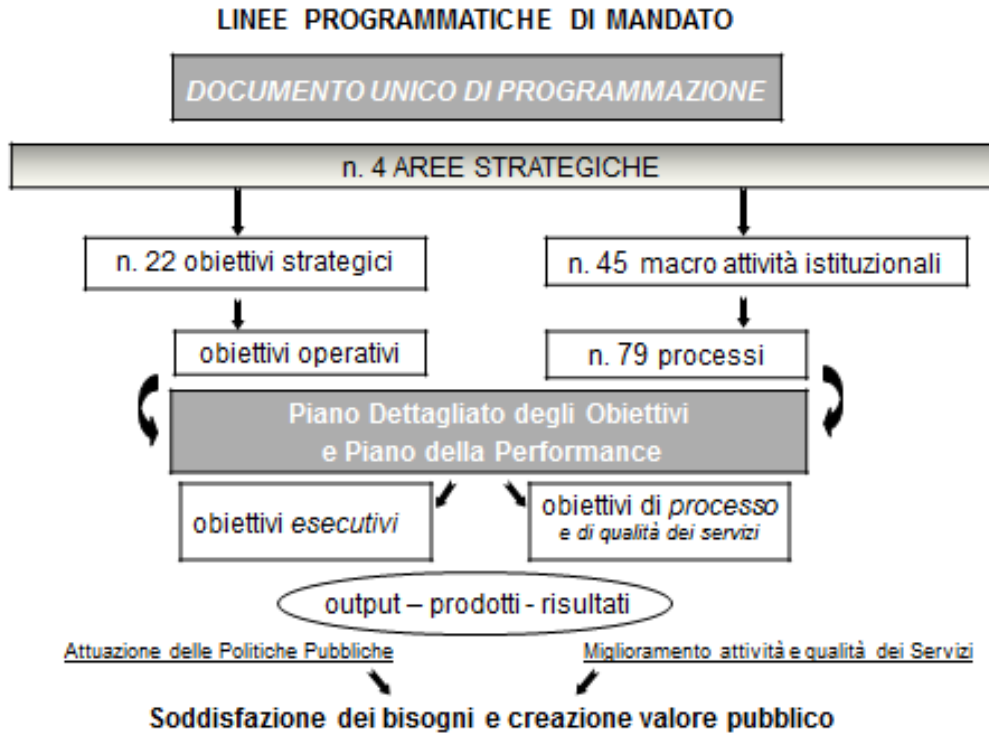
Sono due i modelli che gli enti devono stilare: uno in fase di stesura del bilancio di previsione; l'altro nella fase di redazione del rendiconto di gestione. Il primo modello comprende indici e valori relativi ai risultati attesi di bilancio, il secondo indica invece i risultati e gli obiettivi raggiunti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

L'analisi degli indicatori 2024 per il Comune di Paderno Dugnano mostra un miglioramento degli indicatori relativi rigidità strutturale e agli accertamenti delle entrate proprie. E' in corso, con i comuni aderenti al progetto benchmarking "Idee comuni", il confronto per la valutazione degli indicatori 2024 più significativi. Ci si può riferire per opportune valutazioni ai dati del 2023 raccolti ed elaborati nel 2024.

La rigidità strutturale (Indicatore 1.1) e per indebitamento (Indicatore 10.4) - 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.

4. Risultati Performance Organizzativa

4.1 Albero della performance



4.2 Le aree e gli obiettivi strategici

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) Sezione strategica (SeS) 2019-2024 - Sezione operativa (SeO) 2024-2026, adottato dal Consiglio Comunale con atto n. 74 del 18/12/2023, 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 - EQUITÀ 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 2024, 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.

Area strategica: A01 Costruire futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo esecutivo PDO 2024	% realizzazione obiettivo esecutivo
A01_01 Semplificazione	Semplificazione	Aggiornamento procedure finalizzate alla trasformazione diritto di superficie	100,00
		Adozione del Regolamento sull'organizzazione dello Sportello Unico per le Attività Produttive	100,00
		Digitalizzazione pratiche edilizie	100,00
		Relazione sui servizi pubblici locali di rilevanza economica	100,00
		Aggiornamento straordinario missioni programmi dei capitoli di spesa del Bilancio di Previsione 2025/2027	100,00
	Valorizzazione delle risorse umane	Attrezziamoci per il futuro - fase 3: step up e nuove azioni	100,00
		In-Comune per stare bene: coltivare il benessere, leggere le emozioni	100,00
		Da personale a persone: la cura dell'accesso al servizio pubblico e la ricerca delle competenze	100,00
	Ascoltare i cittadini, semplificare la relazione	Cittadini al centro: dall'ascolto all'informazione	100,00
	Trasparenza dell'azione amministrativa	Riduzione dei termini di pagamento (art. 4 bis D.L. 13/2023)	100,00
	Revisione regolamento procedimento amministrativo	Revisione/aggiornamento p60 - gestire pratiche edilizie (PdC, SCIA, CIA)	100,00
	A01_03 Legalità e trasparenza	Trasparenza dell'azione amministrativa	Adeguamento del processo P50 per la stipula dei contratti a seguito dell'introduzione del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023)

	Legalità dell'azione amministrativa	Anticorruzione: attuazione protocollo d'intesa tra il Comune di Paderno Dugnano e il comando provinciale della Guardia di Finanza di Milano a tutela delle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, del Piano Nazionale per gli investimenti complementari al PNRR e dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea..	100,00
		Amministrazione Trasparente: assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza finalizzata all' attestazione dell'OIV.	100,00
Ao1_06 Valorizzazione del patrimonio immobiliare	Attuazione piano alienazioni	Definizione di competenze e procedure per l'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione delle concessioni di beni sul siconbep	100,00
	Progettazione, realizzazione e interventi nel campo delle opere pubbliche	Riqualificazione di palazzo sanità	42,50
		Realizzazione interventi sostenuti da risorse PNRR	100,00
		Attuazione piano di interventi di innalzamento condizioni di sicurezza e miglioramento statico-sismico edifici scolastici	93,00
	Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	Efficientamento gestione patrimonio immobiliare comunale e infrastrutture pubbliche	100,00
Ao1_07 Rafforzamento e innovazione digitale nell'amministrazione	Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	Sostituzione sistema di controllo degli accessi e rilevamento presenze	100,00
		Completamento cablaggio sedi comunali	100,00
	Implementazione digitalizzazione documentazione prodotta dall'ente	Adeguamento delle procedure per l'affidamento diretto di beni /servizi (< 140.000,00) a seguito dell'introduzione del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023)	100,00

Area strategica: A02 Prendersi cura del futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo esecutivo PDO 2024	% realizzazione obiettivo
Ao2_01 La Paderno Dugnano del futuro - il territorio: un bene da preservare	Implementazione digitalizzazione documentazione prodotta dall'ente	Censimento aree agricole	100,00
Ao2_02 Una città sostenibile e vivibile	Progettazione, realizzazione e interventi nel campo delle opere pubbliche	Perseguimento obiettivi paesaggistici e promozione interventi di efficientamento energetico afferenti il sistema dei servizi a rete	87,00
	Raccolta, trattamento, trasporto, smaltimento, piattaforma, pulizia per la raccolta di tutti i rifiuti	Gestione iter propedeutico appalto servizio igiene urbana	34,00
	Sviluppo e miglioramento parchi	Valorizzazione dei parchi e delle aree verdi comunali attraverso strumenti di pianificazione e co-progettazione	100,00
Ao2_03 Più opportunità per tutti	Sostenere le persone in stato di bisogno	Le persone, prima: misure per sostenere le persone in difficoltà	100,00
		Politiche per l'abitare	100,00

Area strategica: A03 Sostenere il futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo esecutivo PDO 2024	% realizzazione obiettivo
A03_02 Progettare la cultura, vivere la città, migliorare la qualità della vita	Una biblioteca dentro e "fuori" di sè	Tilane: viene a vedere perché	100,00
A03_03 Una città per i giovani	Con lo sguardo dei giovani	#PadernoForYouth	100,00

Area strategica: A04 Dare sicurezza al futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo esecutivo PDO 2024	% realizzazione obiettivo
A04_01 Promuovere la sicurezza urbana	Contrasto agli illeciti	Mappatura impianti di videosorveglianza privati - Presentazione piano di lavoro	100,00
		Accertamenti copertura assicurativa dei veicoli a motore	100,00
		Esercizio di giochi leciti presso pubblici esercizi: attività di controllo	100,00
	Implementazione digitalizzazione documentazione prodotta dall'ente	Infortunistica stradale: formazione teorica ed a campo al personale di recente assunzione	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.

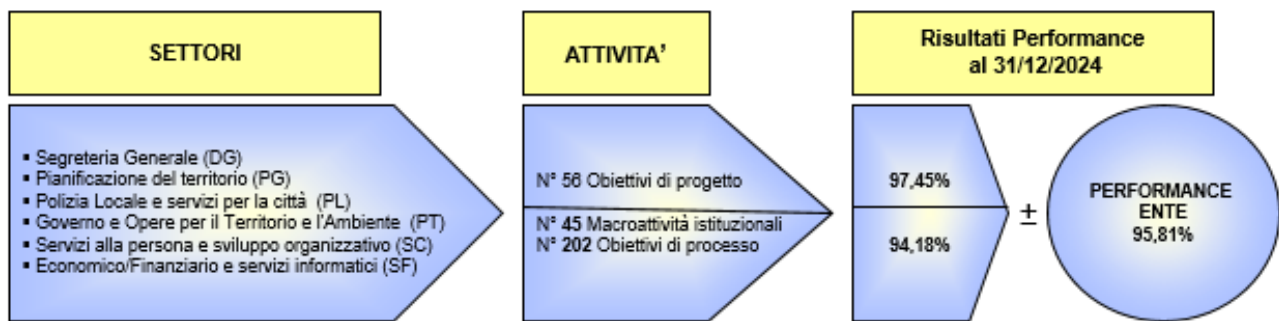
Il presente *report* restituisce i risultati per l'anno 2024 aggregati per i singoli centri di responsabilità nel rispetto dell'assegnazione degli obiettivi effettuata con gli atti di programmazione anno 2024.

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 2024-2026, gli obiettivi esecutivi di progetto ed obiettivi di macroattività istituzionali e di processo, questi ultimi comprensivi anche di obiettivi per la misurazione della qualità dei servizi.

La media dei risultati della *performance* dei settori costituisce il risultato della *performance* organizzativa di ente nella gestione degli obiettivi esecutivi di progetto (97,45%) e nella gestione degli obiettivi esecutivi di processo (94,18%); la media di questi ultimi due risultati fornisce il risultato complessivo della *performance* organizzativa del Comune di Paderno Dugnano (95,81%).



4.4.2 Qualità dei servizi erogati

Nell'allegato al Piano della *Performance* 2024-2026 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 della qualità effettiva che misura l'efficacia di un servizio, 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 tempestività con cui si eroga un servizio e l'elasticità intesa quest'ultima come capacità di gestione. La misurazione della qualità percepita fornisce invece informazioni sulla soddisfazione dell'utente per il servizio erogato. 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. 53 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 95,84%.

N° obiettivi indicatori sui servizi erogati	53
La qualità dei servizi erogati	95,84%

4.4.3 La performance organizzativa dei settori

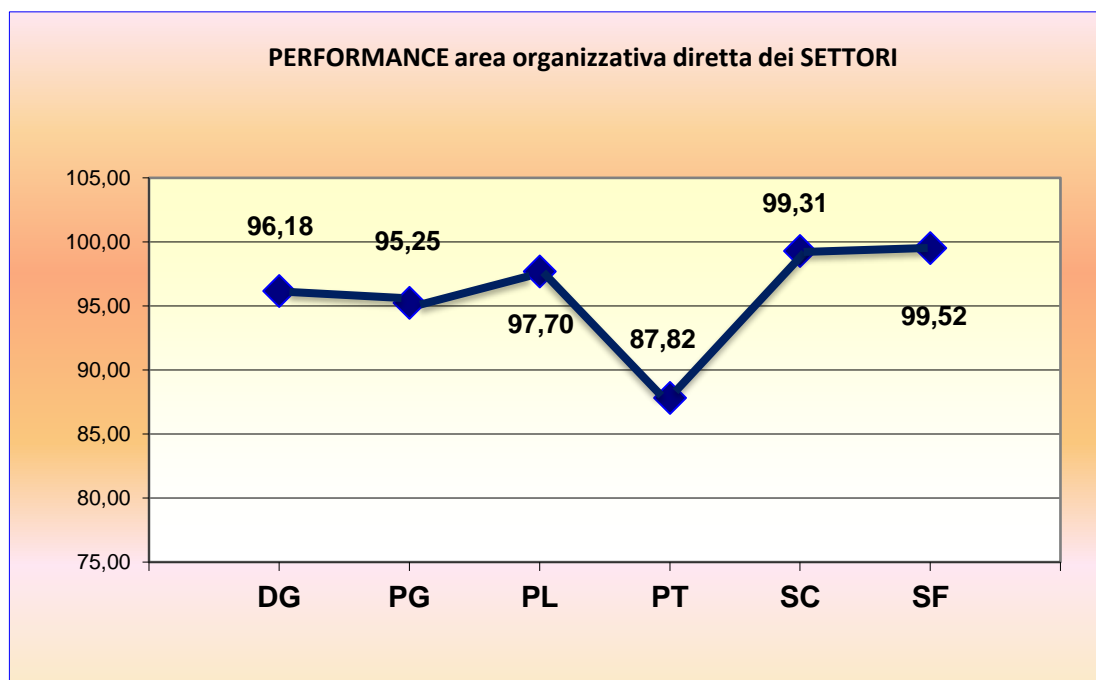
Di seguito sono sinteticamente riportati per ogni settore del Comune i seguenti risultati: 1) gestione obiettivi esecutivi di progetto; 2) gestione obiettivi esecutivi di processo; 3) performance dell'area organizzativa; 4) qualità dei servizi erogati.

SEGRETERIA GENERALE (DG)		PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO (PG)	
I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI		I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI	
Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata		Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata	
percentuale raggiungimento	100%	percentuale raggiungimento	100%
Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso		Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso	
percentuale raggiungimento	92,37%	percentuale raggiungimento	90,51%
LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA	96,18%	LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA	95,25%
I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese		I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese	
Il risultato sulla qualità dei servizi	100%	Il risultato sulla qualità dei servizi	83,74%

POLIZIA LOCALE E SERVIZI PER LA CITTÀ (PL)		GOVERNO E OPERE PER IL TERRITORIO E L'AMBIENTE (PT)	
I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI		I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI	
Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata		Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata	
percentuale raggiungimento	100%	percentuale raggiungimento	84,71%
Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso		Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso	
percentuale raggiungimento	95,41%	percentuale raggiungimento	90,93%
LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA	97,70%	LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA	87,82%
I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese		I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese	
Il risultato sulla qualità dei servizi	98,71%	Il risultato sulla qualità dei servizi	84,61%

SERVIZI ALLA PERSONA E SVILUPPO ORGANIZZATIVO (SC)		ECONOMICO FINANZIARIO E SERVIZI INFORMATICI (SF)	
I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI		I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI	
Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata		Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata	
percentuale raggiungimento	100%	percentuale raggiungimento	100%
Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso		Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso	
percentuale raggiungimento	98,62%	percentuale raggiungimento	99,05%
LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA	99,31%	LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA	99,52%
I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese		I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese	
Il risultato sulla qualità dei servizi	100%	Il risultato sulla qualità dei servizi	100%

La PERFORMANCE MEDIA dei SETTORI



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. 56 obiettivi esecutivi di progetto.

DG	PG	PL	PT	SC	SF	ENTE
7	6	7	12	13	11	56

I risultati della gestione degli obiettivi di progetto, alla fine del 3° quadrimestre 2024, hanno fatto registrare uno scostamento di - 2,55% rispetto alle previsioni e quindi una realizzazione del 97,45%.

<u>IL TREND</u>	2024	2023	2022
Il grado di realizzazione degli obiettivi di progetto	97,45%	99,87%	96,91

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" 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 2024 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 94,18%.

<u>IL TREND</u>	2024	2023	2022
Il grado di realizzazione degli obiettivi di processo	94,18%	99,98%	95,62%.

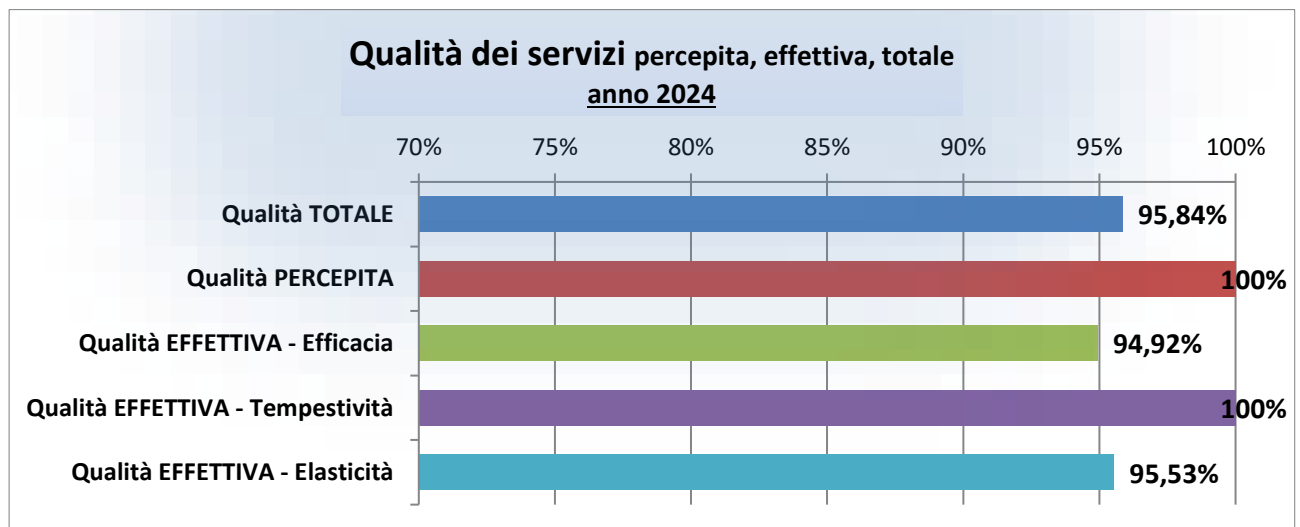
4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati

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.

La percentuale di raggiungimento sul livello di qualità dei servizi, per l’anno 2024, ha determinato una performance di Ente del **95,84%**.

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	
	94,92%	100%	95,53%	100%
Qualità TOTALE	95,84%			



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 2024 i servizi rivolti alla fascia di età 0-6 anni hanno rilevato un grado di soddisfazione di 97,98%, contro l'85% dello *standard* atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

anno scolastico	2023/2024	2022/2023	2021/2022
grado di soddisfazione dei servizi alla prima infanzia	97,98% %	98,60%	97,66%

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 95,00% e il 90,20%, contro il 90% dello *standard* atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

attività integrative	2023/2024	2022/2023	2021/2022	centri estivi	2023/2024	2022/2023	2021/2022
Intervistati (n. risposte)	1.921	1.742	1.262	Intervistati (n. risposte)	1.877	1.787	949
grado di soddisfazione	95,00%	95,64%	96,83%	grado di soddisfazione	90,20%	90,43%	90,52%

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 MEDIO del pasto è stato del 89,58% quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

anno scolastico	2023/2024	2022/2023	2021/2022
grado di accettabilità del pasto - menù invernale	90,48 %	90,00%	91,94%
grado di accettabilità del pasto - menù estivo	88,68 %	91,53%	91,94%
grado di accettabilità del pasto (valore medio)	89,58%	90,77%	91,94%

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	28 h
	URP e Servizi di front office	26 h
	Servizi on line	
	n° schede prodotto (servizi on line interattivi di 2° livello) <i>modulistica e istruzioni disponibili sul sito</i>	5
	n° schede prodotto (servizi on line interattivi di 4° livello) <i>iscrizioni on-line</i>	11
	<i>iscrizioni e pagamenti on-line</i>	6
% SODDISFAZIONE DELLA DOMANDA	Asili nido e spazio bimbi	
	n° utenti iscritti "nidi e spazio bimbi"	219
	n° utenti in graduatoria	290
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	166
	lista d'attesa al 31/12 (n° domande)	124
	% 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>	57,24%
	Pre e Post scuola	
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	841
	n° domande ricevute	850
	% di soddisfazione delle domande richiedenti il servizio Pre e Post scuola	98,94%
	Centri Estivi	
n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	660	
n° domande ricevute	693	
% di soddisfazione delle domande richiedenti il servizio Centri Estivi	95,24%	

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.

Per poter dare una risposta alle segnalazioni pervenute da parte dei cittadini entro 30 giorni è necessario che i Settori interessati facciano pervenire la risposta all'URP non oltre 25 giorni dal ricevimento.

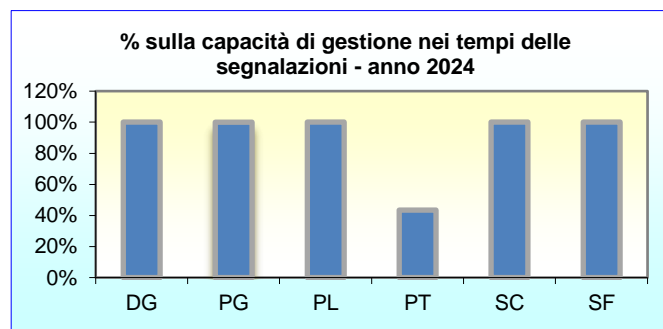
Le risposte rese dai diversi settori entro i termini previsti dal processo (25 giorni) sono state n. 384 su un totale di n. 970 segnalazioni pervenute, segnando un raggiungimento dell’obiettivo rispetto allo standard previsto (90%) pari al 43,99%.

URP ha dato risposta al cittadino a tutte le 384 segnalazioni entro i 5 giorni successivi, che, rispetto allo standard del 90% previsto, determina il raggiungimento del risultato pari al 100%. ✓

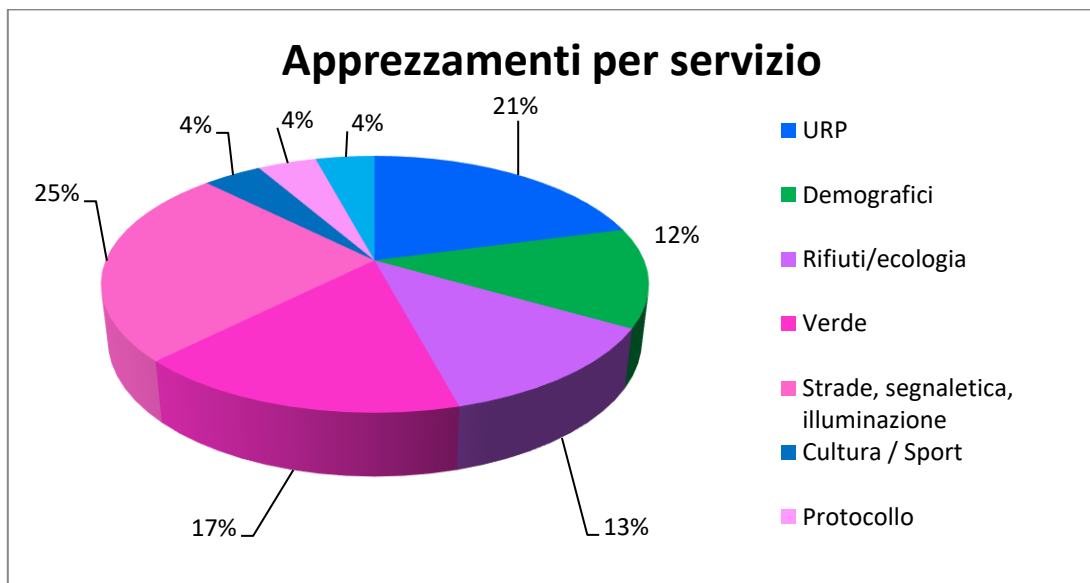
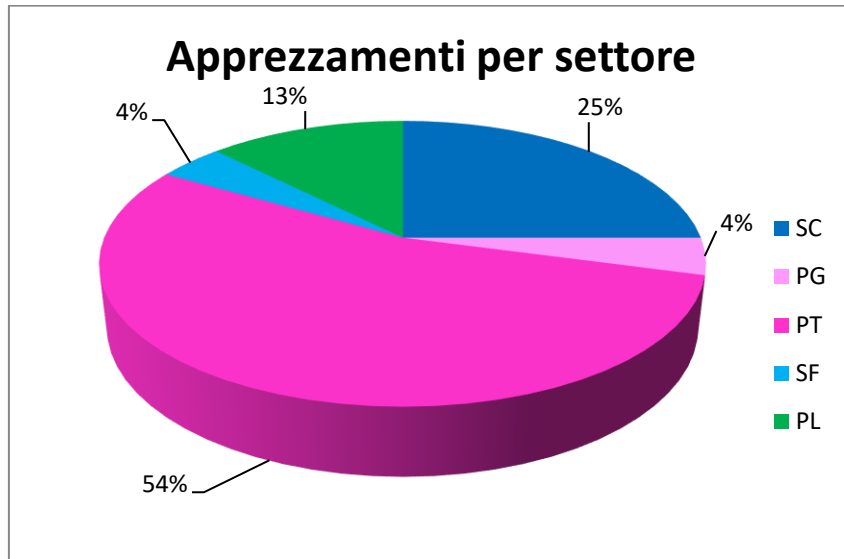
Il settore più interessato dalle segnalazioni, dove quindi maggiormente si rileva l’interesse dei cittadini, è il settore PT - Governo e Opere per il Territorio e l’Ambiente.

Nel 2024 non sono stati presentati reclami con richieste di indennizzo, né azioni di tutela di cui al D.lgs.198/2009 (class action).

n° segnalazioni gestite dai settori ENTRO 25 giorni					
Settore	Pervenuti	Gestiti ENTRO 25 giorni	% rilevata	% raggiungimento e rispetto dello standard (90%)	
DG	0	0	/	/	/
PG	0	0	/	/	/
PL	4	4	100%	100%	✓
PT	962	376	39,09%	43,43%	✗
SC	2	2	100%	100%	✓
SF	2	2	100%	100%	✓
SETTORI	970	384	39,60%	43,99%	✗



Sono pervenute n. 24 segnalazioni di apprezzamenti.



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° 12 del 01/02/2024 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (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 2024 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 2024 (allegato 5 al PIAO 2024-2026) 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).

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 2024 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 2024-2026 contiene, nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” nel paragrafo 3.11 “trasparenza” sono descritte le misure di attuazione della trasparenza, mentre l’allegato 6 al PIAO fotografa la Mappatura degli obblighi di pubblicazione.

In data 17 gennaio 2025 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. 213 del 23 aprile 2024, 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 31 maggio 2024 - , 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 0043932 del 02/07/2024) 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.

Valutato il raggiungimento pari al 100% in tutte le voci della griglia non è stato necessario effettuare una seconda rilevazione al 30 novembre 2024.

La rilevazione degli obblighi di trasparenza è stata inviata dall’OIV ad A.N.AC. tramite la PIATTAFORMA DI ACQUISIZIONE ATTESTAZIONI-OIV ANNO 2024 (protocollo A.N.AC. n.46625/2024).

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 2024. I risultati sono stati estratti dal Report di sintesi della gestione al 31 dicembre 2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 36 del 27/03/2025.

OBIETTIVI ESECUTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE					
Settore	Titolo obiettivo esecutivo 2024	% Programmata	% Realizzata	Scostamento	
DG	Anticorruzione: attuazione protocollo d'intesa tra il Comune di Paderno Dugnano e il comando provinciale della Guardia di Finanza di Milano a tutela delle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, del Piano Nazionale per gli investimenti complementari al PNRR e dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea.	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 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 nostro sistema di valutazione ha come obiettivo prioritario l'analisi e l'apprezzamento del contributo che ogni persona, all'interno del proprio ruolo, offre al perseguimento delle finalità dell'organizzazione. La scelta fatta in merito al metodo di valutazione del contributo del singolo ha cercato di mantenere, laddove possibile, le regole e gli input previsti nel precedente sistema. E' stata mantenuta un'ottica di valorizzazione dei processi e degli ambiti di specializzazione, in modo tale da costruire trasversalità fondate sulla comunanza di attività e di processo avvicinandosi così per quanto possibile alla realtà lavorativa di ognuno; ciò ha permesso il miglioramento dell'attuale sistema di valutazione, rafforzando la parte relativa agli elementi dell'agire professionale, così come indicati nel foglio di ruolo caratteristico della famiglia professionale di appartenenza della persona, ed implementando la parte relativa alla performance organizzativa e ai relativi obiettivi.

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. In questo ambito rientrano anche gli obiettivi di rispetto dei tempi di pagamento;
- 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 e regolamentazione 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 <i>Performance</i>
	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 ⁶		Monitoraggio della capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di andamento e differenziazione delle valutazioni, rispetto del processo di valutazione e ricorsi accolti avverso le valutazioni fatte
5 - ADEMPIMENTI DI LEGGE ⁷		Corretto e puntuale rispetto di quegli adempimenti che la vigente normativa individua come essenziali nel processo di valutazione del personale dirigenziale

⁶ 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.

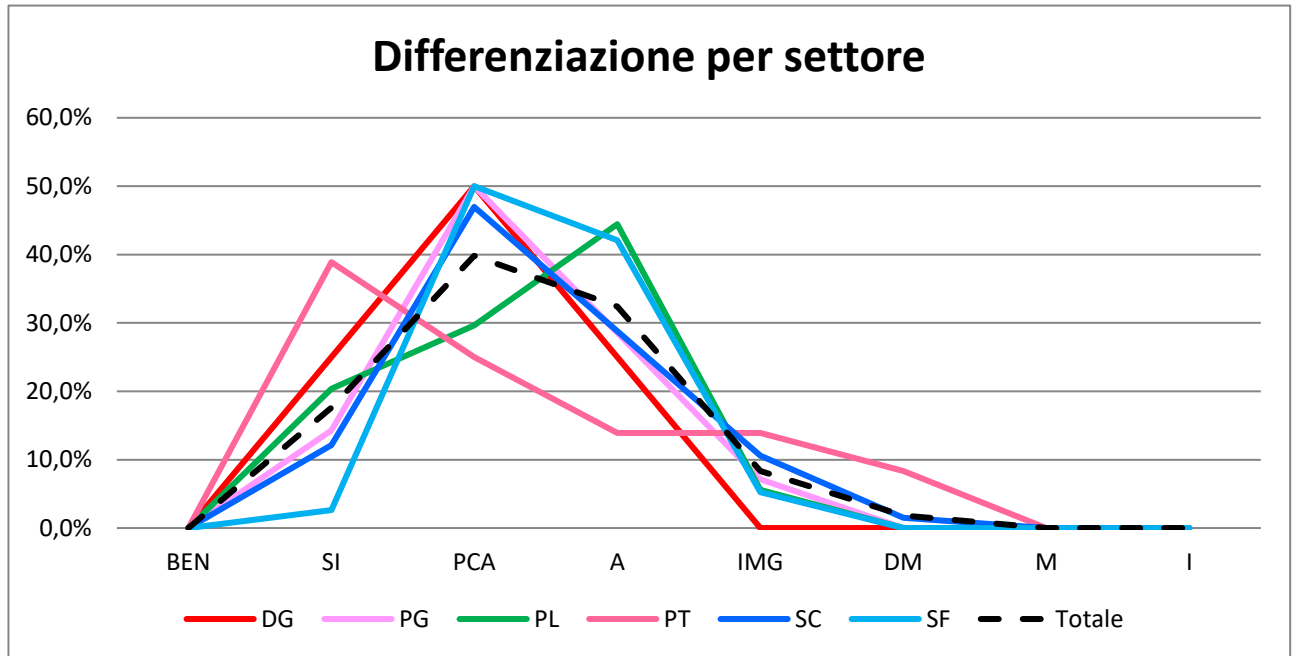
⁷ Gli adempimenti di legge sono riportati nella scheda di valutazione, ma non rientrano nella valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, poiché il loro adempimento/inadempimento è oggettivo e non discrezionale.

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

	Obiettivo di progetto 2024	% di realizzazione al 31/12/2024
Segreteria Generale DG	Anticorruzione: attuazione protocollo d'intesa tra il comune di Paderno Dugnano e il comando provinciale della guardia di finanza di Milano a tutela delle risorse del piano nazionale di ripresa e resilienza, del piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR e dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'unione europea.	100%
	Amministrazione trasparente: assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza finalizzata all'attestazione dell'OIV. (obiettivo modificato con Delibera di Giunta comunale n. 91 del 26.09.2024)	100%
	Riduzione dei termini di pagamento (art. 4 bis dl 13/2023)	100%
Polizia Locale e Servizi per la città PL	Adozione del regolamento sull'organizzazione dello sportello unico per le attività produttive	100%
	Esercizio di giochi leciti presso pubblici esercizi: attività di controllo	100%
	Riduzione dei termini di pagamento (art. 4 bis dl 13/2023)	100%
Opere per il territorio e l'ambiente PT	Perseguimento obiettivo di riqualificazione di palazzo sanità A01 (obiettivo modificato con Delibera di Giunta comunale n. 91 del 26.09.2024)	42.50%
	Realizzazione interventi sostenuti da risorse PNRR (obiettivo modificato con Delibera di Giunta comunale n. 91 del 26.09.2024)	100%
	Riduzione dei termini di pagamento (art. 4 bis dl 13/2023)	100%
Servizi alla persona e sviluppo organizzativo SC	Le persone, prima: misure per sostenere le persone in difficoltà	100%
	Tilane: viene a vedere perché	100%
	Riduzione dei termini di pagamento (art. 4 bis dl 13/2023)	100%
Economico/finanziario e servizi informatici SF	Definizione di competenze e procedure per l'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione delle concessioni di beni sul SICONBEP (obiettivo modificato con Delibera di Giunta comunale n. 91 del 26.09.2024)	100%
	Adeguamento delle procedure per l'affidamento diretto di beni /servizi (< 140.000,00) a seguito dell'introduzione del codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	100%
	Riduzione dei termini di pagamento (art. 4 bis dl 13/2023)	100%
Pianificazione del Territorio PG	Aggiornamento procedure finalizzate alla trasformazione diritto di superficie	100%
	Revisione/aggiornamento P6o - gestire pratiche edilizie (PDC, SCIA, CIA) (obiettivo modificato con Delibera di Giunta comunale n. 91 del 26.09.2024)	100%
	Riduzione dei termini di pagamento (art. 4 bis dl 13/2023)	100%

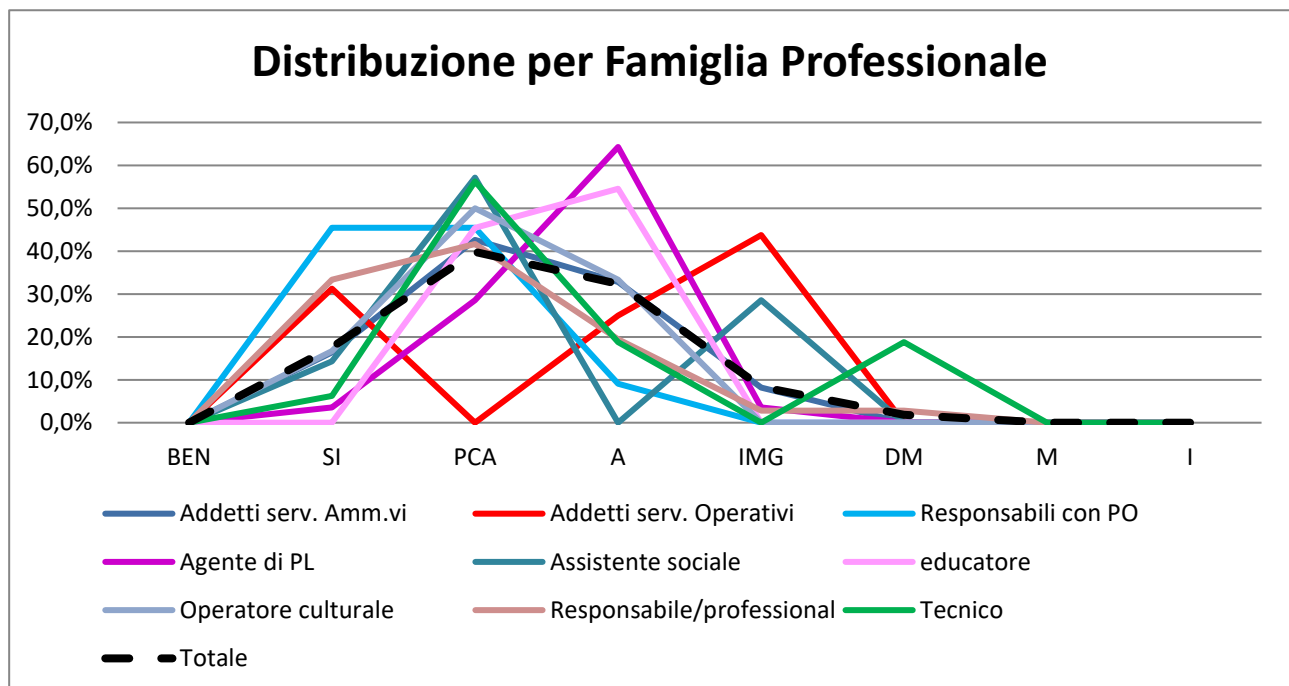
5.2 I risultati della valutazione del personale dipendente non dirigente

Si riporta, di seguito, la tabella riassuntiva del grado di differenziazione dei giudizi espressi nell'ente comparando i diversi settori, specificando che si tratta dei dati relativi all'anno 2023, essendo il processo di valutazione per l'anno 2024 in corso di svolgimento.



La tabella riporta gli stessi valori suddivisi per famiglia professionale⁸.

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



⁸ 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 2025, dopo che la Giunta Comunale ha preso atto, con deliberazione n. 36 del 27.03.2025, dei risultati della gestione per l'anno 2024 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 sulla Relazione <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