



# 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 2017 -**

Approvata con deliberazione di G.C. n. 106 del 28/06/2018



**INDICE:**

<b>1. Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2017 .....</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>12</b>
4.1 Albero della performance .....	12
4.2 Le aree e gli obiettivi strategici .....	13
4.3 Lo stato di attuazione degli obiettivi strategici .....	14
4.4 Sintesi dei risultati di performance organizzativa .....	18
4.4.1 - Performance organizzativa di Ente .....	18
4.4.2 - Qualità dei servizi erogati .....	18
4.4.3 - La performance organizzativa dei settori .....	19
4.5 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi di progetto .....	23
4.6 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi dei processi .....	23
4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati .....	23
4.8 La soddisfazione sulla qualità dei servizi .....	24
4.8.1 - La soddisfazione sulla qualità dei servizi educativi .....	24
4.8.2 - Accessibilità e soddisfazione della domanda nei servizi educativi, dalla prima infanzia alla pre-adolescenza .....	25
4.9 La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini .....	26
4.10 Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza .....	27
<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 .....	30
5.2 I risultati della valutazione del Personale dipendente non dirigente .....	33
<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 2017 nonché gli esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

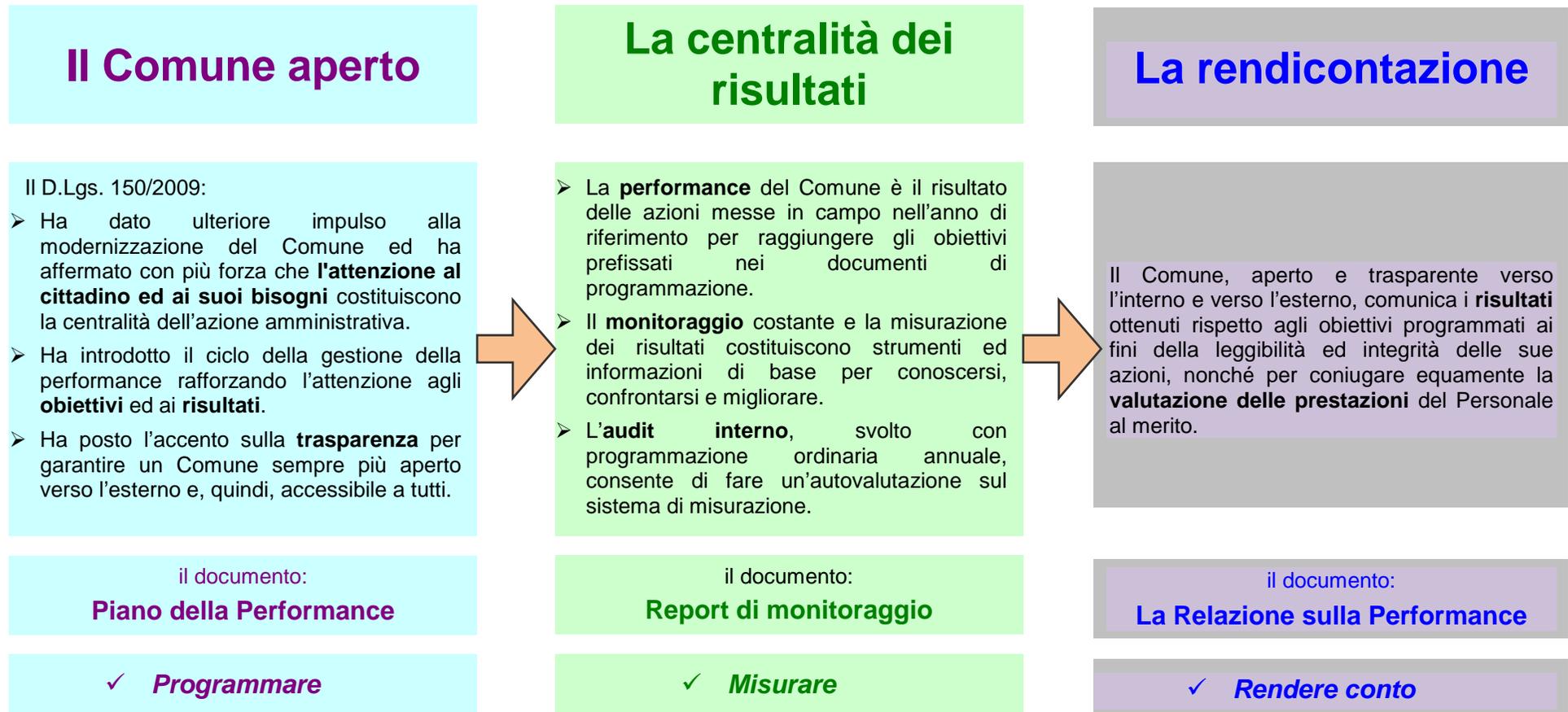
L’impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (ora A.N.AC.) con delibera n. 5/2012, tuttora valido, nonché al processo del ciclo di gestione della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

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

La relazione relativa all’anno 2017 contiene alcune novità rispetto alle precedenti e precisamente:

- non sono più riportati i risultati degli obiettivi esecutivi di progetto, che costituivano l’allegato 1 delle precedenti relazioni, in quanto contenuti nel rendiconto di gestione relativo all’anno 2017 (approvato con deliberazione consiliare n.12 del 26 aprile 2018); ciò 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 ancora più sintetica al fine di consentire una più immediata comprensione da parte dei cittadini, come richiesto dall’art. 14 del già citato d.lgs. 150/2009 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, e con rinvii ai documenti che contengono le informazioni di maggior dettaglio.

**Dal "Piano della Performance" alla "Relazione sulla Performance"**



## I documenti del ciclo di gestione della Performance

### Documenti di PROGRAMMAZIONE

- ✓ DUP
- ✓ DUP con Nota di aggiornamento

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

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

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

Il DUP è articolato in due Sezioni:

- la Sezione Strategica (SeS), 2014/2019, che sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato del Sindaco ed individua gli obiettivi strategici da perseguire nel quinquennio del mandato amministrativo;
- la 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

Art. 169 del D.lgs. 267/2000

##### Piano dettagliato degli obiettivi

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

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

- ✓ PEG

### Documenti per la MISURAZIONE

#### ✓ Sistema di misurazione e valutazione:

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

#### ✓ Report quadrimestrali di monitoraggio

- Report di sintesi di Ente del monitoraggio dei risultati della gestione 2017

#### ✓ Stato di attuazione dei programmi

- Documento Unico di Programmazione - Stato di Attuazione dei programmi, SeO 2017-2019
- Stato di attuazione degli obiettivi esecutivi - attuazione DUP e PEG 2017-2019

### Documenti di RENDICONTAZIONE

#### ✓ Rendiconto della Gestione

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

#### ✓ Relazione sulla Performance

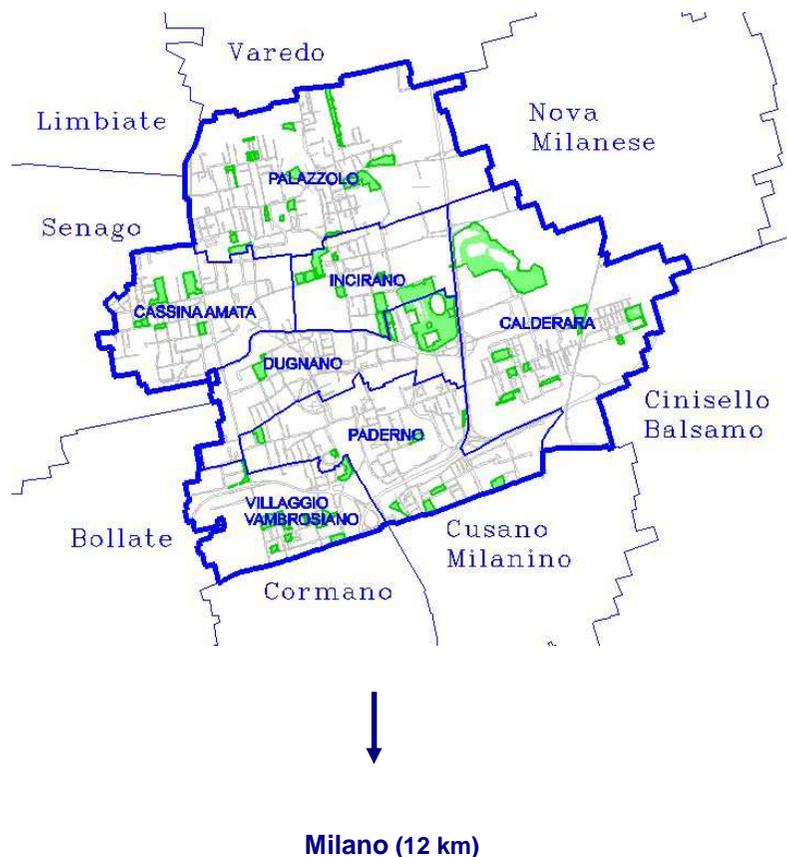
- E’ il documento con il quale si comunicano ai cittadini i risultati ottenuti e la valutazione degli stessi con riferimento a scostamenti ed impiego di risorse
- Il documento conclude il “Ciclo di gestione della Performance”

## 2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2017

	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°41 del 22/07/2014	/	Direttamente raggiungibile dalla homepage nella sezione II Comune, nella sottosezione Sindaco
	Documento Unico di Programmazione-DUP	Deliberazione di C.C. n° 60 del 14/12/2016	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Disposizioni generali / Documenti di programmazione strategico-gestionale</b> "
	Bilancio di previsione economico-finanziario	Deliberazione di C.C. n° 60 del 14/12/2016	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo</b> "
	Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2017-2019	Deliberazione di G.C. n° 16 del 26/01/2017	Deliberazione di G.C. n° 133 del 07/09/2017	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione</b> "
	Piano Esecutivo di Gestione 2017-2019 comprendente Piano dettagliato degli obiettivi 2017 e Piano della performance 2017-2019	Deliberazione di G.C. n° 17 del 26/01/2017	Deliberazione di G.C. n° 133 del 07/09/2017	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Performance/ Piano della Performance</b> "
<b>VALUTAZIONE E MISURAZIONE</b>	Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance organizzativa</i>	Deliberazione di G.C. n°62 del 28/04/2011	Deliberazione di G.C. n°219 del 15/12/2016	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Performance/ Sistema di misurazione e valutazione delle Performance</b> "
	Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance individuale</i>	Deliberazione di G.C. n°209 del 01/12/2011	Deliberazione di G.C. n°217 del 11/12/2014	
<b>RENDICONTAZIONE</b>	Rendicontazione dei risultati per la performance organizzativa 2017	Deliberazione di G.C. n° 40 del 22/02/2018	Deliberazione di G.C. n° 53 del 15/03/2018	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Performance/ Relazione sulla Performance/Monitoraggi quadrimestrali risultati Performance</b> "
	Risultati sulla qualità dei servizi erogati 2017		/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Servizi Erogati/ Carta dei servizi e standard di qualità/Qualità dei servizi-risultati</b> "
	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2017	Deliberazione di C.C. n° 12 del 26/04/2018	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo</b> "

### 3. Il contesto esterno ed interno

#### 3.1. Il contesto esterno di riferimento



- **DOVE:** Regione Lombardia, nel cosiddetto “hinterland milanese”. Il suo centro dista, in linea d’aria, circa 12 Km dal centro del capoluogo.
- **CONFINI:** Limbiate, Varese, Nova Milanese, Cinisello Balsamo, Cusano Milanino, Cormano, Bollate e Senago.
- **TERRITORIO:** superficie complessiva di 14,11 kmq, quasi totalmente pianeggiante (il dato è estrapolato dalle cartografie dell’ufficio SIT).
- **POPOLAZIONE:** 46.701 abitanti al 31.12.2017.
- **DENSITA’:** 3.309,78 abitanti per Km<sup>2</sup>
- **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, ATM linea 166 e tranviaria 179, Brianza Trasporti z219 e z229, Air Pullman z114, z150 e 566, RTI Autoguidovie Spa – Air Pullman Spa per linee urbane verde, blu, rossa e gialla, deposito automezzi Trasporto Pubblico Locale, parcheggi ad uso pubblico, autolinee interurbane Scuole superiori (Air Pullman) 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, 37,52%.
- **VERDE PUBBLICO:** % superficie aree a verde pubblico, 12,59%.
- **VERDE PUBBLICO PRO-CAPITE:** superficie aree a verde pubblico / popolazione, 38,05 mq.
- **PARCHI:** Lago Nord in centro, Belloni e Spinelli a Cassina Amata, Parco del Borghetto a Palazzo, Centro sportivo “Toti” e i parchi di rilevanza sovra comunale: Grugnotorto Villoresi e Parco del Seveso.
- **SOCIETÀ PARTECIPATE DAL COMUNE:** Ages Spa (partecipata al 100%), Cap Holding Spa (partecipata al 2,34%).

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

LA POPOLAZIONE		Analisi dei mutamenti dinamici della popolazione				Commento:
<b>POPOLAZIONE</b>		<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<p><b>Popolazione e fasce d'età</b></p> <p>Ormai da quasi un quinquennio si assiste ad una lenta ma progressiva riduzione della popolazione residente; si tratta in realtà di una diminuzione molto contenuta, inferiore al 1%, ma che attesta il completamento di una fase espansiva che ancora lungo tutto il primo decennio degli anni duemila aveva fatto registrare un costante lieve incremento annuo. La sostanziale stabilità si riflette anche sulla popolazione straniera residente a Paderno Dugnano, che si attesta oggi al 8,02% del totale dei residenti, contro il 8,48% del 2013. In ogni caso l'incidenza della popolazione straniera è inferiore rispetto a quella registrata nel territorio della Regione Lombardia (pari al 11,4% al 1.1.2017)<sup>1</sup>.</p> <p>Statisticamente per l'anno 2017, il saldo migratorio è positivo in quanto si è in attesa della chiusura dei termini per le procedure di cancellazione altrimenti risulterebbe sostanzialmente pari il movimento tra immigrazioni ed emigrazioni sul territorio comunale.</p> <p>La popolazione anziana si colloca al 21,47% dell'intera popolazione, leggermente in crescita rispetto all'anno 2014 (+0,12%), collocandosi ormai ai livelli medi della regione (22,2%)<sup>2</sup>. In discreta crescita rispetto al 2014 la popolazione in età scolare che si attesta ora al 13,45% del totale (+0,90%), un livello in ogni caso leggermente inferiore al dato medio regionale pari, nel 2017, al 13,90%<sup>3</sup>.</p>
	residenti al 31/12	46.951	46.633	46.590	46.701	
	densità popolazione per Km <sup>2</sup>	3.327,50	3.304,96	3.301,91	3.309,78	
	stranieri	3.720	3.642	3.735	3.961	
	nati nell'anno	364	372	388	369	
	deceduti nell'anno	435	444	417	444	
	immigrati	1.432	1.265	1.434	1.509	
	emigrati	1.485	1.511	1.448	1.323	
	Saldo naturale (differenza tra nati e morti)	-71	-72	-29	-75	
	Saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	-53	-246	-14	186	
<b>PER FASCE D'ETÀ</b>		<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	
	P. in età scolare: 0-14 anni	5.897	6.257	6.288	6.280	
	P. in forza lavoro: 15-34 anni	9.641	9.441	9.406	9.314	
	P. in età adulta: 35-65 anni	21.405	21.438	21.124	21.080	
	P. in età senile: oltre 65 anni	10.008	9.497	9.772	10.027	
<b>Densità</b>						
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. Paderno Dugnano si colloca, all'interno dell'area metropolitana milanese al 26° posto per densità abitativa.						

<sup>1</sup> <http://www.tuttitalia.it/lombardia/statistiche/cittadini-stranieri-2017/>

<sup>2</sup> <http://www.tuttitalia.it/lombardia/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

<sup>3</sup> V. nota 2

<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				<b>Commento:</b>
		<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<p><b>Diminuzione del personale in servizio</b></p> <p>Dal 2009, per scelta autonoma dell'ente finalizzata ad incidere positivamente sui costi di funzionamento dell'ente nonché per effetto delle politiche nazionali di restrizione della spesa del personale e delle assunzioni, è in atto una progressiva e veloce riduzione quantitativa del personale in servizio che, al 31.12.2017, ha toccato il suo minimo attestandosi a 243 unità. La sensibile diminuzione registrata nel 2017 è conseguente anche alla mancata contestuale copertura dei posti lasciati liberi da personale cessato per effetto dell'esito negativo delle procedure di mobilità avviate. La mobilità è ormai strumento principale utile a garantire la sostenibilità della cd. capacità assunzionale.</p> <p>Nel loro complesso, rispetto al 2016, le spese di personale sono pertanto stabili e sotto controllo, essendo fra l'altro molto lontane dalla media triennale conseguita nel triennio 2011-2013, con una riduzione del 8,85% (valore che nel 2018 dovrebbe assestarsi più fisiologicamente su una riduzione del 5,20%).</p> <p><b>Aumento dell'età media</b></p> <p>L'effetto delle politiche restrittive in tema di assunzioni ha di fatto bloccato il ricambio generazionale all'interno della pubblica amministrazione e anche all'interno del Comune di Paderno Dugnano, che ha vissuto la sua ultima fase di inserimento di forze esterne nel lontano anno 2010. Questa situazione di blocco, unitamente alle restrizioni in materia previdenziale, ha comportato per il nostro ente il costante incremento dell'età media ponderata dei dipendenti che, nel periodo 2009-2017, ha visto un innalzamento medio di ben 4,8 anni. Questo scenario impone un ripensamento delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che consideri l'innalzamento progressivo dell'età dei lavoratori con le conseguenze che esso porta con sé. In tal senso, alcuni spunti di riflessione e azioni sono previste nel "Piano delle azioni positive" elaborato per il triennio 2018-2020.</p>
<b>PERSONALE IN SERVIZIO</b>	Segretario Generale	1	1	1	1	
	Dirigenti a tempo ind.	5	5	5	4	
	Dirigenti contr. flessib.	0	0	0	0	
	Posizioni Organizzative	13	14	14	13	
	Dipendenti a tempo ind.	247	236	234	223	
	Dipendenti a tempo det.	0	3	2	2	
Totale Personale in servizio		266	259	256	243	
<b>ETA' MEDIA DEL PERSONALE</b>	Dirigenti	49,8	50,8	51,4	52,4	
	Posizioni Organizzative	45,6	46,8	47,8	48,7	
	Dipendenti	44,4	48,8	49,5	50,0	
	Età media ponderata	47,93	48,81	49,57	50,32	
<b>INDICI DI ASSENZA</b>	malattia+ferie+altro	18,56%	18,99%	19,90%	16,94%	
	malattia+altro	5,87%	4,74%	7,66%	4,05%	
<p><b>Indici di Assenza del personale</b></p> <p>Il dato relativo alle assenze del personale al netto delle ferie rispetto a quello del 2016 ritorna fisiologicamente allineato con i dati precedenti, che facevano registrare una costante e progressiva riduzione del tasso di assenza; nel 2017 è fissato al 4,05% rispetto al 7,66% del 2016.</p>						

**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.

		2014	2015	2016	2017
INDICI PER LA SPESA DEL PERSONALE	Spesa complessiva per il personale	9.690.250,96	9.650.548,37	9.768.590,63	9.489.521,44
	Spesa per la formazione (stanziato)	46.300,00	68.260,00	44.133,00	59.005,00
	Spesa per la formazione (impegnato)	40.442,20	53.232,75	33.837,37	36.496,01
COSTO PERSONALE SU SPESA CORRENTE	Spesa complessiva personale / Spese correnti	33,21%	33,31%	33,02%	32,12%
COSTO MEDIO DEL PERSONALE	Spesa complessiva personale / Numero dipendenti	37.205,29	36.654,56	38.158,56	39.051,53
COSTO PERSONALE PRO-CAPITE	Spesa complessiva personale / Popolazione	210,79	203,58	209,67	203,20
RAPPORTO DIPENDENTI SU POPOLAZIONE	Popolazione / Numero dipendenti	176,51	180,05	181,99	192,18
RAPPORTO DIRIGENTI SU DIPENDENTI	Numero dipendenti / Numero dirigenti	52,00	50,60	50,00	60,75
RAPPORTO P.O. SU DIPENDENTI	Numero dipendenti / Numero posizioni Organizzative	19,00	17,10	16,90	18,69
CAPACITÀ DI SPESA SU FORMAZIONE	Spesa per formazione impegnata / Spesa per formazione prevista	87,35	77,99	76,67	61,85

**Commento:**

**Costo del personale sulla spesa corrente**

La spesa del personale dal 2009 al 2017 si è contratta, in valori assoluti, di € 1.465.189,570 ed in termini percentuali del 13,37%. Questo dato evidenzia lo sforzo complessivo messo in atto dall'organizzazione per ristrutturare le proprie funzioni e andare oltre gli obiettivi di riduzione imposti dalle norme di legge, dando così sollievo alle "spese rigide".

E' significativo come anche il valore di incidenza della spesa complessiva del personale sia in riduzione rispetto al totale della spesa corrente, attestandosi nel 2017, al 32,12%.

**Numero di abitanti per dipendente**

Questo parametro riflette la costante riduzione quantitativa del personale: oggi ogni dipendente infatti si "occupa" di più cittadini (circa 192: + 10 rispetto al 2016), che diventa + 30 cittadini per dipendente rispetto a quanto avveniva nel 2009). La variazione percentuale è del 12,6% circa. Il dato indica che a Paderno Dugnano ci sono 5,01 dipendenti per ogni 1.000 abitanti, contro una media nazionale di 7,66<sup>4</sup> fatta registrare nel 2017, quasi il 34,65% in meno, a dimostrazione dell'attenzione nelle politiche di utilizzo delle risorse pubbliche. Questo dato va anche incrociato con quello relativo alla percentuale dei dipendenti degli enti locali sulla popolazione residente. La media nazionale registrata è pari al 0,77%<sup>5</sup>, mentre a Paderno Dugnano il dato è pari a 0,52%

Diminuisce anche nel 2017 il rapporto tra dirigenti e dipendenti: oggi il numero di dipendenti per dirigenti è pari a 60,75 rispetto al dato 2016, assestato su 50,00.

**Spesa del personale**

La rappresentazione dei dati annuali complessivi riferiti alla spesa del personale mostrano come la stessa, coerentemente alla progressiva riduzione quantitativa del personale, abbia un andamento in costante riduzione; fra la fine del 2012 e la fine del 2017 si è riscontrata una diminuzione del 8,06% che raggiunge, come ben evidenziato a lato, il 13,37% considerando il riferimento all'anno 2009, che già risultava essere, rispetto al 2008, un anno di spesa in contrazione. Questo dato, per il 2017 ha già contenuto la quota parte di aumento contrattuale 2016-2017, previsto nel CCNL 2016-2018. Spesa, che ai fini del rispetto dei vincoli di spesa per personale 2011-2013, viene poi di fatto neutralizzata. In questo contesto, abbiamo preferito censirla per dare evidenza in valore assoluto della spesa complessiva.

<sup>4</sup> Elaborazione su dato ARAN su numero dipendenti enti locali (467.000) e popolazione italiana

<sup>5</sup> Idem c.s.

LO STATO DI SALUTE FINANZIARIA		Il Comune di Paderno Dugnano, con il progetto benchmarking "Idee comuni" attua un confronto costante e di scambio con altri 14 comuni (Cesano Maderno, Cinisello Balsamo, Cologno Monzese, Cormano, Crema, Cusano Milanino, Desio, Lissone, Lodi, Meda, Nova Milanese, Seregno, Sesto SG, Rho, Treviglio).					Commento:
AUTONOMIA FINANZIARIA	[[Entrate tributarie + Entrate extratributarie] / Entrate correnti] x 100	anno	2014*	2015	2016**	2017**	<p>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.</p> <p>Il piano degli indicatori rileva per ogni ente locale tutte le criticità e le potenzialità della gestione delle entrate e delle spese, con una particolare attenzione alla gestione di cassa, (riscossioni e liquidazioni rispetto agli accertamenti e impegni stanziati), al fine di evidenziare il grado di efficienza e di virtuosità degli enti.</p> <p>Gli indici presenti nel piano consentono di analizzare la gestione dell'ente locale, evidenziando i parametri di criticità specifici e consentendo anche di evidenziare in anticipo situazioni di potenziale pre-dissesto o dissesto.</p> <p>In sintesi, il piano degli indicatori è uno strumento in grado di rilevare l'andamento contabile e gestionale dell'ente.</p> <p>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.</p> <p>Nella tabella riportata nel riquadro a sinistra, per l'anno 2016 e 2017 non sono più riportati i risultati di alcuni degli indici misurati negli anni precedenti in quanto non più rientranti tra quelli individuati nel piano degli indicatori.</p> <p>E' in corso con i comuni aderenti al progetto <i>benchmarking</i> "Idee comuni", la valutazione degli indicatori più significativi da sottoporre al confronto tra gli stessi.</p>
		Trend Storico	96,75%	97,04%	80,64%	78,94%	
AUTONOMIA TRIBUTARIA	(Entrate tributarie / Entrate correnti) x 100	Benchmark	92,58%	96,85%	79,60%	77,62%	
		Trend Storico	75,52%	71,03%			
GRADO DI DIPENDENZA ERARIALE	(Trasferimenti correnti dallo Stato / Entrate correnti) x 100	Benchmark	72,16%	72,36%			
		Trend Storico	1,35%	0,58%			
INDICE DI RIGIDITA' STRUTTURALE	[[Spese personale + Rimborso mutui (cap. + int.)] / Entrate correnti] x 100	Benchmark	4,46%	0,89%			
		Trend Storico	29,89%	28,81%	26,98%	27,22%	
RIGIDITA' STRUTTURALE PRO CAPITE	[[Spese personale + Rimborso mutui (cap. + int.)] / Popolazione]	Benchmark	30,66%	30,66%	33,73%	32,13%	
		Trend Storico	199,60	194,17			
RIGIDITA' PER INDEBITAMENTO	(Rimborso interessi / Entrate correnti) x 100	Benchmark	247,12	225,51			
		Trend Storico	nd	nd	0,02%	0,01%	
		Benchmark	nd	nd	2,66%	2,09%	

\* Si precisa che il dato del benchmark relativo all'anno 2014, è stato calcolato solo sui dati inviati da cinque dei comuni aderenti al progetto "ideecomuni".

\*\*Relativamente sia ai parametri che al Benchmark va fatta una precisazione: dal 2016 con l'entrata in vigore dei nuovi indicatori su base nazionale i parametri sono stati modificati. Pertanto per i vecchi parametri si rinvia alla consultazione delle precedenti Relazioni sulla Performance mentre per quelli nuovi sopra riportati viene indicato il dato a partire dall'anno 2016.

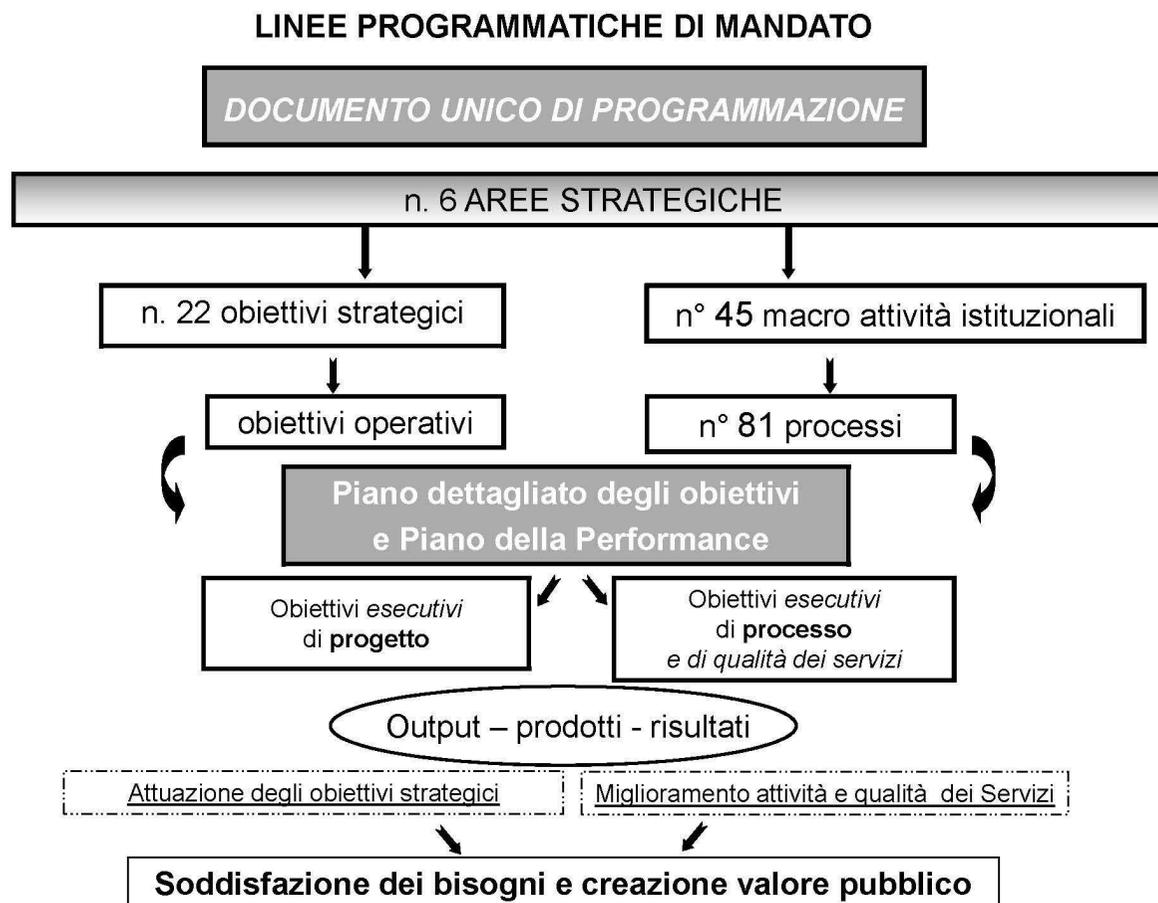
**Autonomia finanziaria** - Le risorse finanziarie che il Comune utilizza per svolgere i compiti e le funzioni che gli sono attribuiti dalla legge e, quindi, sostanzialmente, per far fronte ai bisogni della collettività amministrata, sono costituite essenzialmente dai tributi comunali e dalle entrate per i servizi che l'ente offre ai cittadini (cosiddette "risorse proprie"), oltreché dai trasferimenti statali o da altri enti del settore pubblico (cosiddetta "finanza derivata"). Nel corso degli ultimi anni queste ultime entrate – i trasferimenti dello Stato e degli altri enti del settore pubblico – sono notevolmente diminuite con un conseguente razionalizzazione della spesa senza intaccare i servizi ai cittadini.

L'indice riportato nella tabella - che individua l'autonomia finanziaria - rileva la capacità dell'Ente di far fronte alle proprie spese correnti (che sono le spese necessarie al funzionamento dell'Ente ed all'erogazione dei servizi) con entrate di propria competenza, ossia i corrispettivi e le tariffe relative a servizi (centri estivi, asilo nido etc...) ed i tributi comunali (addizionale IRPEF, Tassa rifiuti, Imu, etc.).

**La rigidità strutturale e per indebitamento** - Gli indici che esprimono la rigidità danno contezza della quota di entrate ordinarie che sono assorbite da spese che possiamo definire "obbligatorie" per l'ente, e cioè quelle relative al personale comunale e quelle destinate a pagare i mutui contratti (quasi completamente estinti) per la realizzazione delle opere pubbliche. Minore è il valore di rigidità strutturale e maggiore è la discrezionalità delle scelte che la politica può assumere per decidere a quali dei bisogni rappresentati dalla collettività rispondere. L'analisi degli indici e il confronto con gli altri enti evidenziano un dato di assoluto rilievo: una forte contrazione della spesa corrente dovuta al taglio dei trasferimenti compensato da una profonda razionalizzazione della spesa accompagnata da una attenta politica di riduzione dei mutui, operata a decorrere dal 2009, che ha consentito dal 2014 di contenere al massimo la pressione fiscale (nessuna applicazione della Tasi) sui cittadini pur mantenendo pressoché inalterati i servizi erogati. Nel 2017 il livello della rigidità strutturale è il più basso degli ultimi 15 anni, di molto inferiore al benchmark di riferimento che è rappresentato dall'indice medio dei valori dei comuni considerati.

## 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 con atto n. 78 del 22/12/2015, nella sezione strategica SeS traduce le linee programmatiche di Mandato in n. 6 Aree strategiche e n. 22 obiettivi strategici di seguito riportati:

Area strategica	Obiettivi strategici
A01 Amministrare la città	01 – Un Comune semplice, accessibile, chiaro e innovativo
	02 – Amministrare con equità le risorse
	03 – Una comunicazione partecipata
	04 – Un'Amministrazione integra e trasparente
	05 – Per una crescita urbana "smart"
A02 Tutelare la città	01 – Sicurezza Partecipata
	02 – La sicurezza attraverso il controllo del territorio
	03 – La sicurezza del territorio – la protezione civile
A03 Crescere in città	01 – Garantire il diritto allo studio
	02 – Promuovere la cultura della legalità
	03 – La cultura del territorio
	04 – Sport in Comune
	05 – Lo sguardo rivolto ai giovani
A04 Vivere in città	01 – Una città sostenibile
	02 – Un ambiente sostenibile
	03 – Muoversi in città
	04 – Mobilità Metropolitana
A05 Sostenere la città	01 – Lotta alla Ludopatia
	02 – Per il benessere della comunità
	03 – Sussidiarietà partecipata
A06 Innovare la città	01 – La città digitale
	02 – La città del lavoro

### 4.3 Lo stato di attuazione degli obiettivi strategici

Di seguito si riporta la % di realizzazione, nell'anno 2017, degli obiettivi esecutivi - che declinano nel PEG gli obiettivi operativi individuati nel DUP - rispetto alle attività programmate. Il risultato della gestione degli obiettivi contribuisce a determinare la valutazione dei dirigenti/dipendenti P.O., pertanto, non tiene conto di quanto non realizzato per cause non imputabili alla responsabilità dell'assegnatario.

#### Area strategica: **A01 Amministrare la città**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2017/2019)	Obiettivo esecutivo PDO 2017	% realizzazione obiettivo
A01_01_Un Comune semplice, accessibile, chiaro e innovativo	L'innovazione in Comune	Archivi...amoci	100
		CRE.AR.T.SIGN (CREAZIONE, ARCHIVIAZIONE, TRASMISSIONE DOCUMENTI INFORMATICI)	100
		La digitalizzazione degli atti amministrativi (deliberazioni e determinazioni)	Obiettivo annullato
		Campi elettromagnetici indotti da impianti per stazioni radio base, aree da assoggettare a tutela e particolare tutela	76,25
		Fascicolo informatico dei fabbricati - sviluppo delle potenzialità dei sistemi informatici in uso al settore	100
		Web GIS comunale - Consultazione delle cartografie tematiche comunali dal portale web	89
		Bilancio consolidato	100
	Semplificazione	Sicurezza e continuità operativa dei sistemi informatici	97,50
		I servizi demografici e il cambiamento sociale: Unioni civili	100
		INSEGNE D'ESERCIZIO	100
	Valorizzazione delle risorse umane	Integrazione tra Ciclo di gestione economico finanziario e Ciclo della Performance: Pianificazione delle attività	100
		Da personale a persone: la valorizzazione delle risorse umane	92,86
	A01_02_Ammministrare con equità le risorse	Garantire l'equità fiscale	Riscossione imposta sulla pubblicità - Avvio nuova gestione
Spending Review		Rilevazione infrastrutture di connettività	100

		Analisi nuovi adempimenti per la sicurezza degli edifici pubblici: antisismica	100
		Redazione schede manutentive degli edifici pubblici	100
	Valorizzazione del patrimonio immobiliare	Redazione primo conto del patrimonio dopo l'armonizzazione contabile e attività di ricognizione straordinaria del patrimonio	100
		Acquisizione al demanio stradale di aree intestate a privati	100
A01_03_ Una comunicazione partecipata	Dialogare con la città	Il Consiglio Comunale in diretta video	100
A01_04_Un'Amministrazione integra e trasparente	Trasparenza dell'azione amministrativa	Attuazione trasparenza e libertà accesso	100
	Legalità nell'amministrazione	Archivio delle misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)	100
		ATTUAZIONE DELLE MISURE PER L'ANNO 2017 PREVISTE NEL PTPC	98,54

**Area strategica: A02 Tutelare la città**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2017/2019)	Obiettivo esecutivo PDO 2017	% realizzazione obiettivo
A02_02_La sicurezza attraverso il controllo del territorio	Contrasto agli illeciti	Controllo pubblicità stradale abusiva	100
		Controllo cassonetti abusivi per la raccolta abiti usati	100
	Controllo del territorio	Servizio di quartiere con Ufficio Mobile	100
		Mappatura impianti di videosorveglianza privati	100

Area strategica: **A03 Crescere in città**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2017/2019)	Obiettivo esecutivo PDO 2017	% realizzazione obiettivo
A03_01_Garantire il diritto allo studio	Servizi ausiliari per garantire il diritto allo studio	JUST IN TIME: per una mensa più "vicina" ai bambini	100
A03_02_Promuovere la cultura della legalità	Iniziative per la promozione della legalità	UN, DUE, TRE, QUATTRO, CINQUE, DIECI, ... CENTO PASSI: promuovere la cultura della legalità	100
A03_03_La Cultura del territorio	Fare cultura con il territorio	BOOKCLUB: Tilane in sè, Tilane fuori di sé	100
		"DA VICINO QUALCUNO E' NORMALE?": conoscere per capire, capire per condividere	100
	Fare cultura partecipando	ARTI PER LA CITTA'	100
A03_04_Sport in comune	Promozione e sostegno dello "sport per tutti"	SPORTIVAMENTE PARLANDO: monitorare è meglio che curare	100
A03_05_Lo sguardo rivolto ai giovani	Lo sguardo rivolto ai giovani	TILANE DIGITAL FAB: qualunque cosa volete fare, fatela adesso	100

Area strategica: **A04 Vivere in città**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2017/2019)	Obiettivo esecutivo PDO 2017	% realizzazione obiettivo
A04_01_Una città sostenibile	Attuazione del Piano di Governo del Territorio	Attuazione del Piano di Governo del Territorio, trasferimenti di edificabilità	100
		Prosecuzione attività per la trasformazione del diritto di superficie in diritto di proprietà	100
A04_02_Un ambiente sostenibile	Riqualificare gli spazi e gli arredi urbani	Migliorare il decoro della città	100
	Tutelare l'ambiente	Nuovo progetto di gara servizi di igiene urbana	100
A04_03_Muoversi in città	Ottimizzazione del trasporto pubblico urbano	Interscambio e accessibilità stazione FNM di Paderno - Riqualificazione p.zza Berlinguer - Realizzazione nuova velostazione	98,57
A04_04_Mobilità metropolitana	Innovare il trasporto pubblico extraurbano	Coordinamento in fase di cantiere nuova metrotranvia Milano Parco Nord-Seregno	100

Area strategica: **A05 Sostenere la città**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2017/2019)	Obiettivo esecutivo PDO 2017	% realizzazione obiettivo
A05_02_Per il benessere della comunità	Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	Revisione delle modalità di gestione dello sportello stranieri	100
	La risposta alla domanda abitativa	Assegnazione immobili per finalità sociali	100
	Sostenere la famiglia	UN NIDO E'... Monitoraggio e informazione sui servizi per la prima infanzia	100
	Sostenere le persone in stato di bisogno	GENERARE LEGAMI: misure per il sostegno alla grave emarginazione e l'attivazione di percorsi di integrazione	100

#### 4.4 Sintesi dei risultati di performance organizzativa

In questo paragrafo sono espressi in maniera sintetica i risultati sulla performance organizzativa del Comune di Paderno Dugnano di Ente e per ogni singolo settore. La Giunta Comunale, con deliberazione di G.C. n. 159 del 28/09/2017, ha ridefinito l'organigramma di primo livello dell'Ente, l'organigramma per attività e il quadro di assegnazione delle risorse con decorrenza dal 01/10/2017. Il presente Report restituisce i risultati per l'anno 2017 aggregati per i singoli Centri di Responsabilità nel rispetto dell'assegnazione degli obiettivi effettuata con gli atti di programmazione per l'anno 2017.

##### 4.4.1 - Performance organizzativa di Ente

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

Ad ogni singolo settore dell'Ente, quale centro di responsabilità, sono stati assegnati, con il PEG 2017-2019, 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 (98,31%) e nella gestione degli obiettivi esecutivi di processo (97,10%); la media di questi ultimi due risultati fornisce il risultato complessivo della performance organizzativa del Comune di Paderno Dugnano (97,71%).



##### 4.4.2 - Qualità dei servizi erogati

Nell'allegato al Piano della Performance 2017-2019 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 59 obiettivi per misurare la qualità dei servizi (alcuni obiettivi trasversali, cioè assegnati a più settori, e altri solo obiettivi di Ente, cioè non dipendenti dalla responsabilità di un singolo settore), registrando un risultato complessivo del livello di qualità dei servizi del 96,75%.

N° obiettivi indicatori sui servizi erogati	<b>59</b>
La qualità dei servizi erogati	<b>96,75%</b>

4.4.3 – *La performance organizzativa dei settori*

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

settore AFFARI GENERALI		settore SEGRETERIA GENERALE																																									
<b>I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI</b>																																											
<b>97,83%</b>	◀ Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata ▶	<b>98,50%</b>																																									
<b>94,43%</b>	◀ Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso ▶	<b>99,32%</b>																																									
<b>96,13%</b>	◀ LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA ▶	<b>98,91%</b>																																									
<b>I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO</b> Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese																																											
	<table border="1"> <tbody> <tr><td>Rilascio concessioni cimiteriali</td><td style="text-align: right;"><b>97,47%</b></td></tr> <tr><td>Gestione concessioni cimiteriali</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Iscrizioni albo scrutatori</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Iscrizioni albo presidenti seggio</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Atti dei servizi demografici</td><td style="text-align: right;"><b>85,10%</b></td></tr> <tr><td>Gestione segnalazioni cittadini</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Accesso agli atti - cittadini</td><td style="text-align: right;"><b>97,81%</b></td></tr> <tr><td>Gestione accesso atti</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Verificare SCIA</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Rilasciare autorizzazioni SUAP</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Gestione autorizzazioni SUAP</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Tempi medi SUAP 60 gg</td><td style="text-align: right;"><b>0%</b></td></tr> <tr><td>Tempi medi SUAP 90 gg</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Tempi medi SUAP 120 gg</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Consultazioni atti archivio</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Notifica atti</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Appuntamento sportello immigrazione</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Rilascio concessioni cimiteriali	<b>97,47%</b>	Gestione concessioni cimiteriali	<b>100%</b>	Iscrizioni albo scrutatori	<b>100%</b>	Iscrizioni albo presidenti seggio	<b>100%</b>	Atti dei servizi demografici	<b>85,10%</b>	Gestione segnalazioni cittadini	<b>100%</b>	Accesso agli atti - cittadini	<b>97,81%</b>	Gestione accesso atti	<b>100%</b>	Verificare SCIA	<b>100%</b>	Rilasciare autorizzazioni SUAP	<b>100%</b>	Gestione autorizzazioni SUAP	<b>100%</b>	Tempi medi SUAP 60 gg	<b>0%</b>	Tempi medi SUAP 90 gg	<b>100%</b>	Tempi medi SUAP 120 gg	<b>100%</b>	Consultazioni atti archivio	<b>100%</b>	Notifica atti	<b>100%</b>	Appuntamento sportello immigrazione	<b>100%</b>								
Rilascio concessioni cimiteriali	<b>97,47%</b>																																										
Gestione concessioni cimiteriali	<b>100%</b>																																										
Iscrizioni albo scrutatori	<b>100%</b>																																										
Iscrizioni albo presidenti seggio	<b>100%</b>																																										
Atti dei servizi demografici	<b>85,10%</b>																																										
Gestione segnalazioni cittadini	<b>100%</b>																																										
Accesso agli atti - cittadini	<b>97,81%</b>																																										
Gestione accesso atti	<b>100%</b>																																										
Verificare SCIA	<b>100%</b>																																										
Rilasciare autorizzazioni SUAP	<b>100%</b>																																										
Gestione autorizzazioni SUAP	<b>100%</b>																																										
Tempi medi SUAP 60 gg	<b>0%</b>																																										
Tempi medi SUAP 90 gg	<b>100%</b>																																										
Tempi medi SUAP 120 gg	<b>100%</b>																																										
Consultazioni atti archivio	<b>100%</b>																																										
Notifica atti	<b>100%</b>																																										
Appuntamento sportello immigrazione	<b>100%</b>																																										
		<table border="1"> <tbody> <tr><td>Rilascio concessioni Sedi</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Gestione concessioni Sedi</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Accesso agli atti (consiglieri)</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Accesso civico</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Gestione petizioni</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> <tr><td>Gestione rimborsi</td><td style="text-align: right;"><b>100%</b></td></tr> </tbody> </table>	Rilascio concessioni Sedi	<b>100%</b>	Gestione concessioni Sedi	<b>100%</b>	Accesso agli atti (consiglieri)	<b>100%</b>	Accesso civico	<b>100%</b>	Gestione petizioni	<b>100%</b>	Gestione rimborsi	<b>100%</b>																													
Rilascio concessioni Sedi	<b>100%</b>																																										
Gestione concessioni Sedi	<b>100%</b>																																										
Accesso agli atti (consiglieri)	<b>100%</b>																																										
Accesso civico	<b>100%</b>																																										
Gestione petizioni	<b>100%</b>																																										
Gestione rimborsi	<b>100%</b>																																										
<b>92,96%</b>	◀ il risultato sulla qualità dei servizi (sono considerati i risultati dei soli obiettivi gestiti) ▶	<b>100%</b>																																									

**settore PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO**

**settore CORPO POLIZIA LOCALE**

**I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI**

**93,28%**

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

**100%**

**91,95%**

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

**97,98%**

**92,61%**

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

**98,99%**

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

Accesso agli atti - cittadini	<b>85,71%</b>
Accesso agli atti - consiglieri	<b>100%</b>
Gestione accesso atti	<b>100%</b>
Gestire rimborsi	<b>100%</b>
Rilascio permessi di costruire residenziali	<b>100%</b>
DIA e SCIA residenziali verificate	<b>99,43%</b>
Gestione permessi di costruire residenziali	<b>80,90%</b>
Rilascio permessi di costruire produttivi	<b>100%</b>
DIA e SCIA produttive verificate	<b>99,18%</b>
Gestione permessi di costruire produttivi	<b>74,07%</b>
Rilascio attestazioni idoneità alloggiativa	<b>98,94%</b>
Gestione idoneità alloggiativa	<b>100%</b>

Rilasciare le autorizzazioni di PL e i permessi per i disabili	<b>100%</b>
Gestire le autorizzazioni di PL	<b>100%</b>
Gestire interventi calamitosi	<b>100%</b>
Interventi per la sorveglianza del territorio	<b>100%</b>
Accessi ai rapporti di incidente stradale	<b>99,66%</b>
Gestione dei rapporti di incidente stradale	<b>100%</b>
Gestione segnalazioni cittadini	<b>100%</b>
Accesso agli atti - cittadini	<b>95,24%</b>
Gestione accesso atti	<b>100%</b>
Gestire rimborsi	<b>100%</b>

**94,85%**

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

**99,49%**

**settore OPERE PER IL TERRITORIO E L'AMBIENTE**

**settore SOCIOCULTURALE**

**I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI**

99,11%

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

99,74%

96,77%

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

98,18%

97,94%

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

98,96%

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

Controlli di igiene urbana	100%
Controlli ambientali ed igienico-sanitari	100%
Rilasciare autorizzazioni	96,39%
Gestire le autorizzazioni	99,10%
Eeguire interventi di manutenzione segnalati dai cittadini	79,12%
Disinfestazioni e derattizzazioni realizzate rispetto al programmato	100%
Disinfestazioni e derattizzazioni segnalate dai cittadini	100%
Gestione segnalazioni cittadini	100%
Accesso agli atti - cittadini	100%
Accesso agli atti - consiglieri	100%
Gestione accesso atti	100%

Rilasciare autorizzazioni	100%
Gestire le autorizzazioni	100%
Tempi medi autorizzazioni	100%
Rilasciare concessioni sportive e culturali	100%
Rilasciare concessioni sportive stagionali	100%
Gestire le concessioni sportive e culturali	100%
Concedere patrocini e contributi	100%
Soddisfazione dei servizi all'infanzia	100%
Soddisfazione dei centri estivi	100%
Soddisfazione pre-post scuola	100%
Evadere contributi e interventi sociali	100%
Gestione dei contributi e interventi sociali	100%
Accettabilità del pasto	100%
Gestione segnalazioni cittadini	100%
Accesso agli atti - cittadini	100%
Gestione accesso atti	100%
Gestire rimborsi	100%

97,69%

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

100%

## settore FINANZIARIO

### I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI

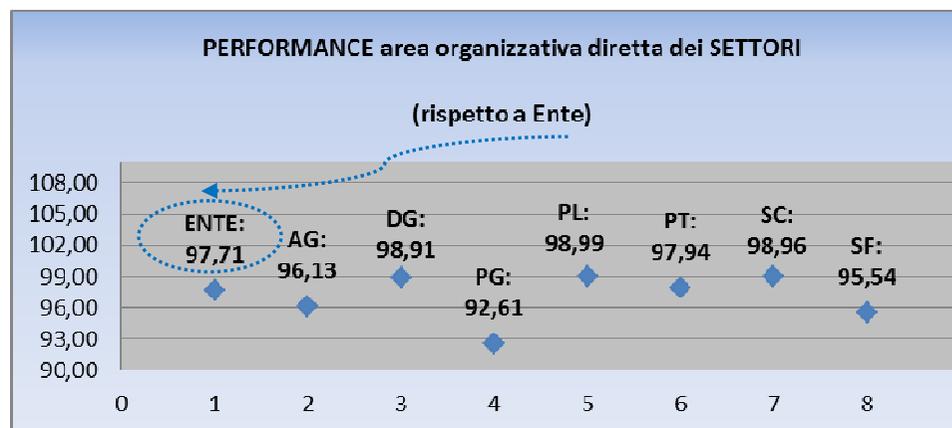
Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata ▶	<b>99,73%</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso ▶	<b>91,36%</b>
LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA ▶	<b>95,54%</b>

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

Gestione segnalazioni cittadini	<b>95,23%</b>
Accesso agli atti - cittadini	<b>100%</b>
Accesso agli atti - consiglieri	<b>100%</b>
Gestione accesso atti	<b>100%</b>
Comunicazioni di beni ritrovati	<b>100%</b>
Gestire rimborsi tributari ed extra-tributari	<b>100%</b>
Evadere i fogli di osservazione catastali	<b>100%</b>
Gestire i fogli di osservazione catastali	<b>100%</b>

il risultato sulla qualità dei servizi ▶  
*(sono considerati i risultati dei soli obiettivi gestiti)* **99,40%**

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



#### Legenda:

- AG:** settore Affari Generali
- DG:** settore Segreteria Generale
- PG:** settore Pianificazione del Territorio
- PL:** Corpo Polizia Locale
- PT:** settore Opere per il Territorio e l'Ambiente
- SC:** settore Socioculturale
- SF:** settore Finanziario

#### 4.5 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi di progetto

L'Ente ha gestito n. 70 obiettivi esecutivi di progetto.

I risultati della gestione degli obiettivi di progetto, alla fine del 3° quadrimestre 2017, hanno fatto registrare uno scostamento di - 1,69% rispetto alle previsioni e quindi una realizzazione del **98,31%**.

OBIETTIVI DI <i>PROGETTO</i> GESTITI							
AG	DG	PG	PL	PT	SC	SF	ENTE
12	8	8	7	11	13	10	69

<u>IL TREND</u>	2017	2016	2015
Il grado di realizzazione degli obiettivi di progetto	98,31%	98,62%	99,92%

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

L'Ente ha definito, nel Piano della Performance, il portafoglio delle attività e dei servizi, individuando obiettivi-indicatori-target e standard per le 45 macro-attività istituzionali e per gli 81 processi del Sistema di Gestione per la Qualità, conforme alla norma UNI EN ISO 9001.

Nell'anno 2017 sono stati gestiti 235 obiettivi di processo (che sono obiettivi riferiti alle macro attività istituzionali). Per obiettivi di processo gestiti si intendono quelli assegnati ai settori con diretta responsabilità di raggiungimento.

La rilevazione dei risultati degli obiettivi di processo gestiti e delle macroattività istituzionali fa registrare una percentuale di raggiungimento di Ente del **97,10%**.

<u>IL TREND</u>	2017	2016	2015
Il grado di realizzazione degli obiettivi di processo	97,10%	98,18%	97,69%

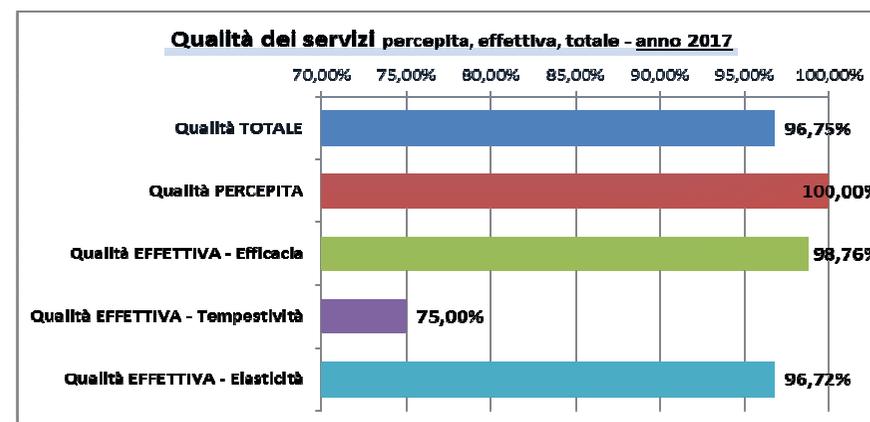
#### 4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati

Nel Piano della Performance 2017-2019 (P.P.) - al paragrafo 5.2 - sono riportati gli obiettivi-indicatori e gli standard per misurare la qualità dei servizi che il Comune eroga ai suoi cittadini. Gli stessi obiettivi-indicatori sono contrassegnati con una "X" nell'apposita colonna "servizio erogato" nell'allegato al P.P..

La % di raggiungimento sul livello di qualità dei servizi, per l'anno 2017, ha determinato una performance di Ente del 96,75%.

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	
	98,76%	75%	96,72%	100%
<b>Qualità TOTALE</b>	<b>96,75%</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 2017 i servizi rivolti alla fascia di età 0-6 anni hanno rilevato un grado di soddisfazione di 99,24%, contro l'85% dello standard atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

anno scolastico	2016/2017	2015/2016	2014/2015
grado di soddisfazione dei servizi alla prima infanzia	99,24	99,49	98,38

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 98,03% e il 98,11%, contro il 90% dello standard atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

attività integrative	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Intervistati (n. risposte)	1.523	1.752	517
grado di soddisfazione	98,03%	96,63	95,16

centri estivi	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Intervistati (n. risposte)	3.338	1.017	3.021
grado di soddisfazione	98,11%	98,33	97,52

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 del pasto è stato dell'84,92%.

anno scolastico	2016/2017	2015/2016	2014/2015
grado di accettabilità del pasto - menù invernale	89,80	84,70	81,63
grado di accettabilità del pasto - menù estivo	80,04	80,60	80,10
grado di accettabilità del pasto (valore medio)	<b>84,92</b>	<b>82,65</b>	<b>80,87</b>

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	<b>22 h</b>
	URP e Servizi di front office	<b>26 h</b>
	<b>Servizi on line</b>	
	n° schede prodotto (servizi on line interattivi di 2° livello) <i>modulistica e istruzioni disponibili sul Sito</i>	<b>5</b>
	n° schede prodotto (servizi on line interattivi di 4° livello) <i>iscrizioni on-line</i>	<b>5</b>
	<i>iscrizioni e pagamenti on-line</i>	<b>3</b>

<b>% SODDISFAZIONE DELLA DOMANDA</b>	<b>Asili nido e spazio bimbi</b>	
	n° domande accolte	<b>194</b>
	n° domande pervenute	<b>263</b>
	<b>% di soddisfazione delle richieste di iscrizione al servizio Asili nido e spazio bimbi</b>	<b>73,76%</b>
	N° utenti "nidi e spazio bimbi"	<b>227</b>
	Lista d'attesa al 31/12 (n° domande)	<b>69</b>
	<b>Pre e Post scuola</b>	
	n° richieste del servizio accolte	<b>706</b>
	n° richieste del servizio ricevute	<b>711</b>
	<b>% di soddisfazione delle richieste del servizio Pre e Post scuola</b>	<b>99,30%</b>
	<b>Centri Estivi</b>	
	n° richieste del servizio accolte	<b>582</b>
	n° richieste del servizio ricevute	<b>621</b>
<b>% di soddisfazione delle richieste del servizio Centri Estivi</b>	<b>93,72%</b>	

#### 4.9 La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini

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

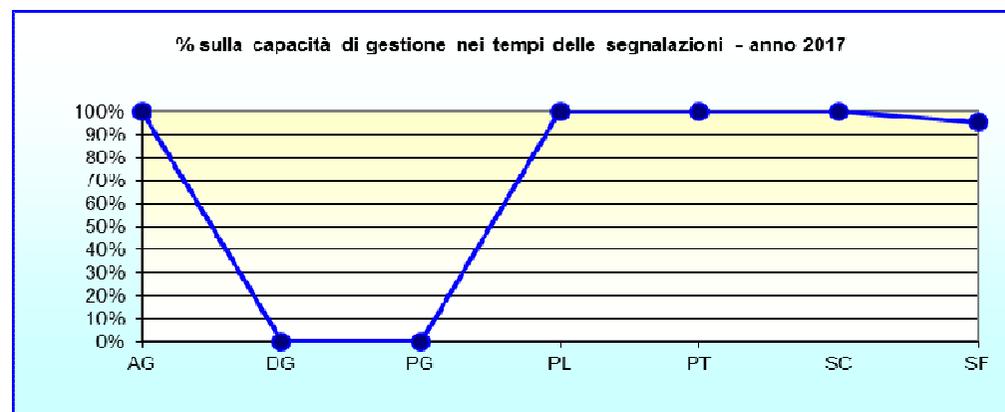
Nel 2017 sono state gestite n. 695 segnalazioni di disservizi presentate dai cittadini. La risposta al cittadino è pervenuta nei tempi (entro 30 giorni) per il 92,81%, rispetto al 90% previsto dallo standard (performance di Ente). Sono 49 le risposte rese al cittadino oltre i termini.

Le segnalazioni non gestite, cioè quelle a cui non è stata data risposta, sono 555. Le segnalazioni gestite dai settori entro 25 giorni costituiscono il 92,90%, rispetto allo standard del 90% (performance dei settori). Le segnalazioni gestite dall’U.R.P. entro 5 giorni costituiscono il 95,68%.

I settori più interessati dalle segnalazioni, dove quindi maggiormente si rileva l’interesse dei cittadini, sono sempre i settori Opere per il Territorio e l’Ambiente (PT) e Corpo Polizia Locale (PL).

Nel 2017 non sono stati presentati reclami con richieste di indennizzo, né azioni di tutela di cui al d.lgs.198/2009 (class action).

PROCESSO 32: LA RISPOSTA ALLE SEGNALAZIONI NEI TEMPI					
SETTORI		2017			
		SEGNALAZIONI		% rilevata	entro il 90% (standard)
		gestite	entro i tempi		
AG	affari generali	7	7	100%	✓
DG	segreteria generale	0	0	/	/
PG	pianificazione del territorio	0	0	/	/
PL	polizia locale	67	67	100%	✓
PT	opere per il territorio e l'ambiente	602	554	92,03%	✓
SC	socioculturale	12	12	100%	✓
SF	finanziario	7	6	85,71%	✗



#### ***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. 16 del 26/01/2017 (successiva modifica approvata con deliberazione di G.C. n. 133 del 07/09/2017), il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019 (P.T.P.C.).

Il P.T.P.C. contiene le misure, obbligatorie, specifiche e trasversali utili a prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo.

In considerazione del quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, il P.T.P.C. è concepito come momento di sintesi degli strumenti di programmazione dell'Ente e - nell'ottica dell'integrazione e del coordinamento tra gli strumenti di programmazione promosso con la delibera n. 6/2013 di A.N.AC. ed espressamente previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione - contiene gli obiettivi per l'anno 2016 riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

Dal piano di trattamento dei rischi per l'anno 2017 (allegato 3 al P.T.P.C.) sono state estrapolate le azioni/misure da realizzare in relazione ai rischi individuati nei vari processi ed assegnate quale obiettivo PEG alla responsabilità delle Direzioni dell'Ente, unitamente alle misure obbligatorie contenute nel P.T.P.C. alle lettere da A) a O).

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

Il P.T.P.C. 2017-2019 contiene, nella sezione dedicata alla Trasparenza, gli obiettivi per la Trasparenza e la mappatura degli obblighi di pubblicazione.

Per l'anno 2017 sono stati effettuati monitoraggi quadrimestrali degli obiettivi (al 30/04/2017, al 31/08/2017 e al 31/12/2017) e restituiti i relativi report che quantificano la percentuale di realizzazione anche degli obiettivi del P.T.P.C..

In data 25 gennaio 2018 il Responsabile per la Trasparenza ha predisposto e pubblicato sul sito istituzionale nella specifica in Amministrazione Trasparente, la relazione annuale prevista dall'art.1 comma 14 della Legge 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C..

Il Nucleo di Valutazione, come richiesto da A.N.AC. con la delibera n. 141/2018, ha reso l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31/03/2018, dichiarandone, in data 12 aprile 2018 prot. n. 22384/2018, la veridicità e l'attendibilità. L'attestazione 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.

Di seguito si riportano i risultati degli obiettivi del PDO 2017 sull'Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di cui al Piano di trattamento del rischio, allegato n. 3 del P.T.P.C. e degli obiettivi esecutivi anticorruzione, estratti dal report di monitoraggio al 31/12/2017, approvato con deliberazione di G.C. n. 40 del 22/02/2018 e successiva modifica approvata con deliberazione di G.C. n. 53 del 15/03/2018:

OBIETTIVI ESECUTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE					
Settore	Titolo obiettivo esecutivo 2017	% Program.	% Realizz.	Scostamento	
AG	Attuazione delle misure per l'anno 2017 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione	100	97,80	-2,20	
DG	Attuazione delle misure per l'anno 2017 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione	100	100	0	
	Attuazione trasparenza e libertà accesso	100	100	0	
	Archivio delle misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)	100	100	0	
PG	Attuazione delle misure per l'anno 2017 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione	100	100	0	
PL	Attuazione delle misure per l'anno 2017 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione	100	100	0	
PT	Attuazione delle misure per l'anno 2017 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione	100	92	-8	
SC	Attuazione delle misure per l'anno 2017 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione	100	100	0	
SF	Attuazione delle misure per l'anno 2017 previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione	100	100	0	

## 5. Risultati Performance Individuale

### 5.1 Risultati obiettivi del Personale dipendente dirigente

#### 5.1.1 - Il sistema premiale dei dirigenti

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

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

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

Ambiti di costituzione della performance individuale		Contenuto dell'ambito: finalità dell'obiettivo rispetto ad un "target" di riferimento
<b>1 - AMBITO ORGANIZZATIVO</b>	1.1 Performance di Ente	Scelta tra gli obiettivi strategici selezionati dall'organo politico amministrativo ai fini della realizzazione della Relazione Previsionale Programmatica, del P.E.G. e del Piano delle

		Performance
	1.2 Performance area organizzativa diretta	Declinazione di sotto obiettivi trasversali all'organizzazione, funzionali all'obiettivo/i strategico scelto
<b>2 - SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	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	
<b>3 - QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA, ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI</b>	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>
<b>4 - CAPACITA' DI VALUTARE I PROPRI COLLABORATORI<sup>6</sup></b>		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
<b>5 – ADEMPIMENTI DI LEGGE<sup>7</sup></b>		Corretto e puntuale rispetto di quegli adempimenti che la vigente normativa individua come essenziali nel processo di valutazione del personale dirigenziale

### 5.1.2 – Risultati obiettivi individuali

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

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

<sup>6</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.

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

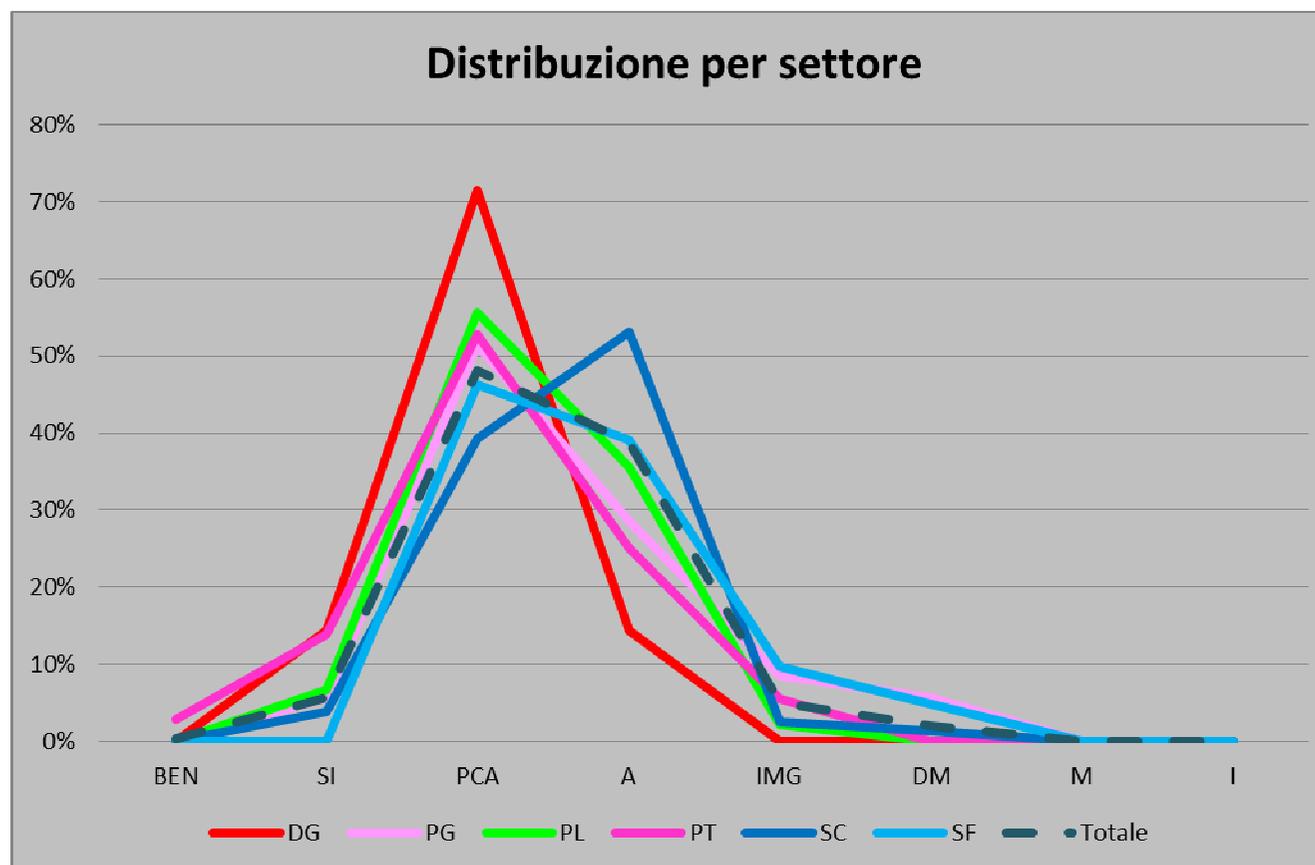
Ai direttori di settore sono stati assegnati specifici obiettivi individuali di cui si riporta, di seguito, la % di realizzazione.

Direz. settori	Obiettivo di progetto	% realizz.	indicatore	risultato
AG	Da personale a persone: la valorizzazione delle risorse umane	92,86	/	
	I servizi demografici e il cambiamento sociale: Unioni civili	100	/	
	Sicurezza e continuità operativa dei sistemi informatici	97,50	Diminuzione degli attacchi virali e dei fermi macchina per malfunzionamento del sistema informatico	nessun fermo macchina per attacchi virali – n. 5 fermi macchina per interruzione corrente elettrica
DG	Il Consiglio Comunale in diretta video	100	/	
	Attuazione trasparenza e libertà accesso	100	/	
	La digitalizzazione degli atti amministrativi (deliberazioni e determinazioni)	/	<i>(Obiettivo annullato con variazione PEG - deliberazione di G.C. n. 133 del 07/09/2017)</i>	
PG	Attuazione del Piano di Governo del Territorio, trasferimenti di edificabilità	100	/	
	Web GIS comunale - Consultazione delle cartografie tematiche comunali dal portale web	89	/	
	Prosecuzione attività per la trasformazione del diritto di superficie in diritto di proprietà	100	/	
PL	Controllo pubblicità stradale abusiva	100	n. controlli realizzati / n. controlli programmati	n. 36 controlli realizzati / n. 10 controlli programmati
	Mappatura impianti di videosorveglianza privati	100	n. impianti videosorveglianza privati censiti	n. 57 impianti videosorveglianza privati censiti
	Servizio di quartiere con Ufficio Mobile	100	n. controlli realizzati / n. controlli programmati	n. 127 controlli realizzati / n. 104 controlli programmati
PT	Interscambio e accessibilità stazione FNM di Paderno - Riqualficazione p.zza Berlinguer - Realizzazione nuova velostazione	98,57	Redazione progetti esecutivi / Effettiva esecuzione dei singoli lavori, ciascuno per le proprie competenze	n. 4 progetti esecutivi redatti / n. 4 effettiva esecuzione dei singoli lavori, ciascuno per le proprie competenze
	Nuovo progetto di gara servizi di igiene urbana	100	/	
	Migliorare il decoro della città	100	n. elementi individuati / n. elementi rimossi	n. 558 elementi individuati / n. 558 elementi rimossi

SC	Just in time: per una mensa più "vicina" ai bambini	100	/	
	Un nido è... Monitoraggio e informazione sui servizi per la prima infanzia	100	/	
	Arti per la città	100	/	
SF	Bilancio consolidato	100	/	
	Rilevazione infrastrutture di connettività	100	/	
	Assegnazione immobili per finalità sociali	100	/	

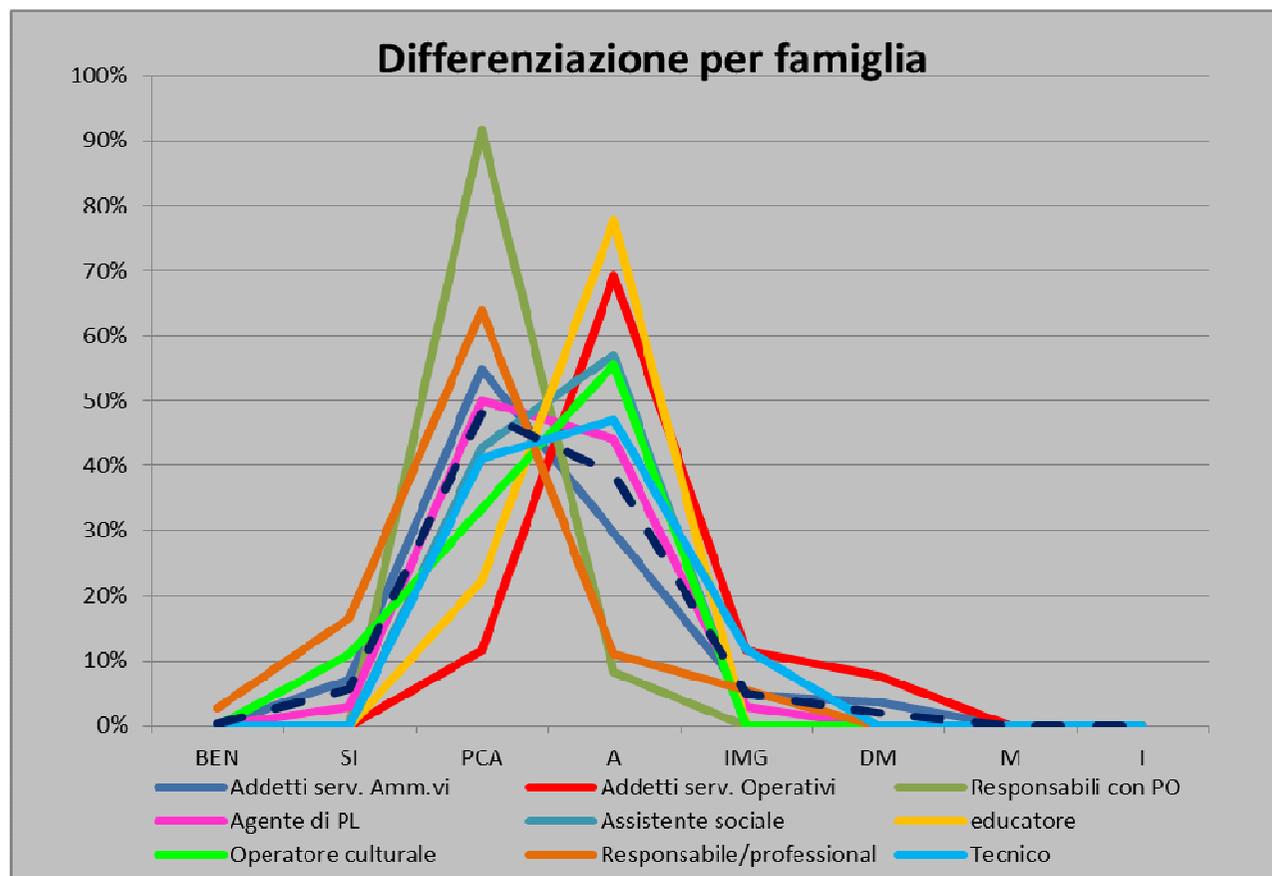
### 5.2 I risultati della valutazione del Personale dipendente non dirigente

A conclusione del processo di valutazione effettuato nel corso dell'anno 2018 sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, si riporta, di seguito, la tabella riassuntiva del grado di differenziazione dei giudizi espressi nell'ente comparando i diversi settori.



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

La tabella riporta gli stessi valori suddivisi per famiglia professionale<sup>8</sup>. Anche in questo caso si evidenzia la capacità di differenziare le valutazioni all'interno dei diversi gruppi.



<sup>8</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 verso la fine del mese di febbraio 2018, dopo che la Giunta ha preso atto, con deliberazione n. 40 del 22 febbraio 2018 e successivo aggiornamento con deliberazione n. 53 del 15 marzo 2018, dei risultati della gestione per l'anno 2017 degli obiettivi di sintesi di Ente ed in concomitanza con la redazione della proposta del rendiconto dell'esercizio finanziario dell'anno 2017, approvato poi con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 26/04/2018.

### 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'
<b>Sviluppo dei contenuti e stesura informazioni e dati sui risultati degli obiettivi della performance organizzativa di Ente e dei Settori e delle altre parti di competenza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servizio Staff Segreteria Generale – Uff. Programmazione, Controllo e Qualità</li> </ul>	entro 31 marzo	Stesura delle parti di interesse riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ lo stato di attuazione delle politiche e i risultati della performance organizzativa</li> <li>✓ i risultati della qualità dei servizi erogati</li> <li>✓ lo stato di attuazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e degli obblighi sulla trasparenza.</li> </ul>
<b>Elaborazione dei contenuti di interesse della Relazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Segretario Generale / Direttori di settore</li> </ul>	entro maggio	L'intera struttura è coinvolta per giungere dalla definizione della proposta della Relazione sulla Performance nelle parti di interesse.
<b>Stesura informazioni e dati sui risultati della performance individuale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servizio Organizzazione/ Uff. Gestione Risorse Umane</li> </ul>	entro 15 giugno	Stesura della parte di interessi sui risultati della Performance individuale e sugli esiti del processo di valutazione.
<b>Valutazione proposta del documento Relazione della Relazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Segretario Generale</li> <li>▪ Direttori</li> <li>▪ Nucleo di Valutazione</li> <li>▪ Sindaco e Assessori</li> </ul>	entro 21 giugno	Trasmissione documento e recepimento eventuali modifiche e/o integrazioni e/o valutazioni.
<b>Approvazione della Relazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Giunta Comunale</li> </ul>	entro il 28 giugno	Responsabilità sui contenuti della Relazione della Performance.
<b>Validazione della Relazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nucleo di Valutazione</li> </ul>	entro il 5 luglio	Verifica finale dei contenuti e sua validazione ai fini dell'efficacia e dell'accesso agli istituti di premialità.