



Città di Legnano

SETTORE STAFF
STRUTTURA TECNICA PERMANENTE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

*La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i **risultati organizzativi e individuali** raggiunti dall'amministrazione rispetto al quadro annuale della programmazione gestionale.*

INDICE

1. PRESENTAZIONE	Pag. 3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI	
2.1 Il contesto esterno di riferimento	Pag. 5
2.2 Il contesto interno	Pag. 5
2.3 Le criticità e le opportunità	Pag. 9
	Pag. 11
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Pag. 12
3.1 Albero della performance	Pag. 12
3.2 Obiettivi individuali	Pag. 14
3.3 Trasparenza interna ed esterna	Pag. 30
3.4 Prevenzione della corruzione	Pag. 30
3.5 Controlli interni di regolarità amministrativa	Pag. 31
4. PARI OPPORTUNITA'	Pag. 32
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Pag. 34
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Pag. 34
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Pag. 36

All. A – Tabella delle valutazioni degli obiettivi dirigenziali

1. PRESENTAZIONE

L'anno 2021 è stato il primo anno operativo di questa nuova Amministrazione che è entrata in carica il 7 ottobre 2020. L'Amministrazione, si è insediata in uno dei momenti storici più difficili degli ultimi anni, a causa della pandemia da Covid-19, che ha radicalmente trasformato le modalità di relazione, la vita sociale e le prospettive economiche. In questo anno si sono affrontate le due sfide che chiedevano una risposta urgente: recuperare la fiducia nell'istituzione Comune, che rappresenta la prima interfaccia tra i cittadini e la Pubblica Amministrazione, e dall'altra fronteggiare la crisi economica, sociale e sanitaria, lavorando sulla ripresa. A queste sfide l'Amministrazione ha risposto con azioni concrete di ascolto dei cittadini e di solidarietà e sostegno, ma anche con la capacità di saper guardare al futuro con una visione innovativa e di utilizzo di tutte le opportunità che sono state messe in campo nel nostro Paese.

E' stato un anno in cui sono state emanate una serie copiosissima di norme contenenti molte misure che hanno interessato tutte le pubbliche amministrazioni e che hanno radicalmente trasformato le modalità lavorative degli enti, le modalità di relazione sia interne che esterne, la vita sociale e le prospettive economiche.

La presente Relazione sulla Performance è un documento introdotto e disciplinato dall'art. 10, del Decreto Legislativo n.150 del 27.10.2009 e successive modificazioni e integrazioni, la cui finalità è quella di evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi di ente e quelli individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed al portafoglio dei servizi contenuti nel Piano sopra richiamato

In particolare la Relazione riporta:

- a. la valutazione della performance organizzativa dell'ente
- b. la valutazione della performance individuale del personale dirigenziale

La Relazione è stata elaborata in ottemperanza a quanto sancito dal succitato decreto ed è stata redatta sulla base delle linee guida emanate in materia dalla "A.N.A.C. - Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" e, con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state trasferite al Dipartimento della funzione pubblica.

L'impostazione voluta dal legislatore con il D. Lgs. n.150/2009 ha la funzione di sviluppare, all'interno degli enti, una cultura dei risultati per la quale un'amministrazione è responsabile non solo della legittimità del proprio operato, ma anche dei risultati gestionali ottenuti. Conseguentemente, il rapporto tra normazione ed organizzazione, tra indirizzo e controllo sono elementi caratteristici di un modello organizzativo nel quale le funzioni dirigenziali sono chiamate ad operare perseguendo il miglioramento della qualità dei servizi, della efficacia e della efficienza mentre il Nucleo di valutazione garantisce, promuove, monitora, verifica, valuta la completa realizzazione del modello che è innanzitutto finalizzato ad assicurare una migliore organizzazione del lavoro ed elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, incentivare la qualità della prestazione lavorativa, riconoscere i meriti ricorrendo alla selettività e alla valorizzazione delle capacità e dei risultati, incrementare l'efficienza del lavoro pubblico e contrastare la scarsa produttività in un quadro di assoluta trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

La strutturazione del Piano delle performance del Comune di Legnano si era posta, infatti, l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, senza andare a

formare un nuovo ed aggiuntivo documento, ma semplicemente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del comune.

La Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione comunale rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance, ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholder (interni ed esterni) i risultati organizzativi ed individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente, rispetto al quadro annuale della programmazione finanziaria e gestionale concludendo in tal modo il *ciclo di gestione della performance*.

Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria ed alla relazione illustrativa al conto consuntivo e allo schema del rendiconto della gestione 2021, per la descrizione analitica dei risultati economico-finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2021.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione secondo quanto disposto dalla vigente normativa e approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

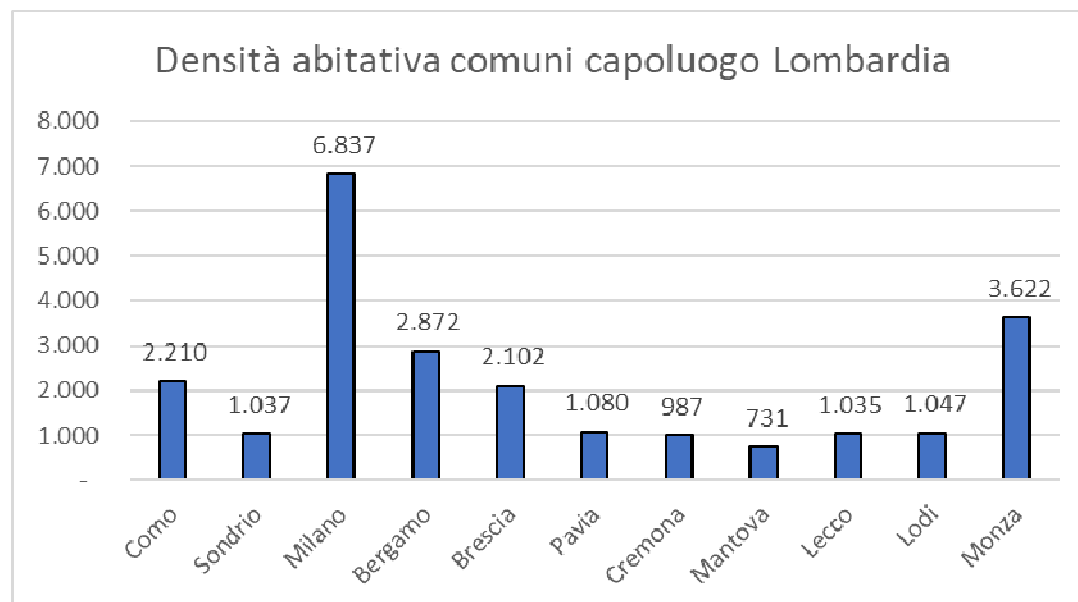
La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

Per completezza delle informazioni si fa presente che con deliberazione di giunta comunale n.130 del 6 luglio 2021, è stato approvato il Piano delle Performance 2021-2023, contestualmente al Piano Esecutivo di Gestione, ai sensi dell'art. 169 c. 3bis del D.Lgs. 267/2000 aggiornato con D.Lgs. 118/2011. Il Comune di Legnano ha scelto di rappresentare in tale documento i suoi indirizzi e i suoi obiettivi strategici e operativi, oltre al portafoglio dei servizi. Per ciascuno di tali obiettivi/attività sono stati selezionati indicatori di risultato utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione e alla performance individuale.

A seguito di cambiamenti avvenuti nella struttura organizzativa a livello dirigenziale anche per le ragioni su esposte, è stato opportuno aggiornare/integrare il PEG/PdP con deliberazione n. 249 del 21/12/2021, adeguandolo alle nuove esigenze emerse anche in considerazione della situazione pandemica ancora in atto.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

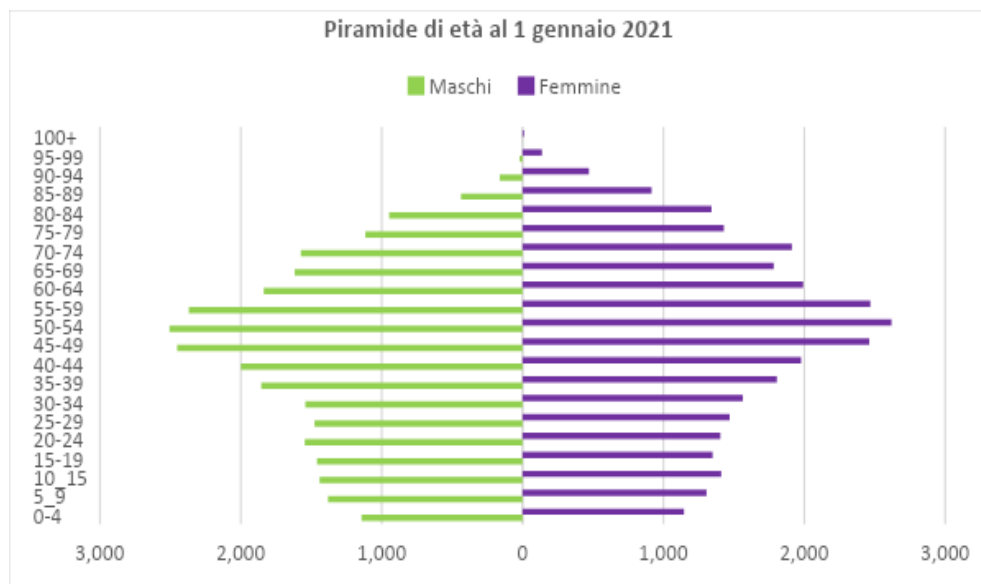
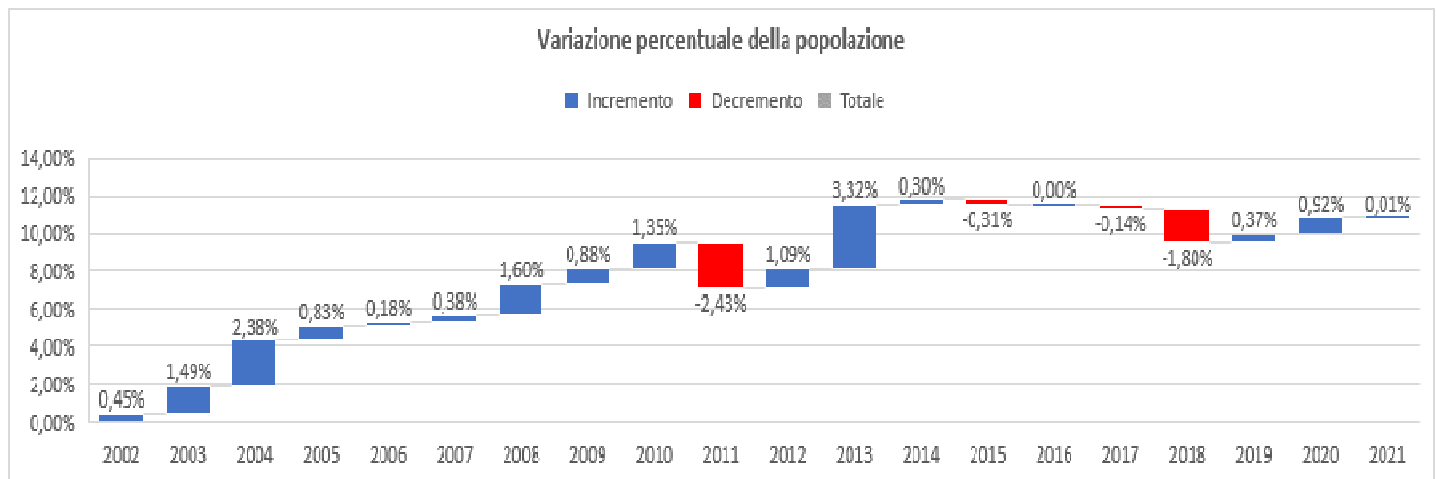


Legnano è una città ad alta urbanizzazione.

Con una popolazione di poco superiore ai 60mila abitanti e un territorio relativamente contenuto (17,7 kmq), presenta una densità abitativa piuttosto consistente (3260 ab/kmq), inferiore a quelle delle grandi città a forte urbanizzazione verticale come Milano (6800 ab/kmq) ma comunque superiore a molte medie città a noi vicine (Busto Arsizio: 2600 ab/kmq; Gallarate: 2400 ab/kmq) e alla gran parte dei comuni capoluogo di provincia della Lombardia.

Le rilevazioni censuali indicano nella seconda metà del secolo scorso una crescita continua del numero di residenti. A parte un brusco calo nel 2000 (-2,4%) la popolazione del comune di Legnano sembra stabilizzarsi tra il 2014 e il 2018, ed avere un leggero calo nell'ultimo triennio (fonte: ISTAT).

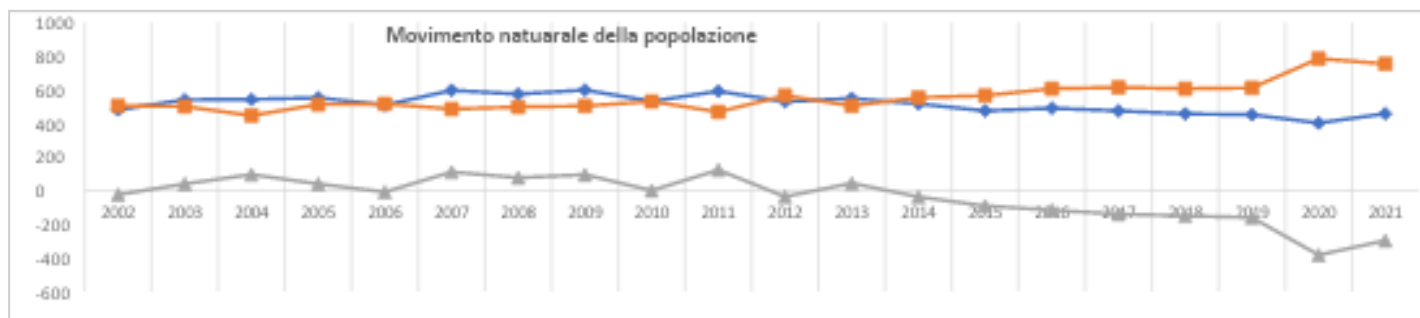
Il dato al 31 dicembre 2021 registra un valore della popolazione pari a 60.173 (fonte: Anagrafe Comunale) e l'andamento tendenziale riscontrato negli ultimi anni, lascia intendere che la crescita della popolazione (marginalmente decrescente) si stabilizzerà nell'intorno dei 60mila abitanti.



La piramide delle età mette bene in evidenza la struttura della popolazione del Comune di Legnano.

In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico. In caso di invecchiamento della popolazione, la piramide cambia forma e la parte centrale del grafico si espande, come nel caso della rappresentazione della popolazione di Legnano.

Dall'analisi della piramide delle età aggiornata al 2021, appare evidente come la generazione dei baby boomer (nati nel dopoguerra) siano i cittadini più numerosi. Si rileva altresì una componente non trascurabile di ultra-ottantacinquenni (fonte: ISTAT).



Per quanto riguarda il saldo migratorio, tra il 2002 e la fine del 2021 si sono alternati periodi di forte immigrazione a periodo di sostanziale stazionarietà: è rimasto sempre positivo (tranne nel 2015), a significare che il comune di Legnano rappresenta una meta di attrazione per numerosi individui. Tuttavia, questa capacità attrattiva sembra sia destinata a rallentare come suggerisce la linea di tendenza rappresentata in figura.

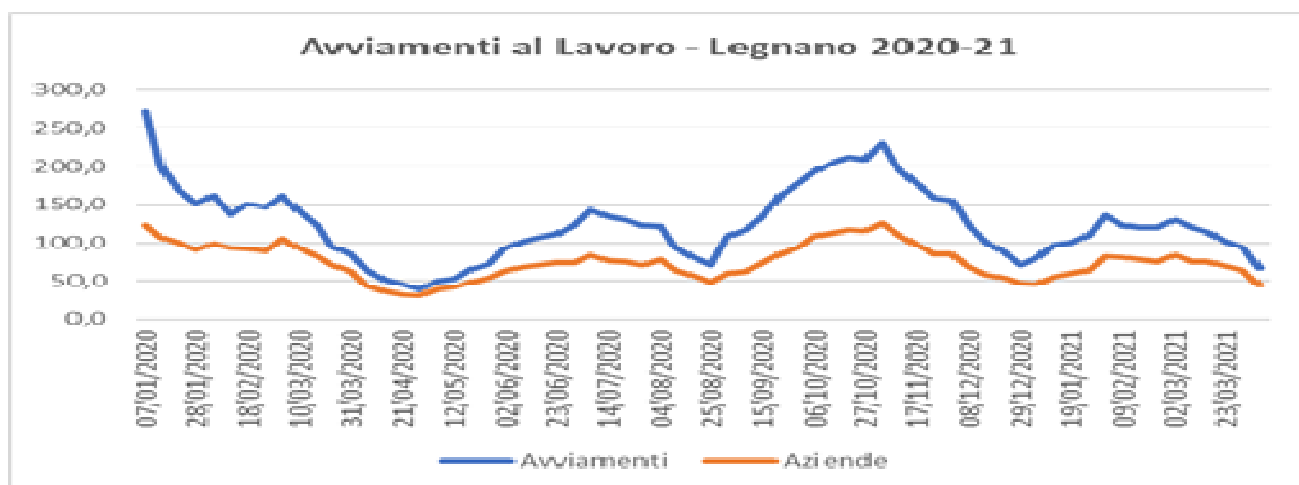
INDICATORI REDDITUALI

REDDITO MEDIO LEGNANO						
Anno	Dichiaranti	Popolazione	% popolazione	Importo	Media/Dich.	Media/Pop.
2017	43.317	60.177	72%	1.089.019.160	25.141	18.097
2018	43.820	59.091	74%	1.121.069.618	25.584	18.972
2019	44.148	59.308	74%	1.134.206.261	25.691	19.124

CONFRONTO REDDITI LEGNANO Vs PROVINCIA, REGIONE, STATO - 2019						
Località	Dichiaranti	Popolazione	% popolazione	Importo	Media/Dich.	Media/Pop.
Legnano	44.148	59.308	74%	1.134.206.261	25.691	19.124
Prov. Milano	2.366.326	3.249.821	73%	65.208.275.992	27.557	20.065
Lombardia	7.311.325	10.027.602	73%	184.598.891.292	25.248	18.409
Italia	41.525.982	59.641.488	70%	884.378.728.581	21.297	14.828

DISTRIBUZIONE REDDITI PER TIPOLOGIA				
Tipologia	Dichiaranti	Importo	% dichiaranti	% importo
Reddito Lavoro Dipendente	25.470	684.337.609	58%	60%
Reddito Pensione	14.803	324.169.159	34%	29%
Totale	44.148	1.134.206.261	100%	100%

Dal punto di vista reddituale (dati riferiti alle dichiarazioni 2020 - redditi 2019 - come desunte dal sito del MEF) Legnano sembra in buona salute, con un valore medio di reddito pro capite ampiamente superiore alla media nazionale e migliore di quello medio dell'intero territorio lombardo, ancorché inferiore a quello della (sola) provincia di Milano. Interessante il significativo aumento riscontrato tra il 2017 e il 2019 (+5,6%) e il prevalente e crescente contributo dei redditi da lavoro dipendente e da pensione che, da soli, valgono l'89% del reddito complessivo (erano l'87% nel 2017) e il 92% dei dichiaranti.



Sistema economico e produttivo

I dati disponibili sull'occupazione nell'Alto Milanese (fonte AFOL) si riferiscono solo al primo trimestre dell'anno e non recepiscono il miglioramento che si è registrato nei mesi successivi e mostrano quindi ancora valori tendenziali negativi.

Per contro, analizzando dati regionali che includono anche quanto relativo al secondo trimestre, si osservano i primi segnali di ripresa anche sul fronte occupazionale. In particolare, il numero di occupati del secondo trimestre 2021 supera quello del secondo trimestre 2020 (che ha fatto segnare il minimo livello di occupazione nel recente triennio). Il numero di occupati e i tassi di occupazione si mantengono comunque ancora al disotto dei livelli del 2019.

Occupati in Lombardia			
trimestre	Femmine	Maschi	Totale
2019 II	1.972.437	2.522.752	4.495.189
2019 III	1.928.633	2.532.807	4.461.440
2019 IV	1.949.161	2.544.893	4.494.053
2020 I	1.949.847	2.513.990	4.463.837
2020 II	1.873.742	2.434.861	4.308.603
2020 III	1.861.704	2.448.907	4.310.611
2020 IV	1.920.038	2.446.370	4.366.408
2021 I	1.862.638	2.407.932	4.270.570
2021 II	1.919.370	2.453.108	4.372.478

2.2 Il contesto interno

Di seguito alcune indicazioni sull'organizzazione dell'ente:

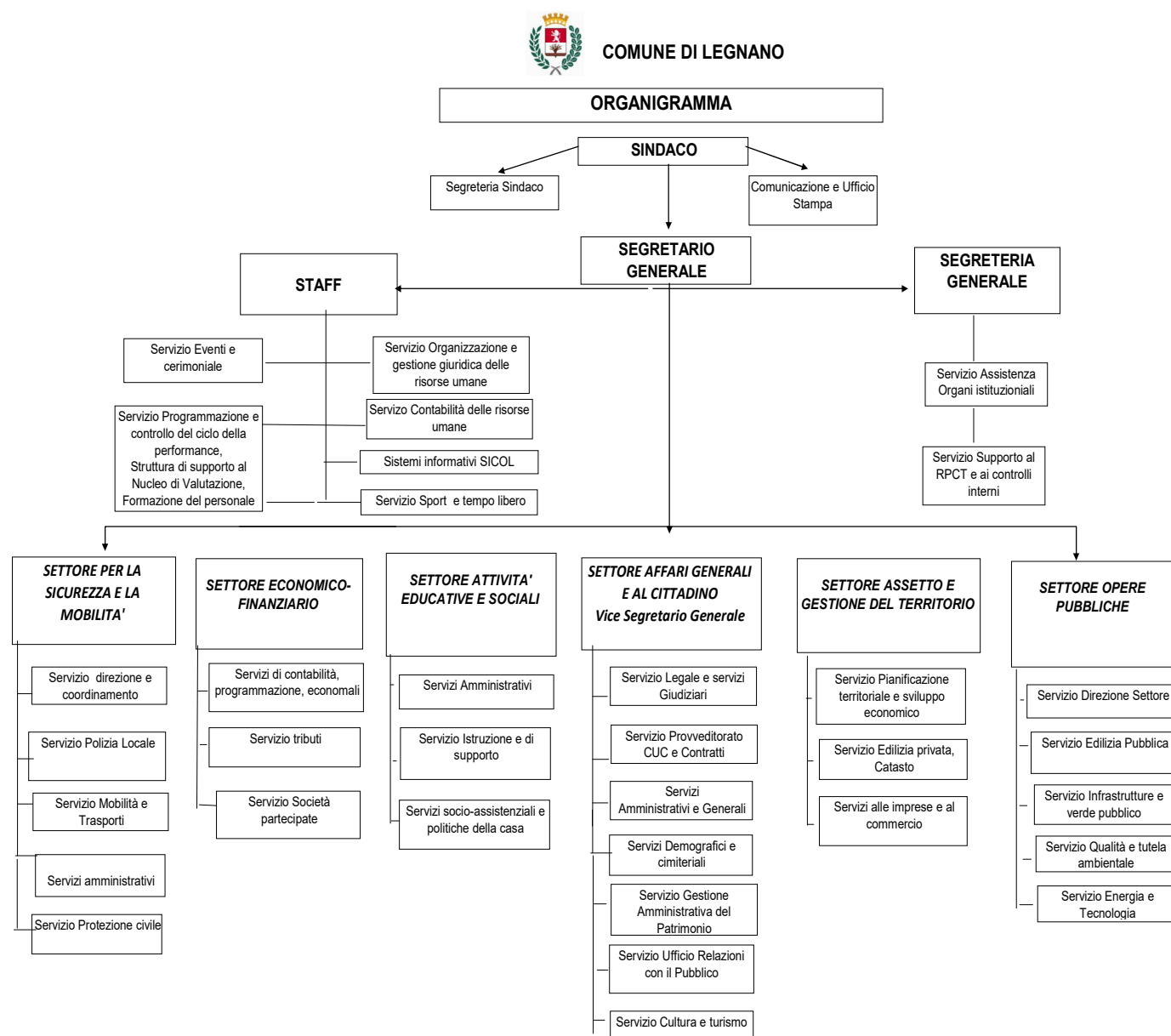
L'organizzazione comunale si conforma ai principi e criteri di cui al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed è strutturata in maniera funzionale all'interesse pubblico, ai bisogni della collettività locale e dell'utenza, perseguendo il miglioramento continuo e l'ottimizzazione degli standard erogativi. L'azione amministrativa è improntata ai principi di autonomia, funzionalità ed economicità della gestione, nonché di professionalità e responsabilità degli organi e degli operatori dell'amministrazione. E' costantemente ispirata, altresì, ai criteri di flessibilità e snellezza dei procedimenti, basandosi sul miglioramento continuo dell'organizzazione. A tal fine viene periodicamente ridefinita, avendo cura di garantire adeguato presidio alle nuove funzioni attribuite al Comune.

La macro-struttura del Comune di Legnano, aggiornata nel 2020, rappresenta l'insieme delle unità organizzative dell'ente e delle funzioni corrispondenti mentre, la micro-struttura, ovvero l'insieme delle posizioni di lavoro dell'ente, le responsabilità e i compiti attribuiti alle stesse viene aggiornata/implementata dai singoli Dirigenti.

Nel 2021 la macro struttura organizzativa non ha subito variazioni, al 31 dicembre 2021, il Comune di Legnano risulta strutturato in 6 Settori ciascuno di responsabilità dei Dirigenti oltre ad un settore di Staff, temporaneamente di responsabilità del Segretario Generale, in considerazione del fatto che il dirigente di competenza è in aspettativa non retribuita.

Di seguito viene rappresentato lo schema dell'organizzazione dell'ente che evidenzia i settori e i relativi servizi:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA:



Le risorse umane del comune disponibili al 31 dicembre 2021 sono pari a 251 unità, distribuite come indicato nel prospetto seguente:

CATEGORIA	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
Segretario Generale *	//	1	//
Dirigente di Settore	7	7 [^]	//
D3	9	7 [°]	2
D1	58	55	3
C	141	132	9
B3	18	17	1
B1	30	26	4
A	8	7	1
TOTALE	271	251	20

* non rientra nel conteggio totale

[^] di cui 2 dirigenti in aspettativa non retribuita di cui 1 con contratto a tempo determinato di diritto pubblico

[°] di cui 1 in aspettativa non retribuita

2.3 Le criticità e le opportunità

Come già anticipato dal 7 ottobre 2020, dopo un anno e mezzo di Commissariamento, il Comune di Legnano ha una nuova Amministrazione, che si è insediata in uno dei momenti storici più difficili degli ultimi anni, a causa della pandemia da Covid-19

Nel mese di dicembre 2020 il consiglio comunale con deliberazione n. 46 del 21/12/2020 ha approvato le *“linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzarsi nel corso del mandato 2020/2025”*.

Il programma di mandato dell'Amministrazione è stato strutturato su 7 linee di mandato come di seguito riportato:

1. IL CORAGGIO DI IMMAGINARE
2. IL CORAGGIO DI... CURARE LA COMUNITÀ
3. IL CORAGGIO DI... RIGENERARE BENI E SERVIZI ESSENZIALI
4. IL CORAGGIO DI... UNA DECISA SVOLTA VERDE
5. IL CORAGGIO DI... DISEGNARE LA CITTÀ CHE VOGLIAMO
6. IL CORAGGIO DI... INNOVARE E SOSTENERE PRODUZIONE E LAVORO DEL FUTURO
7. ORIENTAMENTI DI LAVORO

In coerenza con le linee programmatiche citate l'ufficio Programmazione in collaborazione con la parte politica e gestionale ha definito le Azioni Strategiche, queste che hanno normalmente una durata corrispondente al mandato amministrativo, hanno costituito la struttura portante del DUP/sezione strategica definendo gli elementi salienti della programmazione politico/amministrativa dell'ente.

A livello contabile le suddette Azioni Strategiche sono state raccordate alle *“Missioni e programmi”* previste dal D.lgs. 118/2011.

Ad ogni Azione Strategica è stato correlato uno o più Obiettivi Gestionali.

Ciascun obiettivo gestionale è stato raccordato quindi ad uno specifico Programma di mandato e ad una *“missione e programma”* di bilancio, come si evidenzia nel PEG/PdP approvato per l'anno 2021.

Va specificato che, anche se l'approvazione formale del piano esecutivo di gestione sezione operativa e piano delle performance (PdP) 2021-2023 è avvenuta all'inizio del mese di luglio, già nel corso dei primi mesi dell'anno si è comunque provveduto ad assicurare una seppur informale pianificazione degli obiettivi e dei target attesi, attraverso, come sopra esplicitato, le seguenti attività:

- da dicembre 2020 la struttura organizzativa ha lavorato per declinare l'attività gestionale per l'anno 2021;
- con la predisposizione del DUP 2021-2023, approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 82 del 30/3/2021 l'amministrazione ha declinato, in relazione al piano di mandato le azioni strategiche da realizzare nell'anno 2021
- condivisione del Comitato di Direzione della proposta degli obiettivi/attività gestionali;
- da marzo 2021 è stata avviata una negoziazione con i dirigenti per la definizione degli obiettivi gestionali di PEG 2021 comprensivi della tempistica e dei target di attuazione degli obiettivi e della definizione del peso degli stessi nell'ambito di ciascun settore;
- nel Piano delle Performance sono stati introdotti alcuni adeguamenti sui *“criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”*, in attesa di approvare un nuovo sistema di misurazione, adeguato alla normativa vigente.

tutti i documenti di cui sopra sono stati trasmessi al Nucleo di valutazione per la condivisione dei contenuti.

Grazie a questo lavoro, la struttura organizzativa ha beneficiato di un elevato livello di standardizzazione delle procedure di programmazione e controllo dello stato di attuazione degli obiettivi e di definizione del Piano della Performance.

Va, comunque, migliorato, il ciclo di gestione della performance attraverso, sia pure per gradi, il collegamento logico e l'integrazione tra la pianificazione della performance, il processo di programmazione economico-finanziaria (ed i suoi relativi documenti), nonché il bilancio d'esercizio.

Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché un sistema basato sul raggiungimento degli obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance

Il comune di Legnano ha articolato il proprio PdP/PEG 2021-2023 nei seguenti tre macro ambiti di attività:

Rappresentazione della performance organizzativa del Comune di Legnano



Per ognuno dei tre macro ambiti il Comune di Legnano ha definito obiettivi, indicatori e target che si è proposto ex ante di raggiungere. A posteriori i risultati effettivamente conseguiti hanno trovato compiuta rappresentazione all'interno della Relazione sulla Performance, secondo quanto di seguito specificato:

1. Attuazione della strategia:

La strategia di base dell'ente è quella derivata dalle 7 linee programmatiche di mandato e dal Documento Unico di Programmazione.

Infatti, tutti gli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa sono riconducibili ad una delle 7 linee programmatiche del PdM e, sono altresì correlati alle Azioni strategiche che corrispondono a specifici ambiti di azione politico-amministrativa.

In pratica:

- con il riparto degli obiettivi sulla base del PdM è stata strutturata una classificazione direttamente correlata agli indirizzi politici generali;
- con il riparto degli obiettivi sulla base delle Azioni Strategiche è stata strutturata una classificazione più specifica e più correlata alla struttura organizzativa dell'ente;

Di conseguenza, in questo ambito, sono stati declinati gli obiettivi gestionali, quelli rilevanti di settore e intersettoriali attribuiti a ciascun dirigente e contenuti dettagliatamente nel PdP/PEG.

In relazione ai risultati conseguiti nel perseguimento dei singoli obiettivi gestionali, è stato determinato il grado di attuazione della strategia dell'Ente. Grazie a questo nuovo sistema di valutazione il calcolo della performance organizzativa viene pertanto ridefinito con criteri meno discrezionali e selettivi e con procedure automatiche di calcolo.

2. Portafoglio dei servizi:

In questo ambito, sono state declinate le "attività strutturali" di settore, si tratta delle attività di funzionamento dell'ente gestite ordinariamente dai singoli uffici/servizi per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento.

Il lavoro di rendicontazione delle "attività strutturali" è stato sviluppato sulla base degli indicatori/target contenuti nel Piano Performance 2021/2023.

3. Lo stato di salute dell'ente:

In questo ambito sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

- Salute economico-finanziaria – riconducibile alle tradizionali analisi di bilancio:

- a) rispetto equilibri di bilancio
- b) rispetto parametri deficitarietà strutturale
- c) indicatori finanziari contenuti nel DUP 2021/2023

- Salute organizzativa :

- a) indicatori sul contesto organizzativo del personale, sono stati individuati alcuni indicatori collegati alla modernizzazione ed al miglioramento qualitativo dell'organizzazione.

Con riferimento ai singoli macro – ambiti di seguito si esplicitano i requisiti che il sistema ha dovuto rispettare.

Il Piano Performance 2021-2023, ha individuato alcuni criteri di dettaglio cui ci si è attenuti in sede di misurazione e valutazione della *performance organizzativa*. In particolare ha stabilito che, a ciascuno dei tre macro ambiti in cui si è articolata la performance fosse assegnato il seguente peso ponderale:

1) Il grado di attuazione della strategia – peso 50%

2) Il portafoglio dei servizi – peso 30%

3) Lo stato di salute dell'ente – peso 20%

La valutazione da parte del Nucleo di valutazione sul raggiungimento dei citati tre macro-ambiti ha prodotto il risultato finale di performance organizzativa di ente per l'anno 2021 che è stato pari a 93,78 come esplicitato nel prospetto di seguito proposto:

Riepilogo Risultati Performance Organizzativa

MACRO-AMBITI DI VALUTAZIONE	VALORE OTTENUTO
IL GRADO DI ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA PESO 50%	47,34
IL PORTAFOGLIO DEI SERVIZI PESO 30%	27,41
LO STATO DI SALUTE DELL'ENTE PESO 20%	19,03
VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2021	93,78

3.2 Obiettivi individuali

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con *il Piano Esecutivo di Gestione, sezione operativa, Piano della Performance* approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 6/7/2021, ha avuto effetto sia sulla performance organizzativa sia sulla valutazione individuale dei dirigenti.

Ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 150, infatti, la misurazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ed al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

Il "sistema di misurazione e valutazione della performance" introdotto dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n.11 del 25.1.2011 e, in particolare il "sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.167 del 28.12.2011 modificato/integrato con deliberazione di Giunta Comunale n.143 del 28.12.2012 e n.154 del 16.12.2013 ha stabilito che la "performance individuale" del *personale dirigenziale* sia determinata sulla base delle seguenti dimensioni ognuna con un peso differente:

- **performance organizzativa:** **30%**
- **risultati individuali:** **40%**
- **comportamenti organizzativi:** **30%**

Dalla valutazione combinata di tali elementi si è pervenuti ad una valutazione complessiva di sintesi della prestazione del singolo Dirigente connessa all'aspetto gestionale, espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito alle citate tre dimensioni.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale degli obiettivi, all'esito del monitoraggio finale, i dirigenti hanno predisposto una relazione dettagliata sull'attività svolta nel corso dell'anno e le motivazioni del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si deve tener presente che a seguito di un controllo sull'andamento dell'attività gestionale 2021, sulla base della programmazione contenuta nel PEG/PdP 2021/2023 sopra richiamato e, a fronte di nuove esigenze emerse nel corso dell'anno, anche per l'avvicinarsi di diverse figure dirigenziali, si è ritenuto opportuno aggiornare/rivedere gli obiettivi gestionali programmati.

Infatti, alla luce di quanto sopra espresso, i dirigenti, sentito il Segretario Generale e gli assessori di riferimento, hanno proposto alcune modifiche/integrazioni alle attività già programmate, proponendo la rimodulazione di alcune fasi e di alcuni indicatori, lo stralcio di alcuni obiettivi non più rispondenti alle priorità dell'amministrazione nonché la presentazione di nuovi obiettivi per il miglioramento dei servizi offerti, conseguenza, anche, dell'emergenza creatasi con la pandemia in atto.

Il PEG/PdP 2021/2023 è stato aggiornato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 21/12/2021.

Gli obiettivi che sono stati oggetto di modifica sono stati i seguenti, il dettaglio delle schede modificate è inserito nel documento di aggiornamento del PEG/PdP sopra richiamato:

Riepilogo obiettivi aggiornati/modificati con delibera di Giunta Comunale n. 249 del 21/12/2021				
SETTORE:			09 - Segretario Generale	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
1 - Il coraggio di immaginare	101 - Visione di città che vogliamo realizzare insieme ai cittadini	09017 - SELEZIONI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER L'ENTE	Sulla base del programma triennale delle assunzioni del personale si procederà alla attivazione di alcuni concorsi e/o selezioni all'interno dell'ente e/o mobilità esterne	fase tre della scheda di dettaglio dell' obiettivo è prorogata a dicembre in quanto è previsto lo svolgimento di alcune procedure di mobilità esterna
1 - Il coraggio di immaginare	101 - Visione di città che vogliamo realizzare insieme ai cittadini	09018 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI	Contrattazione di una nuova procedura di progressione orizzontale che privilegi il personale che non è progredito nelle ultime due procedure selettive	La fase 2 della scheda di dettaglio dell' obiettivo è prorogata fino a dicembre in quanto la contrattazione sta richiedendo più tempo per necessità delle RSU/OOSS di fare assemblea col personale

1 - Il coraggio di immaginare	102 - Valorizzare la comunità, rigenerare la città	TR06.09 - CUSTOMER SATISFACTION	Attivare in ciascun settore la rilevazione della customer	L'obiettivo è rinviato all'anno 2022 in considerazione dei carichi di lavoro non prevedibili verificatisi durante la gestione dell'anno in corso
SETTORE:			10 - Settore Segreteria Generale	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
1 - Il coraggio di immaginare	101 - Visione di città che vogliamo realizzare insieme ai cittadini	10033 - NUOVA CONVENZIONE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	Rinnovo della Convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000 fra i Comuni di Legnano, Nerviano, Rescaldina e Cerro Maggiore per lo svolgimento in forma associata delle procedure relative all'acquisizione di lavori, forniture e servizi ai sensi dell'art. 37, comma 4, lettera b), del D.Lgs. 50/2016 mediante costituzione di Centrale Unica di Committenza (CUC) presso il Comune di Legnano.	nuovo obiettivo

2 - Il coraggio di... curare la comunità	202 - Il vicinato sociale: un nuovo approccio nelle relazioni	TR03.10 - PROGETTI DI INTEGRAZIONE TERRITORIALE DELLE PERIFERIE: CANAZZA (EX ACCORSI)	Il progetto Integration machine è un'opportunità da realizzare nel quartiere Canazza un punto che coaguli i centri di aggregazione già presenti (scuole, baita alpini, croce rossa, parrocchia, fiorellone, spazio incontro); le modalità di gestione dovranno consentire di creare ambienti non prioritariamente destinati ad un'utenza svantaggiata, per fungere da motore di sviluppo di relazioni e riduzione dello svantaggio sociale. Per tale motivo la scelta per la gestione della struttura sarà la co-progettazione con il terzo settore 1. Attivazione della figura del custode sociale nei contesti di edilizia popolare, come sentinella che favorisce – in particolare per i nuclei familiari con fragilità – 2. accesso ai servizi di prossimità. istituzione tavolo trasversale per lo sviluppo di azioni sull'housing sociale, sulle abitazioni pubbliche, sovraffollamento abitativo, convivenza civile e coesione sociale	Fase A4 prorogata a settembre per ritardo nella fase precedente, fase A6 rinviata al 2022 per ritardo fase 2 della scheda di dettaglio dell'obiettivo
2 - Il coraggio di... curare la comunità	204 - Bambini e giovani	10007 - ATTIVAZIONE CONSULTA GIOVANI	Attivazione percorso necessario alla creazione della Consulta Giovani, definendo anche il regolamento per il suo funzionamento	Si propone per la seconda fase della scheda di dettaglio dell'obiettivo lo slittamento a dicembre

3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	305 - Gestione dello sport	10030 - GESTIONE DIRETTA IMPIANTI DA PARTE DELLE ASSOCIAZIONI/SOCIETÀ SPORTIVE	Verifica fattibilità gestione diretta impianti a fronte di investimenti e migliorie sugli stessi da parte delle associazioni/società sportive	Modifica fase 2 e target 2 della scheda di dettaglio dell'obiettivo sono modificati.
3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	307 - Cultura partecipata e diffusa: una città "ad alto tasso culturale"	10020 - FORUM DELLE ORGANIZZAZIONI CULTURALI	Creazione e regolamentazione di un Forum delle associazioni culturali presenti sul territorio, per il loro coordinamento, ascolto e valorizzazione delle proposte, per consentire un dialogo con, e fra, le associazioni stesse rendendole ideatrici e protagoniste della vita culturale della Città	Si è chiusa la prima manifestazione di interesse alla partecipazione al Forum delle organizzazioni culturali. Si è in attesa dell'indicazione dell'Amministrazione per procedere all'avvio del Forum. La seconda fase della scheda di dettaglio dell'obiettivo è rinviata all'anno 2022 in attesa delle ulteriori decisioni dell'Amministrazione
SETTORE:			03 - Servizi Per L'Edilizia E Il Territorio	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
1 - Il coraggio di immaginare	101 - Visione di città che vogliamo realizzare insieme ai cittadini	03024 - PARTECIPAZIONE AL BANDO "DISTRETTI DEL COMMERCIO PER LA RICOSTRUZIONE ECONOMICA E TERRITORIALE"	il Bando regionale finalizzato al rilancio dell'economia locale, tramite "Contributi Regionali a fondo perso", prevede nella sua 2° fase una serie di adempimenti amministrativi di particolare impegno: - VERIFICA documentazione presentata dalle imprese delle spese sostenute; - VERIFICA posizione	Prorogata di un mese la fase 3 della scheda di dettaglio dell'obiettivo

			contributiva; - LIQUIDAZIONE ed EROGAZIONE contributi; - RENDICONTAZIONE FINALE su portale Regione Lombardia.	
2 - Il coraggio di... curare la comunità	201 - Servizi sociali, anziani, fragilità, giovani	03001 - AGGIORNAMENTO PROTOCOLLO D'INTESA 2015 - PROGETTO RECUPERO VECCHIO OSPEDALE	Analisi del progetto originario e confronto con ASST e ATS per ridefinizione delle funzioni e aree ristrutturate; costituzione di un punto unico di riferimento (sportello unico) che integri servizi sanitari, socio-sanitari e sociali	modificato target 1 della scheda di dettaglio dell'obiettivo
4 - Il coraggio di... una decisa svolta verde	405 - La Rete verde e del commercio	03023 - PROROGA CONCESSIONI IN SCADENZA AL 31/12/2020 - AREA PUBBLICA POSTEGGI ISOLATI FUORI MERCATO	Attività di verifica della sussistenza dei requisiti oggettivi e soggettivi, utili e necessari al rinnovo oper legis di 12 anni delle concessioni di posteggio isolato "fuori mercato" e conseguente sottoscrizione della concessione	Prorogato il cronoprogramma delle fasi 1 - 3 e 4 della scheda di dettaglio dell'obiettivo
5 - Il coraggio di... disegnare la città che vogliamo	501 - La Legnano del futuro: un masterplan	03019 - NUOVO PGT	nuova organizzazione e sviluppo del territorio attraverso lo studio della città e le trasformazioni necessarie a soddisfare i bisogni collettivi e individuali della società che ci vive attraverso azioni sul contesto fisico e sull'assetto funzionale	Eliminato target 2 - - non possibile individuazione per l'anno in corso in quanto non previste le risorse per lo sviluppo dei concorsi Eliminato target 3 --- ELIMINARE TARGET: spostare al mese successivo stante lo slittamento dei tempi di individuazione della struttura di supporto, relativamente alla scheda di dettaglio

				dell'obiettivo
		03020 - REGOLAMENTAZIONE DEGLI INTERVENTI EDILIZI SUL TERRITORIO	predisposizione nuovo regolamento edilizio e aggiornamento regolamento di igiene.	Eliminata fase 6 e 7 e i target 3 e 4 della scheda di dettaglio dell'obiettivo Impossibile attuazione per i carichi di lavoro dell'ufficio edilizia privata e carenza personale per svolgimento attività ordinari
1 - Il coraggio di immaginare	102 - Valorizzare la comunità, rigenerare la città	TR06.03 - CUSTOMER SATISFACTION	Attivare in ciascun settore la rilevazione della customer	L'obiettivo è rinviato all'anno 2022 in considerazione dei carichi di lavoro non prevedibili verificatisi durante la gestione dell'anno in corso
SETTORE:			04 - Servizi Tecnici	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
1 - Il coraggio di immaginare	101 - Visione di città che vogliamo realizzare insieme ai cittadini	TR05.04 - PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI COMUNALI	Con la dismissione/trasferimento degli uffici - Servizi alla Persona e Giudice di Pace - da Via xx Settembre a Palazzo Malinverni l'Amministrazione intende riorganizzare la disposizione attuale degli uffici comunali e rivedere/riorganizzare gli ingressi al Comune per i cittadini. Si dovranno studiare soluzioni per consentire l'accesso al pubblico o tramite il portone del passo carraio, con lo spostamento del personale nella ex	La fase A si è svolta fino al mese di ottobre, la fase A3 in attesa di definizione struttura organizzativa e relative diciture, fase C e C1 proroga dei termini inizialmente previsti nella scheda di dettaglio dell'obiettivo

			guardiania o installare un punto informazioni all'interno del cortile, che deve rappresentare un punto di accoglienza e non di mera guardiania. Dismissione degli uffici di c.so Magenta e ricollocazione degli stessi a Palazzo Malinverni.	
1 - Il coraggio di immaginare	101 - Visione di città che vogliamo realizzare insieme ai cittadini	04044 - ADESIONE A BANDI DI FINANZIAMENTO	Partecipazione ai bandi di finanziamento (regionali, nazionali, europei) pubblicati nel corso del 2021	NUOVO OBIETTIVO: bandi ai quali si è partecipato: PNRR, AXEL, L.R. 4/2021, Sport outdoor, Verde sicuro, bando amianto
1 - Il coraggio di immaginare	101 - Visione di città che vogliamo realizzare insieme ai cittadini	04002 - VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO ABITATIVO COMUNALE	Ricognizione del patrimonio abitativo di proprietà comunale (immobili S.A.P.) e del suo stato di manutenzione. Programmazione degli interventi conseguenti	La fase 2 e il target della scheda di dettaglio dell'obiettivo vengono posticipati a dicembre con l'indicazione della determinazione di aggiudicazione
2 - Il coraggio di... curare la comunità	202 - Il vicinato sociale: un nuovo approccio nelle relazioni	TR03.04 - PROGETTI DI INTEGRAZIONE TERRITORIALE DELLE PERIFERIE: CANAZZA (EX ACCORSI)	Il progetto Integration machine è un'opportunità da realizzare nel quartiere Canazza un punto che coaguli i centri di aggregazione già presenti (scuole, baita alpini, croce rossa, parrocchia, fiorellone, spazio incontro); le modalità di gestione dovranno consentire di creare ambienti non prioritariamente destinati ad un'utenza svantaggiata, per fungere da motore di sviluppo di relazioni e riduzione dello svantaggio sociale. Per tale motivo la scelta	TARGET 3 della scheda di dettaglio dell'obiettivo il termine slitterà per gara non ancora aggiudicata

			<p>per la gestione della struttura sarà la co-progettazione con il terzo settore</p> <p>1. Attivazione della figura del custode sociale nei contesti di edilizia popolare, come sentinella che favorisce – in particolare per i nuclei familiari con fragilità – 2. accesso ai servizi di prossimità.</p> <p>istituzione tavolo trasversale per lo sviluppo di azioni sull'housing sociale, sulle abitazioni pubbliche, sovraffollamento abitativo, convivenza civile e coesione sociale</p>	
2 - Il coraggio di... curare la comunità	203 - Sociale è... non solo assistenza: integrazione con le politiche comunali	04003 - VALORIZZAZIONE E FINALIZZAZIONE BENI CONFISCATI ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	<p>particolare attenzione sarà posta all'attivazione di specifiche progettualità per l'utilizzo a fini sociali dei beni confiscati alla criminalità organizzata anche tramite la partecipazione a bandi di finanziamento per l'adeguamento strutturale degli immobili</p>	<p>Sono stati predisposti tutti gli atti di gara per l'affidamento del progetto definitivo. Sono ad oggi sospesi in attesa degli atti successivi all'ammissione del bando di gara (07/11/2021)</p>
3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	301 - Chi più differenza, meno paga	04031 - INTRODUZIONE PROGRESSIVA TARIFFA PUNTUALE	<p>studio impatto e organizzazione del servizio, attuazione in almeno 1 quartiere messa a regime sulla città</p>	<p>Posticipazione dei termini delle fasi 1 e 3 e aggiornamento dei target 3 e 4 della scheda di dettaglio dell'obiettivo</p>
3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	305 - Gestione dello sport	04014 - ESECUZIONE INTERVENTI	<p>progettazione ed esecuzione degli interventi ordinari e straordinari necessari per migliorare gli impianti sportivi</p>	<p>Gli interventi di riqualificazione ed eliminazione barriere architettoniche rientrano nell'ambito dei finanziamenti</p>

				PNRR di cui siamo ancora in attesa dell'ammissione. Si è pertanto spostato l'interesse sulla riqualificazione degli impianti sportivi investendo sull'efficientamento luminoso degli stessi
3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	306 - Centri civici, servizi di quartiere e biblioteca diffusa	04018 - CENTRO CIVICO SAN PAOLO	Realizzazione centro civico nell'ipotesi di riutilizzo di spazi presenti nello stabile agenzia delle Entrate e nell'adiacente area di proprietà comunale	Obiettivo eliminato. Lo svolgimento dell'incarico è subordinato all'affidamento da parte di altro settore della progettazione partecipata
4 - Il coraggio di... una decisa svolta verde	402 - Parchi inclusivi: il gioco è un diritto di tutti	04036 - REALIZZAZIONE DI UN NUOVO PARCO INCLUSIVO E PROGRESSIVO ADEGUAMENTO DEGLI SPAZI ESISTENTI AL MODELLO DI INCLUSIONE	Attraverso il censimento delle aree verdi esistenti, programmare un piano di investimenti per la realizzazione durante il mandato amministrativo di almeno un parco inclusivo completo e per la manutenzione straordinaria degli spazi esistenti al fine di adeguarli al modello di inclusione	MODIFICATA FASE 2 E ELIMINATO TARGET 4 della scheda di dettaglio dell'obiettivo
4 - Il coraggio di... una decisa svolta verde	405 - La Rete verde e del commercio	TR02.04 - RETE VERDE E BICIPOLITANA	Progettare La Rete Verde come sistema organizzato di parchi urbani, giardini, itinerari alberati, corridoi ecologici, legati tra loro e con i luoghi di pubblico interesse, in coordinamento con la progettazione della rete mobilità dolce (es. Bicipolitana) e alle metodologie dell'urbanistica tattica / 04026 elaborazione studio finalizzato ad	Per la fase A3 sono stati aggiunti i mesi di agosto e settembre, è stato posticipato di 1 mese il termine per l'aggiudicazione lavori (come da normativa aggiornata), di conseguenza sono stati adeguati anche i relativi target. Eliminata fase 2 della scheda di dettaglio dell'obiettivo per

			unire i quartieri, i punti di interesse – scuole, ospedale, stazione, parchi, uffici pubblici, mercato – e le strade di collegamento ai comuni vicini con una rete di percorsi sicura e ben segnalata.	intensa attività lavorativa
4 - Il coraggio di... una decisa svolta verde	405 - La Rete verde e del commercio	04042 - VALORIZZAZIONE DEGLI ASSI COMMERCIALI	Elaborare soluzioni strutturali per la creazione di aree di pacifica convivenza negli assi viari a valenza commerciale	Da giugno 2021 ci sono state 4 proroghe del differimento dei termini temporali dell'istruttoria delle domande presentate (D.D.U.O. 16670 del 30/11/2021), l'ultimo termine è previsto per il 31/01/2022; pertanto l'obiettivo potrà essere riproposto nel 2022 qualora il Comune risultasse beneficiario del contributo
4 - Il coraggio di... una decisa svolta verde	406 Muoversi sostenibile...in autobus....in treno	04029 - USO SCALO MERCI STAZIONE DI LEGNANO E AREA ADIACENTE	Realizzazione della velocizzazione con deposito bici e valorizzazione degli spazi concessi al Comune tramite coinvolgimento delle associazioni	Obiettivo da eliminare - in quanto si è in attesa di risposta da parte di Rete Ferroviaria Italiana a seguito di richiesta di proroga
1 - Il coraggio di immaginare	102 - Valorizzare la comunità, rigenerare la città	TR06.03 - CUSTOMER SATISFACTION	Attivare in ciascun settore la rilevazione della customer	Considerato l'avvicendamento di personale nell'anno in corso che ha determinato una diversa organizzazione delle attività e un carico di lavoro straordinario anche a seguito della pubblicazione e della successiva partecipazione ai molti bandi di finanziamento, si

				propone di rinviare l'obiettivo al 2022 -
SETTORE:			05 - Servizi Per La Sicurezza E La Mobilita'	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
2 - Il coraggio di... curare la comunità	208 - La città degli animali	05005 - GESTIONE GATTILE	Riporre maggiore attenzione alla cura dei gatti randagi, contrattualizzando il mantenimento e la gestione degli affidi	Inserita in iter civilia testo della delibera GC con allegata convenzione in data 12/07/2021, approvata solo a novembre . L'Amministrazione non ha ritenuto di procedere alla contrattualizzazione e in vista della riorganizzazione funzionale delle competenze interne all'ente inerenti alla materia
3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	303 - Prevenzione e sicurezza	05007 - SICUREZZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO	Dall'esame dei fattori di rischio sull'incidentalità sviluppo di un sistema organico di controlli preordinati al contrasto delle condotte di guida pregiudizievoli per la sicurezza stradale, anche con l'utilizzo di tecnologie digitali e nuovo affidamento servizio ripristini stradali post incidente; completamento del sistema di lettura targhe e implementazione della videosorveglianza nei luoghi sensibili; Individuare una unità organizzativa all'interno della polizia locale con il compito di rilevare le	TARGET 5. il budget finalizzato ad interventi di segnaletica preordinati alla sicurezza stradale è stato destinato- per volere dell'amministrazione e - ad attuare la "bicipolitana", la cui delibera di GC di attuazione è stata approvata solo il 23.11.2021 Si propone l'inserimento di un target inerente gli interventi di segnaletica finalizzati alla sicurezza stradale che potranno essere

			problematiche territoriali comprensive delle situazioni di degrado e disagio e sviluppare un sistema di rete tra i diversi soggetti interni ed esterni per rispondere alle diverse esigenze. elaborazione progettualità contrasto abbandono rifiuti e istituzione pattuglia dedicata di tutela del decoro, rifiuti e sicurezza urbana;Utilizzzo proventi codice della strada per l'effettuazione di interventi di segnaletica preordinati alla sicurezza stradale dell'utenza debole;	svolti entro la fine dell'anno
3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	303 - Prevenzione e sicurezza	05010 - AZIONI DI PROTEZIONE CIVILE	Elaborazione di piani operativi di protezione civile e attuazione esercitazioni pratiche; mantenimento attivazione del centro operativo comunale per fronteggiare la situazione emergenziale contingente	Effettuazione delle manifestazioni del palio a settembre (non preventivato) ed a seguire l'organizzazione del luna park e fiera hanno focalizzato in toto l'attività di protezione civile, preordinata a garantire misure di safety in occasione di tali eventi . Si propone la traslazione temporale della fase 1 a novembre . Per la fase 2 si propone il prolungamento dell'attività anche nei mesi di novembre . dicembre in quanto la recrudescenza dei contagi ha determinato la riattivazione del

				c.o.c. (centro operativo comunale) il 24.11.2021
SETTORE:			06 - Servizi Alla Persona	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
2 - Il coraggio di... curare la comunità	201 - Servizi sociali, anziani, fragilità, giovani	06005 - INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA E SOCIALE	Partecipazione al tavolo politico e tecnico del piano di zona altomilanese per una maggior integrazione di servizi e linee di finanziamento	Il target n.2 della scheda di dettaglio dell'obiettivo è rinviato al 2022 per differimento dei termini dal 31.12.2021 al 28.2.2022
2 - Il coraggio di... curare la comunità	203 - Sociale è... non solo assistenza: integrazione con le politiche comunali	06021 - SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE PER LA DISABILITÀ	Saranno sostenuti e incentivati gli interventi e i progetti a sostegno delle persone con disabilità, coinvolgendo scuole, associazioni e realtà del Terzo Settore. Particolare attenzione a iniziative volte a garantire progetti di vita indipendente.	La fase 4 e il target 2 della scheda di dettaglio dell'obiettivo sono rinviati per le ragioni evidenziate nelle note descrittive.
2 - Il coraggio di... curare la comunità	206 - La scuola di comunità: 0-6, 6-14 e 14-18 anni	06032 INDIVIDUAZIONE NUOVA SEDE CPIA	Il CPIA (Centro Provinciale di istruzione per adulti), è un'istituzione scolastica che offre ai cittadini italiani e stranieri servizi e attività per l'istruzione in età adulta, considerata come elemento motore della crescita personale, culturale, sociale ed economica di tutti i cittadini. Nell'ottica di un apprendimento che dura lungo tutto il corso della vita (lifelong learning), il CPIA offre a tutti i cittadini, che hanno desiderio di reinserirsi	La fase 3 della scheda di dettaglio dell'obiettivo è prorogata a dicembre per nuova richiesta avanzata dalla scuola

			nel percorso di formazione, concrete prospettive di crescita, incentivi e motivazioni allo studio, facilitazione di accesso a percorsi di istruzione. Si tratta quindi di una vera e propria istituzione scolastica che riteniamo dunque di sostenere individuando una sede idonea alla dimensione delle attività che svolge e della sua utenza	
2 - Il coraggio di... curare la comunità	207 - La città di donne e uomini	06036 - CENTRO ANTIVIOLENZA E CASA PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	portare a termine i progetti per la creazione di una casa per le donne vittime di violenza e centro antiviolenza a supporto entrambi della rete "Rete Antiviolenza"	Le fasi 1 e 3 della scheda di dettaglio dell'obiettivo sono state prorogate per nuove richieste progettuali da parte del comune di Cerro maggiore

Al termine dell'attività di gestione, anno 2021, della struttura organizzativa il Nucleo di Valutazione ha approfondito gli elementi utili per procedere alla consuntivazione degli obiettivi 2021 costituenti il Piano delle Performance dell'Ente e ha preso atto:

- degli obiettivi 2021 aggiornati e assegnati alla struttura comunale;
- del report prodotto dai Responsabili di Settore attraverso la consuntivazione degli indicatori contenuti nel Piano delle Performance;
- dei dati quali-quantitativi attesi dagli obiettivi contenuti nel sopra citato piano, comparati con i risultati raggiunti.

il Nucleo, a seguito di valutazione dei risultati, ha constatato la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto certificando, per ciascun settore, il raggiungimento degli obiettivi gestionali e, attraverso la struttura tecnica permanente ha trasmesso *la proposta della valutazione individuale dei dirigenti all'organo di indirizzo politico come di seguito specificato:*

Per quanto riguarda la tabella delle valutazione degli obiettivi dirigenziali si rinvia all'allegato A)

Oltre agli obiettivi gestionali sopra riportati, la valutazione complessiva del personale con qualifica dirigenziale comprende la valutazione della performance organizzativa di ente e i comportamenti organizzativi.

Sulla base di quanto richiamato si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle valutazioni rilevate nell'anno 2021 suddiviso per le tre componenti della valutazione:

RIEPILOGO VALUTAZIONI DEI DIRIGENTI ANNO 2021

	SETTORI	Performance Organizzativa PESO 30%	Obiettivi Strategici/trasversali e Gestionali PESO 40%	Comportamenti Organizzativi PESO 30%	TOTALE PUNTEGGIO INDIVIDUALE
1	Affari generali e al cittadino	28,13	37,82	21,01	86,96
2	Economico-finanziario	28,13	39,40	22,74	90,27
3	Assetto e gestione del territorio	28,13	38,51	22,04	88,68
4	Opere Pubbliche (fino al 14/9/2021)	28,13	35,63	19,25	83,01
	Opere Pubbliche (dal 15/9/2021)	28,13	35,09	22,15	85,37
5	Per la sicurezza e la mobilità	28,13	39,00	23,96	91,09
6	Attività educative e sociali (fino al 30/6/2021)	28,13	37,57	21,22	86,92
	Attività educative e sociali (dal 30/9/2021)	28,13	38,93	23,33	90,39
				media valutazioni	87,84

3.3 Trasparenza interna ed esterna

La disciplina sulla trasparenza nelle pubbliche amministrazioni è stata oggetto, a partire dall'anno 2012, di penetranti interventi normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante il *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* e successive modificazioni/integrazioni, L. 11 agosto 2014, n. 114 *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90,*

recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", D.Lgs. n. 97 del 25.5.2016 su *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.

Tali provvedimenti hanno complessivamente operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopravvenuta è stata a suo tempo creata, sul sito istituzionale dell'Ente la sezione "Amministrazione Trasparente". Nello specifico la nuova sezione è stata articolata in sotto-sezioni di primo e di secondo livello, che corrisponde a tipologie di dati da pubblicare, come indicato nell'allegato A) al testo del D.Lgs. n.33/2013, aggiornata nel 2016 a seguito delle modifiche/integrazioni apportate dal D.Lgs. n.97/2016 sopra citato.

Preme sottolineare che con l'approvazione del decreto legislativo n. 97/2016, in virtù della delega di cui all'art. 7 della legge 124/2015, di modifica al D.Lgs. 33/2013, lo stato ha voluto garantire un autentico "diritto a conoscere" della collettività sull'attività delle istituzioni pubbliche. La riforma ha cercato di far diventare la trasparenza *"accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni"* sostanzialmente, con l'esplicitato scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

A seguito della riforma, di conseguenza, nell'ordinamento giuridico italiano vigente si trovano a convivere diverse forme di accesso, quali strumenti di "trasparenza": l'accesso ai sensi della legge 241/1990 *"accesso documentale"*, che non viene modificato, l'accesso civico *"generalizzato"* ai sensi del D.Lgs. 33/2013, che viene introdotto dal D.Lgs. 97/2016 e si affianca adesso all'accesso civico *"semplice"*, strumento già previsto come risposta all'inadempimento degli obblighi di pubblicazione.

Le pubbliche amministrazioni sono costantemente sottoposte a verifiche sull'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, infatti l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha tra i suoi compiti la vigilanza sulla corretta applicazione della normativa anticorruzione e rispetto degli obblighi di trasparenza, in particolare per quest'ultima attività ha il compito di tutelare i diritti dei cittadini sull'accessibilità dei dati e dei documenti delle pubbliche amministrazioni.

Infatti anche per l'anno 2021 con delibera n. 294 del 13 aprile 2021 l'ANAC ha richiesto al Nucleo di Valutazione interno di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Nucleo ha provveduto alle verifiche richieste pubblicando sul sito del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente la griglia di rilevazione.

3.4 Prevenzione della corruzione

Alla luce delle disposizioni legislative sopra richiamate e sulla base delle indicazioni fornite dal PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2019, approvato con deliberazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, il Comune di Legnano ha provveduto all'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021/2023 (deliberazione della Giunta Comunale 48 del 30.3.2021)

Finalità del piano triennale anticorruzione-trasparenza è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A questo riguardo ogni singola amministrazione valuta il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto esterno e interno e, quindi, la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e trattamento del rischio (identificazione delle misure di prevenzione).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) nel comune di Legnano è il Segretario Generale, che ha il compito di mettere in atto e monitorare una serie di attività di prevenzione della

corruzione e, in particolare, di predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT) che, in base al D.Lgs. n. 97/2016 reca con sé anche la sezione sulla trasparenza.

Parlando di piano triennale prevenzione corruzione trasparenza bisogna considerare il forte legame con il piano della performance, in quanto alle misure programmate nel piano anticorruzione devono corrispondere specifici obiettivi nel piano della performance. Infatti nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel piano triennale prevenzione corruzione, dell'effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il responsabile prevenzione corruzione e trasparenza.

Nel Piano approvato sono state individuate delle aree di rischio che hanno la finalità di consentire l'emersione di aree, nell'ambito dell'attività complessiva del Comune, che devono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione in quanto ritenute a più elevato rischio di corruzione. Per tali aree sono state identificate le caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio.

Queste aree si riferiscono ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.Lgs. n. 150 del 2009.

Alla luce di quanto precisato ogni dirigente ha inviato dichiarazione al responsabile della prevenzione della corruzione nella quale attesta l'avvenuta osservanza delle prescrizioni e misure definite nel PTPC 2021-2023.

Anche nell'anno 2021 è proseguita l'attività formativa in materia di prevenzione della corruzione. I Dirigenti hanno ritenuto di aggiornare solo una parte dei dipendenti che prestano la propria attività lavorativa in servizi a rischio corruzione. Avendo il Comune iniziato già dal 2012 ad organizzare in sede corsi in materia di prevenzione della corruzione con la partecipazione di tutti i dipendenti, dal 2019 la struttura ha scelto, pertanto, di individuare di anno in anno i collaboratori da sottoporre a questi corsi specifici di formazione. Per il 2021 i corsi di aggiornamento sono stati svolti in modalità Webinar ed hanno partecipato circa 23 dipendenti di diverse categorie e ruoli professionali.

3.4 Controlli interni di regolarità amministrativa

L'art. 147bis del T.U.E.L., così come modificato dal D.L. 174/2012, convertito con Legge 213/2012, ha previsto un "rafforzamento" del sistema dei controlli, consolidando in particolare le modalità di presidio sull'attività amministrativa e, l'art. 10 del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 40 del 24.4.2018, prevede che "il Segretario Generale riferisce in apposita relazione annuale, il numero degli atti e dei procedimenti esaminati, i rilievi sollevati ed il loro esito".

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è improntato al rispetto dei principi generali dell'ordinamento, della normativa europea, nazionale, regionale, dello statuto e dei regolamenti comunali.

Esso persegue la finalità di verificare la legittimità, la correttezza del procedimento, ai sensi della Legge 241/1990; il rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati personali trattati, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs 101/2018 e in materia di trasparenza.

Il controllo successivo viene svolto dal Segretario Generale, così come previsto anche dal Regolamento citato, tale controllo, nell'ottica della più ampia collaborazione con i Settori e i Servizi, è volto anche ad incentivare un'azione sinergica tra Segretario Generale e Dirigenti, allo scopo di migliorare la qualità complessiva degli atti e a creare delle procedure omogenee e standardizzate, rivolte alla semplificazione ed all'imparzialità dell'azione amministrativa.

Il suddetto controllo viene effettuato su una percentuale di atti (determinazioni di impegno di spesa, contratti, ordinanze, autorizzazioni e concessioni) definita nell'obiettivo gestionale contenuto nel Piano della Performance 2021/2023 sopra richiamato.

Anche nell'anno 2021 risulta effettuato il controllo, come risulta dai documenti agli atti dell'ufficio.

4 PARI OPPORTUNITA'

Le donne nel comune di Legnano rappresentano complessivamente circa il 62% del personale dipendente.

In tema di pari opportunità si fa presente che l'Amministrazione comunale ha adottato il Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e il mobbing e nel 2020 – a seguito di procedura pubblica - ha individuato un nuovo "Consulente di fiducia" al quale i dipendenti dal mese di gennaio 2021 si possono rivolgere per la risoluzione di problematiche nelle materie specifiche, sottoscrivendo altresì con n. 8 Comuni limitrofi un accordo per avvalersi di tale Consulente; è attivo inoltre al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) - rinnovato con determinazione dirigenziale n. 241 del 14.12.2020 - che, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183 che ha integrato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il Comitato (CUG) composto in modo paritetico da dipendenti designati dall'amministrazione e da dipendenti designati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello di ente, è impegnato nell'azione di promozione della cultura della pari opportunità.

Con deliberazione del Commissario Straordinario – coi poteri della Giunta Comunale - n. 36 del 20.2.2020 è stato adottato il "Piano triennale di azioni positive" per gli anni 2020-2022, ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, che ha come obiettivi la conciliazione vita-lavoro, il welfare integrativo e il benessere nei luoghi di lavoro.

Il CUG ha portato avanti nell'anno 2021 prevalentemente un'attività di studio e di ricerca a livello individuale a causa della situazione lavorativa conseguente l'emergenza epidemiologica da Covid-19, facendosi però parte attiva con l'Amministrazione affinché continuasse ad incentivare il ricorso allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile da parte del personale dipendente.

Nel mese di febbraio 2021 il CUG ha sottoposto al personale dipendente una scheda al fine di verificare quale tematica approfondire in base a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità oltre che in base agli obiettivi del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 del Comune di Legnano: il risultato del sondaggio (che prevedeva come prima tematica da approfondire proprio quella del "*benessere organizzativo*") è stato trasmesso nel mese di marzo 2021 all'Amministrazione che, a novembre, ha avviato una indagine mirata tra tutti i lavoratori del cui esito ha preso atto il Comitato di Direzione.

Anche per l'anno 2021 in occasione della Giornata Internazionale della Donna l'Assessorato alle Pari Opportunità in collaborazione con l'Assessorato alla Cultura ha condiviso un ricco programma di proposte aperte a tutti i cittadini con scuole, parrocchie, enti, associazioni e cooperative che operano sul territorio di Legnano e che da anni promuovono iniziative sulle tematiche femminili.

Il programma è stato strutturato in tre blocchi di eventi, raggruppando i soggetti coinvolti e suddividendoli in:

- Le Istituzioni Scolastiche Cittadine
- Iniziative per i più Giovani
- Eventi in città

Programma molto vario in cui si sono alternati momenti di svago, spettacolo, culturali e artistici, tutti elaborati rispettando le norme anti COVID. Tutte le iniziative si sono svolte da domenica 28 febbraio fino a lunedì 22 marzo.

Alcuni spettacoli da svolgersi in luoghi chiusi sono stati sospesi causa norme Covid.

Si segnala inoltre un'ulteriore iniziativa, non inserita nel programma, che ha coinvolto gli alunni frequentanti i servizi di pre e post scuola delle scuole primarie cittadine in un laboratorio liberamente tratto dal libro "Storie della buonanotte per bambine ribelli, 100 vite di donne straordinarie" Ed. Mondadori, a cura delle educatrici della Coop. Stripes per riflettere sul ruolo della donna e conoscere donne che hanno creduto nei loro sogni e hanno lottato per realizzarli, i materiali realizzati (lettere, disegni, opere) verranno inseriti in una raccolta fotografica.

Il centro Antiviolenza e la UILDM hanno contribuito al progetto citato. Come di consueto, è stato esposto sul Palazzo Comunale uno stand a tema.

Nell'anno 2021 l'Amministrazione Comunale ha voluto sottolineare il suo interesse per l'ambito delle pari opportunità facendosi promotore di vari interventi.

Con delibera della Giunta Comunale n. 60 del 20 aprile 2021 "Candidatura quale ente capofila della rete antiviolenza Ticino Olona e modifica dello schema di contratto di concessione in uso gratuito con il comune di Cerro Maggiore, relativo alle porzioni di fabbricato sito in Legnano" il Comune di Legnano si è proposto quale Ente Capofila della Rete Antiviolenza denominata "Network Ticino Olona" fino ad allora in capo al Comune di Cerro Maggiore e ha dato avvio a tutte le procedure necessarie per acquisire tale ruolo, interfacciandosi principalmente con il Comune di Cerro Maggiore, il Tavolo Istituzionale e Regione Lombardia.

Il 2 novembre 2021, con delibera di Giunta Comunale n. 201 "Assunzione del ruolo di comune capofila della rete antiviolenza "Network Ticino Olona" dal 1/1/2022 e attivazione della procedura per individuare i soggetti gestori degli interventi e delle azioni" ci si è attivati allo scambio documentale con il comune di Cerro Maggiore e si è predisposta la documentazione da inviare a Regione Lombardia per il cambio del capofilato, nonché ci si è prontamente attivati per la predisposizione di tutti gli atti utili alla selezione dei partners del terzo settore, Centri Anti-violenza e Case rifugio, con cui avviare l'attività di coprogettazione, per la predisposizione della progettualità 2022-2023 da presentare a Regione Lombardia.

Il capofilato ha comportato l'interazione da parte del Comune di Legnano con tutta la rete dei partner composta da 51 comuni a cui si aggiungono ATS, ASST, Tribunale di Busto Arsizio, Centri Antiviolenza, Case rifugio, Centri per l'impiego, etc... nonché il rapporto diretto con Regione Lombardia e la predisposizione di idonee progettualità e piani finanziari.

Un altro passaggio importante si è realizzato con l'individuazione del partner del terzo settore che si è occupato della gestione della casa per le donne vittime di violenza, di seconda accoglienza.

Non sono poi mancati gli eventi di sensibilizzazione sul tema della violenza sulla donna, che si sono tenuti per la ricorrenza del 25 novembre 2021 sul territorio legnanese, e di cui si sono fatti promotrici sia le scuole superiori di secondo grado quali l'I.S.I.S. Bernocchi e il Liceo Galilei, nonché alcune associazioni, quali: il Centro Pertini in collaborazione con la Uildm, il Centro Italiano Femminile, Filo Rosa Auser e la Casa del volontariato.

L'Amministrazione Comunale ha provveduto a far verniciare di rosso n.7 panchine posizionate in parchi e giardini comunali, apponendo su ciascuna di esse una targa multilingue con indicato il numero del centro antiviolenza.

Purtroppo a causa delle condizioni meteorologiche non favorevoli, si è stati costretti a spostare l'iniziativa, dell'inaugurazione di una delle panchine rosse, nella Sala Stemma del comune. L'Assessore di riferimento ha aperto l'incontro al quale si sono succeduti gli interventi delle seguenti associazioni: Auser Filo Rosa, Centro Italiano Femminile, Uildm, Casa del volontariato.

La biblioteca comunale ha arricchito l'evento predisponendo un banchetto con dei testi e inserendo delle letture di brani nella scaletta dello stesso.

All'evento sono intervenuti alcuni giornalisti e alcuni studenti delle scuole secondarie di secondo grado.

5 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della Relazione si è sviluppato a partire soprattutto da maggio 2021, mese in cui l'amministrazione ha completato il processo di definizione/aggiornamento/rendicontazione di alcuni documenti inerenti il ciclo della performance.

A partire dalla data citata, il processo di redazione della Relazione è stato caratterizzato dalla impostazione della Relazione e ricognizione/acquisizione delle fonti informative necessarie alla sua redazione. E' stato ricostruito il ciclo di performance oggetto di valutazione tramite la verifica della disponibilità e l'utilizzo delle necessarie fonti informative ufficiali tra cui vanno citate:

- Il Documento Unico di Programmazione 2021/2023;
- il Piano delle Performance e Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 ;
- il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- il Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- il conto consuntivo 2021;
- il rapporto finale sulle valutazioni dei dirigenti e personale dipendente;
- altri materiali inerenti specifici aspetti da trattare nella Relazione di Performance.

Di seguito sono descritte nel dettaglio le fasi, i tempi e i soggetti coinvolti nel sistema di programmazione e valutazione del Comune di Legnano, ed è da queste fasi che si è partiti per definire il processo di redazione della relazione sulla performance.

FASE 1 – Programmazione – La Fase 1 del sistema è stata costituita dalla programmazione finanziaria e gestionale. Una fase, dunque, “preliminare” al sistema di misurazione e valutazione strettamente inteso, ma funzionale a definire gli obiettivi strategici e gestionali e la correlazione con il sistema di programmazione economico-finanziaria.

Output della fase 1 sono: il DUP, il bilancio di previsione con tutti i suoi allegati.

Soggetti coinvolti nella fase 1 sono stati: *gli organi di indirizzo politico amministrativo, il Segretario Generale e i dirigenti dell'ente.*

A fine anno 2020 gli organi di indirizzo politico-amministrativo, e segnatamente la Giunta Comunale, definisce gli indirizzi strategici e gestionali dell'anno successivo. Tenuto presente che la nuova amministrazione si è insediata nell'ottobre del 2020 la fase di programmazione ha richiesto un percorso più lungo/articolato in quanto, come detto in precedenza, l'amministrazione ha dovuto approvare le linee programmatiche e da qui si è proceduto alla definizione delle azioni strategiche sfociate in obiettivi strategici e gestionali.

Conseguentemente il Servizio Programmazione e Controllo, sentito il Segretario e i dirigenti, è stata predisposta una proposta degli obiettivi/attività dell'anno 2021 coerente con gli indirizzi espressi dall'organo di governo ed una proposta relativamente ai livelli di servizio, definendo i target per ciascuno degli indicatori ricompresi nel portafoglio delle attività e dei servizi dell'ente.

FASE 2 – Condivisione della programmazione – La Fase 2 del sistema è funzionale all'impostazione del ciclo di monitoraggio e valutazione e segnatamente alla esplicitazione della performance attesa a livello di ente e delle performance del singolo dipendente.

In altre parole la fase 2 favorisce, oltre i momenti formali di negoziazione interni al ciclo di programmazione economica e gestionale, la corretta comunicazione dei contributi attesi da ciascun individuo dell'organizzazione.

Output della fase 2 sono le schede individuali relative agli obiettivi gestionali, per le quali sono stati definiti ex ante appositi indicatori di risultato, che saranno soggette ad una valutazione intermedia ed alla valutazione finale, come di seguito specificato e, il PEG ed il Piano della performance.

Soggetti coinvolti nella fase 2 sono stati: *il Segretario Generale, il Nucleo di valutazione, i dirigenti dell'ente ed il personale dipendente.*

La metodologia impiegata è quella dell'assessment individuale, ovvero di un colloquio tra il Nucleo di valutazione e i Dirigenti, funzionale ad esplicitare gli standard prestazionali attesi sia a livello di organizzazione nel suo complesso sia a livello di singolo Settore. Analoghi colloqui vedranno impegnati i dirigenti dell'ente con il personale assegnato alle proprie strutture.

Fase 3 – Monitoraggio intermedio – il monitoraggio in corso d'anno è funzionale a rilevare eventuali scostamenti tra gli obiettivi gestionali programmati ed il risultato di performance allo stato raggiunto e attivare, ove necessario, interventi correttivi da inserire nel Piano annuale della performance e negli altri documenti di programmazione economica e gestionale approvati.

Output della Fase 3 è costituito da un report sugli andamenti gestionali del semestre e dalla elaborazione delle eventuali proposte di modifica del quadro della programmazione economica e gestionale vigente.

La fase di monitoraggio intermedio ha una rilevanza squisitamente gestionale.

I soggetti coinvolti nella fase 3 sono individuati come di seguito specificato:

- a. *gli organi di indirizzo politico amministrativo, responsabili per espressa previsione normativa del monitoraggio intermedio della performance organizzativa ed individuale;*
- b. *il Nucleo di valutazione, con il supporto della struttura tecnica permanente, per il presidio del processo di misurazione e valutazione della performance;*
- c. *il Segretario Generale, con il supporto della struttura tecnica permanente, per le attività di monitoraggio della performance organizzativa e individuale dei dirigenti dell'ente;*
- d. *i dirigenti dell'ente, responsabili del monitoraggio della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici*

Fase 4 – Rendicontazione e valutazione dei risultati – La valutazione finale conclude il ciclo di programmazione e controllo ed attiva il raccordo tra gli strumenti di monitoraggio e valutazione ed i sistemi di incentivazione.

Output della fase 4 è la relazione sulla performance dell'ente nella quale sono indicati i seguenti risultati:

- la valutazione della performance organizzativa;
- la valutazione dei risultati individuali e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti;

Soggetti coinvolti nella fase 4 sono:

- a. *il Nucleo di valutazione, con il supporto della struttura tecnica permanente, per il presidio del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e la proposta all'organo di indirizzo politico, della valutazione individuale dei dirigenti;*
- b. *i dirigenti dell'ente, responsabili della misurazione e valutazione della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici.*

A supporto delle attività descritte e per lo svolgimento dei compiti di cui all'art.14 del D.Lgs. n.150/2009 presso il Nucleo di Valutazione si è avvalso della collaborazione della “*Struttura tecnica permanente*”. La Struttura è l'organismo operativo del Nucleo di valutazione con cui è in costante raccordo e sulle cui indicazioni opera, fornendo altresì sostegno al gruppo dei dirigenti, trasmettendo agli stessi informazioni e strumenti atti ad ottimizzare la gestione delle attività.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

Anche per il 2021 si ribadisce che tra i punti che necessitano di un ulteriore miglioramento del ciclo di gestione delle performance è la realizzazione, del collegamento logico e l'integrazione tra la pianificazione della performance, il processo di programmazione economico-finanziaria (ed i suoi relativi documenti), nonché il bilancio d'esercizio, così come previsto dall'art. 5 e dall'art. 10 del Dlgs n. 150/2009.

Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

Il programma informatico - Prometeo Web – utilizzato dalla struttura per il collegamento tra la gestione degli obiettivi/attività e le risorse finanziarie corrispondenti, risulta incompleto e di non facile utilizzo e, dovrà essere ulteriormente integrato, anche in relazione alle necessità che di volta in volta vengono evidenziate dalla struttura organizzativa.

Si dovrà inoltre rivedere e migliorare il sistema di monitoraggio e controllo – in modo più univoco, sistematico e ricorrente delle informazioni richieste dal ciclo della performance – attualmente parziale e frazionato in più soggetti.

Dovrà essere potenziata la partecipazione attiva della dirigenza nel ciclo di gestione della performance, anche attraverso incontri mirati.

La dirigenza dovrà, altresì, avere il compito di condividere anche con i propri collaboratori il percorso intrapreso, coinvolgendo direttamente i ruoli intermedi (funzionari).



Città di Legnano

Documento di validazione della Relazione finale sulla performance – anno 2021

IL Nucleo di Valutazione

Tenuto conto dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione sulla *performance* – anno 2021;

Visto il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano della performance approvato dal Comune di Legnano per l'anno 2021;

Considerato il vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance, adottato ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. n.150/2009;

Visto l'art. 32 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto l'art. 1, comma 8-bis della L. n. 190/2012 ovvero che l'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

Considerato che il processo di validazione delle Relazione finale sulla *performance* avviene sulla base degli accertamenti che il Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno adottare nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio finale del Piano stesso;

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di valutazione

ATTESTA

Che il processo di misurazione e di valutazione per l'anno 2021 ha tenuto conto di quanto previsto nel Piano di prevenzione della corruzione (2021/2023) e che non risultano particolari criticità in tal senso;

VALIDA

la Relazione finale sulla *performance* – anno 2021;

INVITA

il Comune di Legnano a pubblicare, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs.n.33/2013 e ss. mm. e ii, la Relazione finale delle *performance* e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella sezione «Amministrazione trasparente».

Data, 27 giugno 2022

Il Presidente del Nucleo di valutazione
dott. Livio Frigoli