



Città di Legnano

SETTORE DIREZIONE
STRUTTURA TECNICA PERMANENTE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

*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.*

Approvata con atto di Giunta Comunale n. 107 del 26.6.2018

INDICE

1. PRESENTAZIONE.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI	4
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	4
2.2 Il contesto interno.....	8
2.3 I risultati raggiunti.....	11
2.4 Le criticità e le opportunità.....	11
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	13
3.1 Albero della performance.....	13
3.2 Obiettivi individuali.....	16
3.3 Trasparenza interna ed esterna.....	26
4. PARI OPPORTUNITA'	27
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA	
 PERFORMANCE.....	28
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	28
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.....	30

1. PRESENTAZIONE

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 67 del 14 aprile 2017, ha approvato il Piano delle Performance 2017-2019, 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, le attività rilevanti oltre al portafoglio dei servizi. Per ciascuno di tali obiettivi/attività sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione e alla performance individuale. A seguito dell'insediamento, a metà anno, della nuova amministrazione comunale il 2017 è stato caratterizzato da una discontinuità dell'attività gestionale che ha costretto a suddividere la programmazione in due fasi:

- Il primo semestre del 2017 è stato caratterizzato dal completamento del Piano di mandato 2012/17, dall'attuazione degli obiettivi contenuti nel bilancio previsionale adottato con delibera di C.C. n. 39 del 28.3.2017 e dall'avvio delle iniziative e dei progetti contenuti nel bilancio previsionale 2017.
- Il successivo periodo è stato caratterizzato da una verifica tecnico politica e da un processo di armonizzazione con le nuove linee di mandato della nuova amministrazione, approvate con deliberazione consigliere n. 74 del 12/09/2017.

Di conseguenza si è reso necessario assegnare ai dirigenti nuovi obiettivi gestionali, nonché stralciare alcuni obiettivi a suo tempo assegnati dalla precedente amministrazione, in coerenza con le nuove linee di mandato, pertanto si è dovuto procedere all'aggiornamento del Peg/PdP con successiva deliberazione n. 173 del 17 ottobre 2017.

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.

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 Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, ora "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, le funzioni in materia 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 politica ed amministrazione, 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 e 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 Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione comunale illustra 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*.

In particolare la Relazione riporta:

- a) la valutazione della performance organizzativa dell'ente
- b) la valutazione della performance individuale e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti
- c) la valutazione del personale dipendente, con informazioni di sintesi e aggregate.

Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria ed alla relazione illustrativa al conto consuntivo e allo schema del rendiconto della gestione 2017, la cui approvazione è avvenuta con delibere del CC n. 55 del 15.5.2018 e GC n. 69 del 17.4.2018, per la descrizione analitica dei risultati economico-finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2017.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione secondo quanto disposto dalla vigente normativa e, successivamente 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.

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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Uno degli effetti più deleteri della crisi economica degli ultimi anni è quello determinato, purtroppo anche nel nostro territorio, dalla volontà dello Stato centrale di tagliare costi e funzioni decentrate. Solo negli ultimi anni il Comune di Legnano ha dovuto far fronte alla volontà di cancellazione di alcune funzioni fondamentali: la Camera di commercio ha deciso di chiudere la sede legnanese e solo la volontà del territorio ha impedito che questo accadesse mettendo a disposizione una sede gratuita.

Il Tribunale invece è già stato chiuso nel 2013 e accorpato a quello di Busto Arsizio.

La stazione ferroviaria è stata declassata. Sotto il profilo dell'offerta nulla dovrebbe cambiare ma il segnale tendenziale non va certamente nella direzione del potenziamento di un servizio di fondamentale importanza quale è quello del trasporto pubblico.

L'esigenza di razionalizzazione dei costi annunciata anche dallo sportello di Regione Lombardia è stata risolta attraverso la ricollocazione della sede in una zona meno onerosa, evitando così la cancellazione della sede locale.

Sta di fatto che, comunque, i Sindaci e i Comuni sono stati i principali interlocutori istituzionali per le persone, le famiglie e le imprese che si sono trovate a dover affrontare le quotidiane difficoltà generate dalla grave situazione di stagnazione di disoccupazione.

L'anno 2017 è stato, altresì, caratterizzato da forti innovazioni istituzionali ed organizzative, esterne all'Ente, di cui va tenuto conto per contestualizzare i risultati raggiunti. Tra i cambiamenti più significativi rispetto al contesto esterno dell'Ente che ha avuto peso anche sull'organizzazione interna, va evidenziata la normativa che ha ridefinito tutta la materia sulla contrattualistica pubblica. La nuova normativa è entrata in vigore ad aprile del 2016 e nel 2017 ha subito ulteriori modificazioni/integrazioni (D.lgs. 50/2016 e D.lgs. 56/2017).

Sono entrati in vigore, altresì, anche i D.Lgs. 74/2017 e D.Lgs. 75/2017 – cosiddetti decreti Madia – il primo sulla “semplificazione delle norme in materia di valutazione, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione”, il secondo di riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze pubbliche.

Le normative citate hanno coinvolto e coinvolgeranno anche per gli anni futuri i comuni in un’attività di adeguamento alle novità legislative.

Giova segnalare, altresì, che nonostante i considerevoli tagli apportati agli stanziamenti avvenuti negli ultimi anni, la struttura organizzativa si è costantemente impegnata con estremo rigore per conseguire i risultati pianificati.

Per quanto riguarda i dati relativi al contesto locale relativi al territorio di Legnano anno 2017, si rinvia a quanto contenuto nel Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 39 del 28.3.2017.

Di seguito si riportano solo alcuni dati numerici sul contesto locale:

Popolazione Legnano 2003-2017

POPOLAZIONE RESIDENTE					
Anno	Residenti	Variazione	Famiglie	Componenti per Famiglia	%Maschi
2003	54.854	1,49	22.132	2,48	48,20%
2004	56.157	2,38	22.402	2,51	48,40%
2005	56.622	0,83	22.658	2,5	48,30%
2006	56.726	0,18	23.059	2,46	48,30%
2007	56.942	0,38	23.748	2,4	48,30%
2008	57.852	1,60	24.188	2,39	48,30%
2009	58.362	0,88	24.552	2,38	48,30%
2010	59.147	1,35	24.703	2,38	48,30%
2011	57.707	-2,43	25.359	2,26	48,10%
2012	58.335	1,09	25.618	2,00	48,20%
2013	60.269	3,31	25.628	2,34	48,34%
2014	60.451	0,30	25.699	2,34	48,31%
2015	60.262	- 0,31	24.836	2,32	48,25%
2016	60.259	- 0,004	26.027	2,32	48,10%
2017	60.176	- 4,16	25.889	2,32	48,07%

Fonte: ufficio servizi demografici Comune di Legnano

Bilancio Demografico Legnano

Anno	Popolazione Media	Natalità	Mortalità	Crescita Naturale	Migratorio Totale
Tassi (calcolati su mille abitanti)					
Anno	Popolazione Media	Natalità	Mortalità	Crescita Naturale	Migratorio Totale
2003	54.453	9,90%	9,20%	0,7	14
2004	55.506	9,80%	8,10%	1,7	21,7
2005	56.390	9,80%	9,10%	0,7	7,5
2006	56.674	9,00%	9,10%	-0,1	2
2007	56.834	10,50%	8,60%	2	1,8
2008	57.397	10,00%	8,70%	1,3	14,5
2009	58.107	10,30%	8,70%	1,6	7,1
2010	58.755	9,10%	9,00%	0	13,3
2011	58.427	10,25%	8,12%	2,13	6,65
2012	58.021	9,13%	9,76%	-0,93	11,44
2013	59.302	9,25%	8,52%	0,74	31,87
2014	60.360	8,57%	9,17%	-0,62	3,63
2015	60.357	7,87%	9,38%	-1,51	-1,62
2016	60.261	8,14%	10,07%	- 1,93	-3,80
2017	60.133	7,89%	10,22%	- 2,33	0,96

Fonte: ufficio servizi demografici Comune di Legnano

POPOLAZIONE STRANIERA

Anno	Residenti Stranieri	Residenti Totale	% Stranieri	Minorenni	Famiglie con almeno uno straniero	Famiglie con capofamiglia straniero	Nati in Italia	% Maschi
2005	3.451	56.622	6,10%	717	-	-	-	52,00%
2006	4.001	56.726	7,10%	862	-	-	492	52,20%
2007	4.319	56.942	7,60%	972	1.895	1.440	578	52,20%
2008	4.970	57.852	8,60%	1.097	2.136	1.628	698	51,60%
2009	5.573	58.362	9,50%	1.281	2.329	1.806	838	51,20%
2010	6.287	59.147	10,60%	1.442	2.577	2.004	960	50,50%
2011	6.742	57.707	11,68%	1.542	2.745	2.157	1.077	50,50%
2012	5.666	58.335	9,71%	1.641	2.866	2.234	1.173	49,98%
2013	5.949	60.269	9,87%	1.754	2.894	2.240	1.288	49,45%
2014	7.140	60.451	11,81%	1.753	2.915	2.172	1.326	49,44%
2015	7.236	60.262	12,01%	1.734	2.981	2.175	1.343	48,88%
2016	6.925	60.259	11,49%	1.684	3.039	2.168	1.295	48,02%
2017	7.053	60.008	11,75%	1.739	3.139	2.161	1.334	47,86%

Fonte: ufficio servizi demografici Comune di Legnano

Provenienza per Area (2015)			
Da Dove	Quanti	%Maschi	%Totale
<u>Europa Centro Orientale</u>	1.788	44,0%	25,3%
<u>America Centro Meridionale</u>	1.542	39,7%	21,8%
<u>Africa Settentrionale</u>	847	58,2%	12,0%
<u>Unione Europea</u>	816	40,2%	11,6%
<u>Asia Centro Meridionale</u>	778	63,9%	11,0%
<u>Asia Orientale</u>	613	50,2%	8,7%
<u>Africa Occidentale</u>	568	67,3%	8,0%
<u>Asia Occidentale</u>	29	37,9%	0,4%
<u>Africa Centro Meridionale</u>	28	35,7%	0,4%
<u>Africa Orientale</u>	28	46,4%	0,4%
<u>America Settentrionale</u>	11	54,5%	0,2%
<u>Altri Paesi Europei</u>	9	44,4%	0,1%
<u>Oceania</u>	2	50,0%	0,0%
<u>Apolidi</u>	1	0,0%	0,0%

Fonte: www.comuni-italiani.it

INDICATORI REDDITUALI

Di seguito si pubblicano alcuni dati utili ad una miglior conoscenza del contesto sociologico locale. I dati sono desunti al sito www.comuni-italiani.it

REDDITO MEDIO						
Anno	Dichiaranti	Popolazione	%pop	Importo	Media/Dich.	Media/Pop.
<u>2005</u>	41.692	56.622	73,6%	934.735.315	22.420	16.508
<u>2006</u>	41.670	56.726	73,5%	983.815.558	23.610	17.343
<u>2007</u>	42.133	56.942	74,0%	1.015.030.676	24.091	17.826
<u>2008</u>	42.879	57.852	74,1%	1.045.776.885	24.389	18.077
<u>2009</u>	42.407	58.362	72,7%	1.031.037.433	24.313	17.666
<u>2010</u>	42.554	59.147	71,9%	1.047.989.259	24.627	17.718
<u>2011</u>	42.418	57.707	73,5%	1.069.138.602	25.205	18.527
<u>2012</u>	42.141	58.335	72,2%	1.062.182.350	25.205	18.208
<u>2013</u>	41.920	60.269	69,6%	1.071.280.437	25.555	17.775
<u>2014</u>	42.165	60.451	69,8%	1.096.096.705	25.995	18.132
<u>2015</u>	42.245	60.262	70,1%	1.123.942.426	26.605	18.651

Confronto redditi Legnano con Provincia/Regione/Italia anno 2015

Nome	Dichiaranti	Popolazione	%pop	Importo Complessivo	Reddito Medio	Media/Pop.
Legnano	42.245	60.262	70,1 %	1.123.942.426	26.605	18.651
Provincia di Milano	2.286.656	3.208.509	71,3 %	64.438.649.409	28.180	20.084
Lombardia	7.005.140	10.008.349	70,0 %	171.693.127.652	24.510	17.155
Italia	40.239.091	60.665.551	66,3 %	831.896.205.927	20.674	13.713

SISTEMA ECONOMICO E PRODUTTIVO

Anno	Auto	Motocicli	Autobus	Trasporti Merci	Veicoli Speciali	Trattori e Altri	Totale	Auto per mille abitanti
2004	33.310	4.431	24	2.663	935	22	41.385	593
2005	33.756	4.239	22	2.841	969	28	41.855	596
2006	33.890	4.236	22	3.074	1.326	30	42.578	597
2007	33.995	4.314	22	3.051	1.284	34	42.700	597
2008	34.442	4.511	22	3.066	1.283	39	43.363	595
2009	34.819	4.577	23	3.009	671	38	43.137	597
2010	35.268	4.659	25	2.953	641	43	43.589	596
2011	35.579	4.832	24	2.906	631	45	44.017	617
2012	35.628	4.829	24	2.831	602	41	43.955	611
2013	35.744	4.906	24	2.848	605	49	44.176	593
2014	35.879	4.965	24	2.799	596	58	44.321	594
2015	36.136	4.997	24	2.775	616	53	44.601	600
Prov. MI 2015	1.767.548	333.014	3.462	156.980	36.569	5.362	2.302.935	551

2.2 Il contesto interno

In attuazione delle linee di politica economico-finanziaria definite nei documenti programmatici di carattere generale, il vertice politico-amministrativo dell'ente ha così svolto tutte le funzioni mirate ad una coerente traduzione delle priorità politiche.

Il 2017 è risultato un anno particolarmente impegnativo, anche in considerazione del fatto che si è insediata la nuova amministrazione comunale e, pertanto, si è reso necessario rivedere, nella seconda

metà dell'anno, la programmazione gestionale alla luce delle nuove linee programmatiche approvate con deliberazione consigliere n. 74 del 12/09/2017.

Anche a fronte dei cambiamenti verificatesi, sia nel contesto esterno che all'interno dell'ente, il comune di Legnano ha, comunque, ottenuto risultati positivi e coerenti rispetto alla previsione.

Di seguito alcune delle attività principali attuate dall'amministrazione nel corso del 2017:

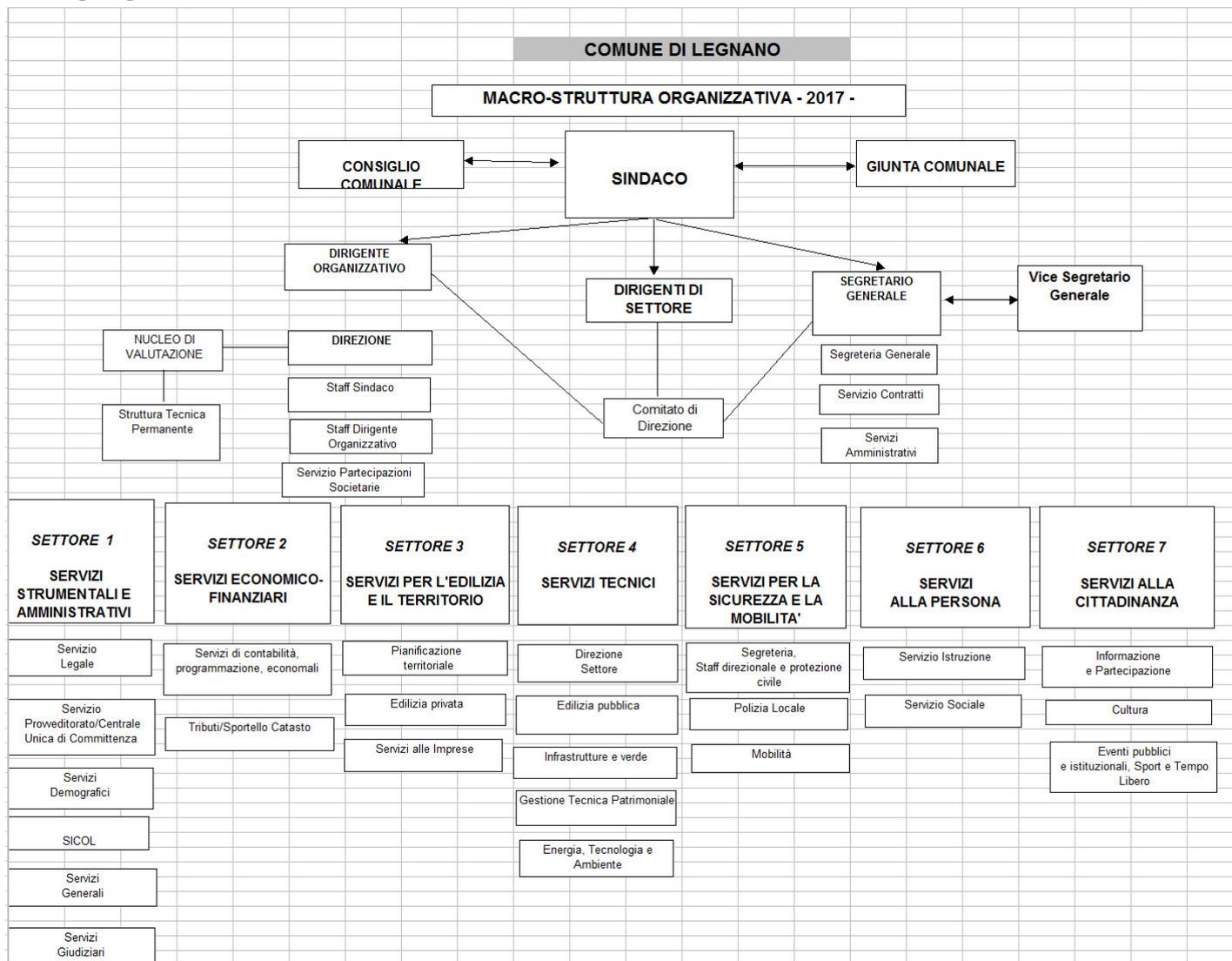
- Riattivazione dell'ufficio del Giudice di Pace di Legnano, a suo tempo soppresso ad opera del D.Lgs. 7/9/2012 n. 156 di revisione delle circoscrizioni giudiziarie. Dopo l'indicazione fornita dal Consiglio Comunale (deliberazione n. 80 del 27/7/2015) ed a fronte dell'istanza conseguentemente inviata al Ministero della Giustizia da parte del Comune, con Decreto del 27/5/2016 è stato autorizzato il ripristino dell'Ufficio. Le relative funzioni sono state attivate a far data dal 2/1/2017. con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 9.1.2017 sono state assegnate n. 4 unità all' "Ufficio del Giudice di Pace" inserito in un nuovo Servizio "Servizi Giudiziari" all'interno del Settore 1.
- Completa digitalizzazione del procedimento di liquidazione fatture da parte degli uffici comunali
- Azioni di recupero dei crediti erp per gli inquilini morosi
- Sgravi per lotta ludopatie, sono state individuate modalità per la concessione di sgravi tassa rifiuti (TARI) a favore di esercizi commerciali che adottino iniziative di dismissione slot machines
- Lotta all'evasione dei tributi sugli immobili, sono state svolte attività di controllo finalizzati all'emissione di avvisi di accertamento tributari anche con l'ausilio di estrapolazioni dal SIT
- Sviluppo urban center, a seguito attivazione nuovo sito, sono state potenziate le forme di comunicazione delle attività del Settore particolarmente focalizzato sui momenti di partecipazione connessi a procedimenti urbanistici attuativi e aggiornamenti PGT
- Interventi per la prevenzione e la riduzione vulnerabilità edifici scolastici (solai)
- Riqualificazione serramenti stabili scolastici (scuola primaria Manzoni - scuola secondaria Tosi - scuola primaria De Amicis)
- Ridestinazione stabile scuole Cantu'
- Sicurezza integrata, implementazione delle strategie di "sicurezza partecipata" come il controllo di vicinato, anche in ambito commerciale, contrasto all'abbandono di rifiuti, sgombero e messa in sicurezza di aree e immobili, contenimento delle occupazioni abusive
- Festival dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza
- Progetto album di famiglia

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 rappresenta l'insieme delle unità organizzative dell'ente e delle funzioni corrispondenti. Sarà invece compito dei singoli dirigenti implementare la micro-struttura, ovvero l'insieme delle posizioni di lavoro dell'ente, le responsabilità e i compiti attribuiti alle stesse.

Al 31 dicembre 2017, il Comune di Legnano risulta strutturato in 7 Settori secondo il seguente organigramma:



Le risorse umane del comune disponibili al 31 dicembre 2017 sono pari a 274 unità, distribuite come indicato nel prospetto seguente:

CATEGORIA	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
Dirigente Organizzativo°	//	//	1
Segretario Generale *	//	1	//
Dirigente di Settore	7	5	2 (di cui 2 [“])
D3	16	13	3
D1	52	50	2
C	145	143	2
B3	25	22	3
B1	38	32	6
A	11	9	2
TOTALE	294	274	20

“ di cui 1 coperto con contratto a tempo determinato di diritto pubblico

° non rientra nel conteggio totale – Dir. extra-dotazionale art. 110, comma 2, TUEL

* non rientra nel conteggio totale

Nell'anno 2017 è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 230 del 19.12.2017 una parziale riorganizzazione dell'Ente con la definizione di una nuova macro-organizzazione rispetto a quella precedentemente approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 188 del 30.11.2015: tale riorganizzazione è stata determinata dalla necessità di far fronte ad alcuni adempimenti resi obbligatori per legge oltre che dalla finalità di costituire degli aggregati di competenze omogenee tra loro combinati in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'Ente, nell'ottica della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione per far fronte alla costante riduzione del personale in servizio (al 31.12.2014 erano presenti 294 unità contro i 287 presenti al 31.12.2015, i 283 presenti al 31.12.2016 e i 274 presenti al 31.12.2017).

Nel corso dell'anno 2017 sono stati avviati alcuni progetti per attività socialmente utili, ai sensi del D.Lgs. 14.9.2015 n. 150 (che ha abrogato il D.Lgs. 1.12.1997 n. 468), impiegando complessivamente n. 25 unità, per le seguenti finalità:

- sviluppare un'importante funzione sociale finalizzata alla valorizzazione delle persone estromesse dal mondo del lavoro, supportando per quanto possibile in questo momento di difficile congiuntura economica, le famiglie e i lavoratori colpiti dalla crisi;
- procedere al recupero di professionalità preziose impiegando risorse umane, seppur in modo temporaneo, al fine di migliorare il livello dei servizi resi alla cittadinanza e di supportare il personale attualmente in servizio nello svolgimento della propria attività, senza dimenticare il risparmio che ne consegue in termini economici per l'amministrazione comunale in considerazione anche delle attuali disposizioni normative di contenimento della spesa pubblica e, in particolare, della spesa di personale.

2.3 I risultati raggiunti

Anche se il 2017 è stato caratterizzato da cambiamenti esterni ed interni rilevanti e da innovazioni legislative ed organizzative, l'Ente è riuscito a dare continuità alla propria attività.

E' in questo contesto che l'attuazione del ciclo di gestione della performance, seppure nella sua complessità, diviene anche stimolo per accelerare la realizzazione di nuovi obiettivi e modalità organizzative e gestionali.

Le disposizioni contenute nel citato decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, modificato e integrato dal D.Lgs n. 74/2017 (cosiddetta Legge Madia), stabilendo una più stretta correlazione tra il ciclo della pianificazione strategica e il ciclo della programmazione finanziaria, hanno consentito di avviare quel processo di formazione del bilancio e della connessa allocazione delle risorse, fondato su determinate linee politiche e rigorose scelte ritenute essenziali e prioritarie per l'intera amministrazione.

In particolare, il citato decreto legislativo n. 150, nel definire il ciclo di gestione della performance, impone alle amministrazioni di individuare e attuare in maniera coerente le priorità politiche e gli obiettivi strategici, collegandoli direttamente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

L'obiettivo fondamentale è stato migliorare non solo gli output – servizi erogati – quanto gli outcome, ossia i risultati in termini di efficacia dell'azione dell'Ente.

Nei punti seguenti verrà rappresentato il livello di raggiungimento della performance organizzativa dell'Ente e di quella individuale dei dirigenti e del personale dipendente.

2.4 Le criticità e le opportunità

A partire dal 2014 il nostro Comune è stato inserito nella sperimentazione prevista dal D. Lgs 23 giugno 2011 n. 118 sull'armonizzazione contabile degli enti territoriali. Scopo della nuova normativa è stato

quello di armonizzare gli ordinamenti contabili dei diversi livelli di gestione pubblica. La nuova norma ha affiancato alla tradizionale contabilità finanziaria un sistema di contabilità economico-patrimoniale. Aderendo alla sperimentazione dei nuovi sistemi contabili, la struttura organizzativa ha dovuto affrontare non poche difficoltà per l'applicazione della normativa secondo i principi di cui al citato decreto.

A tal proposito si è lavorato a stretto contatto con gli operatori della casa di software al fine di implementare i programmi secondo le necessità dell'ente. E' stato assicurato in via continuativa il necessario supporto a tutti i Settori/Uffici dell'ente.

Per quanto riguarda la programmazione gestionale degli obiettivi, a fine 2017 il programma gestionale "Prometeo web" che consente di allineare gli obiettivi strategici alla attività ordinaria è stato rivisitato e riallineato alle linee strategiche della nuova amministrazione, pertanto il personale interessato ha lavorato per predisporre il nuovo Piano di Mandato ripartito per "Azioni Strategiche" – che esprimono gli ambiti d'azione entro i quali, nel corso del mandato dell'attuale Amministrazione 2017/2022, verrà sviluppata l'attività politico-amministrativa del Comune - e, ad ogni Azione Strategica, sono stati collegati uno o più Obiettivi gestionali, come illustrato nello schema di DUP 2018/2020 approvato con delibera di CC n. 115 del 28.11.2017 e successivamente esplicitato nel Piano della performance – Piano esecutivo di gestione 2018-2020.

Le azioni strategiche sono state collegate alle missioni e programmi contabili, sono state quindi create le nuove righe di budget in relazione al Piano di mandato per il monitoraggio dei risultati e si è deciso, a partire dall'anno 2018, di indicare nelle determinazioni di impegno spesa l'azione strategica di riferimento così da poter estrapolare, a consuntivo, i risultati contabili. In fase di verifica dei risultati si stabiliranno le eventuali correzioni da apportare al sistema, per rendere più funzionale lo stesso

Soltanto con il rendiconto dell'attività gestionale 2018 si potranno evidenziare gli eventuali correttivi da apportare al sistema, in relazione anche alle decisioni che assumerà la nuova amministrazione.

L'approvazione formale del piano esecutivo di gestione sezione operativa e piano delle performance (pdp) 2017-2019 è avvenuta con delibera di Giunta Comunale n.67 del 14 aprile 2017, in anticipo rispetto all'anno precedente (atto di Giunta Comunale n. 96 del 6.6.2016), ma 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 le seguenti attività:

- da dicembre 2016 la struttura organizzativa ha lavorato per declinare l'attività gestionale per l'anno 2017;
- condivisione di tutti i componenti della Giunta e del Comitato di Direzione della proposta degli obiettivi/attività gestionali;
- da febbraio 2017 è stata avviata una negoziazione con i dirigenti per la definizione delle schede di PEG 2017 comprensive della tempistica di attuazione degli obiettivi e della definizione del peso degli obiettivi nell'ambito del settore;
- nel Piano delle Performance sono stati introdotti alcuni adeguamenti al sistema di valutazione della performance organizzativa;

tutti i documenti di cui sopra sono stati trasmessi al Nucleo di valutazione per le decisioni di competenza

Grazie a questo lavoro, seppure non completo, la struttura organizzativa ha beneficiato dall'anno 2017 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 2017-2019 nei seguenti tre macro ambiti di attività:

Rappresentazione della performance organizzativa del Comune di Legnano



Per ognuna delle dimensioni sopraindicate, 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 dal Piano di mandato. Tutti gli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa sono infatti riportabili ad uno dei 10 obiettivi del Pdm (Piano di mandato approvato dal Consiglio Comunale con delibera CC n.56 del 27.9.2012).

Tutti gli obiettivi assegnati sono altresì correlati alle "Azioni Strategiche". Le AS (azioni strategiche) sono 26 e corrispondono a specifici ambiti di azione politico-amministrativa.

In pratica:

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

Di conseguenza, In questo ambito, sono declinati gli obiettivi gestionali e le attività 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/attività, 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 delle attività e dei servizi:

In questo ambito, sono declinate le attività strutturali di settore (portafoglio dei servizi) e le iniziative di miglioramento di cui all'art. 1, comma 5, CCNL 1.4.1999.

Il lavoro di rendicontazione del “portafoglio dei servizi” è stato sviluppato sulla base degli indicatori/target contenuti nel Piano Performance 2017/2019. Va peraltro precisato che nella fase di valutazione dei risultati è stata rilevata una insufficiente adeguatezza di alcuni indicatori rispetto alle esigenze complessive del lavoro. Trattasi, ad esempio, delle rilevazioni effettuate a campione ovvero di quelle basate su medie ponderate. In questi casi si è ritenuto più utile escludere gli indicatori dalla rendicontazione finale. Il totale degli indicatori esclusi, rispetto all’elenco approvato con il PdP/PEG 2017/2019 non ha comunque inficiato il risultato finale.

Per quanto riguarda la valutazione delle iniziative di miglioramento la stessa è stata effettuata dal Nucleo di Valutazione in relazione al raggiungimento degli indicatori prestabiliti rendicontati dai responsabili dei servizi.

3. Lo stato di salute dell’ente:

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

Salute economico-finanziaria:

- a) rispetto equilibri di bilancio: (on /off)
- b) indicatori finanziari contenuti nel DUP 2017/2019: il risultato è stato ottenuto sulla media della valutazione di ciascun indicatore

Salute organizzativa :

sono stati individuati alcuni indicatori collegati alla modernizzazione ed al miglioramento qualitativo dell’organizzazione: il risultato è stato ottenuto in relazione al raggiungimento o meno del target stabilito ex ante

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

Il Piano Performance 2017/2019, ha individuato alcuni criteri di dettaglio cui ci si è attenuti in sede di valutazione della *performance organizzativa*. In particolare ha stabilito che, a ciascuno dei macroambiti in cui si articola la performance sia assegnato il seguente peso ponderale:

1) Il grado di attuazione della strategia – peso 45%

2) Il portafoglio dei servizi – peso 35%

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 2017 che è stato pari a 86,58 come esplicitato nel prospetto di seguito proposto:

Riepilogo Risultati Performance Organizzativa

MACRO-AMBITI DI VALUTAZIONE	VALORE OTTENUTO
IL GRADO DI ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA PESO 45%	43,62
IL PORTAFOGLIO DEI SERVIZI PESO 35%	27,96
LO STATO DI SALUTE DELL'ENTE PESO 20%	15
VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2017	86,58

3.2 Obiettivi individuali

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ha 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 nell'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 hanno stabilito che la "performance individuale" del personale dirigenziale è 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 perviene 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 tre dimensioni.

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

Va precisato che a fronte del particolare contesto temporale di inizio del nuovo mandato Amministrativo avvenuto a fine giugno 2017, si è proceduto ad un controllo sull'andamento dell'attività gestionale 2017, sulla base della programmazione definita nel PEG/PdP, approvato con delibera n. 67 del 14.4.2017 e, i dirigenti, sentiti i nuovi assessori di riferimento, hanno proposto interventi correttivi su una parte degli obiettivi assegnati dalla precedente amministrazione, in coerenza con le nuove linee di mandato, pertanto si è dovuto procedere all'aggiornamento del Peg/PdP con successiva deliberazione n. 173 del 17 ottobre 2017.

Si deve evidenziare, altresì, che l'aggiornamento del PEG/PdP è stato giustificato anche dal fatto che il Dirigente Organizzativo – ha concluso il proprio mandato alla fine del mese di agosto e, le sue attività sono state distribuite tra gli altri dirigenti in servizio.

Il Nucleo di valutazione, considerate le motivazioni degli adeguamenti, con verbale del 6 ottobre 2017 ha avallato le proposte presentate.

In relazione alla valutazione delle *prestazioni dirigenziali* si riporta di seguito il riepilogo delle valutazioni rilevate nell'anno 2017:

RIEPILOGO VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ANNO 2017

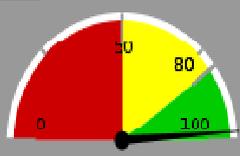
	DIRIGENTI DI SETTORE	Performance Organizzativa PESO 30%	Raggiungimento Obiettivi *** PESO 40%	Comportamenti Organizzativi PESO 30%	TOTALE PUNTEGGIO INDIVIDUALE
1	Settore 1 Servizi strumentali e amministrativi	25,97	36,08	20,89	82,94
2	Settore 2 Servizi economico finanziari	25,97	38,74	21,40	86,11
3	Settore 3 Servizi per l'edilizia e il territorio	25,97	33,35	21,11	80,43
4	Settore 4 Servizi tecnici	25,97	36,28	21,60	83,85
5	Settore 5 Servizi per la sicurezza e la mobilità	25,97	34,74	23,50	84,21
6	Settore 6 Servizi alla persona	25,97	38,34	18,41	82,72
7	Settore 7 Servizi alla cittadinanza	25,97	37,32	20,89	84,18

MEDIA VALUTAZIONI	83,49
--------------------------	--------------

Di seguito si riporta l'elenco degli obiettivi*** realizzati da ciascun settore:

OBIETTIVI ANNO 2017

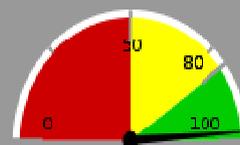
Settore :				
01 - Servizi Strumentali E Amministrativi				
<i>Tipo Obiettivo</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Anno Inizio</i>	<i>Anno Fine</i>	<i>Raggiungimento al 31/12/2017</i>
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB01.T2 - ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB01.T4 - TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	2015	2017	90,00
AR - Attività Rilevante	A1.22 - PREDISPOSIZIONE MODULISTICA WEB PROCEDIMENTI ONLINE A.T.	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A1.23 - DIGITALIZZAZIONE PROCEDIMENTO LIQUIDAZIONE FATTURE	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A1.24 - AZIONI RECUPERO CREDITI ERP	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CCO1 - BANDO PERIFERIE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CCO18 - EVOLUZIONE NUMERAZIONE CIVICI	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CCO26 - RIQUALIFICAZIONE STABILE EX TRIBUNALE	2017	2017	85,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CCO27 - ATTIVAZIONE DEL NUOVO DATA CENTER	2017	2017	60,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CCO3 - SVILUPPO SIT	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CCO34 - PORTALE IMPRESAINUNGIORNO (IIUG)	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CO10 - SERVIZI CIMITERIALI NUOVA MODALITA' GESTIONE	2017	2017	95,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CO11 - POLIZZA A TUTELA VITTIME DI REATI	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CO12 - NUOVI SERVIZI ONLINE RICHIESTA DI AGIBILITA	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CO8 - REGOLAMENTO ACQUISTI SOTTOSOGLIA	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB01.CO9 - NUOVO UFFICIO GIUDICE DI PACE	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB01.T12 - RENDICONTAZIONE DI FINE MANDATO	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB01.T13 - RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB01.T14 - CUSTOMER SATISFACTION	2017	2017	90,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB01.T15 - VERIFICA MODULISTICA DEI PROCEDIMENTI IN AMMINISTRAZIONE TRASP	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB01.37 - ATTIVAZIONE "SPID" ED EROGAZIONE SERVIZI	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB01.38 - ITER DOCUMENTAZIONE DIGITALE	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB01.39 - REGOLAMENTO CIMITERIALE	2017	2017	100,00

Settore	Raggiungimento al 31/12/2017
01 - Servizi Strumentali E Amministrativi	

Settore :		02 - Servizi Economico-Finanziari		
Tipo Obiettivo	Obiettivo	Anno Inizio	Anno Fine	Raggiungimento al 31/12/2017
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB02.T2 - ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB02.T4 - TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	2015	2017	90,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB02.12 - Lotta all'evasione tributi sugli immobili	2016	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB02.17 - REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	2016	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB02.CCO1 - BANDO PERIFERIE	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB02.CCO2 - AMGA SPORT	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB02.CCO29 - PARCHEGGIO NUOVO OSPEDALE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB02.CCO3 - SVILUPPO SIT	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB02.CCO31 - RIQUALIFICAZIONE MERCATO SETTIMANALE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB02.CO15 - SGRAVI PER LOTTA LUDOPATIE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB02.CO33 - PACCHETTO AGEVOLAZIONI PER AREE DISMESS	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB02.T12 - RENDICONTAZIONE DI FINE MANDATO	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB02.T13 - RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB02.T14 - CUSTOMER SATISFACTION	2017	2017	90,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB02.T15 - VERIFICA MODULISTICA DEI PROCEDIMENTI IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE (AT)	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB08.CO13 - PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE SOCIETA' PARTECIPATE	2017	2017	100,00

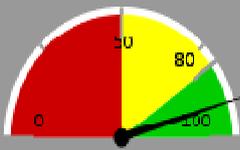
Settore	Raggiungimento al 31/12/2017
---------	------------------------------

02 - Servizi Economico-Finanziari



Settore :		03 - Servizi Per L'Edilizia E Il Territorio		
<i>Tipo Obiettivo</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Anno Inizio</i>	<i>Anno Fine</i>	<i>Raggiungimento al 31/12/2017</i>
AR - Attività Rilevante	A3.07 - CRITICITA' ATTUATIVE PIANI CONVENZIONATI	2015	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A3.11 - ADEGUAMENTO PROCEDURE A NUOVE NORMATIVE	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB03.T2 - ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB03.T4 - TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	2015	2017	90,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB03.17 - Integrazione normativa edilizia a scala sovracomunale	2016	2017	90,00
AR - Attività Rilevante	A3.16 - CONCESSIONI SUOLO PUBBLICO ATTIVITA' "EXTRA MERCATO"	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A3.17 - PROPOSTA DI SVILUPPO URBAN CENTER A SEGUITO ATTIVAZIONE NUOVO SITO	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB03.CCO12 - NUOVI SERVIZI ONLINE RICHIESTA DI AGIBILITA'	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB03.CCO3 - SVILUPPO SIT	2017	2017	50,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB03.CCO32 - REGOLAMENTO SAGRE E FIERE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB03.CCO33 - PACCHETTO AGEVOLAZIONI PER AREE DISMESSE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB03.CCO6 - PROGETTO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DEI TEMPI E DEGLI ORARI AGGIORNATO	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB03.CO16 - ATTIVITA' CONSEQUENTI ALL'ENTRATA IN VIGORE DELL'AGGIORNAMENTO PGT	2017	2017	85,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB03.CO18 - EVOLUZIONE NUMERAZIONE CIVICI	2017	2017	60,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB03.CO34 - PORTALE IMPRESAINUNGIORNO (IIUG)	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB03.T12 - RENDICONTAZIONE DI FINE MANDATO	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB03.T13 - RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB03.T14 - CUSTOMER SATISFACTION	2017	2017	90,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB03.T15 - VERIFICA MODULISTICA DEI PROCEDIMENTI IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	2017	2017	100,00

	(AT)			
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB03.32 - AGGIORNAMENTO REGOLAMENTI	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB03.33 - MAPPATURA AREE FRAGILI	2017	2017	50,00

Settore	Raggiungimento al 31/12/2017
03 - Servizi Per L'Edilizia E Il Territorio	

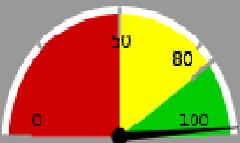
Settore :		04 - Servizi Tecnici		
Tipo Obiettivo	Obiettivo	Anno Inizio	Anno Fine	Raggiungimento al 31/12/2017
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB04.T2 - ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB04.T4 - TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	2015	2017	90,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.46 - Interventi straordinari di riqualificazione patrimonio edilizia residenziale pubblica - DDL 2016 Stabilità	2016	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.48 - RIQUALIFICAZIONE DELLA VASCA ESTERNA E DEGLI IMPIANTI FUNZIONALI	2016	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A4.44 - ACQUISTO PALAZZINA TENNIS	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A4.46 - PROSECUZIONE CENSIMENTO AMIANTO	2017	2017	0,00
AR - Attività Rilevante	A4.47 - ADESIONE NUOVA CONVENZIONE CONSIP FONIA	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A4.48 - ADESIONE NUOVA CONVENZIONE CONSIP SISTEMA PUBBLICO CONNETTIVITA'	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A4.49 - RINNOVO APPALTO NOVENNALE MANUTENZIONE ASCENSORI	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A8.27 - GARA GAS	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO1 - BANDO PERIFERIE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO10 - SERVIZI CIMITERIALI NUOVA MODALITA' GESTIONE	2017	2017	95,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO13 - PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE SOCIETA' PARTECIPATE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO16 - ATTIVITA' CONSEQUENTI ALL'ENTRATA IN VIGORE DELL'AGGIORNAMENTO PGT	2017	2017	50,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO2 - AMGA SPORT	2017	2017	100,00

OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO30 - RUGBY SOUND	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO31 - RIQUALIFICAZIONE MERCATO SETTIMANALE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO7 - INIZIATIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'-CENTRO ANTIVIOLENZA	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CCO9 - NUOVO UFFICIO GIUDICE DI PACE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CO20 - RIDESTINAZIONE STABILE SCUOLE CANTU'	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CO21 - INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE STRADALE SULLA VIABILITA' LOCALE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CO22 - INTERVENTI STRADALI SULLA MOBILITA' DOLCE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CO26 - RIQUALIFICAZIONE STABILE EX TRIBUNALE	2017	2017	85,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB04.CO27 - ATTIVAZIONE DEL NUOVO DATA CENTER	2017	2017	90,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB04.T12 - RENDICONTAZIONE DI FINE MANDATO	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB04.T13 - RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB04.T14 - CUSTOMER SATISFACTION	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB04.T15 - VERIFICA MODULISTICA DEI PROCEDIMENTI IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE (AT)	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.84 - ILLUMINAZIONE PUBBLICA	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.85 - INTERVENTI PER LA PREVENZIONE E LA RIDUZIONE VULNERABILITA' EDIFICI SCOLASTICI (SOLAI)	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.86 - MESSA IN FUNZIONE DEL NUOVO PARCHEGGIO DI VIA GAETA DI PROPRIETA' RFI	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.87 - PASSERELLA PEDONALE PER ISOLA FLUVIALE	2017	2017	70,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.88 - AGGIORNAMENTO PIANO DI AZZONAMENTO ACUSTICO CONSEQUENTE AGGIORNAMENTO PGT	2017	2017	85,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.89 - RIQUALIFICAZIONE SERRAMENTI STABILI SCOLASTICI (SCUOLA PRIMARIA MANZONI - SCUOLA SECONDARIA TOSI - SCUOLA PRIMARIA DE AMICIS)	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB04.90 - CONCESSIONE DI LAVORI PUBBLICI - PROGETTAZIONE, ESECUZIONE E GESTIONE DI STRUTTURE SPORTIVE PRESSO IL CAMPO COMUNALE "G. MARI"	2017	2017	100,00

Settore	Raggiungimento al 31/12/2017
04 - Servizi Tecnici	<p>A semi-circular gauge chart with a scale from 0 to 100. The scale is marked at 0, 50, 80, and 100. The gauge is divided into four colored segments: red (0-50), yellow (50-80), green (80-100), and white (100-100). A black needle points to the 100 mark, indicating 100% achievement.</p>

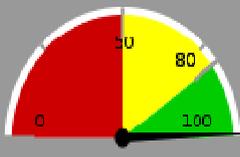
Settore :		05 - Servizi Per La Sicurezza E La Mobilita'		
Tipo Obiettivo	Obiettivo	Anno Inizio	Anno Fine	Raggiungimento al 31/12/2017
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB05.T2 - ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB05.T4 - TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	2015	2017	90,00
AR - Attività Rilevante	A5.31 - PROGRAMMAZIONE ANNUALE INTERVENTI SEGNALETICA	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A5.32 - SICUREZZA INTEGRATA	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A5.33 - PIEDIBUS	2017	2017	60,00
AR - Attività Rilevante	A5.34 - SERVIZIO RIPRISTINI	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A5.35 - DOMENICHE A PIEDI	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A5.36 - PATTO LOCALE SICUREZZA	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A5.37 - PROROGA CONTRATTO SERVIZIO TPL E GESTIONE NUOVO AFFIDAMENTO ATTRAVERSO L'AGENZIA	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CCO1 - BANDO PERIFERIE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CCO15 - SGRAVI PER LOTTA LUDOPATIE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CCO21 - INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE STRADALE SULLA VIABILITA' LOCALE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CCO22 - INTERVENTI STRADALI SULLA MOBILITA' DOLCE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CCO3 - SVILUPPO SIT	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CCO30 - RUGBY SOUND	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CO28 - PROCESSI EDUCATIVI E CAMPAGNE DI PREVENZIONE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CO29 - PARCHEGGIO NUOVO OSPEDALE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB05.CO31 - RIQUALIFICAZIONE MERCATO SETTIMANALE	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB05.CO32 - REGOLAMENTO SAGRE E FIERE	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB05.T12 - RENDICONTAZIONE DI FINE MANDATO	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB05.T13 - RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB05.T14 - CUSTOMER SATISFACTION	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB05.T15 - VERIFICA MODULISTICA DEI PROCEDIMENTI IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE (AT)	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB05.47 - STRATEGIE PER RIDUZIONE INCIDENTALITA' STRADALE	2017	2017	100,00

OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB05.48 - SINERGIE , PROGETTUALITA' E DOTAZIONI FINALIZZATE ALLA SICUREZZA	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB05.50 - IMPLEMENTAZIONE ATTIVITA' DI POLIZIA STRADALE E TERRITORIALE	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB05.51 - RAFFORZAMENTO ORARIO DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB05.52 - AGIRE SULLA PERCEZIONE DI INSICUREZZA	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB05.53 - SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB05.55 - SAFETY MANIFESTAZIONI	2017	2017	100,00

Settore	Raggiungimento al 31/12/2017
05 - Servizi Per La Sicurezza E La Mobilita'	

Settore :		06 - Servizi Alla Persona		
Tipo Obiettivo	Obiettivo	Anno Inizio	Anno Fine	Raggiungimento al 31/12/2017
AR - Attività Rilevante	A6.17 - Articolazione gestionale servizi alla persona del Comune a seguito costituzione Azienda So.Le	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB06.T2 - ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB06.T4 - TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	2015	2017	90,00
AR - Attività Rilevante	A6.33 - BANDO FAMI	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A6.34 - FESTIVAL DEI DIRITTI DELL'INFANZA E DELL'ADOLESCENZA	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB06.CCO16 - ATTIVITA' CONSEGUENTI ALL'ENTRATA IN VIGORE DELL'AGGIORNAMENTO PGT	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB06.CCO28 - PROCESSI EDUCATIVI E CAMPAGNE DI PREVENZIONE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB06.CCO30 - RUGBY SOUND	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB06.CCO6 - PROGETTO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DEI TEMPI E DEGLI ORARI AGGIORNATO	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB06.CC01 - BANDO PERIFERIE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB06.CO7 - INIZIATIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'-CENTRO ANTIVIOLENZA	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB06.T12 - RENDICONTAZIONE DI FINE MANDATO	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB06.T13 - RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI	2017	2017	100,00

OB_TR - Obiettivo trasversale	OB06.T14 - CUSTOMER SATISFACTION	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB06.T15 - VERIFICA MODULISTICA DEI PROCEDIMENTI IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE (AT)	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB06.34 - HOUSING SOCIALE: PREDISPOSIZIONE NUOVO BANDO e INTEGRAZIONE INTERVENTI CON NASCENTE AGENZIA PER LA CASA DELL'AZIENDA SOLE	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB06.35 - CONTRATTI DI SERVIZIO AZIENDA SOLE	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB06.36 - BANDO "CON I BAMBINI"	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB06.37 - LABORATORI SCOLASTICI SULLA PARITA' DI GENERE	2017	2017	100,00

Settore	Raggiungimento al 31/12/2017
06 - Servizi Alla Persona	

Settore :		07 - Servizi Alla Cittadinanza		
Tipo Obiettivo	Obiettivo	Anno Inizio	Anno Fine	Raggiungimento al 31/12/2017
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB07.T2 - ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE	2015	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB07.T4 - TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	2015	2017	90,00
AR - Attività Rilevante	A7a.20 - SERVIZI INFORMATIVI SUI SOCIAL NETWORK	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A7a.21 - PORTALE DELLA RENDICONTAZIONE	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A7a.22 - APP INFORMATIVA	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A7b.26 - NUOVI PROGETTI "ART BONUS"	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A7b.27 - "PALABORSANI" CASTELLANZA	2017	2017	100,00
AR - Attività Rilevante	A7b.28 - PROGETTO ALBUM DI FAMIGLIA	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB07b.CCO13 - PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE SOCIETA' PARTECIPATE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB07b.CCO2 - AMGA SPORT	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB07b.CCO26 - RIQUALIFICAZIONE STABILE EX TRIBUNALE	2017	2017	85,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB07b.CO30 - RUGBY SOUND	2017	2017	100,00

OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB07b.35 - SPONSORIZZAZIONE EVENTI CULTURALI E DEL TEMPO LIBERO	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB07b.36 - GESTIONE TEATRO	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB07b.37 - NUOVO ACCORDO CON COMUNE GALLARATE/MA*GA	2017	2017	100,00
OB_GES - Obiettivo Gestionale	OB07b.38 - NUOVA OMOLOGAZIONE PISTA PALIO SECONDO ORDINANZA 2016 MIN. SALUTE	2017	2017	100,00
OB_CO - Obiettivo di coinvolgimento	OB07.CC32 - REGOLAMENTO SAGRE E FIERE	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB07.T12 - RENDICONTAZIONE DI FINE MANDATO	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB07.T13 - RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB07.T14 - CUSTOMER SATISFACTION	2017	2017	100,00
OB_TR - Obiettivo trasversale	OB07.T15 - VERIFICA MODULISTICA DEI PROCEDIMENTI IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE (AT)	2017	2017	100,00

Settore	Raggiungimento al 31/12/2017
07 - Servizi Alla Cittadinanza	<p>A semi-circular gauge chart with a scale from 0 to 100. The needle points to 100. The segments are colored: red (0-50), yellow (50-80), and green (80-100).</p>

Per quanto riguarda il *personale dipendente*, si riporta di seguito il riepilogo delle valutazioni attribuite, tenendo presente che il punteggio massimo attribuibile è 100:

Differenziazione della valutazione di risultato del personale dipendente			
N. tot. Dipendenti valutati	% dipendenti con valutazione uguale o > di 90	% dipendenti con valutazione compresa tra 61 e 89	% dipendenti con valutazione inferiore o uguale a 60
271	1,10%	94,10%	4,80%

Differenziazione della valutazione di risultato del personale con posizione organizzativa			
N. tot. Dipendenti valutati	% dipendenti con valutazione uguale o > di 90	% dipendenti con valutazione compresa tra 61 e 89	% dipendenti con valutazione inferiore o uguale a 60
18	55,56%	44,44%	-----

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 nel 2013 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.

Alla luce delle disposizioni legislative sopra richiamate il Comune di Legnano ha provveduto a quanto segue:

- approvazione Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C) 2017-2019 (delibera di Giunta comunale n. 10 del 30.1.2017);
- nomina di una Unità di Progetto *“Amministrazione Trasparente”* che nell'anno 2017 ha proceduto alla verifica inerente lo stato di attuazione del P.T.T.I. e lo stato di pubblicazione delle informazioni nella sezione *“Amministrazione Trasparente”* accessibile dal sito istituzionale del Comune di Legnano, in ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- attestazione del Nucleo di Valutazione relativa alla verifica sulla pubblicazione, sull'aggiornamento, sulla completezza e sull'apertura del formato di ciascun dato ed informazione richieste dalla legge;

Si 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.

4 PARI OPPORTUNITA'

Le donne nel comune di Legnano rappresentano complessivamente circa il 61% 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 2017 – a seguito di procedura pubblica - ha individuato un nuovo "Consulente di fiducia" al quale i dipendenti 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. 54 del 31.3.2015 - 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 di Giunta Comunale n. 19 del 6.2.2017 è stato adottato il "Piano triennale di azioni positive" per gli anni 2017-2019, 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 il rapporto "attività per l'utenza" e "attività interna" e la conciliazione dei tempi della vita lavorativa e della vita privata.

Il Comune di Legnano, a fronte della fotografia del territorio e dei suoi mutamenti, ha ritenuto indispensabile istituire nel corso del 2013 un proprio organo consultivo e propositivo per il superamento delle disparità sociali e culturali tra uomini e donne: la Commissione Femminile – Pari Opportunità - che si occupa anche di politiche di genere, si pone gli obiettivi di diffondere una cultura contro la violenza delle donne, di sostenere i saperi femminili, di incoraggiare una migliore accessibilità al lavoro con meno discriminazioni e di promuovere nella città una conciliazione dei tempi di lavoro e di vita delle donne e degli uomini.

La Commissione composta da 11 donne ha terminato il proprio mandato a giugno dell'anno 2017.

L'Assessorato alle Pari Opportunità, in collaborazione con la Commissione Femminile e Pari Opportunità, ha organizzato i seguenti eventi per promuovere la giornata internazionale della donna:

- Mostra fotografica - dal 25 febbraio al 12 marzo 2017 è stata aperta alla cittadinanza una mostra fotografica sul lavoro femminile presso il Castello Visconteo;
- Incontro sul lavoro femminile – presso il Castello Visconteo il 7 marzo 2017 è stato organizzato un dibattito sul lavoro femminile, durante questo appuntamento è stata presentata la ricerca "Donne in cifre: Legnano e Altomilanese" a cura di AFOL, in cui è stata illustrata la situazione specifica della nostra città e del nostro territorio.

Nel 2017 è stato presentato alla Regione Lombardia un progetto ammesso e finanziato con il bando Progettare la Parità in Lombardia 2017 dal titolo "In scena alla pari veramente" con azioni rivolte alle scuole cittadine e alla cittadinanza tra cui l'evento del 25 novembre al Teatro Tirinnanzi presentato dalle scuole secondarie di secondo grado e IAL Lombardia (Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia) - sede Legnano.

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Relazione sulla Performance, che conclude il ciclo di gestione della performance, rappresenta il documento attraverso il quale l'Amministrazione descrive i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento.

Il processo di redazione della Relazione si è sviluppato a partire soprattutto da aprile 2018, 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 2017/2019;
- il Piano delle Performance 2017-2019 e Piano Esecutivo di Gestione;
- il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- il Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- la Valutazione del Piano della Performance;
- il conto consuntivo 2017;
- 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 del 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, il PEG ed il Piano della performance.

Soggetti coinvolti nella fase 1 sono stati: *gli organi di indirizzo politico amministrativo, il Dirigente Organizzativo, ed i dirigenti dell'ente.*

A fine anno 2016 gli organi di indirizzo politico-amministrativo, e segnatamente la Giunta Comunale, definisce gli indirizzi strategici e gestionali dell'anno successivo.

Il Dirigente Organizzativo, sentiti i dirigenti, predispone una proposta degli obiettivi/attività dell'anno 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 di valutazione, che saranno soggette ad una valutazione intermedia ed alla valutazione finale, come di seguito specificato.

Soggetti coinvolti nella fase 2 sono stati: *il Nucleo di valutazione, il dirigente Organizzativo 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 intermedi 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 Dirigente Organizzativo, con il supporto della struttura tecnica permanente, delle 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 – Valutazione e rendicontazione 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;
- la valutazione del personale dipendente, con informazioni di sintesi e aggregate.

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 è stata costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una "*Struttura tecnica permanente*" la cui responsabilità risulta in capo al responsabile e coordinatore del Settore Direzione. 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 2017 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 delle attività e le risorse finanziarie corrispondenti, risulta incompleto e di non facile utilizzo e, dovrà essere ulteriormente integrato, anche in considerazione del fatto che a partire dall'anno 2018 è entrato a regime il nuovo Piano di mandato.

Sono stati organizzati alcuni incontri con la software house che gestisce anche i programmi della contabilità.

A complicare ulteriormente l'attività interna è stata l'implementazione del nuovo sistema contabile che ha comportato una serie di importanti cambiamenti nell'ambito della gestione dei documenti di programmazione economico-finanziaria e nell'adozione dei diversi tipi di provvedimenti, oltre che un pesante carico aggiuntivo sia in termini formativi che, soprattutto, di lavoro per tutti gli uffici dell'Ente. In tale contesto i servizi della ragioneria hanno svolto incontri con la software house che gestisce l'applicativo della contabilità, per la risoluzione degli innumerevoli problemi informatici.

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 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 2017

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 2017

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

Visto il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano delle performance approvato dal comune di Legnano per l'anno 2017;

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. 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;

Ritenuto opportuno considerare ed Applicare quanto previsto dall'art. 1, comma 8-bis della L. n. 190/2012;

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 intermedio e finale del Piano stesso;

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di valutazione

PRENDE ATTO

Che nel Documento Unico di Programmazione 2017/2019 sono previsti specifici obiettivi e che risultano coerenti con il Piano di prevenzione della corruzione (2017/2019), il Piano Esecutivo di gestione e il Piano della performance (anno 2017);

ATTESTA

Che il processo di misurazione e di valutazione per l'anno 2017 ha tenuto conto di quanto previsto nel Piano di prevenzione della corruzione (2017/2019) e che non risultano particolari criticità in tal senso;

VALIDA

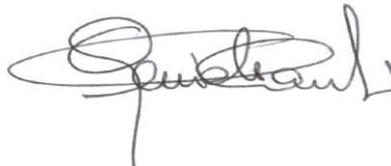
la Relazione finale sulla *performance* – anno 2017;

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*».

Legnano, 11 giugno 2018

Il Presidente del Nucleo di valutazione
dott. Claudio Geniale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claudio Geniale', written in a cursive style.