



**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 98 DEL 07/06/2023**

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022. APPROVAZIONE.

L'anno **2023**, addì **07** del mese di **giugno** alle ore **14:30**, con continuazione, presso la Sala Giunta della sede Comunale di Palazzo Borghi, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sindaco **CASSANI ANDREA**.

Sono intervenuti i Signori:

		Presenti/Assenti
CASSANI ANDREA	SINDACO	Presente
LONGOBARDI ROCCO	VICE SINDACO	Presente
ALLAI CHIARA MARIA	ASSESSORE	Presente
CANZIANI CORRADO	ASSESSORE	Assente
DALL'IGNA GERMANO	ASSESSORE	Presente
MAZZETTI CLAUDIA MARIA	ASSESSORE	Presente
PICCHETTI STEFANIA	ASSESSORE	Presente
RECH SANDRO	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Generale **SARNELLI GIACINTO**.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- l'art. 48, comma 2 del d.lgs. 18/08/2000, n. 267;
- gli art. 10 e 14 del d.lgs. 27/10/2009, n. 150, così come modificato dal d.lgs. 25/05/2017, n. 74;

Richiamati:

- la deliberazione del Consiglio Comunale 19/12/2022 n. 61, esecutiva, con la quale sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di Previsione degli esercizi 2023 – 2025 e relativi allegati;
- la deliberazione della Giunta Comunale 21/12/2022 n.157, esecutiva, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G) 2023 – 2025;
- la deliberazione della Giunta Comunale 01/03/2023, n. 38, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) relativo agli anni 2023 - 2025;
- la deliberazione della Giunta comunale 02/03/2018, n. 35, esecutiva, a oggetto: "Nuovo sistema di valutazione e misurazione della Performance. Approvazione" e s.m.i., così come integrata dalla deliberazione 17/06/2020 n. 67;
- la deliberazione della Giunta comunale 20/12/2016, n. 169, esecutiva, a oggetto "Approvazione nuovo regolamento di organizzazione e gestione del personale" e s.m.i.;
- la deliberazione del Consiglio comunale 17/04/2023 n. 6, esecutiva, di approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2022;

Considerato che il Comune di Gallarate ha recepito le disposizioni sul Ciclo di gestione della performance nel proprio "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" e che pertanto la Giunta Comunale ha provveduto ad adottare i seguenti documenti:

- Sistema di misurazione e valutazione della Performance, con le deliberazioni sopra citate;
- Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024, con deliberazione 27/04/2022 n. 24, efficace ai sensi di legge;

Fatto rilevare che, con riferimento al ciclo della Performance 2022 di cui alla presente deliberazione (antecedente all'introduzione del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione - ad opera dell'art. 6 del D.L. 80/2021) il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) era il documento che unificava organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) di cui all'articolo 108, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance (P.P.) di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 e declinava, in maggior dettaglio, la programmazione operativa definendo annualmente gli obiettivi esecutivi da assegnare ai dirigenti di settore, unitamente alle risorse ed ai mezzi, permettendo di orientare e guidare la gestione al raggiungimento dei risultati;

Esaminata la proposta di "Relazione sulla Performance", nelle risultanze di cui all'allegato A) che costituisce parte integrante della presente proposta di deliberazione, definita dal Vicesegretario Vicario con la collaborazione dei Dirigenti e con l'interessamento di tutta la struttura comunale;

Evidenziato che il documento "Relazione sulla Performance – i risultati dell'anno 2022" è stato redatto:

- in conformità alle indicazioni di A.N.AC., ex CiVIT, contenute nella deliberazione n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- in forma sintetica al fine di una immediata comprensione per i cittadini e per gli altri utenti finali nel rispetto dell'art. 14, comma 4, lett. c) del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), n. 3) del d.lgs. n. 74/2017;

Evidenziato che, successivamente all'approvazione, il documento "Relazione sulla Performance – i risultati dell'anno 2022", ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del d.lgs. n. 150/2009, sarà trasmesso al Nucleo di Valutazione per la validazione ai fini della sua efficacia ma che sullo stesso sono state già acquisite le relative valutazioni;

Considerato che:

- a conclusione del ciclo della performance dell'esercizio 2022 nulla osta all'approvazione della relativa Relazione;
- gli obiettivi affidati ai Dirigenti sono stati consuntivati totalizzando una percentuale di realizzazione pari al 97,35% per gli obiettivi individuali, del 95,54% per gli obiettivi di sistema – processi e del 91,90% per la Performance organizzativa – Prevenzione della corruzione, trasparenza ed esito dei controlli interni;
- le risultanze economiche della gestione si evincono dal rendiconto dell'esercizio 2022, approvato con deliberazione del Consiglio comunale 17/04/2023, n. 6, efficace ai sensi di legge;
- una volta approvata la Relazione sulla Performance dell'esercizio 2022 potrà essere dato corso alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione ed alle successive doverose pubblicazioni e procedere, quindi, alla liquidazione delle spettanze dei dipendenti del Comune di Gallarate per l'anno 2022;

Ritenuto:

- di approvare la Relazione sulla Performance per l'anno 2022, nei modi e nei termini di cui all'accluso allegato, che della presente deliberazione forma parte integrante e sostanziale sub A);
- di rimandare ai contenuti della deliberazione del Consiglio comunale 17/04/2023, n. 6, efficace ai sensi di legge, per la dimostrazione dei contenuti della gestione riferita all'esercizio finanziario 2022;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i prescritti pareri di regolarità tecnica e tecnico-contabile previsti dall'art. 49, comma 1 del D.Lgs 18/08/2000, n. 267 espressi, rispettivamente, dal:

- Vicesegretario Generale Vicario;
- Responsabile del Settore Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica e Contratti;

Acquisito, altresì, sulla proposta di deliberazione il parere del Vicesegretario Generale Vicario ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. f) del vigente Regolamento di organizzazione e gestione del personale;

a voti unanimi, resi nei modi di legge ed in forma palese

DELIBERA

1. di approvare, richiamate tutte le motivazioni esposte in premessa, il documento "Relazione sulla Performance – i risultati dell'anno 2022", nelle risultanze di cui all'allegato A) che della presente deliberazione forma parte integrante e sostanziale, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009;

2. di evidenziare che la "Relazione sulla Performance" costituisce lo strumento mediante il quale il Comune di Gallarate comunica agli stakeholder, interni ed esterni, i risultati della sua attività ottenuti nel corso dell'anno precedente relativi:

- all'attuazione degli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione (DUP);
- alla gestione degli obiettivi esecutivi di progetto e di processo;
- alla misurazione della Performance organizzativa di ente e dei settori;
- all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi in materia di trasparenza;

3. di trasmettere il documento "Relazione sulla Performance" al Nucleo di Valutazione per la validazione ai fini della sua efficacia ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del d.lgs. n. 150/2009;

4. di mandare al Responsabile della Trasparenza la successiva pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente / Performance / Relazione sulla Performance";

INDI

con distinta e separata votazione, resa all'unanimità dei presenti, la Giunta comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 per portare a completamento di adempimenti consequenziali che da essa derivano.

Allegati – 1

A) Relazione sulla Performance – i risultati dell'anno 2022

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
CASSANI ANDREA

IL SEGRETARIO GENERALE
SARNELLI GIACINTO

La Relazione sulla Performance

(art. 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 150/2009 e delibera n° 5/2012 ex CIVIT, ora A.N.AC.)

· i risultati dell'anno 2022 ·

Approvata con deliberazione di G.C. n. del.....

Il Comune
aperto



La centralità dei
risultati



La
rendicontazione



INDICE

1. Premessa	3
2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2022	7
3. Il contesto esterno ed interno	8
3.1. Il contesto esterno di riferimento	8
3.2. L'amministrazione in cifre – il contesto interno	9
4. Risultati Performance Organizzativa	12
4.1 Sintesi dei risultati di performance organizzativa	12
4.2 - Performance organizzativa di Ente	12
4.3 - La performance organizzativa dei settori	13
5. La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini	17
6. Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	18
7. Risultati Performance Individuale	20
7.1 - Il sistema premiale dei dirigenti	20
7.2 Risultati obiettivi individuali	21
7.3 I risultati della valutazione del Personale dipendente non dirigente	22
8. Il processo di redazione della Relazione sulla performance	23

1. Premessa

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", nel delineare la disciplina del Ciclo della *performance* ha previsto, all'art. 10, la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla *performance* che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La Relazione è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione dà conto a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, dei risultati ottenuti nel periodo considerato e degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, il presente documento, sintetizza le risultanze scaturite dalle azioni poste in essere nell'arco del 2022, nonché gli esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

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

La Relazione, muovendo dal contesto esterno di riferimento e analizzando l'organizzazione interna dell'Amministrazione e le relative funzioni, dà conto dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Documento Unico di Programmazione ed agli obiettivi esecutivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione (obiettivi che, dal 2023, figurano nella sottosezione Performance del PIAO); l'albero della *performance* illustra poi il *cascading* degli elementi del processo pianificatorio.

La Relazione, nel rispetto del principio di coerenza e di integrazione tra il Ciclo di gestione della *performance* ed il Ciclo di gestione economico finanziario contenuto nella nuova contabilità armonizzata, è redatta in forma sintetica al fine di consentire una più immediata comprensione da parte dei cittadini, come richiesto dall'art. 14 del già citato d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. n. 74/2017, e con rinvii ai documenti che contengono le informazioni di maggior dettaglio.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Il Piano ha durata triennale ma deve essere aggiornato annualmente. Con la deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 1° marzo 2023, il Comune di Gallarate ha approvato il P.I.A.O. per il triennio 2023-2025

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



I documenti del Ciclo di gestione della Performance

Documenti di PROGRAMMAZIONE

- ✓ DUP
- ✓ DUP con Nota di aggiornamento

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

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

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

Il DUP è articolato in due Sezioni:

- Sezione Strategica (SeS), che sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato del Sindaco ed individua gli obiettivi strategici da perseguire nel quinquennio del mandato amministrativo;
- Sezione Operativa (SeO), con orizzonte temporale di riferimento triennale, di durata pari a quello del Bilancio di Previsione Finanziario ed a scorrimento annuale, che individua, per ogni singola Missione, i Programmi che l’ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici, descrive le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate ed individua gli obiettivi operativi.

Documenti per la MISURAZIONE

✓ Sistema di misurazione e valutazione:

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

Documenti di RENDICONTAZIONE

✓ Rendiconto della Gestione

È il documento che valuta l’efficacia dell’azione con riferimento ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati ed ai costi sostenuti in riferimento ai risultati conseguiti, e gli altri documenti previsti dall’art. 11, comma 4, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118

- ✓ PEG
- ✓ PIAO (sottosezione Performance)

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) Art. 169 del D.lgs. 267/2000 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) Art. 6 del D.L. 80/2021

Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO)

È il documento che dà esecuzione nel breve periodo (1 anno) agli obiettivi operativi, assegna le risorse ed individua le relative responsabilità.

Piano della Performance (PP)

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

Con l’introduzione del P.I.A.O., gli obiettivi di Performance dell’Ente rientrano nella relativa, apposita sezione, mentre il PEG si connota come un documento di programmazione quasi esclusivamente finanziario, focalizzandosi nella suddivisione degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio preventivo per ciascun responsabile di servizio.

✓ Stato di attuazione dei programmi:

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

✓ Relazione sulla Performance

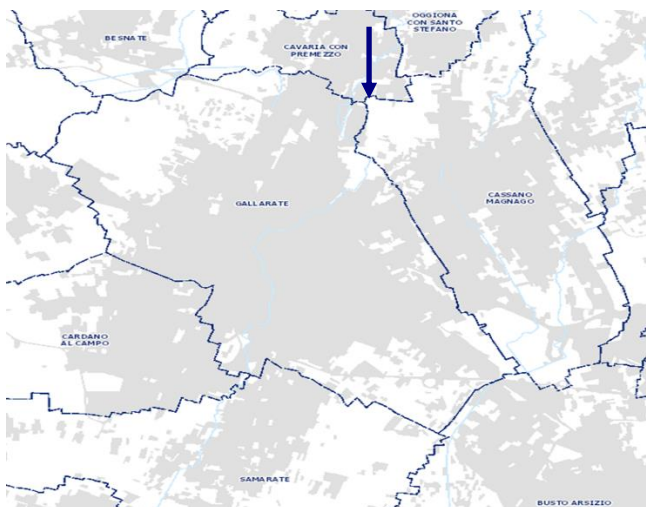
- È il documento con il quale si comunicano ai cittadini i risultati ottenuti e la valutazione degli stessi con riferimento a scostamenti ed impiego di risorse
- Il documento conclude il “Ciclo di gestione della

2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2022

	Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Reperibilità sul sito www.comune.gallarate.va.it
PROGRAMMAZIONE	Linee Programmatiche di Mandato	Deliberazione di C.C. n° 55 del 20/12/2021	/	Raggiungibile dal banner Servizi on line/Consultazione atti nella homepage
	Documento Unico di Programmazione-DUP (DUP)	Deliberazione di C.C. n° 54 del 20/12/2021	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo"
	Bilancio di previsione economico-finanziario	Deliberazione di C.C. n° 54 del 20/12/2021	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo"
	Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2022-2024	Deliberazione di G.C. n° 25 del 27/04/2021	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione"
	Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 comprendente Piano dettagliato degli obiettivi 2022 e Piano della performance 2022-2024	Deliberazione di G.C. n° 24 del 27/04/2022	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Performance / Piano della Performance"
	P.I.A.O. (Piano integrato di Attività e Organizzazione) 2022/2024	Deliberazione di G.C. n° 51 del 29/06/2022	/	Raggiungibile dal banner Servizi on line/Consultazione atti nella homepage
VALUTAZIONE E MISURAZIONE	Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Deliberazione di G.C. n° 35 del 02/03/2018	Deliberazione di G.C. n° 67 del 17/06/2020	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Performance / Sistema di misurazione e valutazione della Performance"
RENDICONTAZIONE	Rendicontazione dei risultati per la performance organizzativa 2021	Deliberazione di G.C. n° 45 del 22/06/2022	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Performance/ Relazione sulla Performance"
	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022	Deliberazione di C.C. n° 6 del 17/04/2023	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo"

3. Il contesto esterno ed interno

3.1. Il contesto esterno di riferimento



Varese (18,54 km)

- **DOVE:** Regione Lombardia, Basso Varesotto nell'area metropolitana di Milano, a 6 km di distanza dall'aeroporto di Malpensa. Il suo centro dista, in linea d'aria, circa 19 Km dal centro del capoluogo di Provincia (Varese).
- **CONFINI:** Arsago Seprio, Besnate, Busto Arsizio, Cardano al Campo, Casorate Sempione, Cassano Magnago, Cavarina con Premezzo e Samarate.
- **TERRITORIO:** superficie complessiva di 20,98 kmq, quasi totalmente pianeggiante.
- **POPOLAZIONE:** 54.294 abitanti al 31.12.2022.
- **DENSITA':** 2.587,89 abitanti per Kmq.
- **QUARTIERI:** Centro, Crenna-Moriggia-Ronchi, Cascinetta-Cajello, Cedrate-Sciarè, Arnate-Madonna in C.
- **SCUOLE PRESENTI:** 10 scuole dell'infanzia statali e 6 scuole dell'infanzia paritarie; 10 scuole primarie statali e 3 scuole primarie private paritarie; 4 plessi statali e 2 istituti privati paritari per quanto concerne la scuola secondaria di primo grado, e 4 istituti statali, 2 istituti privati e 1 percorso di formazione per quanto riguarda la scuola secondaria di secondo grado. Sono altresì presenti n. 4 asili nido pubblici e n. 2 asili nido privati.
- **MOBILITÀ E TRASPORTO PUBBLICO:** il trasporto ferroviario è gestito da Trenord. La città di Gallarate è interessata dalle seguenti tratte: Regio Express RE5 (Porto Ceresio-Varese-Gallarate-Milano); Linee S30 e S50 (linee transfrontaliere, gestite dall'impresa ferroviaria italo-elvetica TI.LO.) che collegano la Confederazione svizzera (con partenza dalle località di Mendrisio/Bellinzona/Biasca/Airolo) con l'Aeroporto di Malpensa; Linea S5 Varese-Gallarate-Milano-Treviglio; Regionale RE4: tratta Domodossola-Arona-Gallarate-Milano; Regionale RE5: Luino-Gallarate-Milano; Trasporto su gomma (servizio bus): linea GA-CAS (che collega Gallarate all'Aeroporto di Milano Malpensa); linea H609 (Legnano-Busto Arsizio-Gallarate); linea H632 (Gallarate-Varese); il servizio di trasporto in ambito comunale si articola in 5 linee urbane gestite dalla società AMSC S.p.A.
- **CENTRI CULTURALI:** HIC Hub Istituti Culturali (Museo Arte Gallarate (MAGA) e Biblioteca Civica Majno), Museo della Collegiata (Basilica di Santa Maria Assunta), Museo della Società gallaratese per gli Studi Patri
- **SUPERFICIE NON URBANIZZATA (%):** la superficie non urbanizzata della Città di Gallarate è pari al 36,06% della superficie totale del territorio comunale, pari a 139,34 mq pro capite.
- **PARCHI:** i parchi cittadini sono ben 42, il più noto dei quali è il parco Bassetti che copre una superficie di 3,56 Ha.

3.2. L'amministrazione in cifre – il contesto interno

LA POPOLAZIONE		Analisi dei mutamenti dinamici della popolazione.					Commento
POPOLAZIONE		2018	2019	2020	2021	2022	Popolazione e fasce d'età I dati esposti evidenziano un nuovo incremento della popolazione residente dopo una fase (iniziata nel 2020, in concomitanza con l'esplosione dell'emergenza pandemica da Covid-19) nella quale si stava assistendo ad un lento ma costante calo demografico. Parallelamente, anche la popolazione straniera è tornata a “crescere” rispetto al biennio precedente, con un incremento di ben 228 unità. L'andamento demografico, pur confermando un saldo naturale (bilancio nati/morti) negativo, ha però registrato un aumento delle nascite, dopo un periodo segnato da un progressivo calo delle stesse. Densità La densità abitativa del Comune è molto elevata in relazione alla media della Provincia di Varese (732 ab/kmq). In base all'ultimo dato rilevato, Gallarate si colloca al 3° posto per densità abitativa (fonte www.tuttitalia.it - dati al 1° gennaio 2023), che riprende i dati forniti dall'Istat).
	residenti al 31/12	53.339	54.146	53.882	53.719	54.294	
	densità popolazione per Kmq	2.543,59	2.582,07	2.569,48	2.560,48	2.587,89	
	stranieri	8.847	8.359	8.956	8.924	9.152	
	nati nell'anno	421	435	385	370	385	
	deceduti nell'anno	563	545	632	690	645	
	immigrati	2.027	2.663	1.353	1.662	3.063	
	emigrati	1.971	2.190	340	1.823	2.075	
	Saldo naturale (differenza tra nati e morti)	-142	-110	-247	-320	-260	
	Saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	56	473	1.013	-161	988	

**STRUTTURA
DELL'ORGANIZZAZIONE
AL 31/12/2022**

Analisi dei dati relativi al personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, a tempo determinato o con contratto flessibile.

		2018	2019	2020	2021	2022
PERSONALE IN SERVIZIO	Segretario Generale	1	1	1	1	0
	Dirigenti a tempo ind.	7	6	6	6	6
	Dirigenti a tempo det.	0	0	1	1	1
	Posizioni Organizzative	11	12	12	9	12
	Dipendenti a tempo ind.	237	232	227	223	214
	Dipendenti a tempo det.	4	4	4	4	6
	Totale Personale in servizio	260	255	251	244	239

		2018	2019	2020	2021	2022
ETA' MEDIA DEL PERSONALE	Dirigenti	54,85	56,16	55,57	55,33	56,78
	Dipendenti	51,89	52,20	51,48	50,74	50,43
	Edà media	53,37	54,18	53,52	53,03	53,60

INDICI DI ASSENZA

Si vedano i dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, di cui si fornì link: <http://gallarate.e-pal.it/L190/?idSezione=467872&id=&sort=&activePage=&search=>

Commento

Diminuzione del personale in servizio

Nel quinquennio di riferimento si è registrata, anche per effetto della nuova normativa sulle capacità assunzionali che ha di fatto limitato le possibilità di assumere nuovo personale, la progressiva riduzione quantitativa del personale in servizio, che al 31/12/2022, ha toccato il suo minimo attestandosi a 239.

Tale progressiva diminuzione grazie al processo continuo di riorganizzazione e all'innalzamento delle informatizzazioni mirate, non ha prodotto eccessive ripercussioni sui servizi erogati alla collettività.

Dal 2020 tuttavia, è stata introdotto una diversa disciplina inerente alle capacità assunzionali degli enti locali, che consentirà, medio tempore, di rallentare se non invertire tale fenomeno di assottigliamento del contingente di personale in servizio.

Il trend dell'età media

Le assunzioni a seguito di turn over effettuate nel 2021 hanno segnato un'inversione nel trend relativo all'età media del personale dell'Ente.

LO STATO DI SALUTE FINANZIARIA

INDICATORE 1,1	RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO (Incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti)	anno	2020	2021	2022
		Trend Storico comuni lombardi ab >50.000 - 150.000	19,00%	22,00%	20,00%
			/	/	/
INDICATORE 2,4	AUTONOMIA FINANZIARIA (Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente)	Trend Storico	72,00%	64,00%	81,00%
INDICATORE 2,5	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente)	Trend Storico	80,00%	82,00%	75,00%
INDICATORE 2,6	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente)	Trend Storico	80,00%	77,00%	69,00%
INDICATORE 4,4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Trend Storico	197,96	181,45	195,50
		comuni lombardi ab >50.000 - 150.000	/	/	/
INDICATORE 7,2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	Trend Storico	83,14	120,56	122,57
INDICATORE 10,4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	Trend Storico	294,69	296,02	283,59

La rigidità strutturale e per indebitamento - Gli indici che esprimono la rigidità danno contezza della quota di entrate ordinarie che sono assorbite da spese che possiamo definire “obbligatorie” per l’ente, e cioè quelle relative al personale e quelle destinate a pagare i mutui contratti per la realizzazione delle opere pubbliche. Minore è il valore di rigidità strutturale e maggiore è la discrezionalità delle scelte che la politica può assumere per decidere a quali dei bisogni rappresentati dalla collettività rispondere.

Autonomia finanziaria - Le risorse finanziarie che il Comune utilizza per svolgere i compiti e le funzioni che gli sono attribuiti dalla legge e, quindi, sostanzialmente, per far fronte ai bisogni della collettività amministrata, sono costituite essenzialmente dai tributi comunali e dalle entrate per i servizi che l’ente offre ai cittadini (cosiddette “risorse proprie”), oltreché dai trasferimenti statali o da altri enti del settore pubblico (cosiddetta “finanza derivata”).

L’indice riportato nella tabella - che individua l’autonomia finanziaria - rileva la capacità dell’Ente di far fronte alle proprie spese correnti (che sono le spese necessarie al funzionamento dell’Ente ed all’erogazione dei servizi) con entrate di propria competenza, ossia i corrispettivi e le tariffe relative a servizi (centri estivi, asilo nido etc.) ed i tributi comunali (addizionale IRPEF, Tassa rifiuti, Imu, etc.). Si segnala che a causa dell’emergenza sanitaria negli anni 2020 e 2021 sono state registrate entrate straordinarie che hanno influito sull’indicatore riducendolo rispetto agli anni precedenti.

Commento

Dall’anno 2016 è cambiata la modalità di “misurare” la salute finanziaria degli enti locali. Con Decreto del 22/12/2015 il Ministero dell’Interno ha approvato, infatti, il “Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio degli enti locali e dei loro enti ed organismi strumentali”. Il Piano misura diverse casistiche del bilancio, in particolare: la rigidità strutturale del bilancio; le entrate correnti; le spese di personale; l’esternalizzazione dei servizi; gli interessi passivi; gli investimenti; i debiti non finanziari; i debiti finanziari; la composizione dell’avanzo presunto; il disavanzo presunto; il fondo pluriennale vincolato; le partite di giro e i servizi conto terzi mettendo in rilievo i principi della buona amministrazione, vale a dire l’efficienza, l’efficacia e l’economicità.

Il piano degli indicatori rileva per ogni ente locale tutte le criticità e le potenzialità della gestione delle entrate e delle spese, con una particolare attenzione alla gestione di cassa, (riscossioni e liquidazioni rispetto agli accertamenti e impegni stanziati), al fine di evidenziare il grado di efficienza e di virtuosità degli enti.

Gli indici presenti nel piano consentono di analizzare la gestione dell’ente locale, evidenziando i parametri di criticità specifici e consentendo anche di evidenziare in anticipo situazioni di potenziale predissesto o dissesto.

In sintesi, il piano degli indicatori è uno strumento in grado di rilevare l’andamento contabile e gestionale dell’ente.

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

4. Risultati Performance Organizzativa

4.1 Sintesi dei risultati di performance organizzativa

In questo paragrafo sono espressi in maniera sintetica i risultati sulla performance organizzativa del Comune di Gallarate di Ente e per ogni singolo settore.

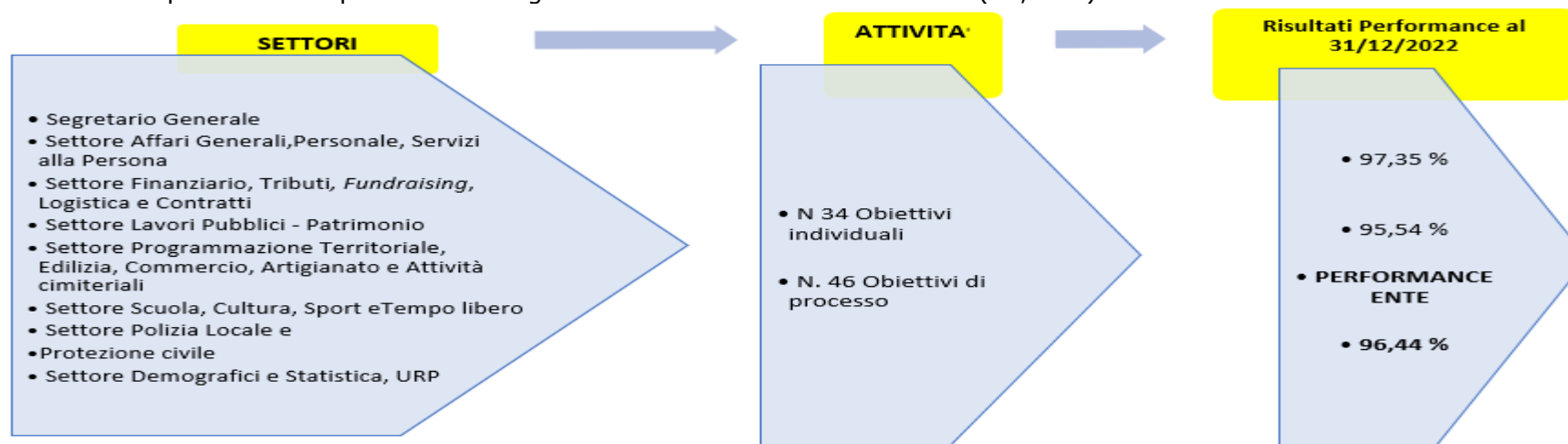
Il presente Report restituisce i risultati per l'anno 2022 aggregati per i singoli Centri di Responsabilità nel rispetto dell'assegnazione degli obiettivi effettuata con gli atti di programmazione per l'anno 2022.

4.2 - Performance organizzativa di Ente

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

Ad ogni singolo settore dell'Ente, quale centro di responsabilità, sono stati assegnati, con il PEG e con il P.I.A.O./Sottosezione Performance per il triennio 2022-2024, gli obiettivi esecutivi di progetto e gli obiettivi di processo.

La media dei risultati della performance dei settori costituisce il risultato della performance organizzativa di ente nella gestione degli obiettivi esecutivi di progetto (97,35%) e nella gestione degli obiettivi esecutivi di processo (95,54%); la media di questi ultimi due risultati fornisce il risultato complessivo della performance organizzativa del Comune di Gallarate (96,44%).



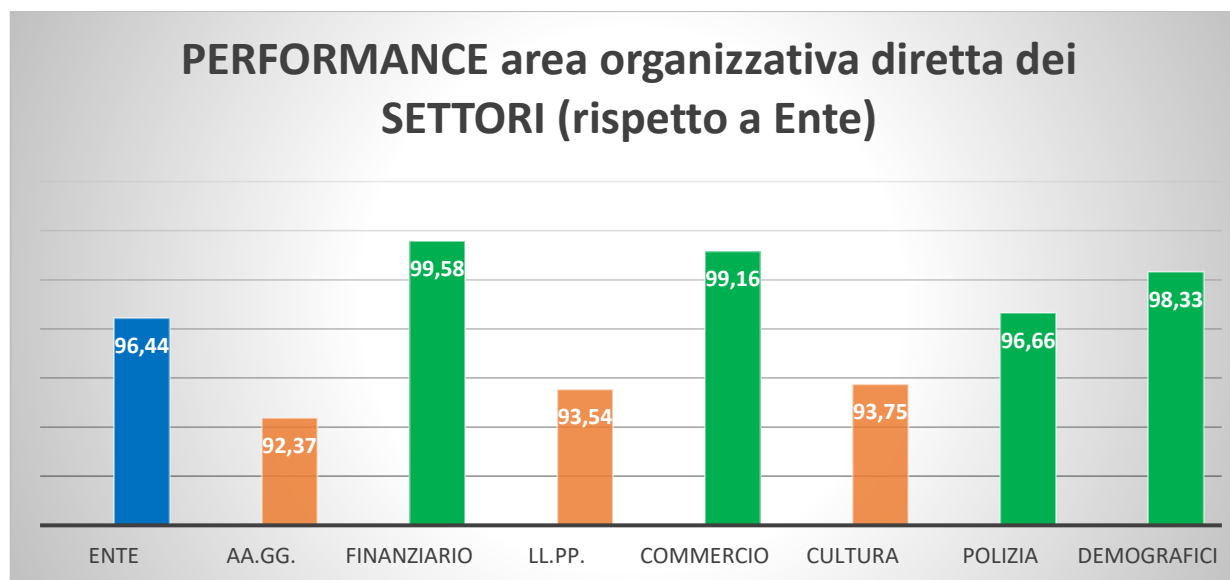
4.3 – La performance organizzativa dei settori

Di seguito sono sinteticamente riportati i seguenti risultati: 1) gestione obiettivi esecutivi individuali (tab. A); 2) gestione obiettivi organizzativi di processo (tab. B).

Tabella 1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI				
C.d.R.	SETTORE	PROCESSI	% esito	Numero
SEGREARIO GENERALE	SEGREARIO GENERALE	1. BILANCIO DI MANDATO AL 2022 2. AGGIORNAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ENTE	100 100	2
LA PLACA PIETRO	Settore Affari Generali, Personale, Servizi alla Persona	1. RAZIONALIZZARE LA GESTIONE E LA TENUTA DEI FASCICOLI DEL PERSONALE 2. ASSICURARE OMOGENEITA' NELLA FORMAZIONE DEI FASCICOLI PREVIDENZIALI E SEMPLIFICAZIONE DELL'ACCESSO 3. ATTUAZIONE VERIFICHE SOSTANZIALI E CONTROLLI ANAGRAFICI SULLA COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE DICHIARATO AI FINI ISEE NELL'AMBITO DEL REDDITO/PENSIONE DI CITTADINANZA 4. APPROVAZIONE NUOVA PROGRAMMAZIONE ZONALE	100 100 100 75	4
COLOMBO MICHELE	Settore Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica e Contratti	1. ALBO E DISCIPLINA INCARICHI LEGALI 2. SPORTELLO VIRTUALE 3. INCREMENTO SOTTOSCRIZIONI E COMUNICAZIONI DIGITALI	100 100 100	3
TENTI CRISTIANO	Settore Lavori Pubblici - Patrimonio	1. CREAZIONE DI UN NUOVO INVENTARIO DEI BENI IMMOBILI COMUNALI E AVVIO DELL'AGGIORNAMENTO STRAORDINARIO DEI BENI PATRIMONIALI DELL'ENTE - DIGITALIZZAZIONE DEI DOCUMENTI PATRIMONIALI 2. INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEGLI EDIFICI SAP DI VIA CURTATONE 44-46-48 IN COLLABORAZIONE CON ALER VARESE ED IL COINVOLGIMENTO DELL'INQUILINATO 3. REALIZZAZIONE DI NUOVO ANELLO CICLOPEDONALE DI CAJELLO-CASCINETTA - MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA IN SICUREZZA DEI MANUFATTI DI ATTRAVERSAMENTO STRADALE, FERROVIARIO E FLUVIALE PRESENTI SUI PERCORSI CITTADINI INDIVIDUATI AI SENSI DELLA L.R. N. 6 DEL 4 APRILE 2012 PER IL TRANSITO DEI TRASPORTI ECCEZIONALI 4. GROW 29 - GALLARATE REDEVELOPMENT FOR OPPORTUNITY AND URBAN WEALTH. REALIZZAZIONE SOTTOPASSO CICLOPEDONALE TRA LA ZONA "AZALEE" E IL NUOVO PLESSO SCOLASTICO DI CAJELLO-CASCINETTA E REALIZZAZIONE DEL NUOVO ANELLO CICLOPEDONALE DI CAJELLO-CASCINETTA	100 100 75 80	4
CUNDARI MARTA	Settore Programmazione Territoriale, Edilizia, Commercio, Artigianato e Attività cimiteriali	1. OTTIMIZZAZIONE SPAZI CIMITERIALI - ANNO 1992 2. MIGLIORAMENTO DELLA FRUIZIONE COLLETTIVA DEGLI SPAZI PUBBLICI DESTINATI A SAGRE E FIERE 3. SUAP A PORTATA DI UN CLIC 4. "GROW29 - GALLARATE REDEVELOPMENT FOR OPPORTUNITY AND URBAN WEALTH" E BANDO ADESIONE AL "PNRR (MISSIONE 2, COMPONENTE 3, INVESTIMENTO 1.1.)". AVVIO VARIANTI URBANISTICHE AL P.G.T. VIGENTE PER ATTUAZIONE OO.PP. PRIORITARIE (SCUOLE) 5. "GROW29 - GALLARATE REDEVELOPMENT FOR OPPORTUNITY AND URBAN WEALTH". AVVIO VARIANTI URBANISTICHE AL P.G.T. VIGENTE EPR ATTUAZIONE OO.PP. PRIORITARIE 6. "GROW29 - GALLARATE REDEVELOPMENT FOR OPPORTUNITY AND URBAN WEALTH". AVVIO VARIANTE URBANISTICA AL P.G.T. VIGENTE EPR ATTUAZIONE OO.PP. - "SOTTOPASSO CICLOPEDONALE" 7. PIANO REGOLATORE CIMITERIALE - CREAZIONE NUOVI CAMPI TOMBE CIMITERI DI GALLARATE E CRENNIA	100 100 100 100 100 100 100	7
SOLINAS MANUELA	Settore Scuola, Cultura, Sport e Tempo libero	1. DUEMILA LIBRI - AGGIORNAMENTO DEL FESTIVAL E REALIZZAZIONE EDIZIONE RINNOVATA 2. CONSOLIDAMENTO E POTENZIAMENTO NUOVO HUB ISTITUTI CULTURALI 3. ORGANIZZAZIONE DELLA SETTIMANA DELLO SPORT 4. SERVIZIO ASILI NIDO	100 100 100 100	4
GIANNINI AURELIO	Settore Polizia locale e Protezione civile	1. PUBBLICITA' ABUSIVA 2. CONTROLLI NELLE ATTIVITA' DI SERVIZI ALLA PERSONA 3. CONTROLLI DELLA CIRCOLAZIONE STRADALE 4. CONTROLLO QUARTIERI E Z.T.L. 5. VERIFICA DICHIARAZIONI DI RESIDENZA E OSPITALITA' 6. AGGIORNAMENTO DEL PIANO GENERALE DEGLI IMPIANTI PUBBLICITARI	100 100 100 100 100 80	6
MAGNONI ORNELLA MARIA	Settore Demografici e Statistica, URP	1. SUPPORTO INFORMATIVO PER OTTENIMENTO SPID 2. CERTIFICAZIONI ANAGRAFICHE ON LINE PROCEDURE D'ACCESSO PER I CITTADINI 3. ALLINEAMENTO INFORMATIZZAZIONE PRATICHE SERVIZIO STATO CIVILE 4. RAZIONALIZZAZIONE TEMPI D'ATTESA PER I CITTADINI	100 100 100 100	4
% Esito Complessiva			97,35	34

TABELLA 2 - OBIETTIVI ORGANIZZATIVI - PROCESSI				
C.d.R.	SETTORE	PROCESSI	%	n
LA PLACA PIETRO	Settore Affari Generali, Personale, Servizi alla Persona	1. ORGANI ISTITUZIONALI	100	
		2. PIANIFICAZIONE RISORSE UMANE	100	
		3. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	100	
		4. GESTIRE INTERVENTI A FAVORE DELLA FAMIGLIA (minori, disabili, adulti e anziani over 65)	80	
		5. IL SISTEMA INTEGRATO DEI SERVIZI A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ, DELL’AFFIDO FAMILIARE E DELLA TUTELA MINORI	75	5
COLOMBO MICHELE	Settore 2 – Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica e Contratti	1. GESTIONE TRIBUTARIA	100	
		2. CONTROLLO COMPLIANCE TRIBUTARIA	100	
		3. PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO E RENDICONTAZIONE	100	
		4. GESTIONE DELL’ENTRATA E DELLA SPESA	100	
		5. ACQUISIZIONE DI BENI E SERVIZI	100	
		6. GESTIONE CASSA ECONOMALE	100	
		7. GESTIONE INFORMATICA	100	
		8. TUTELA LEGALE	100	
		9. CONTRATTI, PROCEDURE NEGOZIALI E CENTRALE DI COMMITTENZA	100	
		10. ACCESSIBILITA’ ENTE	100	
		11. RICERCA PROATTIVA DI FINANZIAMENTI (FUNDS FINDING)	100	
		12. FUNDRAISING E SPONSORIZZAZIONI	90	12
TENTI CRISTIANO	Settore Lavori Pubblici - Patrimonio	1. PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE	100	
		2. GESTIRE IL CICLO DELL’OPERA PUBBLICA	100	
		3. MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE - EDIFICI SCOLASTICI, ALLOGGI ERP, STRADE, ILLUMINAZIONE PUBBLICA, IMMOB	100	
		4. TUTELA E PROMOZIONE DELLA TUTELA AMBIENTALE	100	
		5. ACQUISIZIONE SERVIZI E FORNITURE	90	
		6. GESTIONE, VALORIZZAZIONE ED ALIENAZIONE PATRIMONIO	100	6
CUNDARI MARTA	Settore Programmazione Territoriale, Edilizia, Commercio, Artigianato e attività cimiteriali	1. PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	100	
		2. VALORIZZAZIONE DEL PAESAGGIO	90	
		3. EDILIZIA	100	
		4. CONTROLLO DEL TERRITORIO (EDILIZIA)	100	
		5. CONTROLLO DEL TERRITORIO (COMMERCIO)	100	
		6. SUAP	100	6
SOLINAS MANUELA	Settore Scuola, Cultura, Sport e Tempo libero	1. GESTIONE IMPIANTISTICA SPORTIVA CITTADINA	100	
		2. EROGAZIONE SERVIZI SCOLASTICI A DOMANDA INDIVIDUALE (PRE E POST SCUOLA)	90	
		3. ORGANIZZAZIONE DI EVENTI PROPOSTI DA TERZI DI PROMOZIONE DELLA LETTURA	100	
		4. ASSOCIAZIONISMO TERRITORIALE	100	
		5. EROGAZIONE SERVIZI SCOLASTICI A DOMANDA INDIVIDUALE (REFEZIONE SCOLASTICA)	100	
		6. LA GESTIONE BIBLIOTECONOMICA	70	
		7. EVENTI DI PROMOZIONE DELLA LETTURA ORGANIZZATI DALLA BIBLIOTECA CIVICA	70	
		8. EROGAZIONE SERVIZI SCOLASTICI A DOMANDA INDIVIDUALE (ASILI NIDO)	70	8
AURELIO GIANNINI	Settore Polizia locale e Protezione civile	1. ATTIVITA’ AUTORIZZATORIE	90	
		2. POLIZIA AMMINISTRATIVA	100	
		3. POLIZIA GIUDIZIARIA	100	
		4. PROTEZIONE CIVILE	100	
		5. SICUREZZA STRADALE, VIABILITA’ E CONTROLLI	100	
		6. SICUREZZA URBANA E CONTROLLI	90	6
MAGNONI ORNELLA MARIA	Settore Demografici e Statistica, URP	1. STATO CIVILE	100	
		2. ANAGRAFE/LEVA/STATISTICA	90	
		3. ELETTORALE	100	3
% Esito Complessiva			95,54	46

La tabella di seguito riportata evidenzia la collocazione della PERFORMANCE di ciascun SETTORE rispetto a quella dell'ENTE.



Legenda:

AA.GG.: Settore Affari Generali, Personale, Servizi alla Persona

FINANZIARIO: Settore Finanziario, Tributi, *Fundraising*, Logistica e Contratti

LL.PP.: Lavori Pubblici - Patrimonio

COMMERCIO: Settore Programmazione Territoriale, Edilizia, Commercio, Artigianato e Attività cimiteriali

CULTURA: Settore Scuola, Cultura, Sport e Tempo libero

POLIZIA: Settore Polizia Locale e Protezione civile

FUNDRAISING: Settore Demografici e Statistica, URP

SISTEMA INTEGRATO DI PERFORMANCE 2022									
OBIETTIVO TRASVERSALE: ESITO DEL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA									
PERCENTUALE DI INCIDENZA	1% SU 5%								
DIRIGENTE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO RAPPORTATO A 100								
LA PLACA PIETRO	100	%	1° semestre (4 nulla da rilevare su 4 atti) 2° semestre (4 nulla da rilevare su 4 atti)						
COLOMBO MICHELE	100	%	1° semestre (4 nulla da rilevare su 4 atti) 2° semestre (4 nulla da rilevare su 4 atti)						
TENTI CRISTIANO	90	%	1° semestre (6 da migliorare e 5 non conformità su 4 atti) 2° semestre (1 nulla da rilevare, 2 indicazioni/prescrizioni, 1 citazioni incomplete fonti giuridiche su 4 atti)						
CUNDARI MARTA	95	%	1° semestre (4 nulla da rilevare su 4 atti) 2° semestre (2 indicazioni/prescrizioni, 2 citazioni incomplete fonti giuridiche + 1 aspetti motivazionali non completamente sviluppati su 4 atti)						
SOLINAS MANUELA	95	%	1° semestre (7 non conformità su 4 atti) 2° semestre (3 nulla da rilevare, 1 indicazioni/prescrizioni su 4 atti)						
GIANNINI AURELIO	95	%	1° semestre (4 non conformità e 2 da migliorare su 4 atti) 2° semestre (2 nulla da rilevare, 1 indicazioni/prescrizioni, 1 citazioni incomplete delle fonti giuridiche su 4 atti)						
MAGNONI ORNELLA	95	%	1° semestre (1 non conformità su 4 atti) 2° semestre (3 nulla da rilevare, 1 citazioni incomplete delle fonti giuridiche su 4 atti)						

5. La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini

Nel corso dell'anno 2016 il Comune di Gallarate ha attivato un ulteriore canale di ascolto attivo invitando ogni cittadino che rilevi una disfunzione o un problema di competenza comunale a scrivere all'indirizzo di posta elettronica

segnalagallarate@comune.gallarate.va.it.

Nel 2022 sono state gestite n. 454 segnalazioni pervenute dai cittadini: le segnalazioni più frequenti hanno riguardato la richiesta di asfaltatura del manto stradale, ripristino di buche e marciapiedi, guasti concernenti l'illuminazione pubblica, intasamento di tombini e richiesta di corretto riposizionamento degli stessi).

Il settore più interessato, dove quindi maggiormente si rileva l'interesse dei cittadini, è stato il Settore Tecnico, con 351 segnalazioni.

La risposta di presa in carico e relativa trasmissione all'ufficio di competenza è avvenuta nel termine di 5 giorni (decorrenti dalla data di ricezione) nel 100% dei casi.

6. Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il Comune di Gallarate, con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 27/04/2022, ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (P.T.P.C.T.) che contiene le misure obbligatorie, specifiche e trasversali utili a prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo e gli obiettivi per l'anno 2022 riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità; il P.T.P.C.T. contiene, inoltre, nella sezione dedicata alla Trasparenza, la mappatura degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), in data 27 gennaio 2022, ha predisposto e pubblicato sul sito istituzionale, nella specifica sezione in Amministrazione Trasparente, la relazione annuale prevista dall'art.1 comma 14 della Legge 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C.T.

Inoltre, al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure programmate per l'anno 2022, sono stati effettuati due monitoraggi riassunto in relazione finale con esito complessivamente positivo (valore attribuito 90%).

Al momento della stesura della presente relazione, A.N.AC. ha da poco fornito le indicazioni in ordine alle verifiche da effettuarsi circa l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, con l'individuazione delle specifiche categorie di dati di cui, ex art. 44 del d.lgs. 33/2013, gli OIV o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni che non abbiano un OIV, sono tenuti ad attestare l'avvenuta pubblicazione.

A.N.AC. con la deliberazione n. 203 del 17/05/2023 ha modificato completamente le modalità di verifica e acquisizione dei dati prevedendo un caricamento su specifica piattaforma e attribuendo termini diversificati e non compatibili con la tempistica della presente relazione.

L'esame preliminare dei dati indicati nella sopracitata deliberazione di A.N.AC., e precisamente:

- 1) [Disposizioni generali \(artt. 10 e 12\)](#)
- 2) [Personale \(incarichi conferiti o autorizzati - art. 18\)](#)
- 3) [Bandi di concorso \(art. 19\)](#)
- 4) [Provvedimenti \(art. 23\)](#)
- 5) [Bandi di gara e contratti \(art. 37\)](#)
- 6) [Bilanci \(art. 29\)](#)
- 7) [Opere pubbliche \(art. 38\)](#)
- 8) [Altri contenuti - Registro degli accessi \(Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016\)](#)
- 9) [Altri contenuti - Prevenzione della corruzione \(art. 10 d.lgs. 33/2013, art. 18, co.5, d.lgs. 39/2013, l. 190/2012\)](#)

Ha evidenziato un buono stato di attuazione della normativa sulla pubblicazione dei dati e della loro consultabilità confermato per altro dall'esito positivo delle verifiche delle annualità precedenti e nello specifico della annualità [2022](#) (valore attribuito anno 2022 90%).

La relazione evidenzia, in questa sezione, anche il livello di attuazione degli obiettivi di miglioramento dei servizi previsti dall'ex art. 15, comma 5 del C.C.N.L. 01/04/1999 e dall'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018.

Con deliberazione di Giunta Comunale 18/05/2022, n. 34 – efficace ai sensi di legge - l'Amministrazione aveva approvato nel piano generale degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale uno specifico obiettivo annuale avente ad oggetto "Nido estate 2022", ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. B) del CCNL 21/05/2018, provvedendo a stanziare le risorse economiche variabili, atte a sostenere il finanziamento del suddetto progetto, nel rispetto dell'ordinamento economico-finanziario degli Enti Locali e degli atti di bilancio afferenti alla spesa del personale, annualità 2022.

Il progetto – nell'ottica di garantire la conciliazione tempo/lavoro per numerose famiglie del territorio cittadino – ha previsto l'apertura dei nidi per un periodo di ulteriori due settimane rispetto a quanto contenuto nel calendario didattico ordinario che garantisce l'attività per 205 giorni. L'attività ha comportato l'apertura di quattro nidi per il periodo dall'11 luglio al 22 luglio, con l'iscrizione di 95 bambini

Di seguito i risultati della misurazione e della valutazione degli obiettivi attuati, che scaturiscono dai livelli di consuntivazione del c.d.r. responsabile del personale adibito alla realizzazione dello stesso, come da documentazione agli atti degli uffici resa all'Ufficio di Staff dalla Dirigente di Settore:

1. Nido Estate 2022: 100%.

7. Risultati Performance Individuale

7.1 - Il sistema premiale dei dirigenti

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di settore è connotata da un forte legame fra la valutazione dei risultati dell'organizzazione ed il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

L'attuale sistema di valutazione per il personale dirigente è, infatti, il risultato di una riflessione complessiva in tema di gestione delle risorse umane sviluppatasi all'interno dell'amministrazione comunale che ha portato, nell'anno 2018, ad una revisione complessiva del sistema di misurazione valutazione della performance (S.Mi.Va.P.) per adeguarlo alle modifiche normative introdotte dal d.lgs. 25.05.2017, n. 74 al d.lgs. 27.10.2009, n. 150 e valorizzare la cultura del risultato.

Il sistema approvato evidenzia il collegamento tra la pianificazione strategica dell'ente contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e la programmazione annuale degli obiettivi attraverso cui essa si realizza (PEG), e valorizza la performance di sistema o organizzativa nell'ottica del miglioramento continuo e ponderato dei processi di erogazione di servizi alla cittadinanza e del presidio del rischio di corruzione, evidenziando lo stretto legame esistente tra performance management e risk management dell'organizzazione stessa. Nel 2022 è iniziata la trasfusione di tutta la documentazione di programmazione strategica all'interno dello strumento per eccellenza di programmazione costituito dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con la deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 26/06/2022.

Il sistema approvato è altresì preordinato al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative di riferimento in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La misurazione e la valutazione sono, quindi, strumenti utili per orientare le scelte di governo e assicurare una maggiore trasparenza dei processi decisionali. La sua valenza è anche organizzativa, perché permette di rendere chiari e trasparenti i ruoli e le responsabilità degli attori e di rilevare e misurare le prestazioni e le competenze dei dipendenti.

7.2 Risultati obiettivi individuali

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di settore è collegata a 2 ambiti:

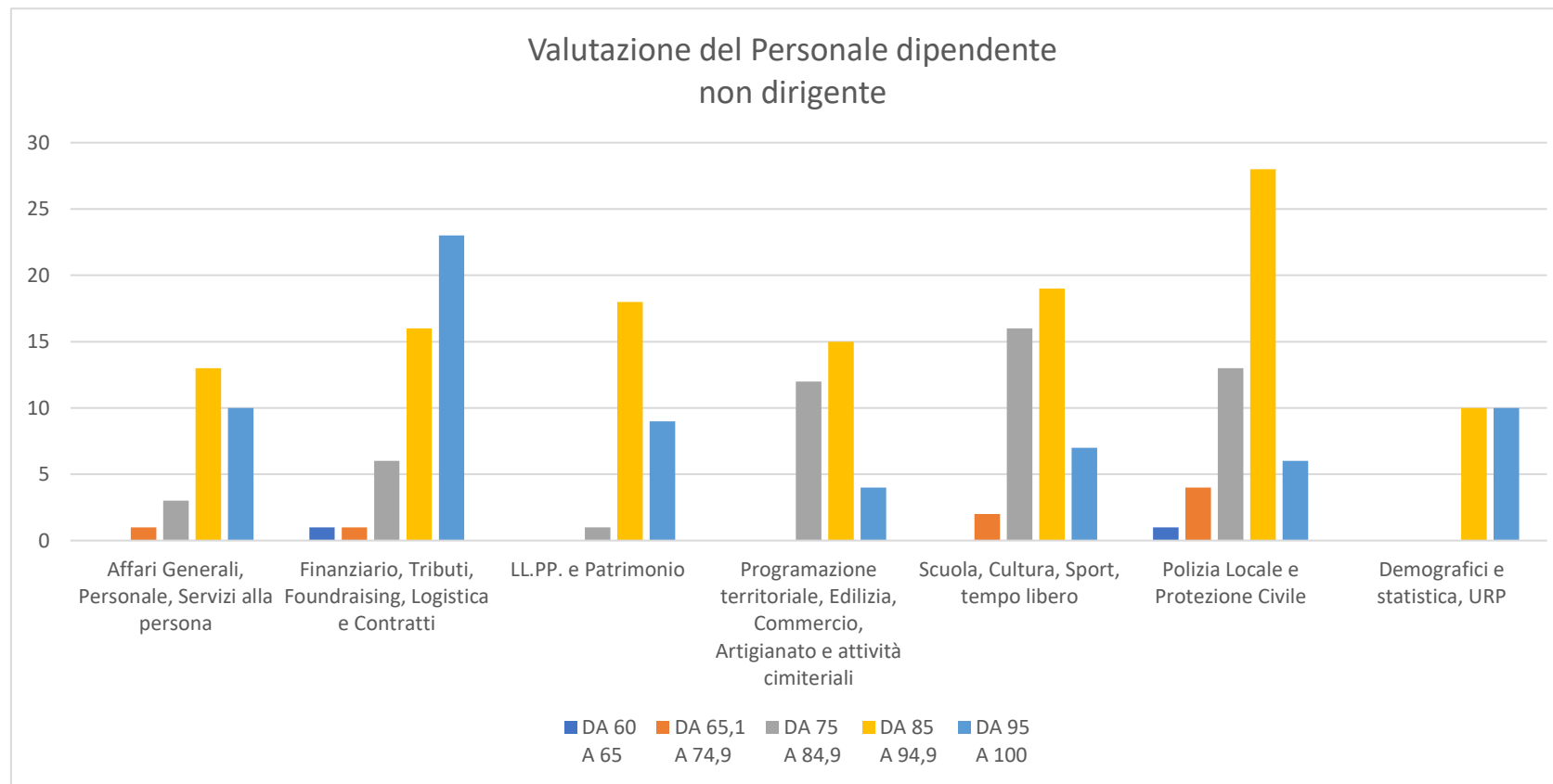
- a) alla **performance organizzativa** che misura gli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nonché gli esiti dell'attività di controllo amministrativa successiva;
- b) alla **performance individuale** che misura il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, la qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, con evidenza sia delle competenze professionali e manageriali dimostrate, che dei comportamenti organizzativi considerati e la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La performance è rapportata altresì al corretto e puntuale rispetto di quegli adempimenti che la vigente normativa individua come essenziali nel processo di valutazione del personale dirigenziale.

AMBITI DI COSTITUZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE		CONTENUTO DELL'AMBITO
1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1.1 Obj di processo	Raggiungimento di una prestazione rilevante correlata ad obiettivi di cui il singolo dirigente è responsabile
	1.2 Attuazione misure di prevenzione della corruzione – esito dei controlli di regolarità amministrativa successiva	Declinazione di sottobiettivi trasversali all'organizzazione, funzionali all'obiettivo/i strategico scelto
2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE	2.1 Obj individuali (PEG o P.d.O.)	
	2.2 Comportamenti organizzativi	Comportamento individuale che deve essere agito in considerazione del contesto organizzativo di appartenenza e dei compiti/attività assegnati
	2.3 Differenziazione delle valutazioni	Monitoraggio della capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di andamento e differenziazione delle valutazioni.

7.3 I risultati della valutazione del Personale dipendente non dirigente

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



8. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

La redazione della Relazione sulla *performance*, e così anche il processo di valutazione della *performance* individuale, è stata avviata nel mese di aprile 2023, successivamente alla redazione della proposta del rendiconto dell'esercizio finanziario dell'anno 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 17/04/2023.

Di seguito si riporta nel dettaglio il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione sulla *performance*.

FASE	SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	TEMPI di attuazione	RESPONSABILITA'
Sviluppo dei contenuti e stesura informazioni e dati sui risultati degli obiettivi della performance organizzativa di Ente e dei Settori e delle altre parti di competenza	Staff Segreteria Generale	entro maggio	Stesura delle parti di interesse riguardanti: ✓ lo stato di attuazione delle politiche e i risultati della performance organizzativa ✓ lo stato di attuazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e degli obblighi sulla trasparenza.
Elaborazione dei contenuti di interesse della Relazione	Segretario Generale / Dirigenti	entro 10 giugno	L'intera struttura è coinvolta per giungere dalla definizione della proposta di Relazione sulla Performance nelle parti di interesse.
Stesura informazioni e dati sui risultati della performance individuale	Staff Segreteria Generale	entro 10 giugno	Stesura della parte di interesse sui risultati della Performance individuale e sugli esiti del processo di valutazione.
Valutazione proposta del documento Relazione sulla Performance	Sindaco e Assessori Nucleo di Valutazione Dirigenti	entro 20 giugno	Trasmissione documento e recepimento eventuali modifiche e/o integrazioni e/o valutazioni.
Approvazione della Relazione	Giunta Comunale	entro 23 giugno	Responsabilità sui contenuti della Relazione della Performance.
Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione	entro 28 giugno	Verifica finale dei contenuti e sua validazione ai fini dell'efficacia e dell'accesso agli istituti di premialità.
Pubblicazione della Relazione	Servizio Staff Segreteria Generale	entro 30 giugno	Assolvimento obbligo di pubblicazione sul sito nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente



PARERE TECNICO

(Di cui all'art. 49 T.U. D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 2717/2023

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022.
APPROVAZIONE.

Il Dirigente del Settore STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta della deliberazione in oggetto indicata **in ordine alla regolarità tecnica**.

Gallarate, 31/05/2023

Il Dirigente

LA PLACA PIETRO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
N. 2717/2023**

SETTORE FINANZIARIO

Parere/visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria
(art. 49, comma 1 - art. 153, comma 5, D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267)

Atto di Accertamento dell'entrata
(art. 179 D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267)

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

Visto l'atto di riferimento

- attesta che lo stesso non è soggetto a parere/visto in ordine alla regolarità contabile in relazione all'attestazione di copertura finanziaria o all'accertamento di entrata non prevedendo impegno di spesa o modifica di entrata.

Gallarate, 31/05/2023

Il Dirigente

COLOMBO MICHELE

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



PARERE DI LEGITTIMITA'

(Di cui all'art. 6, comma 3, lett.f del Regolamento di Organizzazione e Gestione del Personale)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 2717/2023

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022.
APPROVAZIONE.

Il Vice Segretario Generale Vicario esprime parere FAVOREVOLE **in ordine alla legittimità** sulla proposta della deliberazione in oggetto indicata.

Gallarate, 31/05/2023

Il Vice Segretario Generale Vicario

LA PLACA PIETRO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

