



**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 81 DEL 14/05/2025**

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2024. APPROVAZIONE.

L'anno **2025**, addì **14** del mese di **maggio** alle ore **14:40**, 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	Presente
DALL'IGNA GERMANO	ASSESSORE	Assente
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 del 19/12/2024, n. 53, esecutiva, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di Previsione degli esercizi 2025-2027;
- la deliberazione della Giunta comunale del 08/01/2025, n. 2, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027;
- la deliberazione della Giunta comunale 31/01/2025, n. 15, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) relativo agli anni 2025/2027;
- 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 dalle deliberazioni 17/06/2020 n. 67 e del 08/11/2023 n. 180;
- 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 22/04/2025 n. 9, esecutiva, di approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2024;

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 2024-2026, con deliberazione 20/12/2023 n. 219, efficace ai sensi di legge;

Esaminata la proposta di "Relazione sulla Performance", nelle risultanze di cui all'allegato A) che costituisce parte integrante della presente deliberazione, definita dal Segretario Generale 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 2024" 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 2024", 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 2024 nulla osta all'approvazione della relativa Relazione;
- gli obiettivi affidati ai Dirigenti sono stati consuntivati totalizzando una percentuale di realizzazione pari al 98,48% per gli obiettivi individuali, e per la Performance organizzativa del 100% per il processo unico del rispetto tempi medi di pagamento (Deliberazione Giunta Comunale n. 180 del 08/11/2023);
- le risultanze economiche della gestione si evincono dal rendiconto dell'esercizio 2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale 22/04/2025, n. 9, efficace ai sensi di legge;
- una volta approvata la Relazione sulla Performance dell'esercizio 2024 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 2024;

Ritenuto:

- di approvare la Relazione sulla Performance per l'anno 2024, 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 22/04/2025, n. 9, efficace ai sensi di legge, per la dimostrazione dei contenuti della gestione riferita all'esercizio finanziario 2024;

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

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

Acquisito, altresì, sulla proposta di deliberazione il parere favorevole del Segretario Generale 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 2024", 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 stakeholders, 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 – i risultati dell'anno 2024" 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 2024.

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
i risultati dell'anno 2024**



INDICE

1. Premessa

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

3. Il contesto esterno ed interno:

- 3.1 Il contesto esterno di riferimento
- 3.2 L'Amministrazione in cifre – Il contesto interno

4. Risultati performance organizzativa

- 4.1 Sintesi dei risultati di performance organizzativa
- 4.2 Performance organizzativa di Ente
- 4.3 Performance organizzativa dei Settori
- 4.4 Rispetto dei tempi di pagamento

5. La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini

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

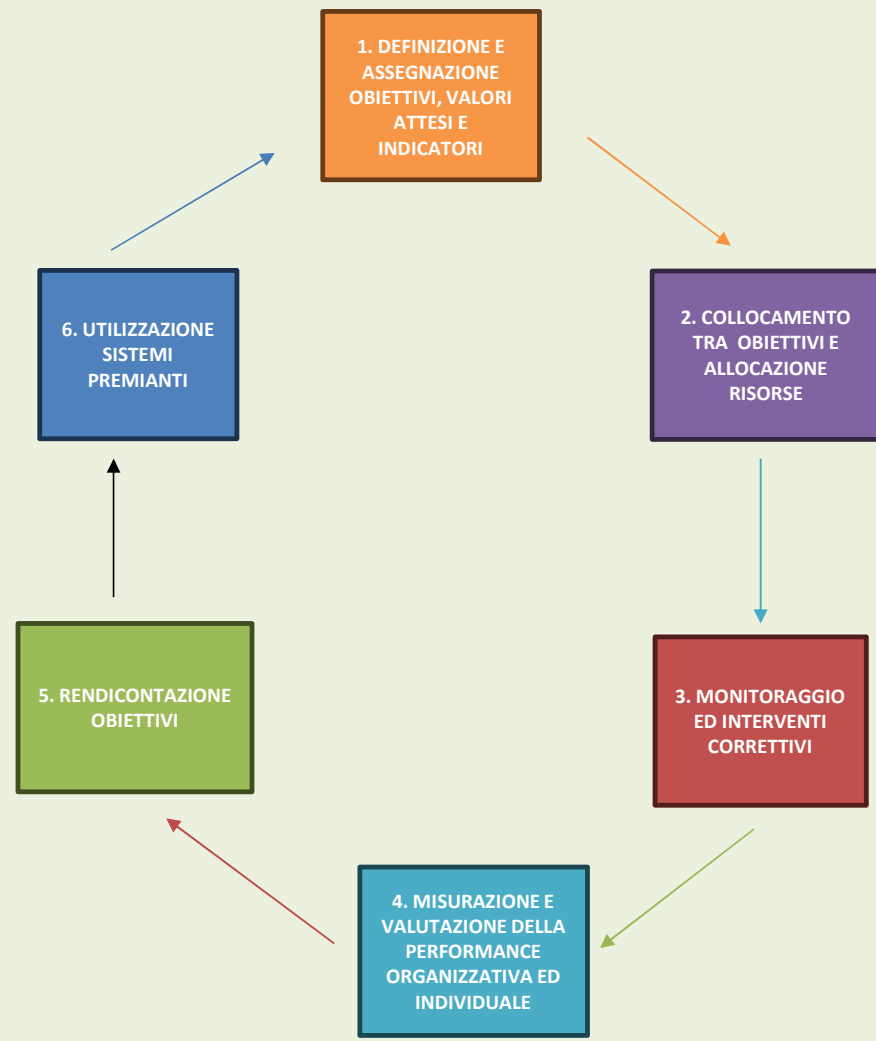
7. Risultati Performance individuale

- 7.1 Il sistema premiale dei dirigenti
- 7.2 Risultati obiettivi individuali
- 7.3 I risultati della valutazione del personale dipendente non dirigente

8. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

1. PREMESSA

La Relazione sulla performance, prevista dall’art. 10, comma 1 lett. b) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce il documento che conclude il “Ciclo della performance”, così come previsto dall’art. 4 del medesimo testo legislativo.



La Relazione sulla performance monitora, misura ed illustra i risultati, in termini di performance organizzativa ed individuale, ottenuti nel corso dell'anno precedente (2024) evidenziando, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse e gli eventuali scostamenti.

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).

La Relazione, 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, si conforma alle Linee guida approvate con Delibera n. 5/2012 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC), nonché al processo del Ciclo di gestione della performance attuato dal Comune di Gallarate ed alle ulteriori indicazioni emanate da ANAC.

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 (P.I.A.O.) che assorbe, razionalizzandone la disciplina nel rispetto del principio di semplificazione, i seguenti atti di pianificazione: il Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP); il Piano della Performance (PdP); il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); il Piano delle Azioni Positive (PAP).

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 governare i contenuti.

Il Piano ha durata triennale ma deve essere aggiornato annualmente. Con la deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 21 febbraio 2024, il Comune di Gallarate ha approvato il P.I.A.O. per il triennio 2024-2026.

Dal “Piano della Performance” alla “Relazione sulla Performance”

IL COMUNE APERTO

Il D.lgs. 150/2009:

- ha dato ulteriore impulso alla modernizzazione del Comune ed ha affermato con più forza che **l'attenzione al cittadino ed ai suoi bisogni** costituiscono la centralità dell'azione amministrativa;
- ha introdotto il Ciclo della gestione della *performance* rafforzando l'attenzione agli **obiettivi** ed ai **risultati**;
- ha posto l'accento sulla **trasparenza** per garantire un Comune sempre più aperto verso l'esterno e, quindi, accessibile a tutti.

il documento:
Piano della Performance

✓ **Programmare**

LA CENTRALITA' DEI RISULTATI

- La **performance** del Comune è il risultato delle azioni messe in campo nell'anno di riferimento per raggiungere gli obiettivi prefissati nei documenti di programmazione.
- Il **monitoraggio** e la misurazione dei risultati costituiscono strumenti ed informazioni di base per conoscersi, confrontarsi e migliorare.

il documento:
Report di monitoraggio

✓ **Misurare**

LA RENDICONTAZIONE

Il Comune, aperto e trasparente verso l'interno e verso l'esterno, comunica i **risultati** ottenuti rispetto agli obiettivi programmati ai fini della leggibilità ed integrità delle sue azioni, nonché per coniugare equamente la **valutazione delle prestazioni** del personale al merito.

il documento:
Relazione sulla Performance

✓ **Rendere conto**

I documenti del Ciclo di gestione della "Performance"

Documenti di programmazione

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). E' 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.

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.

I documenti del Ciclo di gestione della "Performance"

Documenti di misurazione

Sistema di misurazione e valutazione:

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

Stato di attuazione dei programmi:

- Documento Unico di Programmazione - Stato di Attuazione dei programmi, SeO 2024-2026
- Stato di attuazione degli obiettivi esecutivi - attuazione DUP, PEG e PIAO (sezione Performance) 2024-2026

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'articolo 11, comma 4, del D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118.

Relazione sulla performance: è il documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009).

Il documento conclude il " ciclo di gestione della performance ".

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

	Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Reperibilità sul sito www.comune.gallarate.va.it
PROGRAMMAZIONE	Linee Programmatiche di Mandato	Deliberazione di C.C. n. 55 del 20/12/2021	Deliberazione di C.C. n. 40 del 13/11/2024	Raggiungibile dal banner Servizi on line/Consultazione atti nella homepage
	Documento Unico di Programmazione (DUP)	Deliberazione di C.C. n. 61 del 19/12/2022	Deliberazione di C.C. n. 53 del 19/12/2024	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. 61 del 19/12/2022	Deliberazione di C.C. n. 53 del 19/12/2024	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo"
	Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2024-2026 (sezione 2 P.I.A.O.)	Deliberazione di G.C. n. 31 del 21/02/2024	Deliberazione di G.C. n. 15 del 31/01/2025 (P.I.A.O. 2025-2027)	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione"
	Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026	Deliberazione di G.C. n. 219 del 20/12/2023	Deliberazione di G.C. n. 2 del 08/01/2025 (Peg 2025-2027)	Raggiungibile dal banner Servizi on line/Consultazione atti nella homepage
	P.I.A.O. (Piano integrato di Attività e Organizzazione) 2024/2026	Deliberazione di G.C. n. 31 del 21/02/2024	Deliberazione di G.C. n. 15 del 31/01/2025 (P.I.A.O. 2025-2027) Deliberazione di G.C. n. 44 del 05/03/2025	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione"
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 e n. 180 del 08/11/2023	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 2023	Deliberazione di G.C. n. 99 del 22/05/2024	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Performance/ Relazione sulla Performance"
	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2024	Deliberazione di C.C. n. 9 del 22/04/2025	/	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



DOVE: Regione Lombardia, Basso Varesotto, a 6 km di distanza dall'aeroporto di Malpensa.

CONFINI: Arsago Seprio, Besnate, Busto Arsizio, Cardano al Campo, Casorate Sempione, Cassano Magnago, Cavaria con Premezzo e Samarate.

TERRITORIO: superficie complessiva di 20,98 kmq, quasi totalmente pianeggiante.

POPOLAZIONE: 53.820 abitanti al 31.12.2024.

DENSITA': 2.565,30 abitanti per Kmq.

QUARTIERI: Centro, Crenna-Moriggia-Ronchi, Cascinetta-Cajello, Cedrate-Sciarè, Arnate-Madonna in C.

SCUOLE: 10 scuole dell'infanzia statali e 6 scuole dell'infanzia paritarie; 10 scuole primarie statali e 3 scuole primarie private paritarie; 5 plessi statali e 3 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.

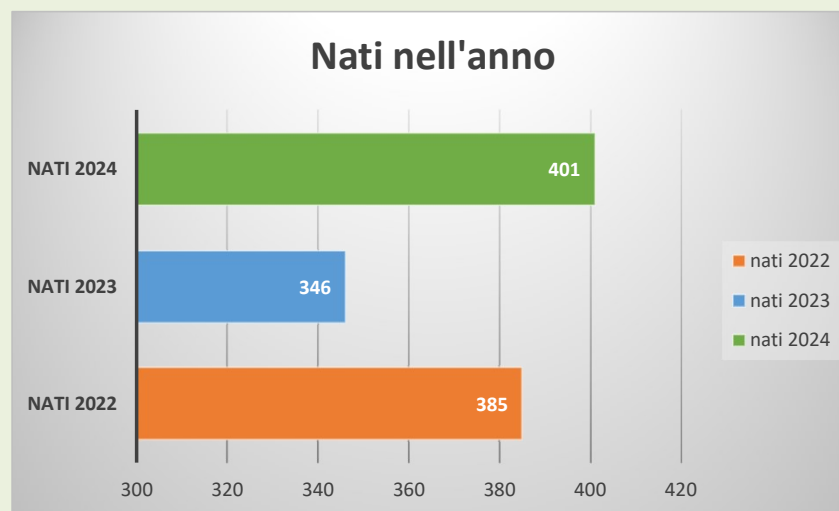
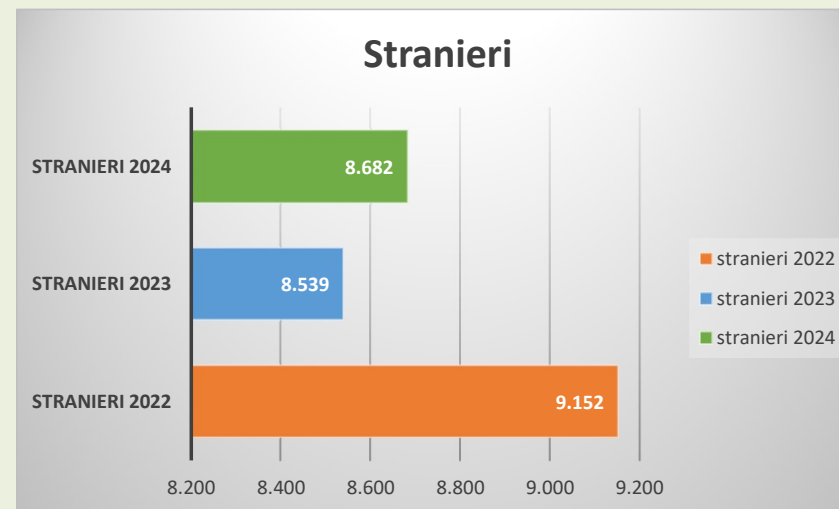
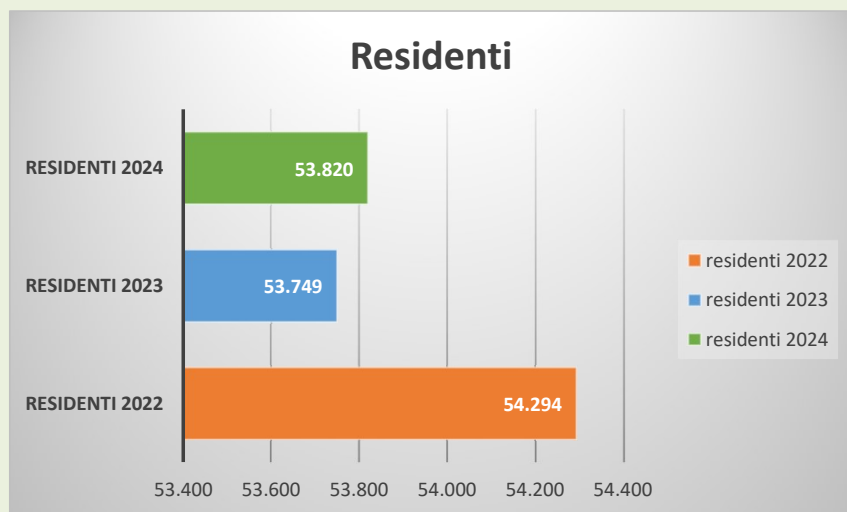
CENTRI CULTURALI: HIC Hub Istituti Culturali, Museo Arte Gallarate (MAGA), Biblioteca Civica Luigi Majno, Museo della Collegiata (Basilica di Santa Maria Assunta), Museo della Società gallaratese per gli Studi Patri.

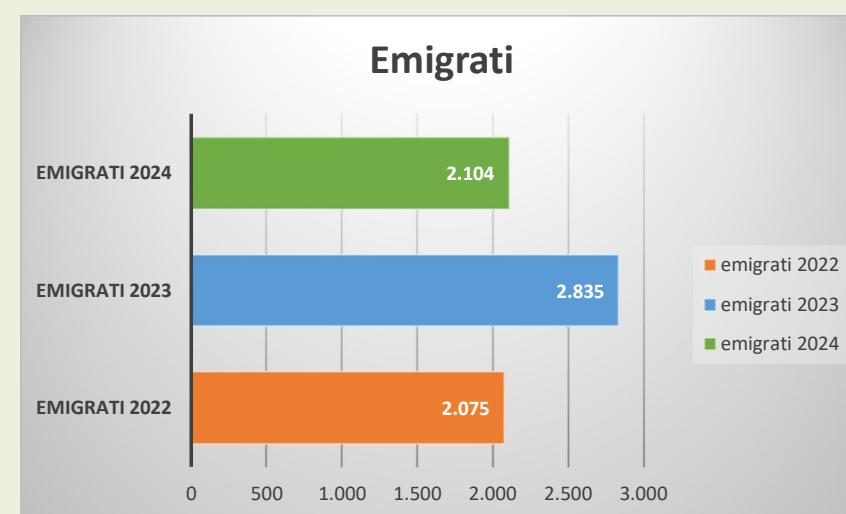
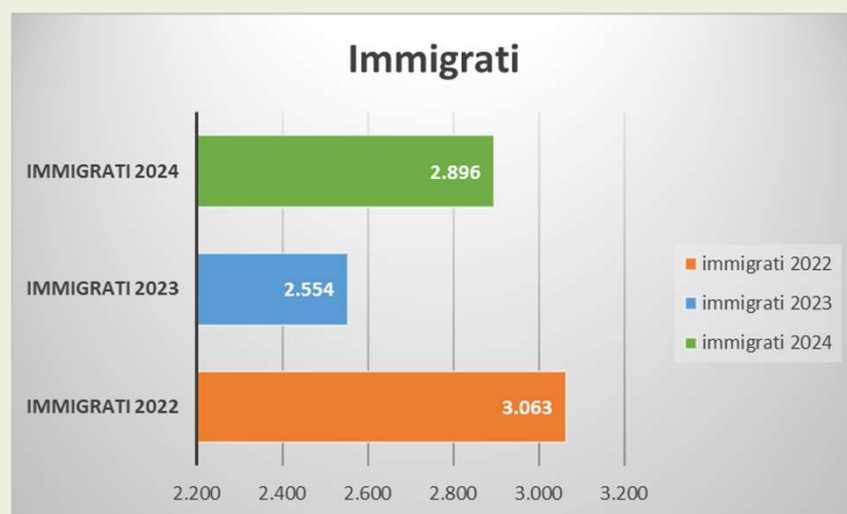
SUPERFICIE NON URBANIZZATA (%): la superficie non urbanizzata della Città di Gallarate è pari al 36,06% della superficie totale del territorio comunale, pari a 139,34 mq pro capite.

PARCHI: i parchi cittadini sono 41, il più noto è il parco Bassetti che copre una superficie di 3,56 Ha.

Popolazione – Analisi dei mutamenti dinamici della popolazione

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Commento
residenti al 31/12/2024	54.146	53.882	53.719	54.294	53.749	53.820	Popolazione I dati esposti evidenziano un aumento della popolazione residente pari a 71 unità. La popolazione straniera registra un aumento pari a 143 unità rispetto all'anno precedente. L'andamento demografico conferma un saldo naturale (bilancio nati/morti) negativo.
densità popolazione per Kmq	2.582,07	2.586,48	2.560,48	2.587,89	2.561,91	2.565,30	
stranieri	8.359	8.956	8.924	9.152	8.539	8.682	
nati nell'anno	435	385	370	385	346	401	
deceduti nell'anno	545	632	690	645	563	589	Densità La densità abitativa del Comune di Gallarate è molto elevata in relazione alla media della Provincia di Varese (734 ab/Kmq). Gallarate si colloca al terzo posto per densità abitativa (fonte www.tuttitalia.it che riprende i dati Istat)
immigrati	2.663	1.353	1.662	3.063	2.554	2896	
emigrati	2.190	340	1.823	2.075	2.835	2104	
saldo naturale (differenza tra nati e morti)	-110	-247	-320	-260	-217	-188	
saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	473	1.013	-161	988	-281	792	





3.2 L'amministrazione in cifre – Il contesto interno - Struttura organizzativa al 31/12/2024

Descrizione	2020	2021	2022	2023	2024	Commento
Segretario Generale	1	1	1	1	1	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 nell'anno 2023 ha toccato il suo minimo attestandosi a 239. Dato del 2024: 242 .
Dirigenti a tempo indeterminato	6	6	6	6	6	
Dirigenti con contratto flessibile	1	1	1	1	1	
Posizioni organizzative	12	9	13	12	12	
Dipendenti a tempo indeterminato (esclusi dirigenti e P.O.)	227	223	213	214	218	
Dipendenti a tempo determinato (esclusi dirigenti e P.O.)	4	4	6	5	4	
Totale personale in servizio	251	244	240	239	242	
Dirigenti età media	55,57	55,33	56,78	57	58	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.
Dipendenti età media	51,48	50,74	50,43	49,82	50	
Età media ponderata	53,52	53,03	53,60	53,41	54	
Indici di assenza	Si vedano i dati pubblicati sul sito istituzionale dell' Ente, sezione Amministrazione trasparente, link: https://gallarate.e-pal.it/L190/?idSezione=636350&id=&sort=&activePage=&search=					

LO STATO DI SALUTE FINANZIARIA				Commento
		2022	2023	2024
INDICATORE 1.1	RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	20%	23%	22%
INDICATORE 2.4	AUTONOMIA FINANZIARIA Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	81%	66%	74%
INDICATORE 2.5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	75%	68%	70%
INDICATORE 2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	69%	66%	72%
INDICATORE 4.4	Spesa di personale procapite (indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	195,50	208,83	199,12
INDICATORE 7.2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	122,57	186,69	594,51
INDICATORE 10.4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	283,59	284,49	284,75
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.).				Il "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio", previsto in materia di armonizzazione del bilancio, illustra il contenuto di ciascun programma di spesa ed espone informazioni sintetiche relative ai principali obiettivi da realizzare, riporta gli indicatori individuati per quantificare tali obiettivi, nonché la misurazione annuale degli stessi indicatori per monitorare i risultati conseguiti. Gli indicatori di salute finanziaria, previsti dall'articolo 18-bis del decreto 118/2011 e concretamente declinati con il Decreto 22 dicembre 2015, parzialmente modificati dal Decreto 5 agosto 2022, spaziano su varie tipologie misurando la rigidità strutturale di bilancio, le entrate correnti, le anticipazioni dell'Istituto Tesoriere, le spese di personale, l'esternalizzazione dei servizi, gli interessi passivi, gli investimenti, i residui, lo smaltimento dei debiti non finanziari, i debiti finanziari, la composizione dell'avanzo di amministrazione, il disavanzo di amministrazione, i debiti fuori bilancio, il fondo pluriennale vincolato, le partite di giro e conto terzi. Gli indicatori contribuiscono a misurare lo stato di salute finanziaria dell'ente.

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.

Il presente Report restituisce i risultati per l'anno 2024 aggregati per i singoli Centri di Responsabilità nel rispetto dell'assegnazione degli obiettivi effettuata con gli atti di programmazione per l'anno 2024.

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 2024-2026, gli obiettivi esecutivi di progetto e il processo inerente i tempi di pagamento di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 08/11/2023.



4.3 La performance organizzativa dei Settori

PERFORMANCE 2024 – OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI			% esito	Nr. obiettivi
SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO GENERALE	1. Bilancio di mandato al 2024.	100%	1
PIETRO LA PLACA	Settore Affari Generali, personale, servizi alla persona	1. Applicazione nuovo CDI sottoscritto il 21/12/2023.	100%	
		2. Sostegno genitorialità;	100%	
		3. Ricognizione offerta sociosanitaria;	100%	
		4. Attivazione selezioni aggregate.	100%	4
MICHELE COLOMBO	Settore Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica e Contratti	1. Miglioramento gestione D.P.I.;	100%	
		2. Implementazione monitoraggio progetti PNRR;	100%	
		3. Applicazione imposta di soggiorno;	100%	
		4. Miglioramento modalità smaltimento oli usati;	100%	
		5. Implementazione sportelli telematici.	100%	5
CRISTIANO TENTI	Settore LL.PP. E Patrimonio	1. GROW29 – Gallarate Redevelopment for Opportunity and urban Wealth creazione del nuovo polo scolastico Cajello-Cascinetta conformemente ai criteri di efficienza energetica, con spazi di lavoro esterni e creazione di orti didattici;	100%	
		2. AREST - Realizzazione del progetto denominato "Gallarate in Lombardia ed Europa 2022 – Progetto di riuso e riqualificazione di Palazzo Minoletti in Gallarate".	100%	
		3. L.R. n. 9/2020 e "COMUNI ATTIVI" accordo tra Provincia di Varese e Comune di Gallarate ai sensi dell'art. 15 della Legge 241 del 7 agosto 1990 – lavori nuova rotatoria stradale in corrispondenza dell'intersezione tra viale Milano (ss. 33) e via Adige;	100%	
		4. Nuovo palazzetto dello sport comunale in Gallarate (VA).	80%	4

PERFORMANCE 2024 – OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI			% esito	Nr. obiettivi
MARTA CUNDARI	Settore Programmazione territoriale, commercio, artigianato e attività cimiteriali	1. Piano Regolatore Cimiteriale – Ciclo di esumazioni ordinarie feretri per la creazione/ampliamento di campi tombe cimiteri cittadini;	100%	
		2. Una città + Attrattiva – Promozione e supporto del commercio - Avvio attività per creazione "Pagine gialle Gallaratesi;	100%	
		3. Una città + Attrattiva – Promozione e supporto del commercio - Ricognizione delle attività commerciali con superficie di vendita superiore a 250 mq;	100%	
		4. Ricognizione interventi Piani Edilizia Economica Popolare (PEEP) e creazione sezione tematica dedicata sul sito web;	100%	
		5. Monitoraggio stato di attuazione degli interventi di pianificazione attuativa di secondo livello.	100%	5
MANUELA SOLINAS	Settore Scuola, Cultura, Sport e Tempo libero	1. Ampliamento dell'hub istituti culturali;	100%	
		2. Patto per la lettura;	100%	
		3. Ampliamento offerta didattica;	100%	
		4. Cruscotto gestione impianti sportivi;	80%	
		5. Cittadella dello Sport – Affidamento della gestione	90%	5

PERFORMANCE 2024 – OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI				% esito	Nr. obiettivi
AURELIO GIANNINI	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	1. Miglioramento sicurezza stradale;	100%		
		2. Controllo attuazione normativa accessi pubblica via;	100%		
		3. Controllo attività ricettive;	100%		
		4. Prevenzione e controlli in materia di commercio itinerante;	100%		
		5. Controlli cantieri, in particolare nell’ambito edilizio.	100%	5	
ORNELLA MARIA MAGNONI	Settore Demografici e statistica, U.R.P.	1. Attivazione servizio attraverso app io per rinnovo c.i.e. in scadenza;	100%		
		2. Dematerializzazione e subentro in A.N.P.R. delle liste elettorali;	100%		
		3. Completamento informatizzato pratiche cancellazioni servizio anagrafe (2°step);	100%		
		4. Attribuzione informatizzata rilascio codice fiscale ai nuovi nati.	100%	4	
		% esito complessivo	98,48%	33	

Assessore: Chiara Allai
Dirigente: Pietro La Placa
Settore: Affari Generali, personale, servizi alla persona

Obiettivo Strategico	Obiettivo Generale	Obiettivo di Performance	Misure Anticorruzione attuate come da Relazione del 03/03/2025 (Allegato C3 P.I.A.O.)
Una Città + attenta ai bisogni	Nuovi servizi per nuove esigenze	Applicazione nuovo CDI sottoscritto il 21/12/2023.	Misura n. 6: 1- Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
Una Città + attenta ai bisogni	Sostegno alle famiglie e all'infanzia	Sostegno genitorialità.	Misura n. 74: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di regolamentazione: utilizzo modelli di progetto sociale e processo decisionale assunto in equipe omogenea, applicazione manovra tariffaria. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.
Una Città + attenta ai bisogni	Sostegno alle famiglie e all'infanzia	Ricognizione offerta sociosanitaria.	Misura n. 75: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di regolamentazione: utilizzo modelli di progetto sociale e processo decisionale assunto in equipe omogenea, applicazione manovra tariffaria. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.
Una città + smart	Ampliamento dei servizi digitali	Attivazione selezioni aggregate.	Misura n. 2: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. 3- Misura di regolamentazione (predeterminazione criteri di selezione) 4- Misura di rotazione componenti commissione

Assessore: Corrado Canziani Dirigente: Michele Colombo Settore: Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica e Contratti			
Obiettivo Strategico	Obiettivo Generale	Obiettivo di Performance	Misure Anticorruzione attuate come da Relazione del 03/03/2025 (Allegato C3 P.I.A.O.)
Una Città + attenta ai bisogni	Nuovi servizi per nuove esigenze	Miglioramento gestione D.P.I. (dispositivi di protezione individuale).	Misura n. 21: 1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici oltre alla pubblicazione del C.V. del Rup. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni, a campione, deve verificare lo svolgimento delle selezioni. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia di gare.
Una Città + attenta ai bisogni	Nuovi servizi per nuove esigenze	Implementazione monitoraggio progetti PNRR.	Misura n. 27: 1 - Misura di semplificazione: tracciatura informatica delle procedure
Una Città + sicura	Prevenzione e contrasto all'abusivismo	Applicazione imposta di soggiorno.	Misura n. 28: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, a campione. 3-Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.
Una Città + green	Risposte alle esigenze della Città	Miglioramento modalità smaltimento oli usati.	Misura n. 34: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di semplificazione: tracciatura informatica dei procedimenti sanzionatori.
Una città + smart	Ampliamento dei servizi digitali	Implementazione sportelli telematici.	Misura n. 53: 1- Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".

Sindaco: Andrea Cassani
Dirigente: Cristiano Tenti
Settore: LL.PP. E Patrimonio

Obiettivo Strategico	Obiettivo Generale	Obiettivo di Performance	Misure Anticorruzione attuate come da Relazione del 03/03/2025 (Allegato C3 P.I.A.O.)
Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport	Una scuola più funzionale e sicura	GROW29 – Gallarate Redevelopment for Opportunity and urban Wealth creazione del nuovo polo scolastico Cajello-Cascinetta conformemente ai criteri di efficienza energetica, con spazi di lavoro esterni e creazione di orti didattici.	Misura n. 20: 1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni, a campione, deve verificare lo svolgimento delle selezioni. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia di gare; Misura n. 46: 1- Misura di regolamentazione: controlli da parte di due funzionari e utilizzo check list. 2- Misura di controllo: refertazione sottoscritta dal Rup. Misura n. 47: 1- Misura di regolamentazione: controlli da parte di due funzionari e utilizzo check list.
Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport	Nuove iniziative e spazi culturali	AREST - Realizzazione del progetto denominato "Gallarate in Lombardia ed Europa 2022 – Progetto di riuso e riqualificazione di Palazzo Minoletti in Gallarate”.	Misura n. 20: 1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni, a campione, deve verificare lo svolgimento delle selezioni. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia di gare;
Una Città + efficiente	Nuove opere per una città che si rinnova	L.R. n. 9/2020 e “COMUNI ATTIVI” accordo tra Provincia di Varese e Comune di Gallarate ai sensi dell’art. 15 della Legge 241 del 7 agosto 1990 – lavori nuova rotatoria stradale in corrispondenza dell'intersezione tra viale Milano (ss. 33) e via Adige.	Misura n. 20: 1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni, a campione, deve verificare lo svolgimento delle selezioni. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia di gare;
Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport	Impianti sportivi fruibili, sicuri e in linea con le esigenze della Città	Nuovo palazzetto dello sport comunale in Gallarate (VA).	Misura n. 20: 1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni, a campione, deve verificare lo svolgimento delle selezioni. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia di gare;

Assessori: Rocco Longobardi – Sandro Rech

Dirigente: Marta Cundari

Settore: Programmazione territoriale, commercio, artigianato e attività cimiteriali

Obiettivo Strategico	Obiettivo Generale	Obiettivo di Performance	Misure Anticorruzione attuate come da Relazione del 03/03/2025 (Allegato C3 P.I.A.O.)
Una città + attenta ai bisogni	Nuovi servizi per nuove esigenze	Piano Regolatore Cimiteriale – Ciclo di esumazioni ordinarie feretri per la creazione/ampliamento di campi tombe cimiteri cittadini.	Misura n. 80: 1- Misura di semplificazione: utilizzo applicativo informatico con tracciatura dei procedimenti
Una Città + attrattiva	Promozione e supporto del commercio	Avvio attività per creazione "Pagine gialle Gallaratesi.	Misura n. 19: 1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni.
Una Città + attrattiva	Promozione e supporto del commercio	Ricognizione delle attività commerciali con superficie di vendita superiore a 250 mq.	Misura n. 72: 1 - Misura di semplificazione : utilizzo applicativo gestionale per la tracciatura dei flussi procedurali . 2 - Misura di regolamentazione: utilizzo check list in uso e trattazione pratiche da non meno di due dipendenti.
Una Città + smart	Ampliamento dei servizi digitali	Ricognizione interventi Piani Edilizia Economica Popolare (PEEP) e creazione sezione tematica dedicata sul sito web.	Misura n. 66: 1- Misura di regolamentazione: utilizzazione registro istanze di svincolo PEEP; riunioni/incontri/appuntamenti previa registrazione in apposito "registro appuntamenti", oltre a acquisizione delega/procura da parte del proprietario/committente. 2- Misura di semplificazione: utilizzo foglio elettronico di calcolo del corrispettivo.
Una Città + smart	Ampliamento dei servizi digitali	Monitoraggio stato di attuazione degli interventi di pianificazione attuativa di secondo livello.	Misura n. 61: 1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di regolamentazione: partecipazione al procedimento di più' soggetti interni all'Ente. 3 - Misura di regolamentazione dei rapporti con rappresentanti di interessi particolari: riunioni e incontri alla presenza di più dipendenti effettuati mediante registrazione in apposito "registro appuntamenti", redazione di sintetici verbali oltre a acquisizione delega/procura da parte del proprietario/committente. 4- Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia.

Assessore: Claudia Mazzetti
Dirigente: Manuela Solinas
Settore: Scuola, Cultura, Sport e Tempo libero

Obiettivo Strategico	Obiettivo Generale	Obiettivo di Performance	Misure Anticorruzione attuate come da Relazione del 03/03/2025 (Allegato C3 P.I.A.O.)
Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport	Nuove iniziative e spazi culturali	Ampliamento dell'hub istituti culturali.	Misura n. 11: 1- Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport	Nuove iniziative e spazi culturali	Patto per la lettura.	Misura n. 82: 1- Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport	Nuove iniziative e spazi culturali	Ampliamento offerta didattica.	Misura n. 82: 1- Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport	Impianti sportivi fruibili, sicuri e in linea con le esigenze della città	Cruscotto gestione impianti sportivi.	Misura n. 50: 1- Misura di regolamentazione: utilizzazione delle check list in esercizi per verifiche criteri oggettivi di accesso al servizio.
Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport	Impianti sportivi fruibili, sicuri e in linea con le esigenze della città	Cittadella dello Sport – Affidamento della gestione.	Misura n. 50: 1- Misura di regolamentazione: utilizzazione delle check list in esercizi per verifiche criteri oggettivi di accesso al servizio.

Assessore: Germano Dall' Igna
Dirigente: Aurelio Giannini
Settore: Polizia Locale e Protezione Civile

Obiettivo Strategico	Obiettivo Generale	Obiettivo di Performance	Misure Anticorruzione attuate come da Relazione del 03/03/2025 (Allegato C3 P.I.A.O.)
Una Città + sicura	Maggiore sicurezza nei rioni	Miglioramento sicurezza stradale.	Misura n. 31: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di semplificazione: trattazione informatica del procedimento sanzionatorio. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.
Una Città + sicura	Maggiore sicurezza nei rioni	Controllo attuazione normativa accessi pubblica via.	Misura n. 31: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di semplificazione: trattazione informatica del procedimento sanzionatorio. 3- Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.
Una Città + sicura	Prevenzione e contrasto all'abusivismo	Controllo attività ricettive.	Misura n. 32: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di regolamentazione: sopralluoghi e verbalizzazione da parte di due addetti. 3-Misura di semplificazione: tracciatura informatica del procedimento sanzionatorio.
Una Città + sicura	Prevenzione e contrasto all'abusivismo	Prevenzione e controlli in materia di commercio itinerante.	Misura n. 33: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di regolamentazione: sopralluoghi e verbalizzazione da parte di due addetti. 3-Misura di semplificazione: tracciatura informatica del procedimento sanzionatorio.
Una Città + sicura	Prevenzione e contrasto all'abusivismo	Controlli cantieri, in particolare nell'ambito edilizio.	Misura n. 30: 1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura di regolamentazione: trattazione pratica da parte di almeno due dipendenti e tenuta registri abusi. 3-Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.

Assessore: Stefania Picchetti
Dirigente: Ornella Magnoni
Settore: Demografici e statistica, U.R.P.

Obiettivo Strategico	Obiettivo Generale	Obiettivo di Performance	Misure Anticorruzione attuate come da Relazione del 03/03/2025 (Allegato C3 P.I.A.O.)
Una città' + smart	Ampliamento dei servizi digitali	Attivazione servizio attraverso app io per rinnovo c.i.e. in scadenza;	Misura n. 90: 1- Misura di semplificazione: tracciatura informatica procedimento.
Una città' + smart	Ampliamento dei servizi digitali	Dematerializzazione e subentro in A.N.P.R. delle liste elettorali;	Misura n. 96: 1- Misura di semplificazione: tracciatura informatica procedimento.
Una città' + smart	Ampliamento dei servizi digitali	Completamento informatizzato pratiche cancellazioni servizio anagrafe (2°step);	Misura n. 88: 1- Misura di semplificazione: tracciatura informatica procedimento.
Una città' + smart	Ampliamento dei servizi digitali	Attribuzione informatizzata rilascio codice fiscale ai nuovi nati.	Misura n. 90: 1- Misura di semplificazione: tracciatura informatica procedimento.

4.4 La valutazione delle performance – rispetto dei tempi di pagamento

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 dell'08/11/2023, esecutiva, il Comune di Gallarate ha modificato il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale con particolare riferimento all'adeguamento reso necessario dall'applicazione dell'art. 4 bis, comma 2, del D.L. 24/02/2023, n. 13 convertito nella L. 21/04/2023, n. 41. Detta norma ha previsto un vincolo di almeno il 30% della retribuzione di risultato del personale dirigenziale al raggiungimento degli obiettivi di rispetto dei tempi medi di pagamento (indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, comma 859, lettera b) e 861 della L. 145/2018).

Con la deliberazione citata, il rispetto dei tempi di pagamento e il relativo effetto sulla retribuzione di risultato sono stati interpretati alla lettera, applicando la disposizione non solo con riferimento al raggiungimento o meno del risultato per l'intero ente bensì aggiungendo un moltiplicatore (zero= presenza di ritardo medio ponderato nel pagamento o 1= nessun ritardo medio ponderato) alla valutazione del raggiungimento del risultato da parte del singolo dirigente.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è stata effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile con Relazione datata 27/03/2025.

Di seguito la tabella di calcolo degli indicatori relativi ai ritardi medi e alle fatture scadute e non pagate a fine anno 2024 e riferite a ogni dirigente dell' Ente (tabella tratta dalla Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti sul rendiconto di gestione esercizio 2024):

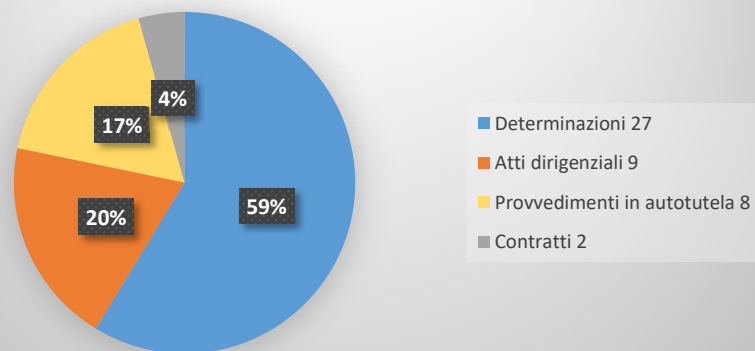
SETTORE	2024 – Ritardo medio annuo ponderato di pagamento (il valore negativo valorizza il pagamento anticipato rispetto alla scadenza)
Affari generali, personale, servizi alla persona	- 11 gg.
Finanziario, tributi, fundraising, logistica e contratti	- 17 gg.
LL.PP. e Patrimonio	- 5 gg.
Programmazione territoriale, edilizia, commercio, artigianato e attività cimiteriali	- 13 gg.
Scuola, Cultura, Sport e Tempo libero	- 32 gg.
Polizia Locale e Protezione Civile	- 22 gg.
Demografici e statistica, U.R.P.	- 14 gg.

Sistema integrato di performance 2024

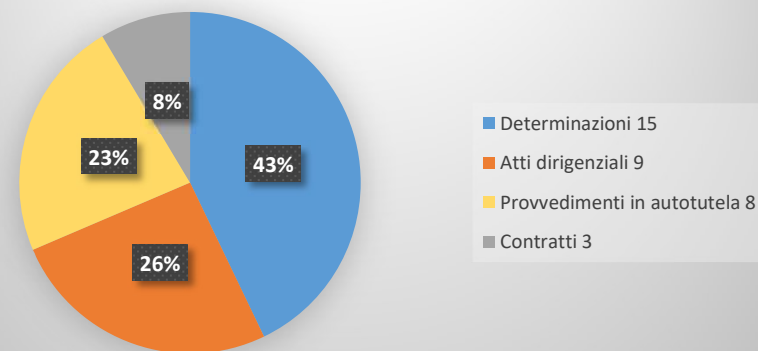
Obiettivo trasversale: esito del controllo successivo di regolarità amministrativa

Percentuale di incidenza	1 su 5%	
DIRIGENTE	% di raggiungimento rapporto a 100	
LA PLACA PIETRO	100%	I semestre (3 nulla da rilevare su 3 atti)
		II semestre (3 nulla da rilevare su 3 atti)
COLOMBO MICHELE	100%	I semestre (13 nulla da rilevare su 13 atti)
		II semestre (6 nulla da rilevare su 6 atti)
TENTI CRISTIANO	80%	I semestre (3 nulla da rilevare su 4 atti)
		II semestre (5 nulla da rilevare su 6 atti)
CUNDARI MARTA	100%	I semestre (4 nulla da rilevare su 4 atti)
		II semestre (3 nulla da rilevare su 3 atti)
SOLINAS MANUELA	87,50%	I semestre (4 nulla da rilevare su 5 atti)
		II semestre (3 nulla da rilevare su 3 atti)
GIANNINI AURELIO	80%	I semestre (9 nulla da rilevare su 14 atti)
		II semestre (11 nulla da rilevare su 11 atti)
MAGNONI ORNELLA	100%	I semestre (3 nulla da rilevare su 3 atti)
		II semestre (3 nulla da rilevare su 3 atti)

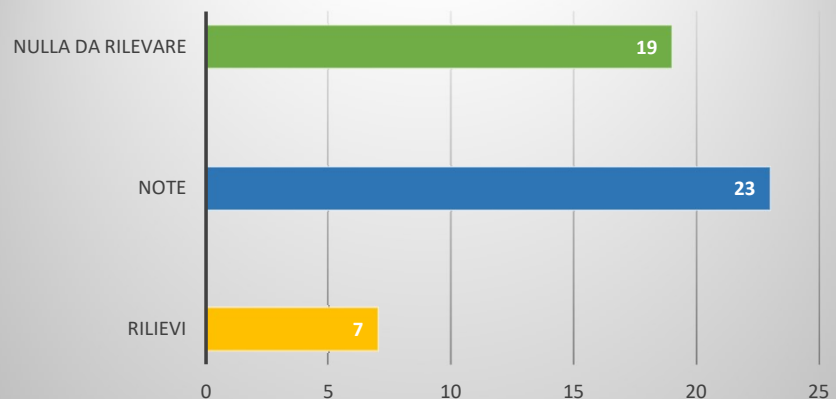
Distribuzione per tipologia di atto I semestre 2024



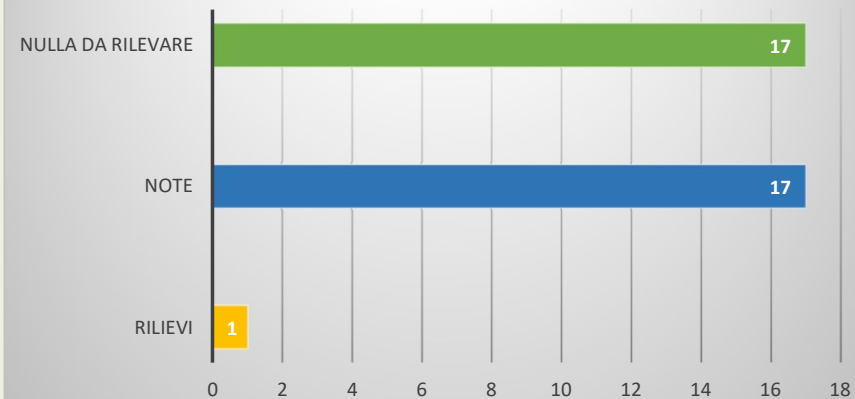
Distribuzione per tipologia di atto II semestre 2024

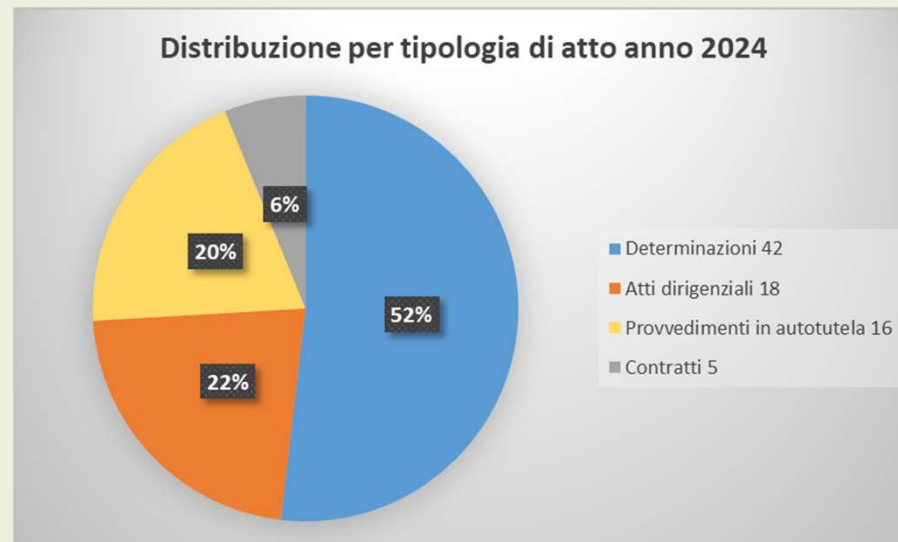


Esiti controlli I semestre 2024



Esiti controlli II semestre 2024





5. La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini

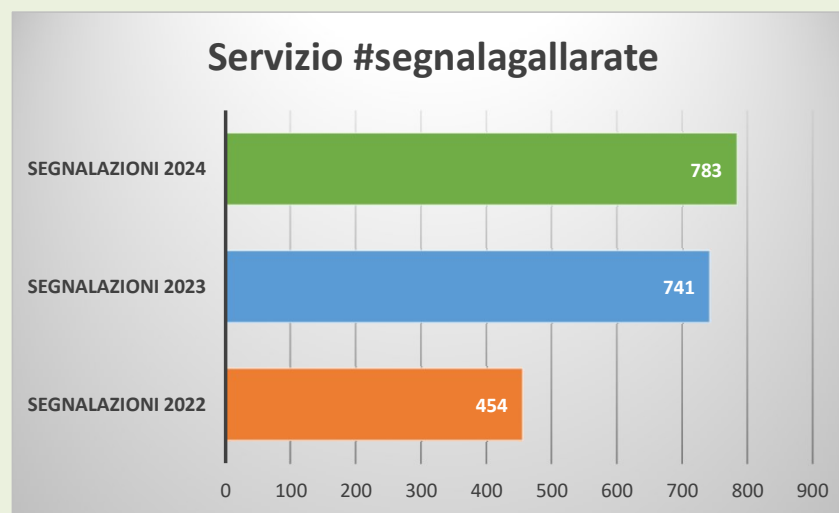
Nel corso dell'anno 2016 il Comune di Gallarate ha attivato un ulteriore canale di ascolto attivo invitando ogni cittadino che rilevi una disfunzione o un problema di competenza comunale a scrivere all'indirizzo di posta elettronica: segnalagallarate@comune.gallarate.va.it

Nel 2024 sono state gestite **n. 783** segnalazioni inviate dai cittadini: le più frequenti hanno riguardato la richiesta di asfaltatura strade/marciapiedi, ripristino di buche, guasti concernenti l'illuminazione pubblica, abbandono rifiuti, sfalcio del verde pubblico.

Il Settore Tecnico (strade, infrastrutture, verde e ambiente) continua ad essere quello che maggiormente suscita l'interesse dei cittadini.

Ogni segnalazione, presa in carico, è trasmessa all'ufficio competente per materia, entro 2/3 giorni (decorrenti dalla data di ricezione).

Le segnalazioni sono monitorate costantemente fino alla risoluzione della problematica.



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. 31 del 21/02/2024, ha adottato il Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2025/2026 che contiene le misure obbligatorie, specifiche e trasversali utili a prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo e gli obiettivi per l'anno 2024 riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità; nell'allegato C 5) del P.I.A.O. 2024/2025/2026 è descritta/illustrata la Mappatura degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ha predisposto e pubblicato, in data 14 gennaio 2025, sul sito Anac e 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 2024, sono stati effettuati due monitoraggi (intermedio e finale) rispettivamente in data 07/08/2024 e 03/03/2025, riassunti in 2 relazioni con esito complessivamente positivo in cui si evidenzia, trasversale a tutti i settori dell'Ente di implementare idonea attività formativa sugli argomenti in oggetto e si evidenzia, inoltre, la *necessità di aggiornare il Codice di comportamento nel corso del corrente anno*.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) 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 2024, pertanto, gli *adempimenti sono conformi alle vigenti prescrizioni*.

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.

7. Risultati di 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.

Con Deliberazione di Giunta Comunale 02/03/2018, n. 35, questa Amministrazione si è dotata di un "Nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance (S.Mi.Va.P.)" integrato con successive deliberazioni di Giunta Comunale n. 67 del 17/06/2020 e n. 180 del 08/11/2023, nell'ottica di attualizzarne i contenuti 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).

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 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 nella sezione 2 del P.I.A.O. 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.

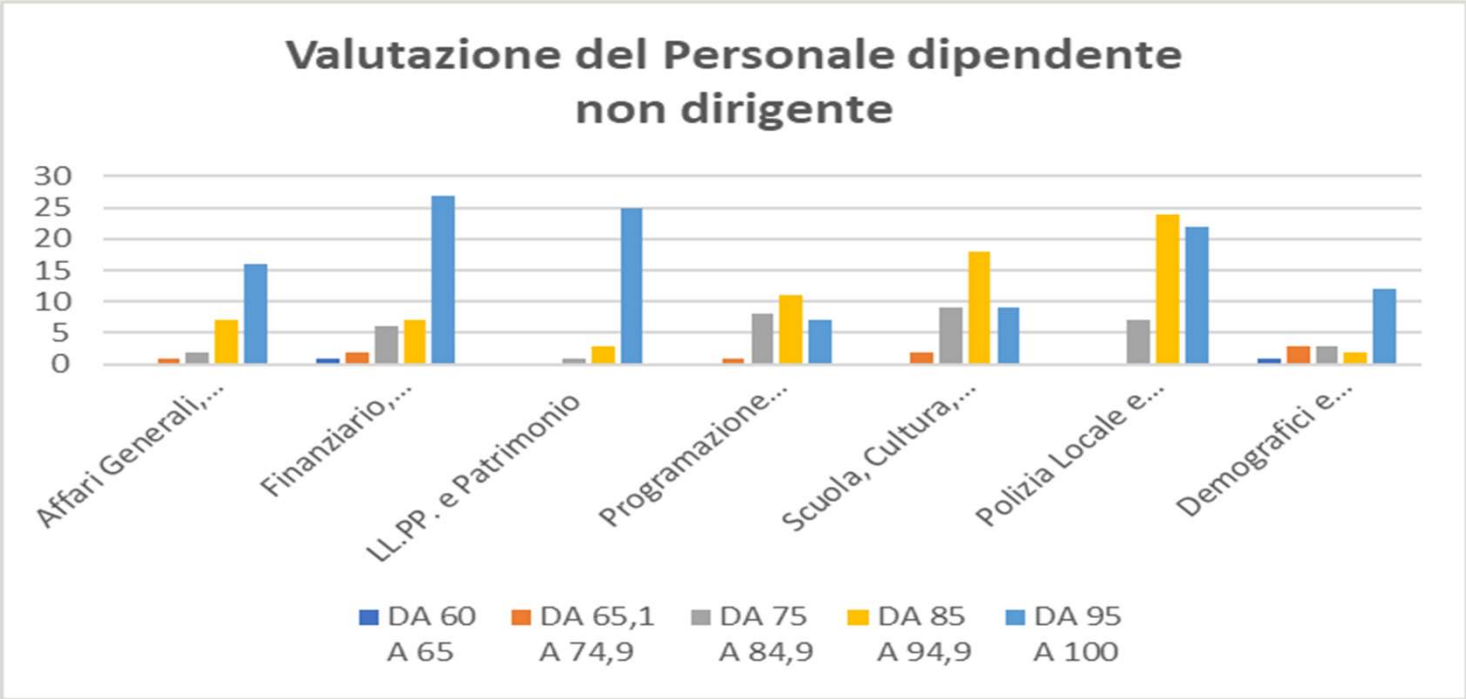
Ambiti di costituzione della performance individuale		Contenuto dell'ambito
1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1.1 Obiettivi di processo	Raggiungimento di una prestazione rilevante correlata ad obiettivi di cui il singolo dirigente è responsabile
	1.2 Attuazione misure di prevenzione della corruzione – esito dei controlli di regolarità amministrativa successiva	Declinazione di sotto-obiettivi trasversali all'organizzazione, funzionali all'obiettivo/i strategico scelto
2. PERFORMANCE INDIVIDUALE	2.1 Obiettivi 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.

SETTORE	Da 60 a 65	Da 65,1 a 74,9	Da 75 a 84,9	Da 85 a 94,9	Da 95 a 100	TOTALE
Affari Generali, Personale, Servizi alla persona	0	1	2	7	16	26
Finanziario, Tributi, Foundraising, Logistica e Contratti	1	2	6	7	27	43
LL.PP. e Patrimonio	0	0	1	3	25	29
Programmazione territoriale, Edilizia, Commercio, Artigianato e attività cimiteriali	0	1	8	11	7	27
Scuola, Cultura, Sport, tempo libero	0	2	9	18	9	38
Polizia Locale e Protezione Civile	0	0	7	24	22	53
Demografici e statistica, URP	1	3	3	2	12	21
TOTALE	2	9	36	72	118	237

Si riporta, di seguito, il grafico riassuntivo 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 marzo 2025. 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	Unità di Staff Segretario Generale	entro aprile	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 aprile	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	Unità di Staff Segretario Generale	entro aprile	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 maggio	Trasmissione documento e recepimento eventuali modifiche e/o integrazioni e/o valutazioni.
Approvazione della Relazione	Giunta Comunale	entro maggio	Responsabilità sui contenuti della Relazione della Performance.
Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione	entro maggio	Verifica finale dei contenuti e sua validazione ai fini dell'efficacia e dell'accesso agli istituti di premialità.
Pubblicazione della Relazione	Unità di Staff Segretario 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. 2286/2025

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2024.
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, 08/05/2025

Il Dirigente

SARNELLI GIACINTO

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



**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
N. 2286/2025**

SETTORE FINANZIARIO

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

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

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

Visto l'atto di riferimento

- attesta che lo stesso non è soggetto a parere 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, 08/05/2025

Il Dirigente

COLOMBO MICHELE ANTONIO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs 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. 2286/2025

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2024.
APPROVAZIONE.

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

Gallarate, 08/05/2025

Il Segretario Generale

SARNELLI GIACINTO

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

