



Città di Segrate

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- ANNO 2021 -

Allegato alla deliberazione di G.C. n. del

Ente certificato:



Iso 9001:2015



Palazzo Comunale
via I Maggio 20054 - Segrate
Telefono 02/26.902.1 **Fax** 02/21.33.751
C.F. 83503670156 - **P.I.** 01703890150

INDICE

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE	<i>pag.</i> 3
1.1 DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE	<i>pag.</i> 3
1.2 NUCLEO DI VALUTAZIONE	<i>pag.</i> 10
1.3 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	<i>pag.</i> 10
1.4 CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E ALBERO DELLA PERFORMANCE	<i>pag.</i> 11
2. STATO DI SALUTE DELL'ENTE	<i>pag.</i> 13
2.1 STATO DI SALUTE DELL'ORGANIZZAZIONE	<i>pag.</i> 13
2.2 STATO DI SALUTE DELLE RELAZIONI: RILEVAMENTO DEL GRADO DI SODDISFAZIONE	<i>pag.</i> 15
2.3 SALUTE FINANZIARIA	<i>pag.</i> 18
3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - I RISULTATI RAGGIUNTI	<i>pag.</i> 21
3.1 PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SEZIONE TRASPARENZA - MONITORAGGIO AL 31/12/2021	<i>pag.</i> 21
3.2 RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PROGRAMMA ED OBIETTIVI GESTIONALI - MONITORAGGIO AL 31/12/2021	<i>pag.</i> 23
4. VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	<i>pag.</i> 42
5. BENESSERE ORGANIZZATIVO, PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	<i>pag.</i> 46
6. TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	<i>pag.</i> 50

1. Sintesi delle informazioni di interesse generale

Il Comune di Segrate è un ente locale, situato alle porte di Milano, con una popolazione di 37.133 abitanti (al 31/12/2021) ed una estensione di ca. 17,5 kmq. Grazie alla posizione strategica, numerose imprese hanno già scelto di stabilire la propria sede sul suo territorio. Nelle aziende presenti sul territorio del Comune di Segrate trovano occupazione numerosi dipendenti nei vari settori. Segrate può disporre di rilevanti infrastrutture, che rappresentano un elemento di fondamentale importanza anche ai fini dello sviluppo e della competitività aziendale (Aeroporto Milano-Linate, Stazione ferroviaria, Parco esposizioni di Novegro, Idroscalo, Ospedale San Raffaele).

1.1 Dati informativi sull'organizzazione

La struttura organizzativa prevede quattro direzioni: Affari Generali e Servizi al Cittadino, Servizi di Staff, Territorio - Sviluppo Economico, Sicurezza - Ambiente - Politiche Sociali, alle quali si affiancano la figura del Segretario Generale e l'Avvocatura.

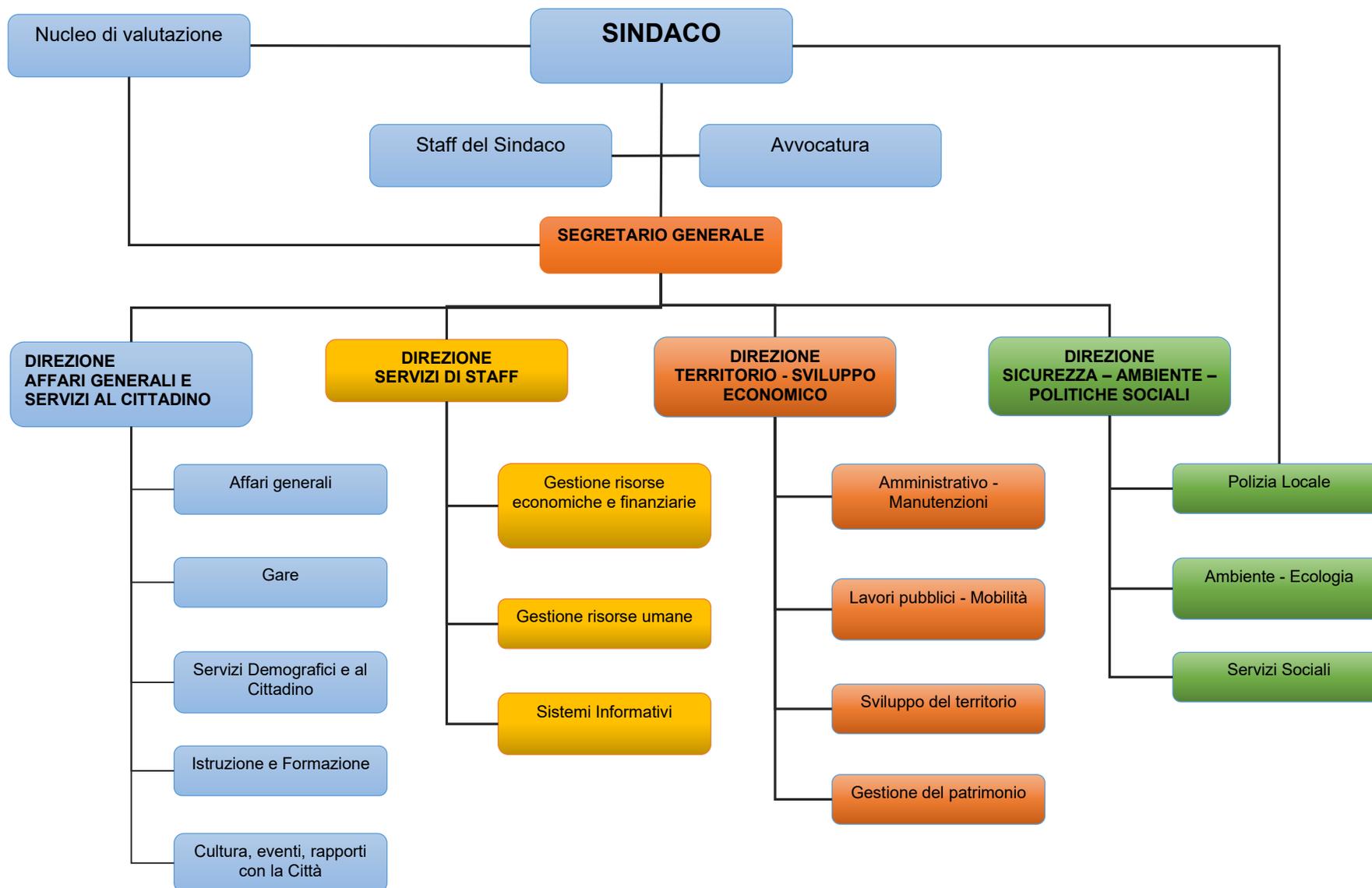
All'interno del documento di PEG pluriennale 2021-2023 approvato con delibera di G.C. n. 34 del 18/03/2021, per ciascuna direzione, sono riportati i prospetti riferiti ai budget di entrata ed ai budget di spesa con dettaglio dei centri di costo elementari assegnati al Direttore di settore.

Nel corso dell'anno vi sono stati momenti di ricalibrazione delle risorse, approvati con le seguenti variazioni di PEG:

- deliberazione C.C. n. 21 del 13/05/2021 (1° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione);
- deliberazione C.C. n. 34 del 28/06/2021 (2° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione);
- deliberazione C.C. n. 48 del 28/07/2021 (3° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione);
- deliberazione G.C. n. 120 del 23/09/2021 (4° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione), ratificata con deliberazione C.C. n. 59 del 25/10/2021);
- deliberazione C.C. n. 56 del 30/09/2021 (5° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione);

- deliberazione G.C. n. 142 del 21/10/2021 (6° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione), ratificata con deliberazione C.C. n. 71 del 29/11/2021;
- deliberazione G.C. n. 143 del 28/10/2021 (7° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione);
- deliberazione G.C. n. 155 del 25/11/2021 (8° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione);
- deliberazione C.C. n. 72 del 29/11/2021 (9° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione);
- deliberazione G.C. n. 168 del 16/12/2021(10° provvedimento di variazione) - (allegato alla deliberazione).

Di seguito si presenta l'**organigramma** della struttura vigente al 31/12/2021:



La Macrostruttura del Comune di Segrate, modificata con deliberazioni di G.C. n. 4 del 21/01/2019, con effetto dal 21/01/2019, è composta dall'Avvocatura comunale, dallo Staff del Sindaco e dalle seguenti Direzioni:

<p>Direzione Affari Generali e servizi al cittadino</p>	<p>Segretario Generale</p>	<p>Dott.ssa Patrizia Bellagamba</p>	<p>Provvedimento Sindacale n. 70 del 25/09/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/10/2020</i>) Provvedimento Sindacale n. 96 del 27/10/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/11/2020</i>) Provvedimento Sindacale n. 108 del 26/11/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/01/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 7 del 13/01/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/04/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 34 del 23/04/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/05/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 52 del 31/05/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/06/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 62 del 30/06/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/09/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 85 del 30/09/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/12/2023</i>)</p>
<p>Direzione Servizi di staff</p>	<p>Assunzione a tempo determinato (Art. 110 TUEL) (fino al 11/10/2020) Assunzione a tempo indeterminato (dal 12/10/2020)</p>	<p>Dott. Fabrizio Giovanni Domenico Zordan</p>	<p>Provvedimento Sindacale n. 71 del 25/09/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 11/10/2020</i>) Provvedimento Sindacale n. 84 del 14/10/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/10/2020</i>) Provvedimento Sindacale n. 98 del 27/10/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/11/2020</i>) Provvedimento Sindacale n. 110 del 26/11/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/01/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 9 del 13/01/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/04/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 9 del 13/01/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/04/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 9 del 13/01/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/04/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 36 del 23/04/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/05/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 53 del 31/05/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/06/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 64 del 30/06/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/09/2021</i>) Provvedimento sindacale n. 57 del 07/06/2021 - <i>nomina responsabile unico del portale del lavoro pubblico</i> Provvedimento Sindacale n. 84 del 30/09/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/12/2023</i>)</p>

	Assunzione a tempo determinato (Art. 110 TUEL) (dal 09/11/2020)	Ing. Annapaola De Lotto	Provvedimento sindacale n. 103 del 09/11/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/11/2020</i>) Provvedimento sindacale n. 104 del 09/11/2020 – <i>nomina datore di lavoro per la sicurezza</i> Provvedimento sindacale n. 107 del 26/11/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/01/2021</i>) Provvedimento sindacale n. 104 del 09/11/2020 – <i>nomina datore di lavoro per la sicurezza</i> Provvedimento sindacale n. 6 del 13/01/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/04/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 33 del 23/04/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/05/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 51 del 31/05/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/06/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 61 del 30/06/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/09/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 82 del 30/09/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/12/2023</i>)
Direzione Sicurezza e Ambiente Politiche sociali	Assunzione a tempo indeterminato	Dott. Lorenzo Giona	Provvedimento Sindacale n. 69 del 25/09/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/10/2020</i>) Provvedimento Sindacale n. 97 del 27/10/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/11/2020</i>) Provvedimento Sindacale n. 109 del 26/11/2020 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/01/2021</i>) Provvedimento sindacale n. 8 del 13/01/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/04/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 35 del 23/04/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/05/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 54 del 31/05/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/06/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 63 del 30/06/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 30/09/2021</i>) Provvedimento Sindacale n. 83 del 30/09/2021 (<i>incarico dirigenziale fino al 31/12/2023</i>)

La figura del Segretario Generale è ricoperta dalla Dott.ssa Patrizia Bellagamba incaricata con provvedimenti del Sindaco n. 111 del 27/11/2020.

▪ Dotazione organica e Programmazione fabbisogno di personale

La Dotazione Organica attuale approvata con deliberazione di G.C n. 8 del 21/01/2021 integrata con deliberazione di GC n.77/2021 è la seguente:

- posti previsti: 188
- posti coperti: 181 (+1) = 182 (compresi: il Segretario Generale con funzioni direttive per la direzione Affari Generali)
- posti vacanti: 6

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 è stata approvata con deliberazione di C.C. n. 13 del 08/03/2021 ad oggetto: *“Documento Unico di Programmazione (DUP) Sezione Strategica 2020-2025 e Sezione Operativa 2021-2023”*.

Per quanto attiene i principali obblighi in materia di personale si rileva che non sono presenti nell'anno 2021 soggetti con incarichi di collaborazione coordinata continuativa per lo svolgimento di attività ordinarie.

Il Piano della formazione triennale, aggiornato annualmente, predisposto sulla base delle esigenze segnalate dalla Dirigenza, è stato approvato con delibera di G.C. n. 36 del 05/03/2020 ed è stato trasmesso alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

- ✓ Adempimenti previsti dall'art.1 co. 39 e co. 40 della L. 190/2012, dagli artt. 36 co. 3 e 7 co. 6 del D.Lgs 165/2001 e rispetto del limite dell'art. 9 co. 28 della L. 122/2010 (utilizzo del lavoro flessibile)

L'ente ha rispettato il limite imposto dalla normativa (art. 9 co. 28 L. 122/2010).

- ✓ Tasso medio di assenza e di maggiore presenza

Il tasso viene aggiornato trimestralmente con riferimento all'ultimo trimestre utile. I report trimestrali vengono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente. Si presenta di seguito il prospetto relativo all'anno 2021, precisando che nella colonna delle assenze sono considerati tutti i giorni di mancata presenza lavorativa a qualsiasi titolo verificatasi (malattia, ferie, infortunio, maternità obbligatoria e facoltativa, aspettativa ecc.):

Dotazione Organica	% Assenza	% Presenza
AVVOCATURA	15,15%	84,85%
DIREZIONE AFFARI GENERALI E SERVIZI AL CITTADINO	20,55%	79,45%
DIREZIONE SERVIZI DI STAFF	14,88%	85,12%
DIREZIONE SICUREZZA - AMBIENTE - POLITICHE SOCIALI	19,19%	80,81%
DIREZIONE TERRITORIO - SVILUPPO ECONOMICO	15,40%	84,60%

✓ Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale

Determinazione dirigenziale n. 558 del 29/06/2021 ad oggetto “Costituzione Fondo ex art.57 CCNL del 17/12/2020 personale qualifica dirigenziale comparto Funzioni locali – finanziamento retribuzione di posizione e di risultato anno 2021”;

Deliberazione di G.C. n. 130 del 07/10/2021 ad oggetto “Autorizzazione alla sottoscrizione dell’accordo decentrato integrativo per l’Area della Dirigenza parte giuridica 2021/2023 – parte economica anno 2021”.

✓ Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale di categoria A-B-C-D

Determinazione n. 195 del 22/03/2021 con la quale è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane di cui all’art. 67 del CCNL 21/05/2018 e successive modifiche approvate con determinine n.682 del 3/8/2021 e n.907 del 13/10/2021

In relazione alle posizioni apicali si rileva quanto segue:

- a) Regolare utilizzo del lavoro flessibile (D.Lgs. 165/2001, art. 36, co. 3 e co. 5): il lavoro flessibile viene utilizzato secondo le norme di legge.
- b) Esercizio dell’azione disciplinare (D.Lgs. 165/2001, art. 55 sexies, co. 3): nell’anno 2021 sono stati attivati n. 3 procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti.
- c) Controllo sulle assenze: l’INPS valuta in autonomia i casi per i quali richiedere la visita fiscale per il controllo delle assenze per malattia.

1.2 Nucleo di Valutazione

Con provvedimento sindacale n. 113 del 07/12/2017 è stata nominata la Dott.ssa Elisabetta Pandolfo quale componente esterno nel Nucleo di Valutazione monocratico per il triennio 16/12/2017 - 15/12/2020. Con provvedimento sindacale n. 115 del 22/12/2020 è stato poi rinnovato l'incarico per l'anno 2021 (dal 01/01/2021 al 31/12/2021) e con successivo provvedimento n.107 del 22/12/2021 è stato rinnovato l'incarico fino al 31/12/2023.

Il Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle funzioni assegnate si avvale quale struttura di supporto all'interno dell'ente della struttura tecnica Sezione "Gestione risorse economiche e finanziarie".

Nel corso del 2021 il Nucleo di Valutazione ha effettuato n. 8 incontri c/o la struttura e ha redatto n. 8 verbali.

1.3 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

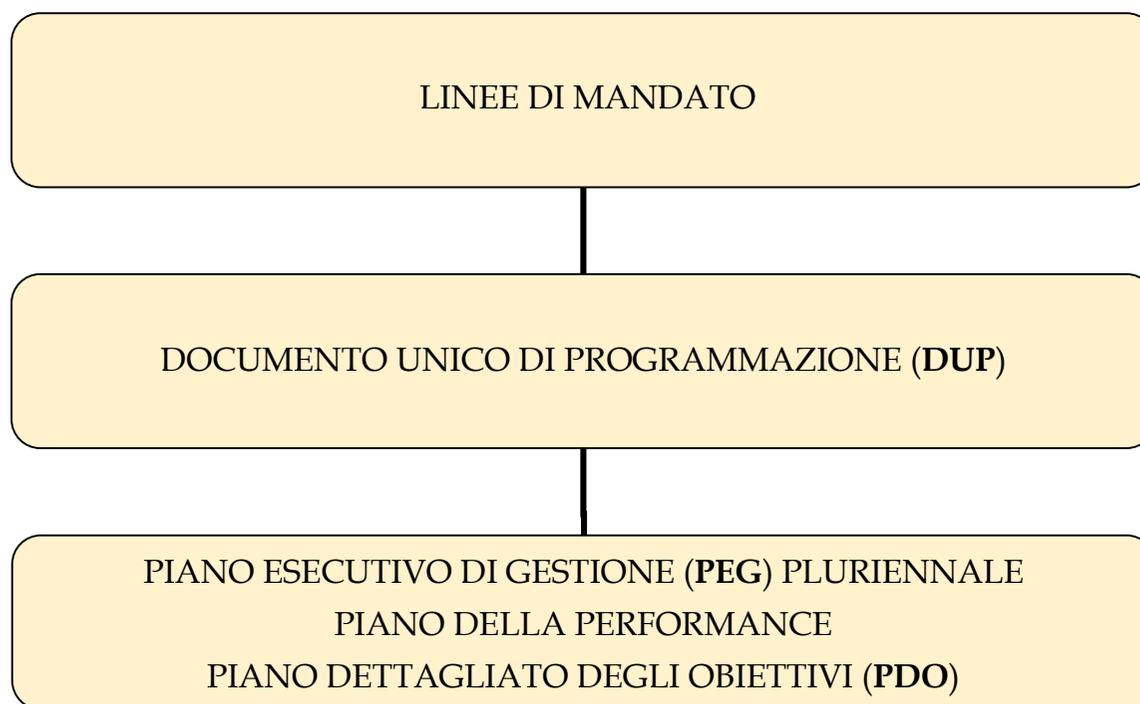
Con delibera di G.C. n. 56 del 12/04/2018 ad oggetto "Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance" ai sensi dell'art. 7 co. 1 del D.Lgs. n. 74/2017 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance per i dirigenti, posizioni organizzative e personale dei livelli.

Il Piano delle Performance costituisce oggetto di misurazione e valutazione. La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi espressi nel periodo considerato.

La valutazione della performance organizzativa incide per il 55% sulla valutazione complessiva, la valutazione dei comportamenti organizzativi ha un peso pari al restante 45% del totale.

1.4 Ciclo di Gestione della Performance e Albero della Performance

L'albero della performance sotto rappresentato evidenzia i legami tra il mandato istituzionale e linee di mandato con gli altri strumenti della programmazione (Documento Unico di Programmazione, Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi).



La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato ed il collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti:

- a) **Linee di Mandato:** delineano i programmi e progetti contenuti nel programma del Sindaco con un orizzonte temporale di 5 anni, sulla base dei quali si sviluppano gli altri documenti della programmazione.
- b) **Documento Unico di Programmazione (DUP):** aggiornato ed approvato annualmente, ha un orizzonte temporale di 5 anni la *Sezione Strategica (SeS)* e di 3 anni la *Sezione Operativa (SeO)*.
- c) **Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO):** definiscono la misurazione della performance organizzativa, individuano le modalità ed i tempi del ciclo di gestione della performance ed effettuano il monitoraggio della performance di cui all'art. 6 del D.Lgs. 150/2009; contengono altresì gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di responsabilità ed individuano le schede di dettaglio dei singoli obiettivi, assegnati nel PEG ai Dirigenti.
 - Il DUP 2021-2023 è stato approvato con delibera di G.C. n. 20 del 16/02/2021 ad oggetto "Approvazione schema Documento Unico di Programmazione (DUP) Sezione Strategica 2020-2025 e Sezione Operativa 2021-2023".
 - Il PEG 2021-2023 - Parte finanziaria - è stato approvato con delibera di G.C. n. 34 del 18/03/2021.
 - Il documento di PDO e Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato con delibera di G.C. n. 65 del 20/05/2021, integrato con deliberazioni di GC n. 123 del 30/09/2021 e n.164 del 09/12/2021.

2. Stato di salute dell'Ente

2.1 Stato di salute dell'organizzazione

Il personale in servizio al 1° gennaio 2022 a tempo indeterminato ammonta a 177 unità (compresi Dirigenti e Segretario Generale); mentre al 1° gennaio 2021 risultava essere di 175 unità.

Di seguito si presenta il riepilogo della suddivisione dei dipendenti del Comune di Segrate per categoria professionale (escluso il personale non dirigente assunto a tempo determinato per le annualità di riferimento).

Categoria professionale	Totale al 1/1/2022	Totale al 01/01/2021	Totale al 01/01/2020	Totale al 01/01/2019	Totale al 01/01/2018	Totale al 01/01/2017	Totale al 01/01/2016	Totale al 01/01/2015	Totale al 01/01/2014	Totale al 01/01/2013
A	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
B	27	27	30	32	33	35	37	37	39	39
C	97	91	94	94	101	103	108	111	110	112
D	49	49	49	47	50	50	52	53	53	53
Dirigenti tempo indeterminato	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
Dirigenti tempo determinato	1	1	1	-	-	-	*1	3	3	3
Segretario	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Totale	180	175	181	180	192	196	204	211	212	214

*Dirigente Provinciale in posizione di Comando fino al 31/08/2016

I dirigenti a tempo indeterminato alla data del 01/01/2022 ammontano a n. 2 unità. A seguito della cessazione dal servizio di un dirigente a tempo indeterminato, con decorrenza 01/11/2020, è stato assunto un dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 D.Lgs. 267/2000.

I dipendenti della fascia anagrafica compresa tra i 55 e 59 anni rappresentano il 25,56% del totale, seguiti dalla fascia tra i 45 e 49 anni che rappresenta il 21,11% dei dipendenti. Completamente assenti le categorie comprese nella fascia 20 - 24 anni, mentre vi sono ancora n. 2 dipendenti oltre i 64 anni (1,14%).

Dal confronto con gli anni precedenti si rileva un progressivo innalzamento dell'età media dei dipendenti, che risulta quindi piuttosto elevata.

Ripartizione per fasce di età										
Fasce d'età	Totale al 1/01/2022	Totale al 01/01/2021	Totale al 01/01/2020	Totale al 01/01/2019	Totale al 01/01/2018	Totale al 01/01/2017	Totale al 01/01/2016	Totale al 01/01/2015	Totale al 01/01/2014	Totale al 01/01/2013
tra 20 e 24 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra 25 e 29 anni	2	0	0	0	0	1	2	3	3	4
tra 30 e 34 anni	6	4	4	4	3	3	5	7	5	11
tra 35 e 39 anni	8	5	6	5	12	16	17	24	25	26
tra 40 e 44 anni	19	20	23	24	27	31	39	46	47	45
tra 45 e 49 anni	38	34	39	38	40	42	41	50	50	55
tra 50 e 54 anni	34	39	44	43	50	54	49	44	44	44
tra 55 e 59 anni	46	49	44	44	44	34	36	28	28	20
tra 60 e 64 anni	25	22	19	19	13	12	14	9	10	9
tra 65 e 69 anni	2	2	2	3	3	3	2	0	0	0
Totale	180	175	181	180	192	196	205	211	212	214

2.2 Stato di salute delle relazioni: rilevamento del grado di soddisfazione degli utenti

Monitoraggio della soddisfazione degli utenti

Il grado di soddisfazione dei destinatari di attività e servizi viene monitorato attraverso l'analisi di dati indiretti (segnalazioni, tempi di risposta, tempi di esecuzione ecc.) e attraverso indagini mirate, rivolte a specifiche categorie di utenti e/o specifici servizi.

Si fornisce di seguito un quadro riepilogativo dei sondaggi di gradimento svolti ed elaborati nel corso del 2021:

SEZIONE proponente	OGGETTO/SERVIZIO Indagini di Customer Satisfaction	% GRADIMENTO vs %TARGET
<i>incluse tra gli Obiettivi di Programma</i>		
Servizi Demografici e al Cittadino	Statistica: % di gradimento del servizio	100% con target \geq 70% (sui rispondenti 36% del campione)
Istruzione e Formazione	Servizio nidi comunali: % di gradimento del servizio	96% con target \geq 90%
Istruzione e Formazione	Refezione scolastica: % di gradimento del servizio	96% con target $>$ 90% - (Sulla base dei giudizi pervenuti on-line dalla Commissione Mensa)
Istruzione e Formazione	Servizi integrativi scolastici: % di gradimento del servizio	90,5% con target \geq 90%
Cultura, Eventi e rapporti con la Città	Biblioteca: % di gradimento del servizio	Non rilevata indagine: per problematiche dell'ufficio
Amministrativo - Manutenzioni	Ufficio servizi cimiteriali (gestione cimitero): % di gradimento del servizio	Non rilevata indagine: dal 01/08/2021 è cambiata la gestione del servizio
Sviluppo del Territorio	Sportello SUE-SUAP: % di gradimento del servizio	83,91% con target $>$ 70%

SEZIONE proponente	OGGETTO/SERVIZIO Indagini di Customer Satisfaction	% GRADIMENTO vs %TARGET
Lavori pubblici e Mobilità	Manutenzione parchi e giardini: % di gradimento del servizio	<i>Non rilevata indagine: a causa della mancata partecipazione della cittadinanza non è stato possibile rilevare il relativo indice di gradimento</i>
Ambiente ed Ecologia	Educazione ambientale: % di gradimento del servizio	<i>Non rilevata indagine: causa pandemia non è stato effettuato il programma di educazione ambientale, pertanto non è stato possibile rilevare il relativo indice di gradimento</i>
Ambiente ed Ecologia	Servizio raccolta rifiuti ingombranti c/o le scuole: % di gradimento del servizio c/o operatori scolastici	93,80% con target > 70%
Ambiente ed Ecologia	Servizio disinfestazione e derattizzazione: % di gradimento del servizio c/o operatori scolastici	79,50% con target > 70%
Servizi Sociali	SAD: % di gradimento del servizio	95% con target > 70%
Servizi Sociali	CDD: % di gradimento del servizio	<i>I dati vengono elaborati nel corso del 2022</i>
incluse tra gli Obiettivi Gestionali		
Cultura, Eventi e rapporti con la Città	Rassegna culturale Futura: % gradimento del pubblico	90% con target > 70%
Staff del Dirigente	WHP 2021: % di gradimento attività Whp	<i>Non rilevata indagine: la rilevazione è stata rinviata al 2022</i>

**ANALISI delle %
di Indagine di gradimento raggiunte**

% Indagine rispetto alla soglia del Target atteso	Nr.	%	Note
% Indagine di gradimento raggiunta: sulla soglia del Target atteso	2	13,33%	% a consuntivo in linea con la soglia minima di Target atteso
% Indagine di gradimento raggiunta: sopra la soglia del Target atteso	7	46,67%	% a consuntivo superiore alla soglia minima di Target atteso
% Indagine di gradimento raggiunta: inferiore alla soglia del Target atteso	0	0%	% a consuntivo inferiore alla soglia minima di Target atteso
% Indagine di gradimento raggiunta: non disponibile	6	40,00%	
Totale Indagini	15	100%	

L'Ente, certificato ai sensi della norma ISO 9001, si è dotato di un Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) dei servizi, mappando le principali attività e costruendo un insieme di regole documentate e dinamiche per lo svolgimento delle attività e per l'erogazione dei servizi. Ai processi così individuati sono stati associati indicatori di qualità, prevedendo per ognuno un valore atteso.

Nelle giornate del 22 e 23/09/2021 l'Ente ha sostenuto l'annuale visita ispettiva da parte dell'Organismo di Certificazione ai sensi della norma ISO 9001:2015, la quale ha avuto esito positivo.

2.3 Salute finanziaria

L'andamento dei singoli parametri presi in considerazione per valutare lo stato di salute finanziaria dell'Ente, anche in relazione all'anno precedente, denota un miglioramento della salute finanziaria dell'Ente. Uno degli indici più significativi per rappresentare la situazione finanziaria del Comune è quello del ricorso alle anticipazioni di tesoreria, il cui trend è sintetizzato nella tabella che segue:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Importo dell'anticipazione complessivamente concessa ai sensi dell'art. 222 del TUEL	9.903.135,60	15.520.890,65	14.380.957,09	12.876.640,99	7.020.609,97	9.154.815,00	8.462.621,00	14.368.357,00
Giorni di utilizzo dell'anticipazione	363	332	360	263	177	---	---	---
Importo massimo della anticipazione giornaliera utilizzata	8.893.372,42	9.914.435,12	9.615.282,76	7.590.179,02	5.220.629,40	---	---	---
Importo anticipazione non restituita al 31/12	1.038.699,73	2.419.486,43	5.462.427,90	4.876.185,73	---	---	---	---
Importo delle somme maturate a titolo di interessi passivi al 31/12	---	---	174.713,69	105.300,42	43.268,68	---	---	---

Dalla Tabella si evince un significativo e progressivo miglioramento della situazione di cassa, dovuto agli effetti delle azioni contenute nel Piano di riequilibrio finanziario pluriennale 2017-2026 **approvato** con deliberazione di C.C. n. 19 del 12/05/2017 ad oggetto: "Approvazione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243-bis del D.lgs. n. 267/2000", **rettificato** con deliberazione di C.C. n. 21 del 19/05/2017 ad oggetto: "Rettifica del Piano pluriennale di riequilibrio ex art. 243-bis del D.lgs. n. 267/2000 approvato con deliberazione C.C. n. 19 del 12/05/2017 a seguito rettifica per errore materiale del Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2016".

Nel corso 2021 il saldo di cassa è stato sempre positivo e al 31/12/2021 ammonta a € 29.951.297,74.

Al fine di rappresentare sinteticamente lo stato di salute finanziaria dell'Ente, vengono riportati alcuni tra gli indicatori più significativi di carattere economico-finanziario desunti dal rendiconto della gestione degli ultimi tre esercizi:

Nr.	Indicatore		2019	2020	2021
1)	Entità del risultato di amministrazione	Risultato di amministrazione (÷) Impegni di spesa correnti e per rimborso mutui e prestiti a medio-lungo termine impegnati (titolo I + titolo IV)	36,24%	90,14%	93,12%
2)	Equilibrio strutturale di parte corrente	Accertamenti entrate correnti (titolo I + titolo III) (÷) Impegni di spesa corrente e per rimborso mutui e prestiti a medio-lungo termine impegnati (titolo I + titolo IV)	91,55%	101,87%	104,81%
3)	Saturazione dei limiti di indebitamento	Interessi passivi (titolo I intervento 6) (÷) Accertamenti entrate correnti (titolo I + II + III)	0,17%	0,12%	0,13%
4)	Velocità di riscossione delle entrate proprie (conto competenza)	Riscossione Titolo I e III entrate (÷) Accertamenti Titolo I e III entrate	76,35%	76,31%	75,04%
5)	Velocità di riscossione delle entrate proprie (conto competenza+ residui)	Riscossione Titolo I e III entrate (÷) Accertamenti Titolo I e III entrate	97,27%	99,82%	99,30%
6)	Autonomia finanziaria	Titolo I e III entrate accertate (÷) Totale entrate correnti (Titolo I + II + III)	95,42%	85,36%	93,90%
7)	Autonomia impositiva	Titolo I accertate (÷) Totale entrate correnti (Titolo I + II + III)	80,48%	72,88%	77,92%
8)	Pressione tributaria	Titolo I entrate accertate (÷) Abitanti	755,75	701,89	752,86
9)	Pressione extra-tributaria	Titolo III entrate accertate (÷) Abitanti	140,36	120,09	154,39
10)	Pressione finanziaria	Titolo I e III entrate accertate (÷) Abitanti	896,11	821,98	907,25
11)	Spesa in c/capitale in relazione alla spesa corrente	Spesa impegnata in c/capitale (÷) Spese corrente impegnata	18,73%	13,13%	23,83%
12)	Incidenza della spesa del personale in relazione alla spesa corrente	Spesa personale (ai sensi dell'art.1, comma 557/562 della L. n.296/2006) (÷) Spesa corrente	21,91%	21,84%	21,13%
13)	Trasferimenti Erariali pro-capite	Trasferimenti correnti dello stato (÷) Abitanti	11,57	13,48	46,99

Dagli indicatori sopra esposti si evince una sostanziale stabilità della salute finanziaria dell'Ente con un evidente miglioramento in particolare del **risultato di amministrazione** anche se, nel contempo si registra una lieve flessione della **velocità di riscossione** delle entrate proprie (conto competenza), mentre si rileva un aumento, pur se contenuto, della **pressione tributaria** ed **extra-tributaria**.

In diminuzione la **saturatione dei limiti di indebitamento** attestandosi sul valore più basso dell'ultimo triennio.

In ultimo, l'incidenza della spesa di personale sulla rigidità della spesa corrente rimane stabile e sostanzialmente invariata.

3. Performance organizzativa - i risultati raggiunti

Per il 2021 il Nucleo di Valutazione ha validato con Verbale n.4/2021, gli obiettivi, ai sensi dell'art.5 comma 2 del D.Lgs.150/2009.

La struttura interna di controllo, ha elaborato nel 2021 un monitoraggio intermedio di cui il Nucleo di Valutazione ne ha preso atto con Verbale n.8/2021.

La performance relativa al raggiungimento degli indicatori riferiti alle schede di "attività istituzionale" e al grado di raggiungimento degli "obiettivi gestionali", compresi gli obiettivi trasversale (intersettoriale) sono stati valutati dal Nucleo di Valutazione con Verbale n.1 del 14/07/2022.

3.1 Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - monitoraggio al 31/12/2021

Il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 è stato redatto ed approvato entro la scadenza di legge. Il piano si compone di una parte generale in cui vengono descritte le misure generali e di allegati riguardanti in particolare la struttura della trasparenza amministrativa ed il piano di trattamento dei rischi, con l'individuazione dei processi - suddivisi in aree di rischio - con il relativo grado di rischio stimato. Per quanto riguarda le misure specifiche per ciascun processo mappato per le varie aree di rischio nel PTPCT è stato quindi individuato il relativo trattamento del rischio e sono stati associati indicatori di monitoraggio.

Nel corso del 2021 sono stati effettuati monitoraggi del Piano con cadenza semestrale. Gli esiti complessivi del monitoraggio rilevano un buon livello di attuazione delle misure: l'anno 2021 è stato comunque ancora parzialmente influenzato dalla gestione dell'emergenza sanitaria da Covid -19 per cui alcune misure sono state ritardate o attuate parzialmente, per il mutato contesto di intervento e relative priorità.

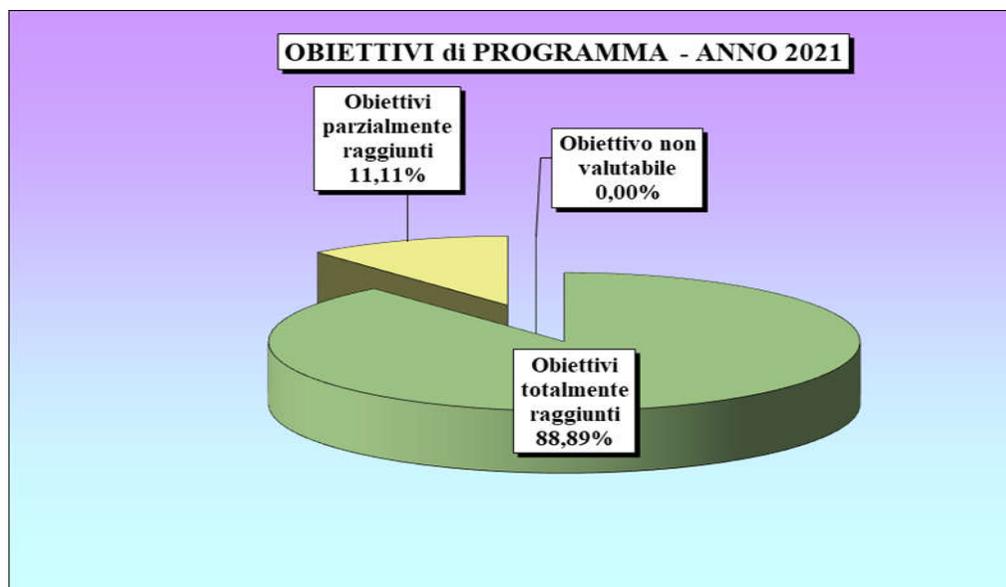
Per quanto attiene agli **obblighi di trasparenza**, nel 2021 sono stati effettuati monitoraggi semestrali di verifica puntuale delle sezioni di “Amministrazione Trasparente” del sito dell’Ente in merito ai contenuti pubblicati ed al loro aggiornamento.

Il monitoraggio a consuntivo ha previsto quindi la verifica dello stato di pubblicazione al 31/12/2021, in relazione alla pubblicazione ed aggiornamento dei dati nelle singole sezioni che compongono “Amministrazione Trasparente”.

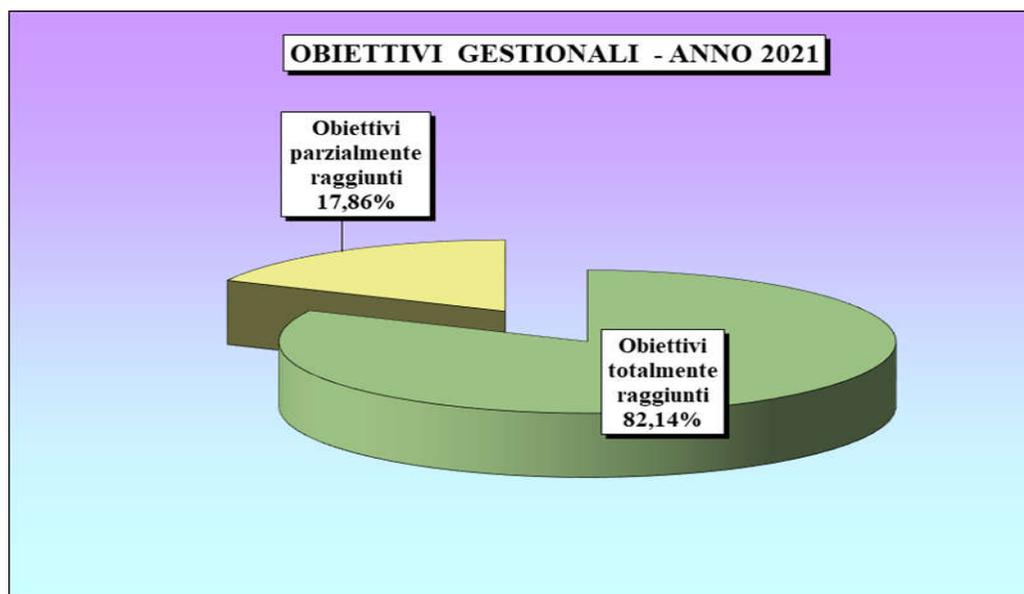
L’aggiornamento dei contenuti della sezione “Amministrazione Trasparente”, ad ogni modo, è costante nel corso dell’anno conseguentemente alle diverse frequenze di pubblicazione, scadenze di legge e disponibilità dei dati. Gli obblighi di pubblicazione vengono verificati anche a campione annualmente da parte del Nucleo di Valutazione in base alle indicazioni ANAC.

3.2 Raggiungimento Obiettivi di Programma (Attività Istituzionale) e Obiettivi Gestionali - monitoraggio al 31/12/2021

ANALISI DEI RISULTATI RAGGIUNTI		
<u>OBIETTIVI DI PROGRAMMA 2021</u>		Numero
Obiettivi totalmente raggiunti		48
Obiettivi parzialmente raggiunti		6
Obiettivo non valutabile		0
Totale Obiettivi nel Piano Dettagliato dell'Ente		54

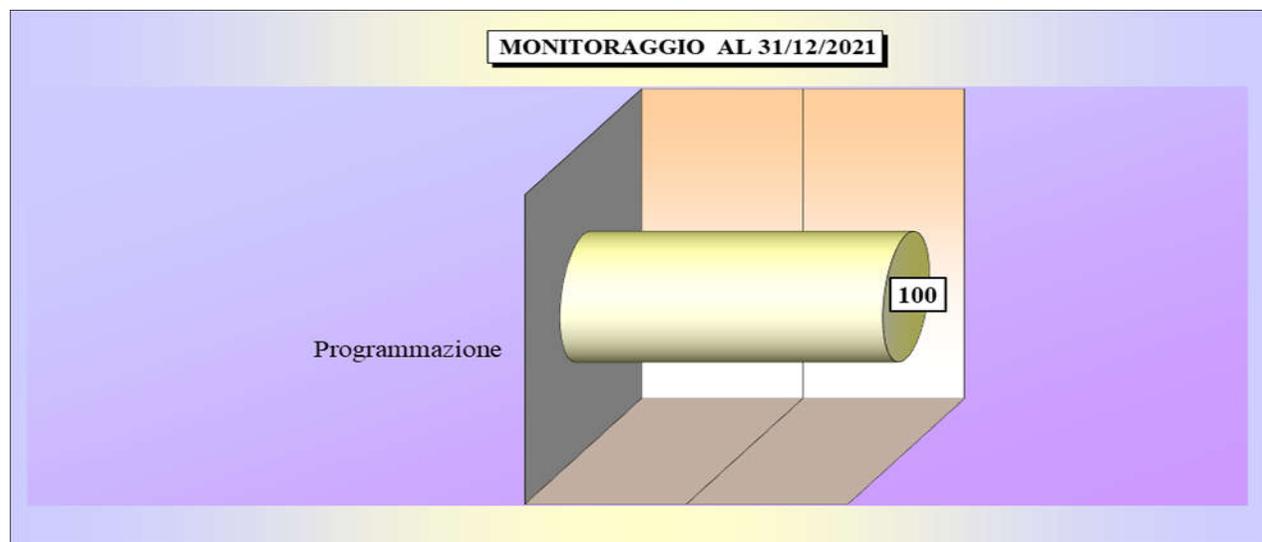


ANALISI DEI RISULTATI RAGGIUNTI		
<u>OBIETTIVI GESTIONALI 2021</u>		Numero
Obiettivi totalmente raggiunti		23
Obiettivi parzialmente raggiunti		5
Totale Obiettivi nel Piano Dettagliato dell'Ente		28

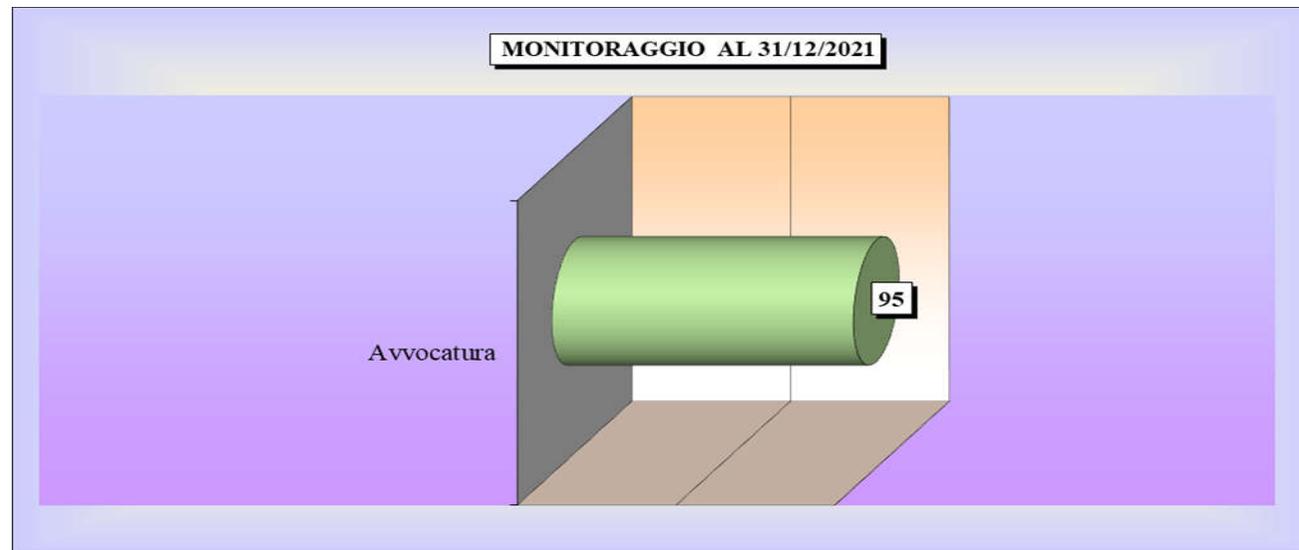


Di seguito si fornisce il grado di raggiungimento degli **Obiettivi di Programma** (Attività istituzionali) e degli **Obiettivi Gestionali**, suddivisi per settori.

OBIETTIVI DI PROGRAMMA (ATTIVITÀ ISTITUZIONALE) SECRETARIO GENERALE		
n.	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Programmazione	100



OBIETTIVI DI PROGRAMMA (ATTIVITÀ ISTITUZIONALE) AVVOCATURA		
n.	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Avvocatura	95

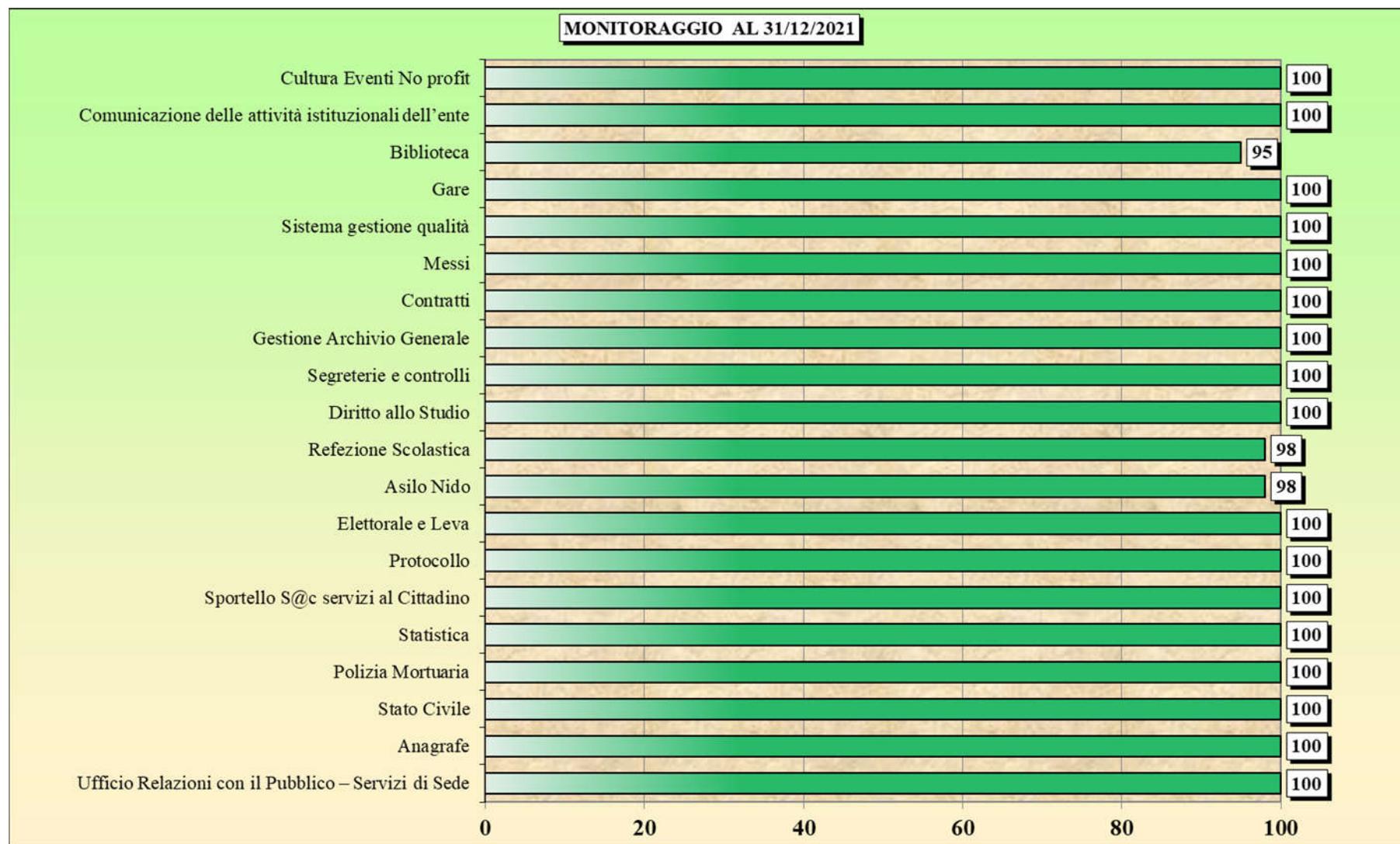


OBIETTIVI GESTIONALI AVVOCATURA		
nr. ob.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Implementazione del nuovo sistema di archiviazione digitale	100
2	Ob. Intersectoriale: Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	98
3	Ob. Intersectoriale: Istituzione Ufficio Europa	100



OBIETTIVI DI PROGRAMMA (ATTIVITÀ ISTITUZIONALE) DIREZIONE AFFARI GENERALI E SERVIZI AL CITTADINO		
n.	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Ufficio Relazioni con il Pubblico – Servizi di Sede	100
2	Anagrafe	100
3	Stato Civile	100
4	Polizia Mortuaria	100
5	Statistica	100
6	Sportello S@c servizi al Cittadino	100
7	Protocollo	100
8	Elettorale e Leva	100
9	Asilo Nido	98
10	Refezione Scolastica	98
11	Diritto allo Studio	100
12	Segreterie e controlli	100
13	Gestione Archivio Generale	100
14	Contratti	100
15	Messi	100
16	Sistema gestione qualità	100
17	Gare	100
18	Biblioteca	95
19	Comunicazione delle attività istituzionali dell'ente	100
20	Cultura Eventi No profit	100

(segue grafico)



OBIETTIVI GESTIONALI DIREZIONI AFFARI GENERALI E SERVIZI AL CITTADINO		
nr. ob.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Facce differenti di un unico poliedro informatico	100
2	L'annuario statistico come strumento di comprensione del territorio e di conoscenza dei bisogni	100
3	I certificati anagrafici a portata di clic	100
4	Aiuto alla gestione delle scuole dell'infanzia paritarie in periodo pandemico	100
5	Aiuto alla gestione dei nidi privati e convenzionati in periodo pandemico	100
6	Stipula di nuovi accordi pluriennali per l'acquisizione di posti in convenzione in nidi privati per la stabilizzazione del numero dei posti disponibili	100
7	Protocollo d'Intesa Tavolo Comune / Associazioni Genitori	100
8	Legalità Digitale	100
9	Riordinare il passato per programmare il futuro	100
10	Attuare misure straordinarie per la gestione delle procedure di gara durante l'emergenza sanitaria da Covid-19	100
11	Rassegna Culturale Futura	100
12	Ob. Intersettoriale: Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	98
13	Ob. Intersettoriale: Istituzione Ufficio Europa	100
14	Ob. Intersettoriale: Riprogettazione degli applicativi web inclusi nella suite dei Servizi on line dell'ente con soluzioni accessibili ed in linea con gli standard AgiD per la PA	100

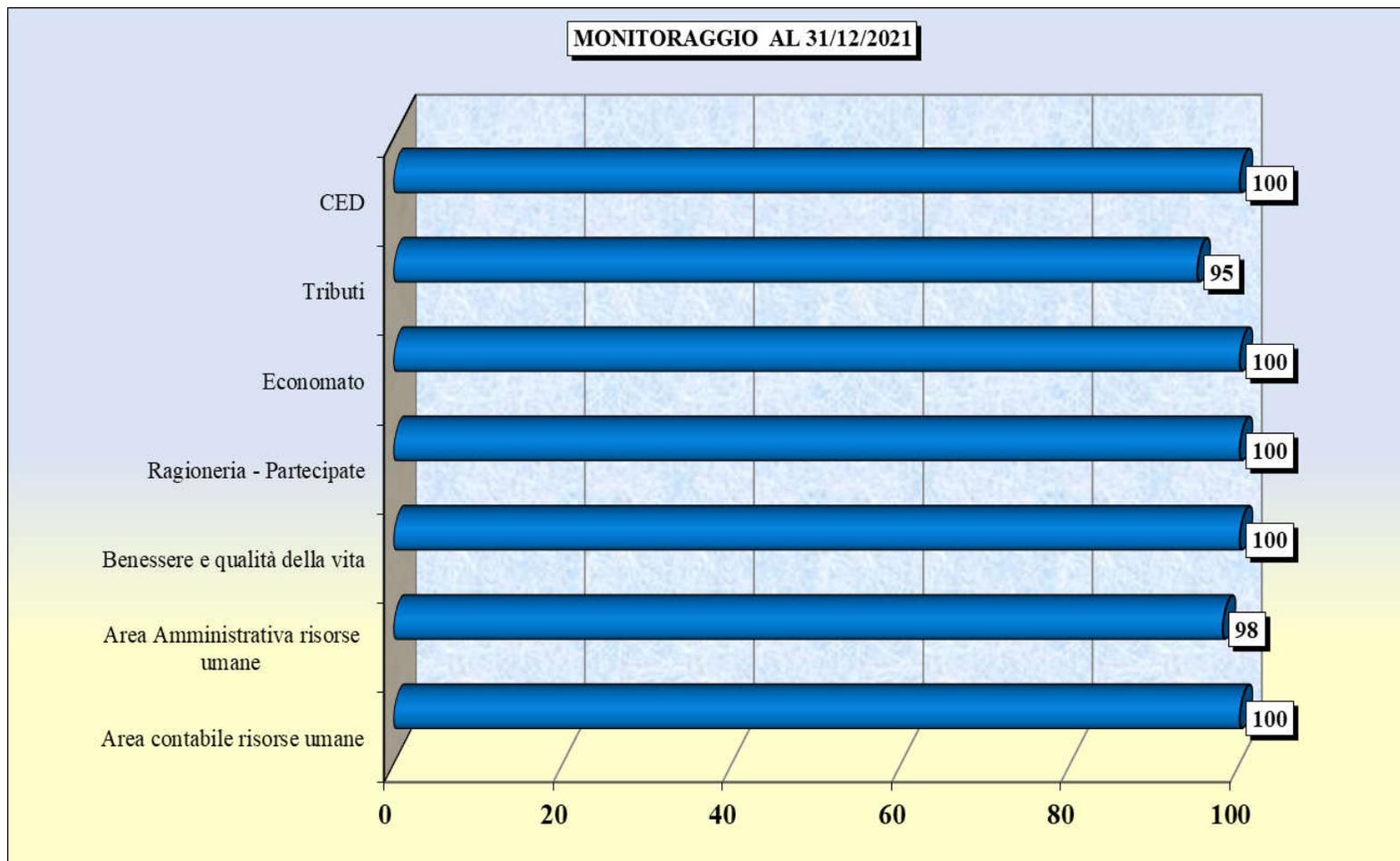
(segue grafico)

MONITORAGGIO AL 31/12/2021



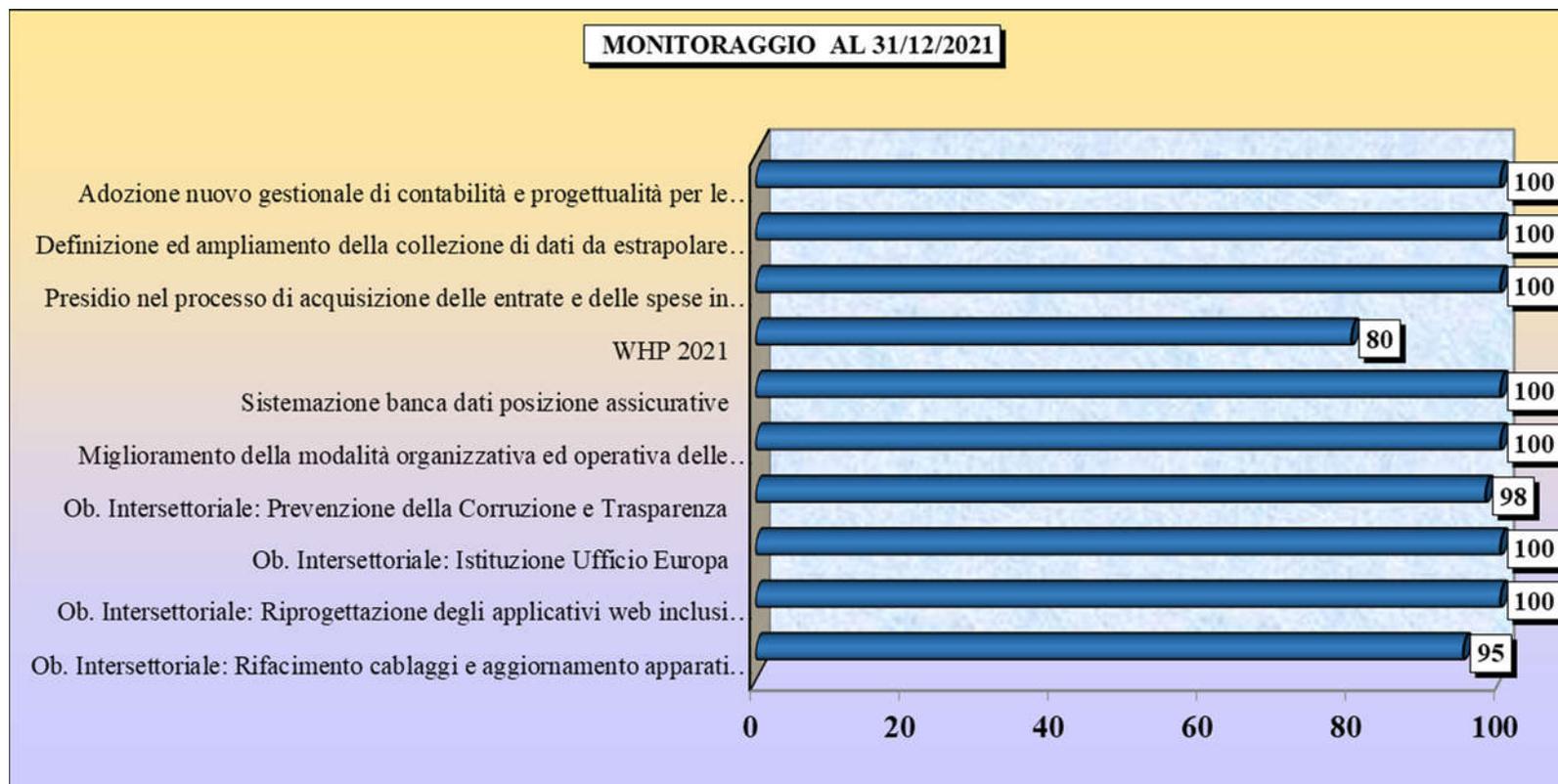
OBIETTIVI DI PROGRAMMA (ATTIVITÀ ISTITUZIONALE) DIREZIONE SERVIZI DI STAFF		
n.	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	% Ragg.to al 31/12/2021
1	CED	100
2	Tributi	95
3	Economato	100
4	Ragioneria - Partecipate	100
5	Benessere e qualità della vita	100
6	Area Amministrativa risorse umane	98
7	Area contabile risorse umane	100

(segue grafico)



OBIETTIVI GESTIONALI DIREZIONE SERVIZI DI STAFF		
nr. ob.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Adozione nuovo gestionale di contabilità e progettualità per le dovute integrazioni con il nuovo applicativo per il controllo di gestione - FASE 2/2	100
2	Definizione ed ampliamento della collezione di dati da estrapolare dai sistemi informativi dell'ente da destinare alla pubblicazione in cataloghi pubblici di Open Data	100
3	Presidio nel processo di acquisizione delle entrate e delle spese in funzione del Piano di Riequilibrio Pluriennale 2017-2026	100
4	WHP 2021	80
5	Sistemazione banca dati posizione assicurative	100
6	Miglioramento della modalità organizzativa ed operativa delle istanze per i concorsi pubblici	100
7	Ob. Intersettoriale: Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	98
8	Ob. Intersettoriale: Istituzione Ufficio Europa	100
9	Ob. Intersettoriale: Riprogettazione degli applicativi web inclusi nella suite dei Servizi on line dell'ente con soluzioni accessibili ed in linea con gli standard AgiD per la PA	100
10	Ob. Intersettoriale: Rifacimento cablaggi e aggiornamento apparati di rete per miglioramento servizi di connettività scolastica	95

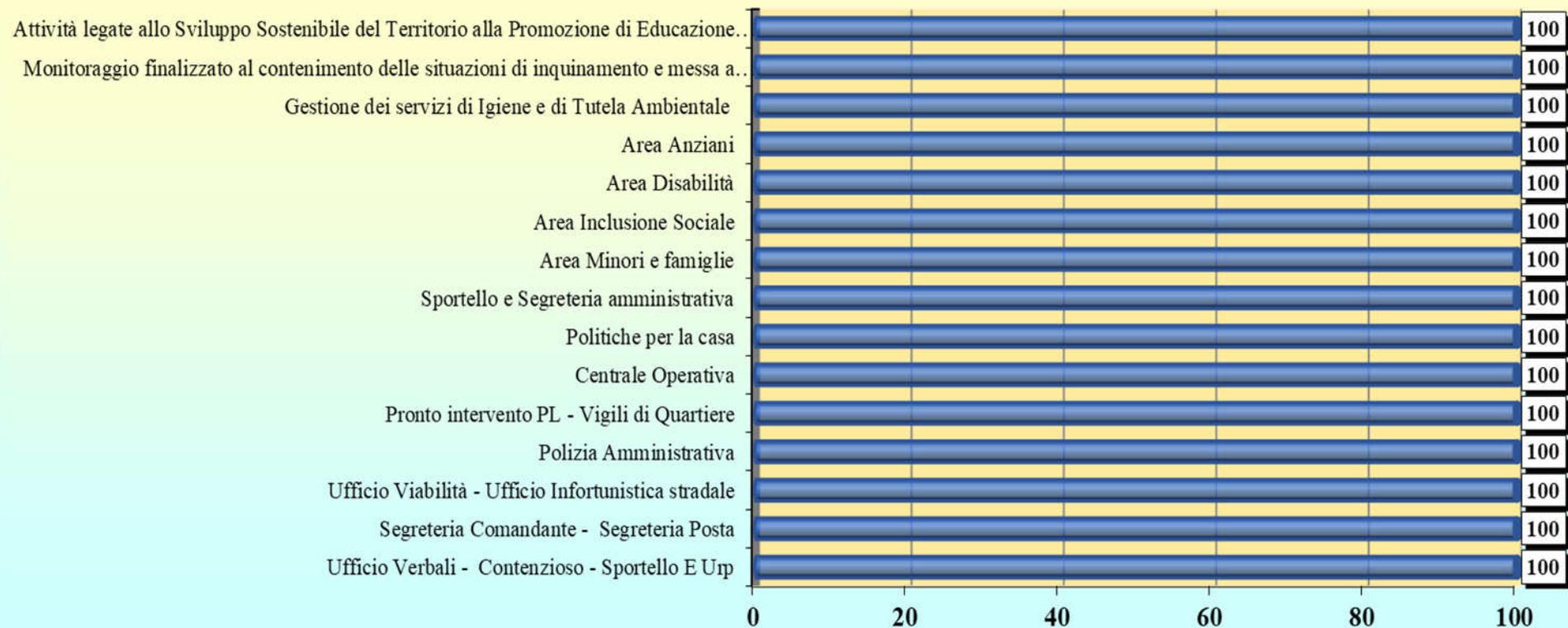
(segue grafico)



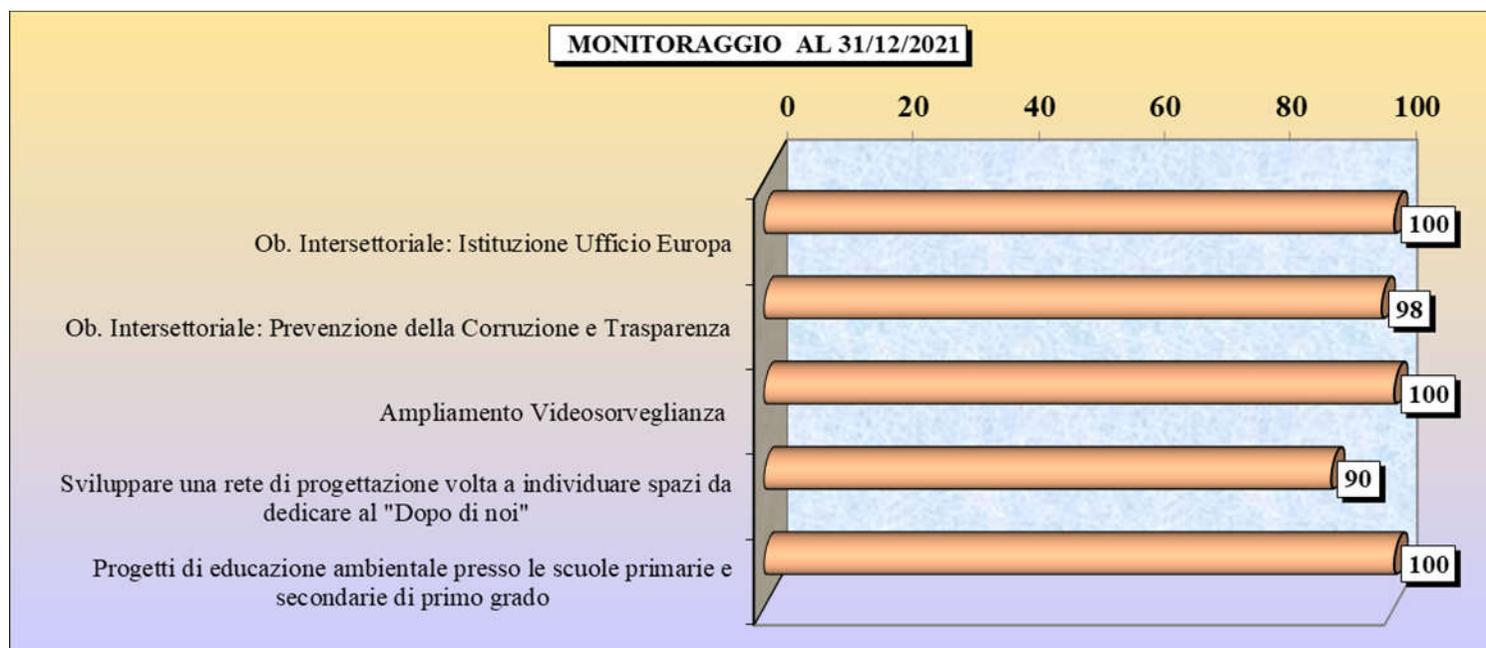
OBIETTIVI DI PROGRAMMA (ATTIVITÀ ISTITUZIONALE) DIREZIONE SICUREZZA AMBIENTE POLITICHE SOCIALI		
n.	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Attività legate allo Sviluppo Sostenibile del Territorio alla Promozione di Educazione Ambientale - Attività legate alla tutela degli animali	100
2	Monitoraggio finalizzato al contenimento delle situazioni di inquinamento e messa a norma degli impianti termici - Gestione di interventi di bonifica e ripristino ambientale e esperimento di procedure di gara di servizi e forniture	100
3	Gestione dei servizi di Igiene e di Tutela Ambientale	100
4	Area Anziani	100
5	Area Disabilità	100
6	Area Inclusione Sociale	100
7	Area Minori e famiglie	100
8	Sportello e Segreteria amministrativa	100
9	Politiche per la casa	100
10	Centrale Operativa	100
11	Pronto intervento PL - Vigili di Quartiere	100
12	Polizia Amministrativa	100
13	Ufficio Viabilità - Ufficio Infortunistica stradale	100
14	Segreteria Comandante - Segreteria Posta	100
15	Ufficio Verbali - Contenzioso - Sportello E Urp	100

(segue grafico)

MONITORAGGIO AL 31/12/2021

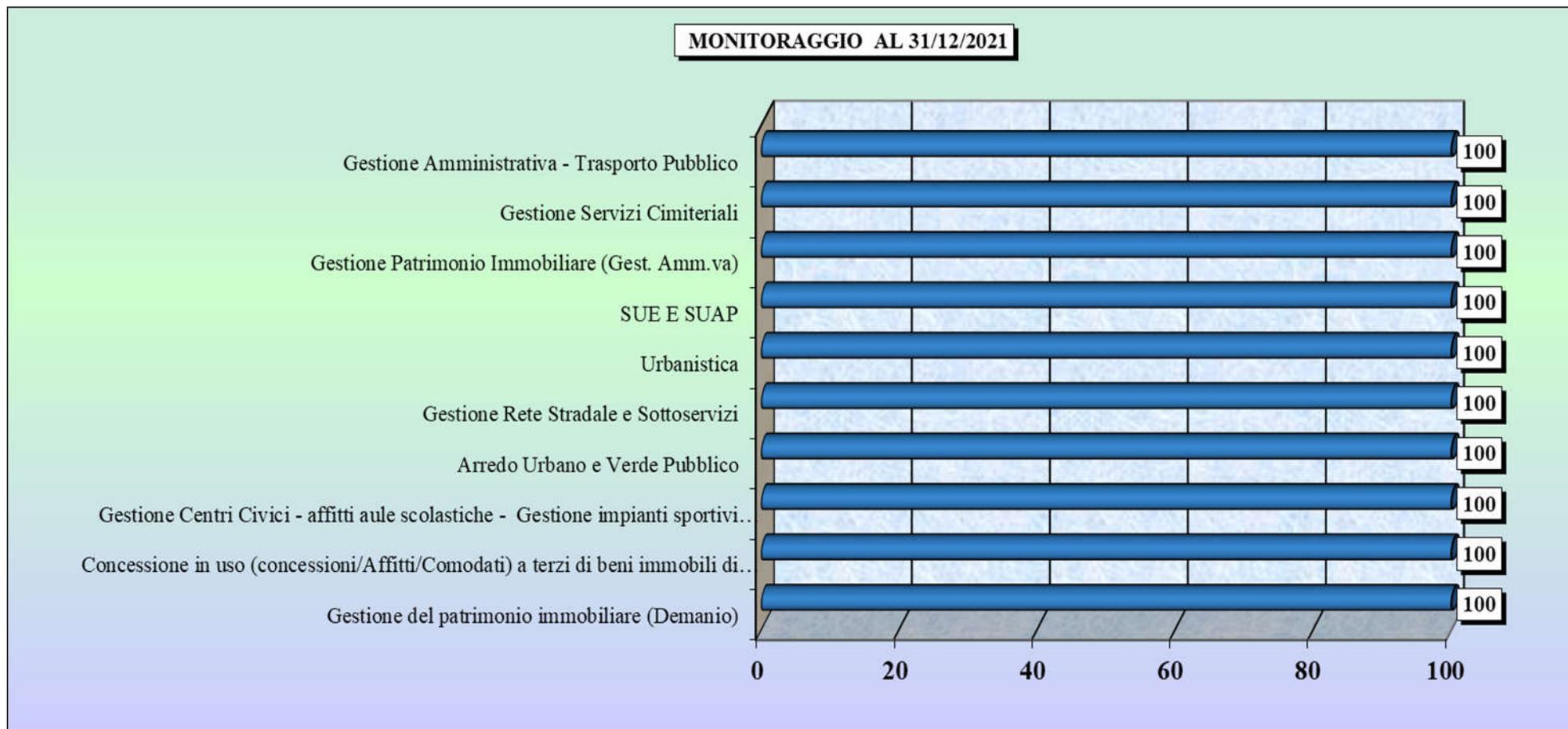


OBIETTIVI GESTIONALI DIREZIONE SICUREZZA AMBIENTE POLITICHE SOCIALI		
nr. ob.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Progetti di educazione ambientale presso le scuole primarie e secondarie di primo grado	100
2	Sviluppare una rete di progettazione volta a individuare spazi da dedicare al "Dopo di noi"	90
3	Ampliamento Videosorveglianza	100
4	Ob. Intersettoriale: Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	98
5	Ob. Intersettoriale: Istituzione Ufficio Europa	100

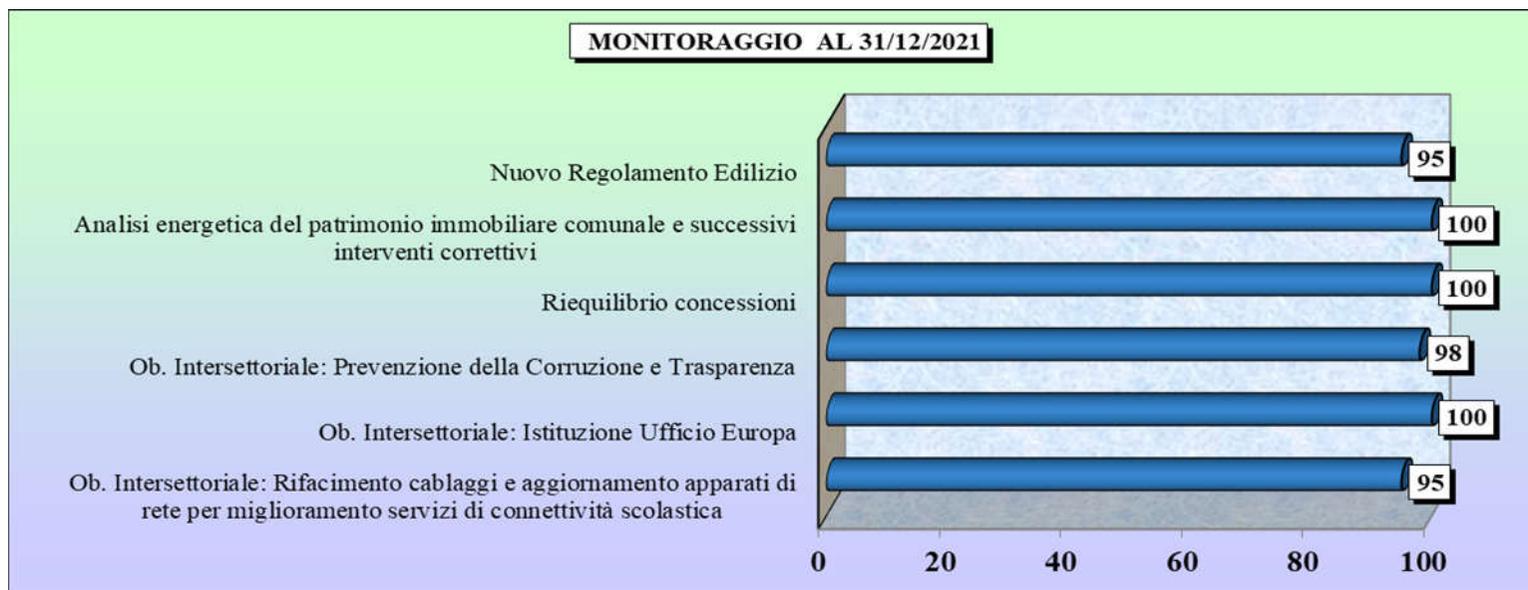


OBIETTIVI DI PROGRAMMA (ATTIVITÀ ISTITUZIONALE) DIREZIONE TERRITORIO E SVILUPPO ECONOMICO		
n.	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Gestione Amministrativa - Trasporto Pubblico	100
2	Gestione Servizi Cimiteriali	100
3	Gestione Patrimonio Immobiliare (Gest. Amm.va)	100
4	SUE E SUAP	100
5	Urbanistica	100
6	Gestione Rete Stradale e Sottoservizi	100
7	Arredo Urbano e Verde Pubblico	100
8	Gestione Centri Civici - affitti aule scolastiche - Gestione impianti sportivi strutture ricreative e grandi strutture culturali	100
9	Concessione in uso (concessioni/ Affitti/Comodati) a terzi di beni immobili di proprietà dell'A.C. - Gestione spese condominiali	100
10	Gestione del patrimonio immobiliare (Demanio)	100

(segue grafico)



OBIETTIVI GESTIONALI TERRITORIO E SVILUPPO ECONOMICO		
nr. ob.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	% Ragg.to al 31/12/2021
1	Nuovo Regolamento Edilizio	95
2	Analisi energetica del patrimonio immobiliare comunale e successivi interventi correttivi	100
3	Riequilibrio concessioni	100
4	Ob. Intersettoriale: Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	98
5	Ob. Intersettoriale: Istituzione Ufficio Europa	100
6	Ob. Intersettoriale: Rifacimento cablaggi e aggiornamento apparati di rete per miglioramento servizi di connettività scolastica	95



4. Valutazione Performance Individuale

Il processo di valutazione del personale dipendente si articola in relazione ai seguenti raggruppamenti:

- Segretario Generale
- Dirigenti
- Posizioni Organizzative
- Personale dei livelli, appartenente alle categorie A - B - C - D (con esclusione delle Posizioni organizzative).

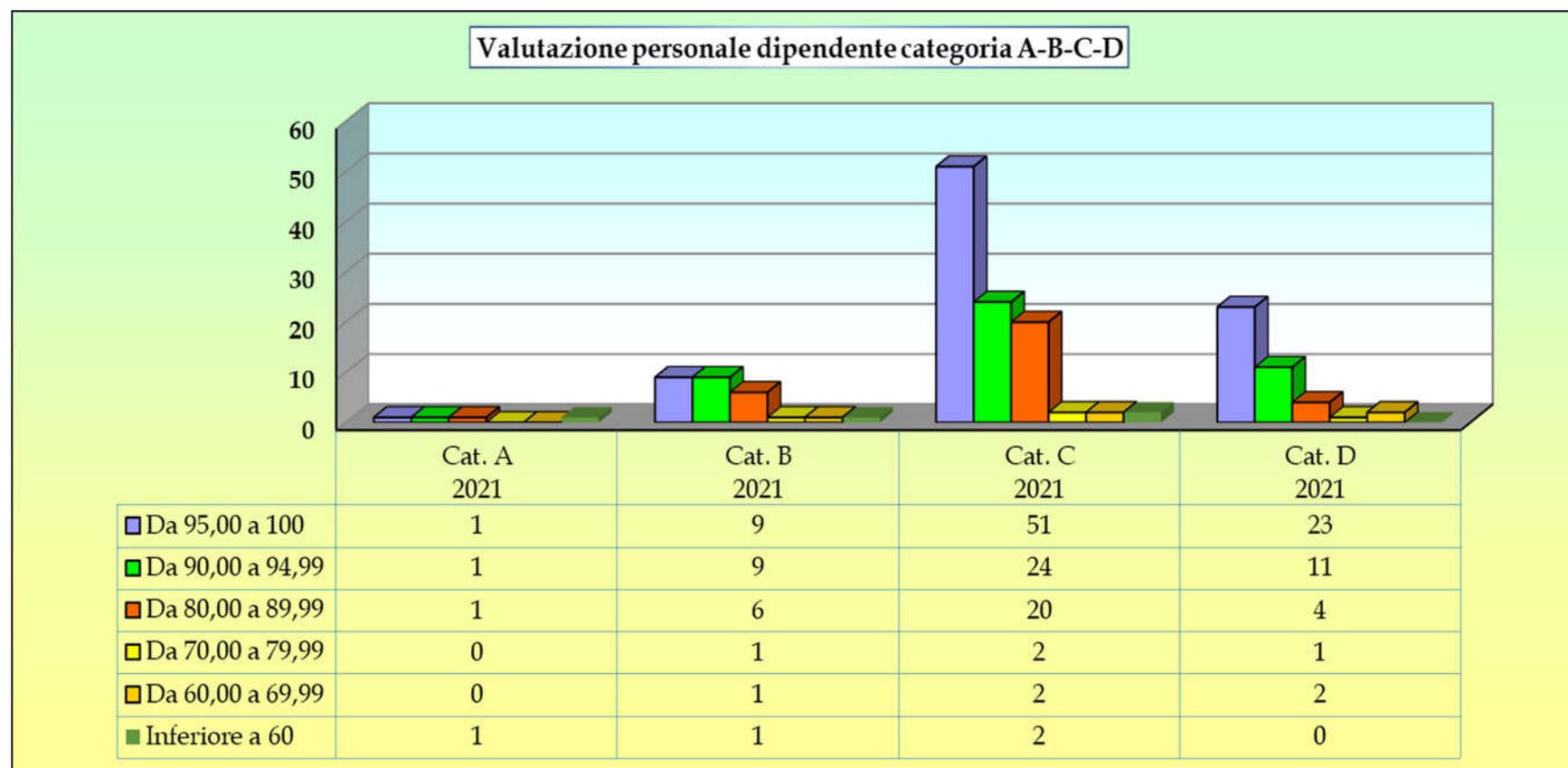
Ai sensi del vigente sistema di valutazione si evidenzia che:

- La valutazione del Segretario Generale, dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative è ripartita tra la valutazione dei risultati di performance organizzativa (in base ad indicatori ed obiettivi stabiliti nel Piano della Performance), e la valutazione dei comportamenti manageriali secondo gli item definiti nella metodologia.
- La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti: valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano della Performance nei quali è coinvolto, e valutazione dei comportamenti professionali e competenze espresse, sempre secondo gli item definiti nella metodologia.

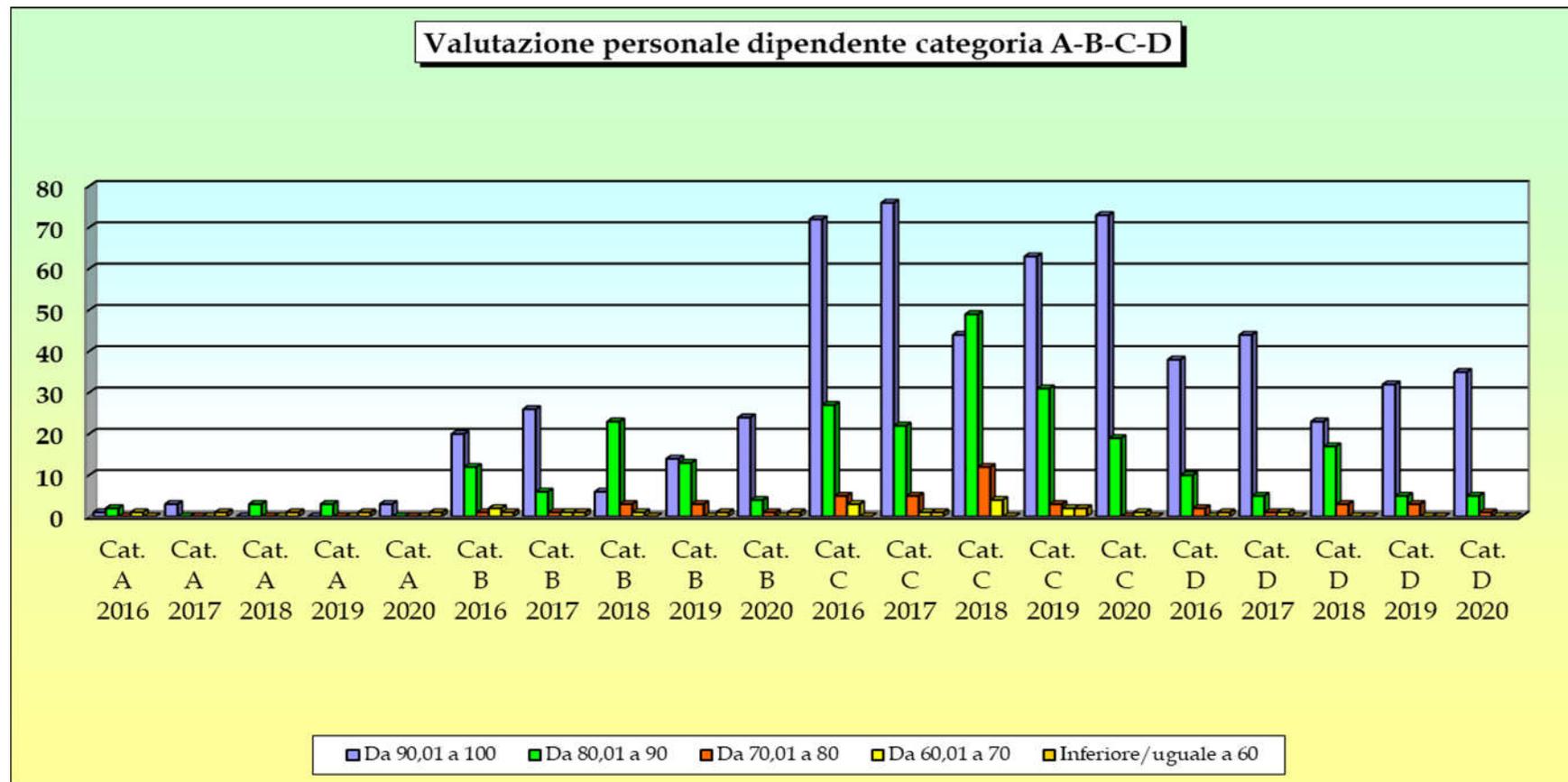
Si rinvia agli accordi decentrati vigenti in merito ai criteri utilizzati per la ripartizione delle risorse destinate alla Performance organizzativa ed individuale del personale dipendente.

Riepilogo valutazioni dipendenti anno 2021

I dati tabellari ed il relativo grafico rappresentano la ripartizione per categoria contrattuale e per fascia di punteggio delle valutazioni del personale dipendente (esclusi dirigenti e PO) riferite all'anno 2021:



Si riporta di seguito il grafico del trend delle valutazioni degli esercizi precedenti al 2021 (2016 - 2020):



Per la dirigenza, i valutati hanno riguardato il Segretario Generale a cui è stato assegnato anche l'incarico della Direzione Affari Generali e Servizi al Cittadino, n. 2 Dirigenti a tempo indeterminato e n. 1 Dirigenti a tempo determinato.

Il valore medio delle performance individuali del personale dirigente, compreso il Segretario Generale è pari a 95,05 su 100.

Il valore medio delle performance individuali del personale incaricato di posizione organizzativa, per totali 10 dipendenti, è pari a 99,28 su 100; tutte le 10 valutazioni si attestano nella fascia di punteggio compresa tra 95 e 100.

5. Benessere organizzativo, Pari opportunità e Bilancio di genere

Nel corso del 2021 è stato aggiornato con deliberazione di G.C. n. 65 del 20/05/2021 il Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021 approvato con delibera di G.C. n. 194 del 13/12/2018.

1 - Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	2017	2018	2019	2020	2021
Età media del personale livellato (anni)	49	50	50	52	52
Età media dei dirigenti (anni)	57	58	59	56	57
Tasso di crescita di personale	0	0	0	0	0
% di dipendenti (personale livellato) in possesso di laurea	26%	26%	25%	27%	23%
% di dirigenti in possesso di laurea	75%	75%	100%	100%	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	4,97%	10,69	10,08	3,90%	8,85
Turnover del personale	0	0	0	0	4
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	1	2	3	2	0
N. di personal computer / N. dipendenti	257/195	259/185	278/185	232**/175	196/178
N. di postazioni dotate di accesso a Internet / N. postazioni	253/257	250/259	270/278	226*/227*	196/196
E-mail certificata	1	1	1	1	1
N. dipendenti dotati di firma digitale (compresi i dirigenti)	63	60	59	56	68
N. abitanti / N. dipendenti	35.814/195	36.245/185	36.720/185	36.957/175	37.133/178

* Il numero di postazioni è diminuito in quanto è diminuito il nr. dei dipendenti, ed alcuni PC, soprattutto portatili, che prima erano conteggiati come postazioni, sono stati consegnati per lo smartworking (**45 unità, a fine anno, che andrebbero sommate al conteggio in griglia)

2 - Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	2017	2018	2019	2020	2021
Tasso di assenze	27,75%	19,35%	18,58%	19,79%	17,03%
Tasso di dimissioni premature (su tot. dip. Ruolo e TD)	1,02%	2,70%	0,55%	1,74%	0,05%
Tasso di richieste trasferimento (su tot. dip. Ruolo)	2,04%	9,49%	5,52%	1,74%	0,05%
Tasso di infortuni (su tot. dip. Ruolo e TD)	2,56%	1,60%	0%	1,16%	0,01%
Trattamento economico percepito dai dipendenti (media mensile lorda) (esclusi i dirigenti)	1913	1973	1973	1973	1973
% assunzioni a tempo indeterminato (su tot. assunzioni)	100%	30%	100%	100%	100%
% assunzioni art.36, comma 2 D. Lgs. n.165/2001 (su tot. assunzioni)	0	0	0	0	0
N. di procedimenti disciplinari attivati	0	2	3	3	1
N. procedimenti disciplinari conclusi	0	2	3	2	2

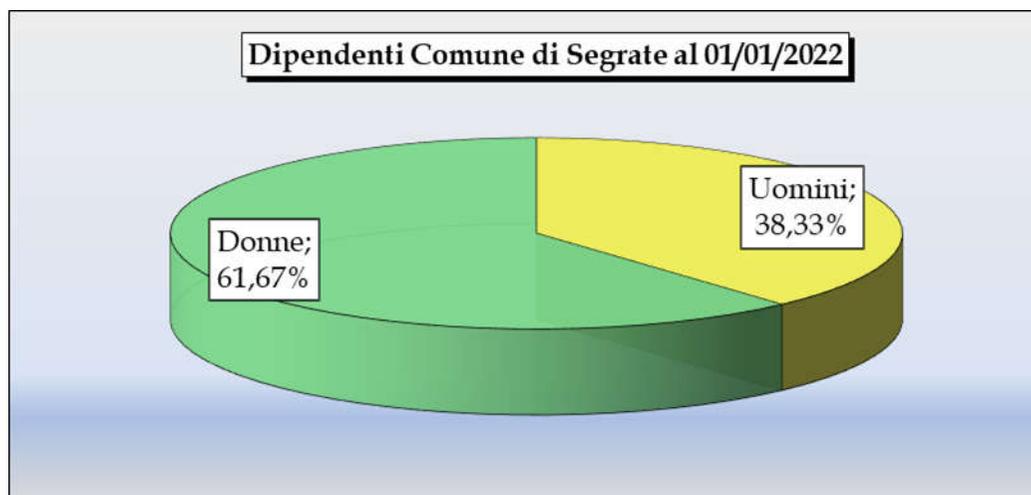
3 - Analisi di genere

Indicatori	2017	2018	2019	2020	2021
% dirigenti donne rispetto al totale dirigenti	25%	25%	25%	50%	50%
% di donne rispetto al totale del personale (livellato + dirigenziale)	58,46%	62,14%	60,22%	62,29%	61,54%
% di donne assunte a tempo indeterminato rispetto al totale dei tempi indeterminati (personale livellato)	75%	61,45%	61,02%	62,57%	61,80%
Età media del personale femminile (dirigenti)	53	54	55	52	52
Età media del personale femminile (personale livellato)	51	51	51	53	51
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	29,80%	31,53%	31,19%	33,94%	27,00%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	2%	11,87	10,5	4,21%	10,15

Viene presentata un'analisi specifica di genere relativa al personale che lavora all'interno dell'Ente.

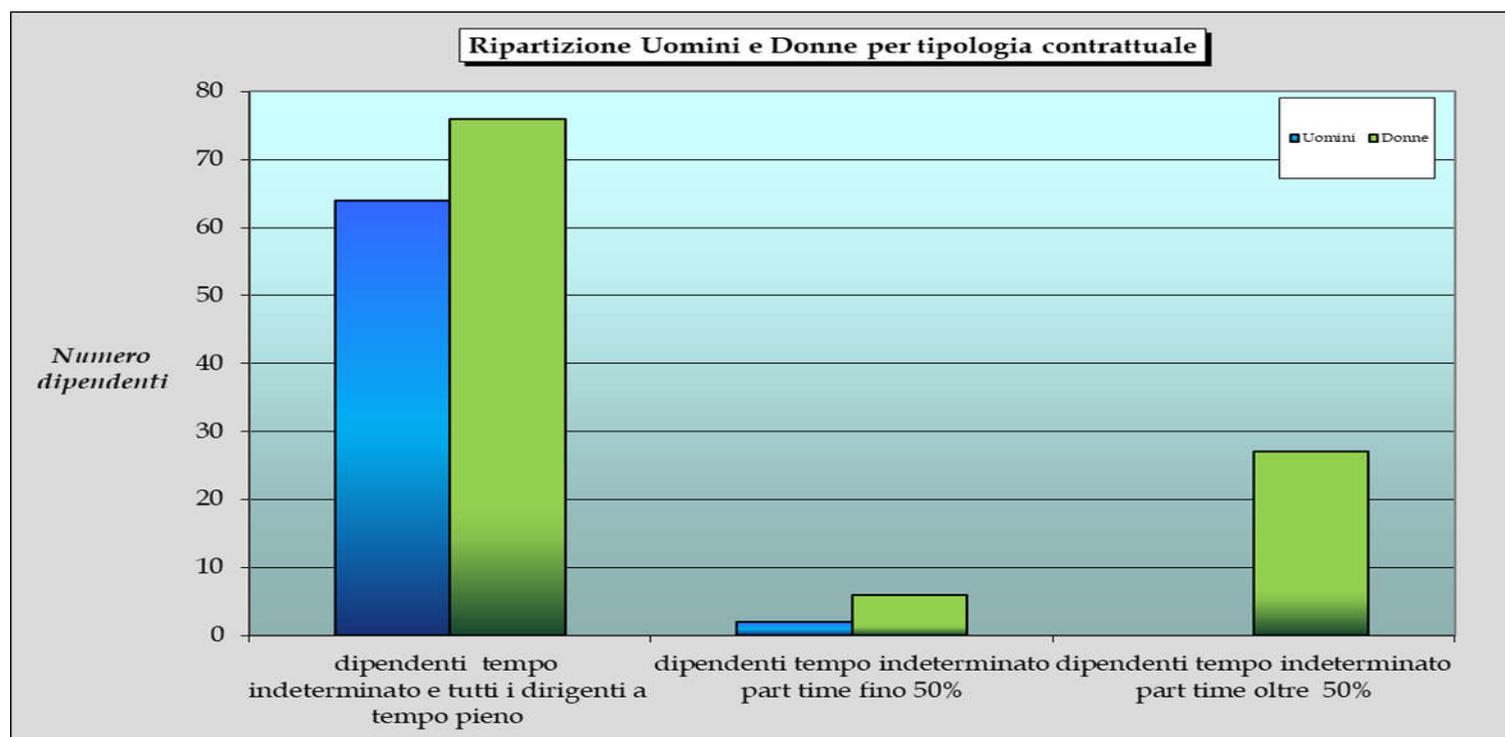
Al 01/01/2022 il personale dipendente del Comune di Segrate ammonta a 180 unità, con una netta prevalenza di personale femminile.

Dipendenti al 01/01/2022		
Tipologia dipendenti	N. Dipendenti	%
Uomini	69	38,33%
Donne	111	61,67%
Totale	180	100%



I dipendenti a tempo pieno rappresentano l'80,56% del totale. La formula part-time è richiesta prevalentemente dalle donne.

Dipendenti al 01/01/2022				
Tipologia contrattuale	Uomini	Donne	Totale	%
dipendenti tempo indeterminato e tutti i dirigenti a tempo pieno	67	78	145	80,56%
dipendenti tempo indeterminato part time fino 50%	1	7	8	4,44%
dipendenti tempo indeterminato part time oltre 50%	1	26	27	15,00%
Totale	69	111	180	100%



6. Trasparenza e prevenzione della corruzione

Sul sito istituzionale dell'Ente è attiva e costantemente aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del D.Lgs. 33/2013, in cui sono pubblicate le informazioni relative alle sezioni individuate dal citato D.Lgs..

Per il 2021 il Nucleo di Valutazione ha provveduto:

- a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/05/2021, come da delibera ANAC n. 294/2021.

Le griglie di rilevazione e le attestazioni risultano pubblicate nel sito istituzionale nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente".

Con provvedimento sindacale n. 164 del 20/07/2015, il Segretario Generale nella figura della Dott.ssa Bellagamba, è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente.

Con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 25/03/2021 ad oggetto "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - PTPCT 2021-2023 - approvazione" è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023 del Comune di Segrate. Con deliberazione di G.C. n. n. 147 del 04/11/2021 ad oggetto "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - PTPCT 2021-2023 - aggiornamento", il Piano è stato aggiornato per adeguarlo all'area di rischio "contratti pubblici" in linea con le disposizioni normative in materia di appalti e contratti pubblici.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e delle Trasparenza, individuato nella figura del Segretario Generale, ha provveduto a compilare e pubblicare nell'apposita sezione la Relazione annuale 2021 secondo lo schema reso pubblico dall'ANAC.

In merito al rispetto dei tempi procedurali, nell'anno 2021, è stato eseguito il monitoraggio semestrale dei procedimenti amministrativi individuati con il rilevamento dei volumi di pratiche trattate e dei tempi di conclusione. I risultati del monitoraggio sono stati pubblicati in "Amministrazione Trasparente" del Sito nella sezione Attività e Procedimenti.

In relazione all'art. 3 del Regolamento dei controlli interni al Comune di Segrate, approvato con delibera di C.C. n. 1 del 15/02/2016, sono stati effettuati dal Segretario Generale controlli successivi di regolarità amministrativa in base a quantità e tipologia di atti individuati all'interno del regolamento stesso. I report elaborati sulla base delle risultanze emerse sono stati inoltrati al Collegio dei Revisori, Capigruppo Consiliari per mezzo del Presidente del Consiglio, Giunta Comunale e Nucleo di Valutazione.

Nel corso del 2021 è stato predisposto il Referto di Controllo di Gestione previsto dall'art. 197 del TUEL riferito all'anno 2020.

Il referto risulta così strutturato:

- dati generali dell'ente (popolazione, attività economiche del territorio, risorse umane);
- descrizione della pianificazione e programmazione dell'ente;
- monitoraggio degli obiettivi di PDO (di programma e gestionali) e degli indicatori al 31/12/2020.

Il documento è stato approvato con delibera di G.C. n. 167 del 16/12/2021 e trasmesso con nota prot. n. 46697 del 28/12/2021 al Sindaco, al Presidente del Consiglio Comunale, al Segretario Generale ed al Collegio dei Revisori e trasmesso tramite applicativo ConTe alla Corte dei Conti. Il documento è pubblicato sul Sito Web/istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".