



Comune di Rho

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE Anno 2019

PRESENTAZIONE

Il Comune di Rho, con riferimento ai contenuti del Decreto Legislativo n. 150/2009 e del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ha definito i contenuti del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance adattando alle richieste contenute nel citato decreto gli strumenti già esistenti (Documento Unico di Programmazione, Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi). Le fasi che vanno dall'approvazione di tali documenti alla verifica a consuntivo costituiscono il cosiddetto Ciclo di Gestione della Performance.

Il Peg/Piano della Performance 2019 - 2021, redatto secondo quanto disposto dal D. Lgs. n. 150/2009 nell'ambito del Ciclo della Performance, pone l'accento sugli obiettivi individuati a partire dai programmi e progetti contenuti nel Documento Unico di Programmazione, coerentemente con le linee di mandato.

E' stata posta particolare attenzione nell'individuazione dei soggetti coinvolti, dei risultati attesi e dei relativi indicatori finalizzati a misurare il grado di realizzazione.

La Relazione sulla Performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nell'anno precedente. La Relazione sulla Performance 2019 rappresenta la fase conclusiva del Ciclo della Performance: attraverso questo documento vengono rendicontati in modo chiaro e puntuale i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati all'inizio dell'anno.

Questa Relazione dà quindi conto ai cittadini rhodensi e alla generalità degli stakeholder del grado di attuazione degli obiettivi indicati nel Piano della Performance 2019 - 2021 approvato dalla Giunta comunale e fornisce una misura della performance realizzata dall'Amministrazione nel 2019.

Indice

IL COMUNE DI RHO IN SINTESI	3
Performance organizzativa di Ente.....	10
Performance organizzativa Segretario	19
Performance organizzativa di Struttura	21
Performance individuale - Obiettivi dirigenziali	30
Analisi di genere al 31.12.2019	39

IL COMUNE DI RHO IN SINTESI



Comune di Rho

Il territorio e la popolazione al 31/12			
Kmq Superficie territoriale:	22,41	22,41	22,41
Km strade comunali:	138,28	138,28	138,28
Km illuminazione pubblica:	134,23	134,50	134,50
Popolazione residente:	50.904	50.602	51.849
di cui popolazione straniera:	5.301	5.720	5.719
Densità di popolazione:	2.271	2.258	2.314
Saldo demografico:	138	-302	532
Famiglie:	23.470	23.372	23.739
Componenti per famiglia:	2,17	2,17	2,18
Minori (0-17 anni):	7.896	7.486	7.801
Popolazione prima infanzia (0 - 2 anni):	1.272	815	1.156
Utenza scolastica (3 - 13 anni):	4.838	4.487	4.909
Giovani (14-24 anni):	5.055	4.638	5.038
Adulti (25-65 anni):	28.225	28.705	28.330
Anziani (oltre 65 anni):	11.514	11.064	11.492
➤ di cui anziani residenti in famiglia:	11.384	10.925	11.381
➤ anziani residenti in casa di riposo:	130	139	111
Tasso invecchiamento popolazione:	22,62%	21,86	22,16



Comune di Rho

Organizzazione in "cifre" - dati al 31/12		2017	2018	2019
Segretario	n.	1,00	1,00	1,00
Dirigenti Comunali	n.	5,00	5,00	5,00
Dipendenti Comunali senza dirigenti	n.	258,00	253,00	247,00
Dipendenti per mille abitanti	n.	5,17	5,09	4,86
Età media dipendenti	anni	52,13	52,60	53,29
Permanenza media anni nell'ente	anni	21,47	21,64	22,08
Turnover in entrata (n. nuovi dipendenti/totale dipendenti)	%	1,52	1,55	1,59
Responsabilizzazione personale (n. dirigenti e quadri p.o./totale dipendenti)	%	5,70	5,81	6,75
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti scuola dell'obbligo/totale dipendenti)	%	22,05	21,31	21,03
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti diplomati/totale dipendenti)	%	57,79	57,36	56,75
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti laureati/totale dipendenti)	%	20,15	21,31	22,22
Dipendenti formati	n.	245	125	233
Costo formazione procapite (costo formazione/totale dipendenti)	€	134,40	125,06	124,28

Analisi benessere organizzativo - indicatori Valori al 31/12				
		2017	2018	2019
N. dipendenti cessati per dimissioni	n.	3,00	9,00	8,00
N. dipendenti cessati per mobilità	n.	3,00	2,00	2,00
N. infortuni	n.	7,00	7,00	5,00
N. dipendenti assunti a tempo indeterminato	n.	4,00	4,00	4,00
Stato di salute dei dipendenti (n. giorni di assenze per infortunio/totale dipendenti)	n.	0,56*	0,31*	0,17*
Stato di salute dei dipendenti (n. giorni di assenze per malattia/totale dipendenti)	n.	8,27*	8,34*	9,85*
Part time (n. dipendenti part time/totale dipendenti)	%	20,15	20,54	21,03

*calcolato esclusi i giorni non lavorativi e il personale non ruolo

Analisi di genere Indicatori Valore - indicatori Valori al 31/12				
		2017	2018	2019
Presenza femminile (n. dipendenti donne/totale dipendenti)	%	58,17	58,91	59,13
Responsabili donne (n. dirigenti e quadri p.o. donne/n. dirigenti e quadri p.o.)	%	40,00	40,00	41,18

La salute finanziaria

Modello	Indicatore	Formula		2017	2018	2019
	Grado di attendibilità delle previsioni iniziali di entrate correnti	Previsioni definitive/Previsioni iniziali	%	100,55	103,02	100,16
	Grado di attendibilità delle previsioni iniziali di spesa corrente	Previsioni definitive/Previsioni iniziali	%	102,44	100,02	99,17
Entrate	Indicatore	Formula		2017	2018	2019
	Grado di autonomia finanziaria	(Entrate Tributarie + Extratributarie)/Entrate Correnti	%	93,48	92,86	93,38
	Pressione tributaria pro capite	gettito entr. trib tit. I/tot. abitanti	€	547,31	543,14	576,36
	Dipendenza da trasferimenti statali	Contributi trasferimenti pubblici/(totale spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	%	6,47	6,75	6,40
	Grado di copertura economica, equilibrio economico	entrate correnti/(totale spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	%	99,71	97,34	101,78
	Velocità riscossione entrate proprie (competenza)	riscossioni tit. I + III/accertamenti tit. I + III	%	58,46	62,25	69,26

Spese	Indicatore	Formula		2017	2018	2019
	Spesa corrente procapite	Spesa corrente/tot. abitanti	€	699,56	738,28	714,92
	Investimenti annui pro capite	spesa investimenti annui/tot. abitanti	€	138,16	135,80	106,26
	Rigidità strutturale	(Spesa Personale + Rimborso Mutui Q.I.e Q.C.)/Entrate Correnti	%	40,61	41,17	38,86
	Rigidità per costo del personale	Spesa Personale/Entrate Correnti	%	21,18	20,80	20,13
	Incidenza spesa del personale sulla spesa corrente	Spesa del Personale/Spese Correnti	%	24,66	23,98	23,68
	Velocità di pagamento spese correnti (competenza)	pagamenti tit. I/impegni tit. I	%	61,79	71,18	69,49
Residui	Indicatore	Formula		2017	2018	2019
	Velocità riscossione entrate proprie (residui)	riscossioni tit. I + III/accertamenti tit. I + III	%	51,36	56,30	52,63
	Velocità di pagamento spese correnti (residui)	pagamenti tit. I/impegni tit. I	%	85,96	80,52	92,65
	Incidenza residui attivi correnti	Totale residui attivi Tit. I e III/Totale accertamenti di competenza Tit. I e III	%	68,61	59,28	55,34
	Incidenza residui passivi correnti	Totale residui passivi Tit. I/Totale impegni di competenza Tit. I	%	44,10	36,63	33,07



Comune di Rho

Indebitamento	Indicatore	Formula		2017	2018	2019
	Indebitamento pro capite	indebitamento/popolazione	€	998,85	886,05	789,82
	Livello di indebitamento nel tempo	Trend livello di indebitamento nel tempo	€ migliaia	50.846,00	44.835.956,17	40.951.197,83
	Rigidità del bilancio per l'indebitamento	Rimborso Mutui (Q.I.+Q.C.)/Entrate Correnti	%	19,43	20,38	16,72
Finanza pubblica	Indicatore	Formula		2017	2018	2019
	Rispetto tempi medi di pagamento	Rispetto tempi medi stabiliti dalla normativa vigente	si/no	no	no	no

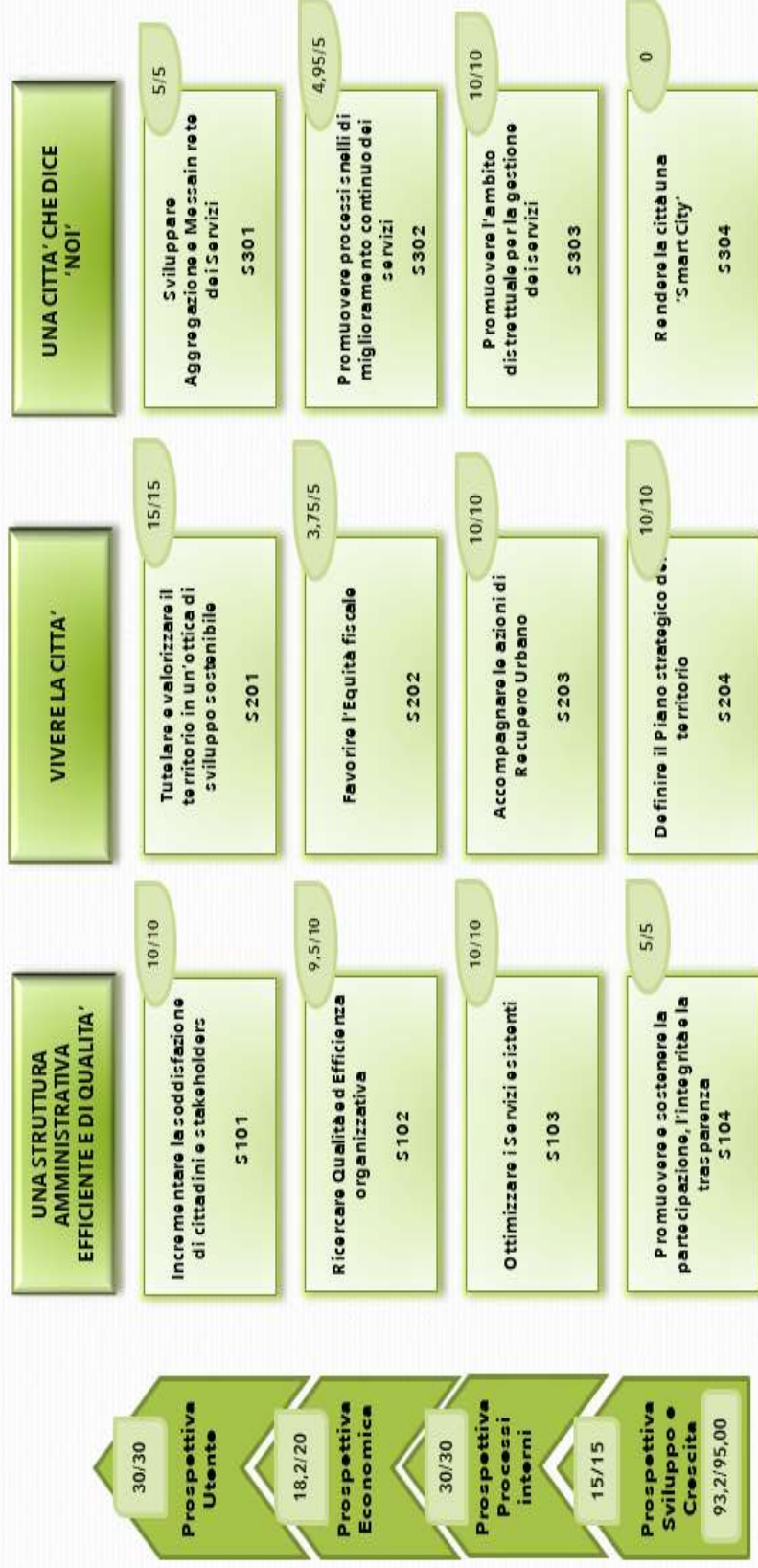
Performance organizzativa di Ente

Al fini della misurazione della performance organizzativa di Ente rilevano i seguenti due macro ambiti a cui sono associati i seguenti pesi % e obiettivi:

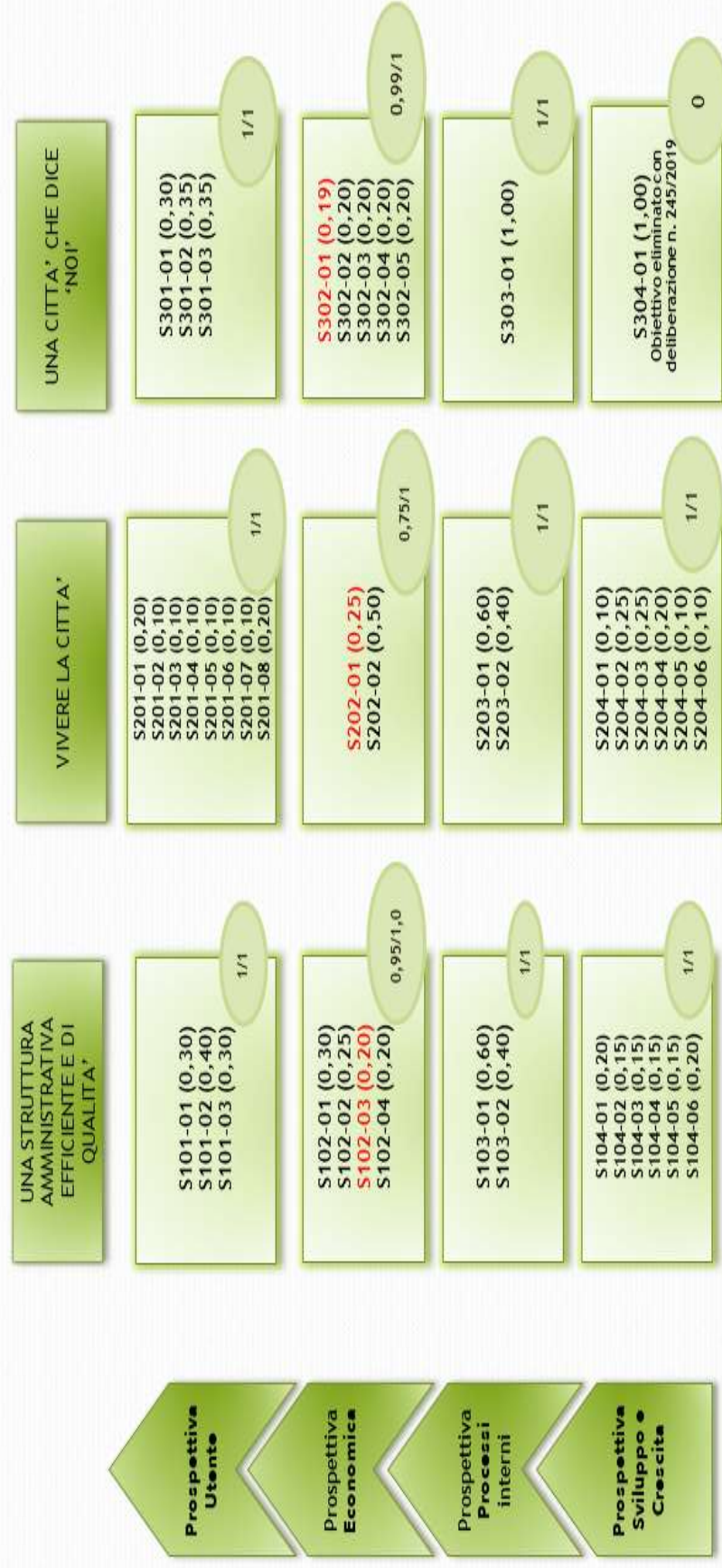
MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI	PESO %	RISULTATI ATTESI	RISULTATI RAGGIUNTI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Impatti dell'azione amministrativa	60	Realizzazione obiettivi strategici contenuti nella mappa strategica	60	95/100 (vedi pesatura Peg/Piano Performance 2019-2021)	98/100	100,00%	36
		Raggiungimento indicatori di performance strategici (vedi Peg/Piano Performance 2019-2021)	40	grado medio di realizzazione 90/100 (valore di riferimento per ciascun indicatore: +/-3% rispetto al triennio precedente)	83/100	92,00%	22
Stato di salute dell'amministrazione	40	Raggiungimento indicatori attinenti sia la gestione finanziaria del bilancio sia la gestione del Personale e delle Relazioni (vedi Peg/Piano Performance 2019-2021)	100	grado medio di realizzazione 90/100; valore di riferimento per ciascun indicatore: +/-3% rispetto al triennio precedente.	100/100	100,00%	40
<i>Il grado di realizzazione dei macro ambiti e della performance è espresso senza cifre decimali, con arrotondamento per difetto in presenza di valori con cifre decimali da 0 a 49, e per eccesso in presenza di importi con cifre decimali da 50 a 99.</i>							
Il grado di realizzazione della Performance organizzativa di Ente dell'anno 2019 si attesta al 98 %, considerati i gradi di realizzazione dei due macro ambiti di misurazione individuati nel Peg/Piano Performance 2019/2021.							
							98



Mapa Strategica 2019-2021 Grado realizzazione Performance organizzativa



Grado realizzazione obiettivi strategici 2019



INDICATORI STRATEGICI DI PERFORMANCE CONTENUTI NELLA MAPPA STRATEGICA

n.	Indicatori di performance	2016	2017	2018	MEDIA TRIENNIO	3%	-3%	2019	grado realizz.ne
1	Tasso generale di soddisfazione di cittadini e stakeholders su Sportello al Cittadino	84,87%	86,40%	83,70%	84,99%	87,54%	82,44%	97,40%	1,00
1	Tasso generale di soddisfazione di cittadini e stakeholders Servizio nido	73,33%	87,00%	80,30%	80,21%	82,62%	77,80%	49,50%	0,00
1	Rigidità strutturale (quota entrate correnti assorbita dalle spese fisse - personale e interessi)	26,59%	26,23%	25,17%	26,00%	26,78%	25,22%	23,65%	1,00
1	Spese di funzionamento pro-capite (spese per il personale, per acquisto beni e servizi, altre spese correnti in rapporto alla popolazione)	€ 712,50	€ 699,56	€ 738,28	€ 716,78	€ 738,28	€ 695,28	€ 714,92	1,00
1	Personale ogni 1000 abitanti (unità di personale comunale al 31.12/1000 ab.)	5,32	5,17	5,09	5,19	5,35	5,04	4,86 (unità)	1,00
1	Incidenza spese di personale (misura l'incidenza delle spese di personale - interv. 1 - sulle entrate correnti)	21,12%	21,18%	20,80%	21,03%	21,66%	20,40%	20,13%	1,00
1	Costo di indebitamento annuo (misura quota capitale e quota interessi)	€ 9.411.871,75	€ 8.053.646,73	€ 8.777.961,85	8.747.826,78	9.010.261,58	€ 8.485.391,97	€ 7.288.795,75	1,00



Comune di Rho

1	Autonomia finanziaria (Entrate Tributarie + Extra tributarie)/Entrate Correnti	94,53%	93,48%	92,86%	93,62%	96,43%	90,81%	93,38%	1,00
1	Autonomia impositiva - tributaria (incidenza delle entrate tributarie sulle entrate correnti)	63,54%	67,21%	63,81%	64,85%	66,80%	62,91%	68,56%	1,00
1	Spesa per istruzione (spesa per funzioni di istruzione/tot. spese correnti)	9,59%	10,09%	10,13%	9,94%	10,23%	9,64%	9,71%	1,00
1	Grado di Copertura della domanda sul servizio 'Asilo Nido' (posti disponibili/utenti potenziali)	14,21%	14,78%	23,68%	17,56%	18,08%	17,03%	16,35%	0,00
1	Spese per sicurezza (spese per funzioni di Polizia locale/tot. spese correnti)	6,18%	6,30%	6,57%	6,35%	6,54%	6,16%	6,04%	1,00
1	Spesa per cultura, sport, turismo (spesa per funzioni culturali, sport, turismo/tot. spese correnti)	7,83%	7,71%	7,83%	7,79%	8,02%	7,56%	8,59%	1,00
1	Spesa per servizi sociali (spesa per funzioni sociali/tot. spese correnti)	25,41%	25,40%	25,26%	25,36%	26,12%	24,60%	26,76%	1,00
1	Copertura del Servizio Disabili (richieste di presa in carico /richieste accolte)	85,48%	72,73%	87,76%	81,99%	84,45%	79,53%	99,00%	1,00
0	Copertura del Servizio Anziani* (% anziani >65 anni residenti che ha usufruito di servizi sociali)	nd	nd	9,89%*	0,00%	0,00%	0,00%	9,11%	nv



Comune di Rho

1	Spesa per la gestione del Territorio e Ambiente (spesa funzioni Gestione del Territorio e Ambiente/tot. spese correnti)	9,26%	9,52%	9,35%	9,38%	9,66%	9,10%	9,52%	1,00
1	Disponibilità di verde urbano (mq di verde pubblico/abitante)	24,34	24,86	24,93	24,71	25,45	23,97	23,50	1,00
1	Superficie urbanizzata (mq di area urbanizzata/mq di territorio)	65,60%	65,60%	65,60%	65,60%	67,57%	63,63%	65,60%	1,00
1	Giornate di superamento dei limiti per il pm 10 in almeno una centralina	79,00	83,00	46	69,33	71,41	67,25	39,00	1,00
1	Spesa per trasporto pubblico (spesa pro capite)	€ 32,21	€ 30,46	€ 28,73	€ 30,47	€ 31,38	€ 29,55	€ 20,36	0,00
1	Media giornaliera utenti trasporto pubblico	1190,00	1196,00	1210,00	1198,67	1234,63	1162,71	1320,00	1,00
1	Iscritti attivi al servizio biblioteca (iscritti che hanno richiesto almeno un prestito nell'anno)	4165,00	3909,00	3636,00	3903,33	4020,43	3786,23	3673,00	0,00
1	Circolazione del patrimonio della biblioteca (n. documenti disponibili/n. prestiti documenti biblioteca)	1,3000	0,953	1,15	1,13	1,17	1,10	1,08	1,00
1	N° Comuni con cui si gestiscono servizi in forma associata	34,00	34,00	34,00	34,00	35,02	32,98	34,00	1,00

1	N° associazioni che gestiscono impianti sportivi del Comune tramite Convenzione	17,00	19,00	20,00	18,67	19,23	18,11	21,00	1,00
1	N° associazioni e realtà coinvolte in eventi	200,00	192,00	164	185,33	190,89	179,77	180,00	1,00
1	Eventi organizzati e/o sostenuti dal Comune (patrocini, contributi e tariffa agevolata)	256,00	456,00	433	381,67	393,12	370,22	422,00	1,00
1	% spesa sociale gestita da Sercop per il Comune di Rho/tot. spesa sociale	0,14	0,16	0,1498	0,15	0,15	0,14	0,14	1,00
1	N° inserimenti lavorativi tramite affidamento di servizi ausiliari dell'Amministrazione Comunale	41,00	48,00	45	44,67	46,01	43,33	37	0,00
29									24,00

*Dall'anno 2018 sono stati defalcati circa 700 utenti in quanto la nuova convenzione con l'Associazione Fili d'Argento non prevede più che gli utenti passino da una presa in carico da parte dell'AC

performance attesa	29,00	82,76%
performance realizzata	24,00	

INDICATORI ATTINENTI SIA LA GESTIONE FINANZIARIA DEL BILANCIO SIA LA GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE RELAZIONI INDIVIDUATI NEL PEG/PIANO PERFORMANCE 2019-2021

Indicatore	Formula		2016	2017	2018	media triennio	3%	-3%	2019	grado realizz.ne
1 Capacità di accertamento entrate correnti	importo accertato a seguito di verifiche	€	1.717.720,94*	2.531.336,32*	2.151.678,00*	2.133.578,42	2.197.585,77	2.069.571,07	2.574.613,00*	1,00
1 Rispetto Patto di stabilità	Rispetto del Patto di Stabilità/Vincoli di Finanza Pubblica	si/no	si	si	si	si			si	1,00
1 Incidenza spesa di personale	spesa di personale/spesa corrente	%	24,93	24,66	23,98	24,52	25,26	23,79	23,68	1,00
1 Rispetto limite di spesa su personale	rispetto del limite di legge	si/no	si	si	si	si			si	1,00
1 Capacità organizzativa del personale	ore totali di straordinario/totale dipendenti	n.	33,52	24,82	26,75	28,36	29,21	27,51	26,98	1,00
1 Capacità organizzativa del personale	totale giorni di ferie residui/n. dipendenti	n.	15,82	17,1	20,79	17,90	18,44	17,37	18,45	1,00
1 Grado aggiornamento	n. partecipanti a corsi di formazione	n.	238	245	125	202,67	208,75	196,59	233	1,00
7										7,00

* sono indicati solo gli accertamenti per ICI, IMU e TASI in quanto gli accertamenti delle sanzioni del Codice della Strada, dopo il 2016, non risultano più accertati perché in competenza viene registrato il sanzionato emesso e non solo l'incassato.

performance attesa	7,00	100%
performance realizzata	7,00	

Performance organizzativa Segretario



Strumenti	Area della Compliance	punti	Area della Performance	punti	Area dell' Accountability	punti
Piano Anticorruzione	Rilevazione su servizio gestione rifiuti ASER	40/40	Nuovo sistema di whistleblowing	30/30	Confronto con contributori esterni in Commissione Legalità	30/30
Controlli interni	Analisi e relazione su atti e determine Aree	60/60	Analisi dati di Performance Aree diverse	10/20	Comunicare esiti controlli in maniera efficace	20/20
Coordinamento Dirigenti e Struttura organizzativa	Attività di DPO per problematiche trattamento dati e supporto Settori	50/50	Conduzione Conferenza Servizi per eventi	20/20	Chiusura e definizione eventuali contenziosi su Contratto di Quartiere Lucernate e PRUACCS Mazzo	30/30
Ciclo della Performance	Garantire coordinamento e aggiornamento Obiettivi Strategici Aree e Individuali Dirigenti	30/30	Mappa strategica e Catalogo Obiettivi strategici e individuali Dirigenti per D.U.P. 2019	40/40	Supervisione della Relazione sulla Performance	30/30
Piano della Trasparenza	Monitoraggio periodico	50/50	Adeguamento del sistema a normative e sentenze sul tema	20/20	Comunicare le azioni di maggiore trasparenza	30/30
				totale		490/500

Performance organizzativa di Struttura

Ai fini della misurazione della performance organizzativa di Struttura nel Peg/Piano performance 2019/2021 sono stati individuati i seguenti due macro ambiti a cui sono associati i pesi % e obiettivi:

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %
Grado di attuazione della strategia	55%	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%
Portafoglio delle attività e dei servizi	45%	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%

Il grado di realizzazione dei macroambiti e della performance è espresso senza cifre decimali, con arrotondamento per difetto in presenza di valori con cifre decimali da 0 a 49, e per eccesso in presenza di importi con cifre decimali da 50 a 99.

Il grado di realizzazione della Performance Organizzativa da parte delle singole strutture è sintetizzato nella tabella sotto riportata:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	% REALIZZAZIONE Performance organizzativa di Struttura
Staff Segretario	100
AREA 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione	100
AREA 2 - Servizi alla Persona	100
AREA 3 - Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici	97
AREA 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate	95
Polizia Locale	100

Staff Segretario

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati – valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	100/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	0%			45,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" – valore atteso 90/100	100%	90/100	100,00%	
Staff Segretario						100,00

Area 1 – Affari Generali, Personale e Organizzazione

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	99,57/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	88,88/100	99,00%	45,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	90/100	100,00%	
Area 1/Affari Generali, Personale e Organizzazione - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						100,00

Area 2 – Servizi alla Persona

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	99,75/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	100/100	100,00%	45,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	90/100	100,00%	
Area 2/Servizi alla Persona - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						100,00

Area 3 – Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	99,39/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	76,19/100	85,00%	42,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	90/100	100,00%	
Area 3/Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						97,00

Area 4 – Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100	100%	89/100*	99,00%	54,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	70/100	78,00%	41,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	90/100	100,00%	
Area 4/Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						95,00*

*le rettifiche indicate con asterisco nella Relazione, sono state effettuate successivamente all'approvazione, per mera rettifica formale necessaria a riportare congruenza tra i dati esposti, e sono tali da non far ritenere necessaria una riapprovazione della Relazione stessa che, nella sua veste definitiva, è pubblicata sul sito Amministrazione trasparente

Polizia Locale

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	100/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	100/100	100,00%	45,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	90/100	90,00%	
Polizia Locale - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						100,00

Performance individuale - Obiettivi dirigenziali

Misurazione performance individuale - *sintesi*

AREA DI RESPONSABILITÀ	RESPONSABILE	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Segretario generale	Matteo Bottari	100,00
Area 1 – Affari Generali, Personale e Organizzazione	Emanuela Marcoccia	100,00
Area 2 – Servizi alla Persona	Marco Dallatomasina	100,00
Area 3 – Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici	Sara Morlacchi	100,00
Area 4 – Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate	Vittorio Dell'Acqua	86,00
Polizia Locale	Antonino Frisone	98,00

Matteo Bottari - Segretario Generale

Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVO	Grado realizzazione OBIETTIVO Ponderato
Prevenzione della corruzione S104-05	Diffondere la conoscenza degli strumenti anticorruzione sulla struttura organizzativa del Comune, anche con nuova formazione dedicata e specifica. Relazione annuale e Piano annuale	dic-19	15	1,00	15,00
Attività di Responsabile della Protezione dei dati (<i>Data Protection Officer</i> DPO)	Garantire l'adeguatezza delle procedure di trattamento dei dati attraverso una completa revisione del sistema di gestione attualmente in essere. Relazione annuale alla Giunta comunale	dic-19	20	1,00	20,00
Migliorare la comunicazione con i cittadini e gli utenti attraverso il Sito istituzionale S101-02	Contribuire alla revisione dei contenuti e al miglioramento dell'offerta di servizi digitali ai cittadini attraverso il sito Internet	dic-19	15	1,00	15,00
Contratti di Quartiere Lucernate e Mazzo di Rho S302-04	Concludere contenziosi con ditte appaltatrici (relazione risultati ottenuti)	dic-19	20	1,00	20,00
OBIETTIVI INTERSETTORIALI					
Bilancio di metà mandato S104-05	Collaborare alla stesura del Bilancio di metà mandato	ott-19	10	1,00	10,00
Impostare e realizzare un adeguato sistema di protezione dei dati personali S102-03	Sovrintendenza e coordinamento applicazione conforme del Nuovo Regolamento sulla Protezione dei Dati (R. UE 679/2016)	dic-19	20	1,00	20,00
			100		100,00

Emanuela Marcoccia Direttore Area 1 – Affari Generali, Personale e Organizzazione

Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Realizzazione progetti di "Smart city" S103-02	App servizi comunali -studio di fattibilità Convegno/Workshop sui temi della smart city e valorizzazione dei progetti in corso o conclusi	dic-19	20	1,00	20,00
Applicazione sistema di progressioni di carriera per il personale dipendente S103-01	Governo del sistema degli incentivi al personale dipendente e di progressione di carriera attraverso puntuale applicazione norme CCDI e regolamenti	giu-19	20	1,00	20,00
Avvio nuovi contratti assicurativi	In esito all'individuazione dei nuovi contraenti polizze assicurative, enucleare modelli di relazioni interne e procedure semplificate per un'efficace gestione dei sinistri	dic-19	10	1,00	10,00
Revisione struttura organizzativa servizi Area 1	Ridefinizione micro organizzazione Area 1. Riorganizzazione dei servizi del Quic: attivazione servizi aggiuntivi per i cittadini (come ad esempio il cambio del medico) e introduzione di servizi su appuntamento	dic-19	10	1,00	10,00
OBIETTIVI INTERSETTORIALI					
Bilancio di metà mandato S104-05	Collaborare alla stesura del Bilancio di metà mandato	ott-19	10	1,00	10,00
Presidiare gli incassi delle entrate di propria competenza S102-01	Dimostrazione di regolarità e conformità delle procedure in essere, e delle eventuali azioni di sollecito/recupero poste in essere - e relativo ammontare recuperato)	dic-19	10	1,00	10,00
Impostare e realizzare un adeguato sistema di protezione dei dati personali S102-03	Approvazione Organigramma e nomine - Realizzazione Registro dei trattamenti (con DPIA) - Adeguamenti ai trattamenti in essere	dic-19	20	1,00	20,00
			100		100,00

Marco Dallatomasina Direttore Area 2 – Servizi alla Persona

Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Sviluppare il sistema culturale cittadino S302-02	Nuovo Cinema-Teatro. Attivazione consulenza per scelta modalità di gestione Eventi d'arte presso Villa Burba Programmazione e gestione degli Eventi cittadini	nov-19	20	1,00	20,00
Predisporre Appalti Servizi in scadenza perseguendo condizioni economicamente più vantaggiose	Garantire attività di predisposizione Capitolati di Gara per appalti di servizi in scadenza (con dimostrazione di evidenti utilità e vantaggi per l'Ente	dic-19	10	1,00	10,00
Contratto Quartiere di Lucernate S302-05	Procedere all'assegnazione degli alloggi entro 60gg. dalla trasmissione della comunicazione di disponibilità	dic-19	10	1,00	10,00
Progetto 'estreme povertà' S301-02	Dare attuazione al progetto relativo alle estreme povertà	dic-19	20	1,00	20,00
OBIETTIVI INTERSETTORIALI					
Bilancio di metà mandato S104-05	Collaborare alla stesura del Bilancio di metà mandato	ott-19	10	1,00	10,00
Presidiare gli incassi delle entrate di propria competenza S102-01	Dimostrazione di regolarità e conformità delle procedure in essere, e delle eventuali azioni di sollecito/recupero poste in essere - e relativo ammontare recuperato)	dic-19	20	1,00	20,00
Impostare e realizzare un adeguato sistema di protezione dei dati personali S102-03	Realizzazione Registro dei trattamenti (con DPIA) Nomine responsabili (esterni) Adeguamenti ai trattamenti in essere	dic-19	10	1,00	10,00
			100		100,00

Sara Morlacchi Direttore Area 3 – Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici

Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Procedura di aggiornamento del PGT S203-01	Definizione procedure per avvio redazione variante generale al Piano di Governo del Territorio (PGT) , anche a mezzo di incarico professionale con elevate caratteristiche di qualità; avvio dei piani di settore e degli studi propedeutici; avvio e supervisione dei lavori e delle procedure partecipative	dic-19	30	1,00	30,00
Modello SUAP intercomunale per Comuni del Patto Nord-Ovest Milano S204-04	Collaborazione attiva con Città metropolitana e Camera di commercio per la definizione del modello organizzativo in vista del futuro avvio, in forma sperimentale, di un modello aggregativo, previa effettiva e formale adesione dei comuni interessati	set-19	10	1,00	10,00
Piano Strategico S204-02	Prosecuzione collaborazione con P.I.M. per il completamento dei lavori di redazione del Piano Strategico, la stesura finale dei documenti conclusivi, la pubblicazione e la divulgazione degli esiti del lavoro	dic-19	20	1,00	20,00
Nuovo Teatro comunale S203-01	Supervisione e monitoraggio attività di avvio cantiere e di esecuzione dell'opera da parte dell'operatore privato, in collaborazione con collaudatore in corso d'opera già nominato; definizione convenzioni con operatore e gestori dei sottoservizi per regolamentazione reti impiantistiche e scarico acque	dic-19	10	1,00	10,00



Comune di Rho

Area 'Mind' S204-03	Partecipazione attiva a processo di istruttoria e definizione del PII Mind in collaborazione con Comune di Milano; partecipazione alle segreterie tecniche, alle riunioni del collegio di vigilanza, istruttoria degli atti urbanistici ed amministrativi, riunioni di coordinamento con società Arexpo e con diversi soggetti attuatori	dic-19	10	1,00	10,00
OBIETTIVI INTERSETTORIALI					
Bilancio di metà mandato S104-05	Collaborare alla stesura del Bilancio di metà mandato	ott-19	10	1,00	10,00
Impostare e realizzare un adeguato sistema di protezione dei dati personali S102-03	Approvazione Organigramma e nomine - Realizzazione Registro dei trattamenti (con DPIA) - Adeguamenti ai trattamenti in essere	dic-19	10	1,00	10,00
			100		100,00

Vittorio Dell'Acqua Direttore Area 4 – Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate

Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Assicurare tempestiva per approvazione atti a valenza generale	Atti a valenza generale di cui assicurare l'approvazione nei tempi previsti da leggi o regolamenti:- Bilancio di previsione- Rendiconto di gestione-Bilancio consolidato	TERMINI DI LEGGE per ciascun atto	20	1,00	20,00
Assicurare il rispetto degli obblighi convenzionali delle Società partecipate S102-03	Verifica periodica di almeno 2 convenzioni in essere con Società partecipate dal Comune di Rho e relazione sullo stato di attuazione delle obbligazioni convenzionali. Verificare gli standard dei servizi resi dalle società partecipate in base agli indicatori previsti nelle Carte dei Servizi	dic-19	20	0,60	12,00
Regolamento di Contabilità - revisione	Nuovo Regolamento di contabilità comunale adeguato alle normative sopravvenute	ott-19	15	0,60	9,00
Revisione Accordo locale sul Canone concordato	Revisionare Accordo (progetto pilota da Piano Strategico)	dic-19	15	1,00	15,00
OBIETTIVI INTERSETTORIALI					
Bilancio di metà mandato S104-05	Coordinamento, raccolta ed elaborazione delle informazioni e supporto a società incaricata	ott-19	10	1,00	10,00
Presidiare gli incassi delle entrate di propria competenza S102-01	Riduzione tempi per provvisori di incasso Screening su residui attivi	dic-19	10	1,00	10,00
Impostare e realizzare un adeguato sistema di protezione dei dati personali S102-03	Realizzazione Registro dei trattamenti (con DPIA) Nomine responsabili (esterni) Adeguamenti ai trattamenti in essere	dic-19	10	1,00	10,00
			100		86,00

Antonino Frisone - Comandante Corpo Polizia Locale

Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Presidio del Territorio e messa in sicurezza di situazione critiche S201-01	Prevedere e realizzare le migliori modalità di presidio del territorio attualizzando con ciò il successivo contrasto ai fenomeni: dell'accattonaggio spesso "mascherato" con attività di vendita; dello spaccio e dei venditori abusivi. "Prevenzione Collaborativa" in concorso con le altre Forze dell'Ordine per eventi e manifestazioni	dic-19	20	1,00	20,00
Revisione Security Point e sviluppo servizi di prevenzione e controllo nei quartieri S201-01	"Ripensare" ed attuare migliorando il sistema dei Security Points con ciò ponendolo in riferimento all'avviato altro obiettivo denominato "Aiuto di vicinato"	dic-19	10	1,00	10,00
Aiuto di vicinato S201-01	Monitoraggio del sistema e supporto attivo alle dinamiche avviate con il Progetto 'Aiuto di vicinato'	dic-19	10	1,00	10,00
Progetto di contrasto alle c.d. 'deiezioni canine'	Prevedere e realizzare diffusi e periodici controlli sul territorio, a norma dell'apposito regolamento, al fine di contenere il fenomeno delle 'deiezioni canine'	dic-19	20	1,00	20,00
OBIETTIVI INTERSETTORIALI					
Bilancio di metà mandato S104-05	Collaborare alla stesura del Bilancio di metà mandato	ott-19	10	1,00	10,00
Presidiare gli incassi delle entrate di propria competenza S102-01	Dimostrazione di regolarità e conformità delle procedure in essere, e delle eventuali azioni di sollecito/recupero poste in essere - e relativo ammontare recuperato)	dic-19	20	0,90	18,00
Impostare e realizzare un adeguato sistema di protezione dei dati personali S102-03	Realizzazione Registro dei trattamenti (con DPIA) Nomine responsabili (esterni) Adeguamenti ai trattamenti in essere	dic-19	10	1,00	10,00
			100		98,00

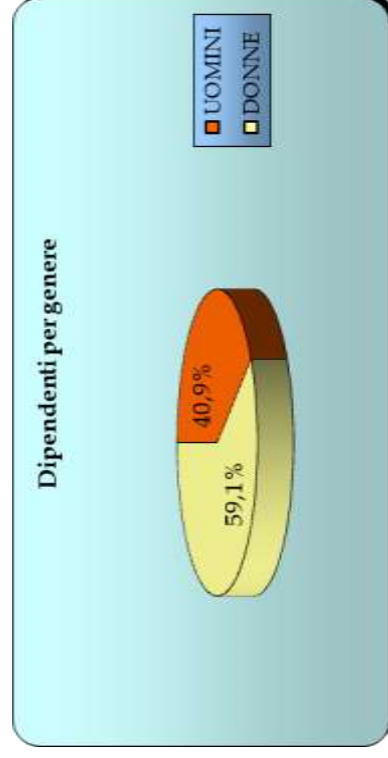
Analisi di genere al 31.12.2019

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

I dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Rho sono n. 252 alla data del 31 dicembre 2019.

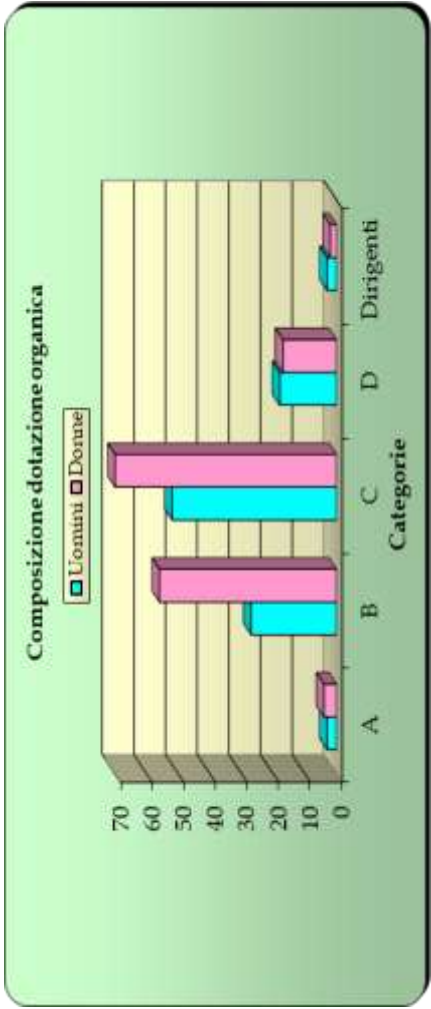
DIPENDENTI	
n. dipendenti	252
n. uomini	103
n. donne	149

La composizione per genere mostra una prevalenza delle donne (59,1% dei dipendenti) sugli uomini (40,9% dei dipendenti).



La composizione per categoria professionale dell'organico del Comune di Rho è la seguente:

COMPOSIZIONE DOTAZIONE ORGANICA		
Categoria	Uomini	Donne
A	3	4
B	27	56
C	52	70
D	18	17
Dirigenti	3	2
Totali	103	149



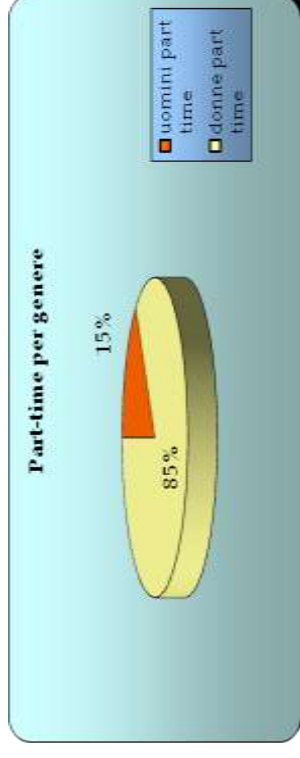
PART-TIME

Alla data suddetta, i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono n. 53, pari al 21,03% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato.

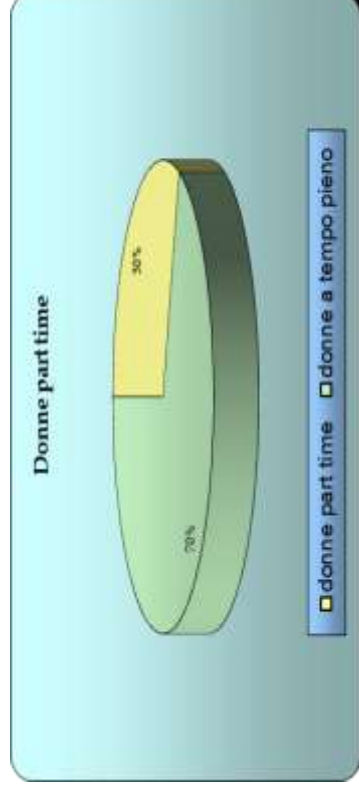
DIPENDENTI	
n. dipendenti	252
n. dipendenti part-time	53
% dipendenti part-time	21,03%

La composizione per genere mostra una netta prevalenza delle donne nell'utilizzo di tale istituto contrattuale. Infatti, su n. 53 dipendenti a tempo parziale, 45 sono donne (pari all'85%) e 8 sono uomini (pari al 15%).

DIPENDENTI	
n. dipendenti part-time	53
n. dipendenti part-time donne	45
n. dipendenti part-time uomini	8



Come detto, le donne in servizio a tempo indeterminato nell'Ente sono n. 149. Di queste, 45 sono a tempo parziale, per una quota pari al 30% delle stesse.



Gli uomini a tempo indeterminato sono n. 103. Di questi, 8 sono a tempo parziale, per una quota pari al 7,77%.

Il dato evidenzia, dunque, che sono in maggioranza dipendenti di sesso femminile ad usufruire dell'orario di lavoro a tempo parziale, per meglio conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative.

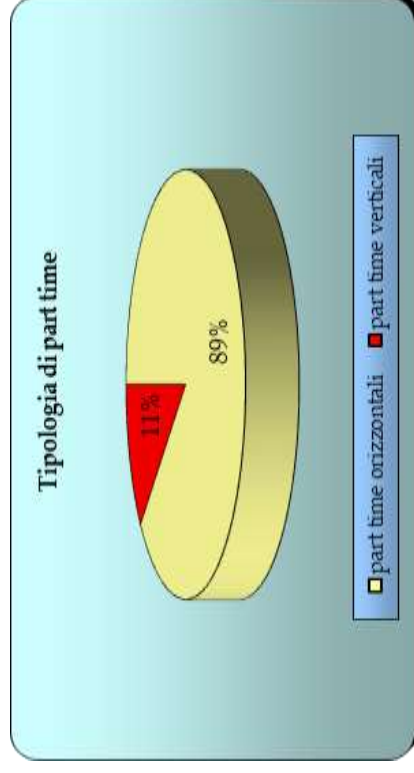
Documento a cura dell'ufficio Controllo di gestione

Per tutte le tipologie di lavoro a tempo parziale può essere osservata un'articolazione oraria di tipo:

- ☐ Orizzontale: prestazione lavorativa tutti i giorni lavorativi settimanali previsti con orario ridotto rispetto all'ordinario
- ☐ Verticale: prestazione lavorativa solo in alcuni giorni della settimana o in alcuni mesi dell'anno

Sul totale dei dipendenti a tempo parziale, l'87% osserva un'articolazione oraria di tipo orizzontale ed il 13% quella verticale.

TIPOLOGIA DI TEMPO PARZIALE	
n. dipendenti part-time	53
n. dipendenti con part-time orizzontale	47
n. dipendenti con part-time verticale	6



Nella tipologia di part time orizzontale, le donne prevalgono sugli uomini, mentre in quella verticale, i due generi sono presenti in egual misura, come mostra la tabella sottoriportata:

Tipologie part time	Uomini	Donne
Dipendenti con part time orizzontale	6	41
Dipendenti con part time verticale	2	4

È anche prevista la possibilità di lavorare solo per sei mesi continuativi all'anno, interrompendo l'attività lavorativa nei successivi sei mesi (part time al 50%), di questa modalità ne usufruisce n. 1 dipendente.

La citata disposizione contrattuale prevede, altresì, la reversibilità dal rapporto di lavoro a tempo parziale, nei termini sottoindicati:

1. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico;
2. I dipendenti che hanno trasformato il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono chiedere di ritrasformare il proprio rapporto di lavoro verso il tempo pieno trascorso un biennio dalla data della trasformazione a tempo parziale, anche in sovrannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Ai dipendenti che svolgono attività lavorativa con regime di lavoro a tempo parziale non si applicano i seguenti istituti:

- ☐ Servizio mensa presso esercizi in convenzione, fatta eccezione per il lavoro a tempo parziale di tipo verticale
- ☐ Conferimento di posizione organizzativa

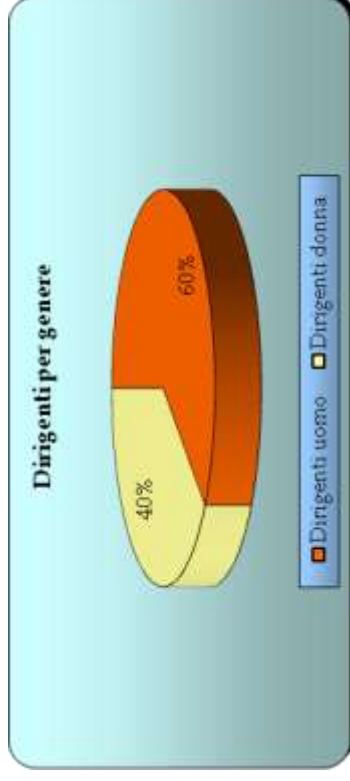
Le posizioni dirigenziali non possono essere ricoperte da personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E QUADRO

Presso l'Amministrazione comunale di Rho sono in servizio n. 5 dirigenti, 3 a tempo indeterminato e n. 2 dirigenti con contratto di lavoro di diritto pubblico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D. lgs. n. 267/2000. Come già precisato, i dirigenti devono essere in servizio con contratto di lavoro a tempo pieno, in funzione del ruolo di responsabilità ad essi demandato.

La suddivisione per genere del predetto personale è di seguito rappresentata:

Dirigenti per genere		
Dirigenti uomo	3	60%
Dirigenti donna	2	40%



Il Vice-Segretario generale è di sesso femminile, mentre il Sindaco è di sesso maschile, così come il Segretario comunale.



Comune di Rho

Passando al livello dei quadri, nella categoria "D" la presenza maschile e quella femminile sostanzialmente si equivalgono. Su un totale di n. 35 dipendenti inquadrati in questa categoria contrattuale, n. 17 sono donne (pari al 49%) e n. 18 sono uomini (pari al 51%).

Personale categoria D		
Uomini	18	51%
Donne	17	49%



Nella categoria in oggetto, un uomo e una donna sono in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il personale di categoria "D" può essere incaricato di posizione organizzativa. Gli incaricati di posizione organizzativa non possono, però, operare in regime di part time. L'attribuzione dei predetti incarichi denota una prevalenza a favore degli uomini. Infatti, degli 12 incarichi esistenti, 7 sono attribuiti a dipendenti di sesso maschile e 5 a dipendenti di sesso femminile. Ciò si spiega con l'elevata concentrazione dei predetti incarichi nell'area tecnica (4 incarichi), dove la presenza maschile è superiore a quella femminile.

Posizioni organizzative per genere		
	Uomini	Donne
Incarichi di posizione organizzativa	7	5



Comune di Rho

Di seguito, si riporta la distribuzione per genere del personale presso alcuni servizi dell'Ente:

Personale per tipologia ufficio			
Ufficio/Servizio	Uomini	Donne	Totale
Personale	0	8	8
Controllo di Gestione	0	1	1
Assistenza sociale	1	8	9
Biblioteca	2	11	13
Ragioneria	2	11	13
Educazione all'infanzia	0	4	4
Sistema informativo	2	0	2
Servizi demografici (back office)	2	11	13
Sportello del cittadino	0	18	18
Polizia locale agenti	21	10	31
Istruttori tecnici	22	8	30

PERSONALE IN ASPETTATIVA PER MATERNITÀ/PATERNITÀ

Dall'01.01.2019 al 31.12.2019, n. 13 dipendenti si sono assentati dal servizio usufruendo del congedo per maternità (maternità anticipata e obbligatoria) e/o del congedo parentale (maternità facoltativa).

La tabella sotto riportata fornisce il dettaglio della durata dell'assenza dal servizio:

PERSONALE IN ASPETTATIVA PER MATERNITÀ/ PATERNITÀ ANNO 2019		
Dipendente	n. giorni	Tipologia permesso
1	71	Interdizione anticipata maternità
2	24	Congedo al 30%
3	9	Congedo al 30%
4	4	Congedo al 30%
5	8	Congedo al 30%
6	2	Congedo al 30%
7	3	Congedo al 100%
8	2	Congedo al 100%
9	23	Congedo allo 0%
10	6	Congedo al 0%
11	19	Congedo al 0%
12	1	Malattia figli 3 - 8 anni
13	3	Malattia figli 3 - 8 anni



Si fa osservare che ha fatto maggiormente ricorso a tali tipologie di permesso, sotto la forma di permessi giornalieri, personale dipendente di sesso femminile (n. 7 dipendenti) rispetto al personale di sesso maschile (n. 6 dipendenti).

Inoltre, nell'anno 2019, sono stati fruiti:

- n. 35 giorni di congedo per cure per invalidi - art 7 D.Lgs. 119/2011 da parte di n. 3 dipendenti, di cui n. 1 uomo e n.2 donne;
- n. 213 giorni per congedo straordinario ex art. 42 (assistenza familiare disabile Legge 104) da parte di n. 7 dipendenti donne;
- n. 262 giorni per congedo per gravi motivi da parte di n. 2 dipendenti donne.
- n. 44 giorni di aspettativa da parte di n. 1 donna.
- n. 30 giorni per congedo matrimoniale da parte di n. 2 dipendenti di cui n. 1 uomo e n. 1 donna.

ORARIO DI LAVORO

Gli orari di lavoro degli Uffici amministrativi del Comune di Rho sono i seguenti:

Orario di lavoro e di servizio

Lunedì e Mercoledì	08:00 - 14:00
Martedì e Giovedì	08:00 - 13:00 e 14:00 - 18:30
Venerdì	08:00 - 13:00

Lo Sportello del Cittadino osserva, invece, un orario differenziato, che prevede l'apertura anche al sabato mattina, come di seguito indicato:

Orario di lavoro e di servizio

Lunedì, Mercoledì e Venerdì	8:30 - 13:00
Martedì e Giovedì:	8:30 - 18:30
Sabato	8:30 - 12:30

Documento a cura dell'ufficio Controllo di gestione

In base alla circolare del 07/12/2018 in materia di orario di lavoro, flessibilità e rilevazione delle presenze i dipendenti possono usufruire di una flessibilità in entrata e uscita in base al proprio profilo professionale e orario di lavoro.

La flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio del lavoro o di anticipare l'orario di uscita o nell'avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario di lavoro (c.d. fascia rigida) la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. Il recupero della flessibilità va effettuato entro e non oltre il mese effettivo di fruizione.

Con l'entrata in vigore del CCNL FL del 21/05/2018 – sono riconosciute ulteriori forme di flessibilità rispetto a quelle previste in via ordinaria, eccezionalmente anche incidendo sulla fascia obbligatoria prevista dalla suddetta circolare.

Le agevolazioni orarie da CCNL FL 21/05/2018 potranno essere riconosciute ai dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Ciascun dipendente ha a disposizione n. 36 ore annue di permessi brevi, che possono essere riconosciuti per un periodo non inferiore a 30 minuti o multipli (es. 5 minuti = 30 minuti di permesso; 35 minuti = 60 minuti di permesso).

I permessi brevi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero ed il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro e non oltre il secondo mese successivo a quello in cui è stato fruito il permesso, secondo modalità individuate dal Dirigente.



PARI OPPORTUNITÀ

Il CUG, all'interno dell'Amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il CUG ha iniziato i propri lavori con la seduta di insediamento del 03/12/2014.

Nell'esecutivo, tre deleghe assessorili sul totale delle sette previste, sono esercitate da donne. Le deleghe loro riferite sono:

- *Lavori pubblici, Contratti di quartiere - Protezione civile - Rapporti con le frazioni - Manutenzione servizi a rete - Cimiteri*
- *Piano strategico - Arredo urbano e bellezza della città - Turismo e Marketing territoriale - Pari opportunità e Conciliazione dei Tempi - Servizi demografici e Affari generali*
- *Scuola e istruzione - Cultura ed eventi - Politiche giovanili - Comunicazione - Teatro*

COMPARAZIONI SALARIALI PER GENERE

A parità di categoria e di profilo professionale di appartenenza, non esistono differenziazioni salariali per genere.



Comune di Rho



Segretario Generale

Matteo Bottari

Class. 2.14.0

Fasc. 6/2020

**Spett.le
Sindaco
Comune di Rho (MI)**

Rho, 10/12/2020

Oggetto: Validazione Relazione sulla Performance 2019. Attestazione e invio per nulla osta alla pubblicazione.

Il sottoscritto dott. BOTTARI Matteo, Segretario generale, nella sua qualità di Presidente del Nucleo di valutazione del Comune di Rho, con la presente **ATTESTA** che il testo della Relazione sulla Performance 2019 è stato **VALIDATO** dal Nucleo di Valutazione in data **9/12/2020**.

Il testo della Relazione che si allega, risulta rettificato da alcuni refusi formali, rispetto al testo approvato dalla Giunta comunale in data 24/11/2020 con delibera 228.

Il testo allegato (così rettificato e validato) può essere pubblicato sul sito web del Comune di Rho nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Tanto si doveva.

Cordiali saluti

Dott. Matteo Bottari

Segretario generale

Presidente del Nucleo di Valutazione