



COMUNE DI RHO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2017

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 2017 - 2019, 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 misurarne 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 2017 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 2017 - 2019 approvato dalla Giunta comunale e fornisce una misura della performance realizzata dall'Amministrazione nel 2017.

INDICE

<i>Il Comune di Rho in sintesi</i>	<i>pag. 3</i>
<i>Performance organizzativa di Ente</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Performance organizzativa Segretario</i>	<i>pag. 19</i>
<i>Performance organizzativa di Struttura</i>	<i>pag. 21</i>
<i>Performance individuale - Obiettivi dirigenziali</i>	<i>pag. 30</i>
<i>Analisi di genere al 31.12.2017</i>	<i>pag. 38</i>

IL COMUNE DI RHO IN SINTESI

Il territorio e la popolazione al 31/12

	2016	2017
Kmq Superficie territoriale:	22,41	22,41
Km strade comunali:	138,28	138,28
Km illuminazione pubblica:	134,23	134,23
Popolazione residente:	50.767	50.904
di cui popolazione straniera:	4.954	5.301
Densità di popolazione:	2.265	2.271
Saldo demografico:	333	138
Famiglie:	23.349	23.470
Componenti per famiglia:	2,17	2,17
Minori (0-17 anni):	7.916	7.896
Popolazione prima infanzia (0 - 2 anni):	1.288	1.272
Utenza scolastica (3 -13 anni):	4.805	4.838
Giovani (14-24 anni):	5.020	5.055
Adulti (25-65 anni):	28.397	28.225
Anziani (oltre 65 anni):	11.257	11.514
➤ di cui anziani residenti in famiglia:	11.129	11.384
➤ anziani residenti in casa di riposo:	128	130
Tasso invecchiamento popolazione:	22,47%	22,62%

Organizzazione in “cifre”- dati al 31/12

		2016	2017
Segretario	n.	1,00	1,00
Dirigenti Comunali	n.	4,00	5,00
Dipendenti Comunali senza dirigenti	n.	266,00	258,00
Dipendenti per mille abitanti	n.	5,32	5,17
Età media dipendenti	anni	51,40	52,13
Permanenza media anni nell'ente	anni	20,67	21,47
Turnover in entrata (n. nuovi dipendenti/totale dipendenti)	%	1,85	1,52
Responsabilizzazione personale (n. dirigenti e quadri p.o./totale dipendenti)	%	5,19	5,70
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti scuola dell'obbligo/totale dipendenti)	%	23,70	22,05
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti diplomati/totale dipendenti)	%	58,89	57,79
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti laureati/totale dipendenti)	%	17,41	20,15
Costo formazione procapite (costo formazione/totale dipendenti)	€	124,70	134,40

Analisi benessere organizzativo - indicatori Valori al 31/12

		2016	2017
n. dipendenti cessati per dimissioni	n.	1,00	3,00
n. dipendenti cessati per mobilità	n.	1,00	3,00
n. infortuni	n.	6,00	7,00
n. dipendenti assunti a tempo indeterminato	n.	5,00	4,00
stato di salute dei dipendenti (n. giorni di assenze per infortunio/totale dipendenti)	n.	0,60*	0,56*
stato di salute dei dipendenti (n. giorni di assenze per malattia/totale dipendenti)	n.	9,36*	8,27*
part time (n. dipendenti part time/totale dipendenti)	%	21,11	20,15

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

Analisi di genere Indicatori Valore - indicatori Valori al 31/12

		2016	2017
presenza femminile (n. dipendenti donne/totale dipendenti)	%	58,52	58,17
responsabili donne (n. dirigenti e quadri p.o. donne/n. dirigenti e quadri p.o.)	%	28,57	40,00

La salute finanziaria

Modello	Indicatore	Formula		2015	2016	2017
	Grado di attendibilità delle previsioni iniziali di entrate correnti	Previsioni definitive/Previsioni iniziali	%	97,85	101,26	100,55
	Grado di attendibilità delle previsioni iniziali di spesa corrente	Previsioni definitive/Previsioni iniziali	%	100,55	101,26	102,44
Entrate	Indicatore	Formula		2015	2016	2017
	Grado di autonomia finanziaria	$\frac{\text{Entrate Tributarie} + \text{Extratributarie}}{\text{Entrate Correnti}}$	%	95,14	94,53	93,48
	Pressione tributaria pro capite	$\frac{\text{gettito entr. trib tit. I}}{\text{tot. abitanti}}$	€	511,82	534,37	547,31
	Dipendenza da trasferimenti statali	$\frac{\text{Contributi trasferimenti pubblici}}{(\text{totale spese correnti} + \text{quota capitale rimborso mutui passivi})}$	%	4,63	5,4	6,47
	Grado di copertura economica, equilibrio economico	$\frac{\text{entrate correnti}}{(\text{totale spese correnti} + \text{quota capitale rimborso mutui passivi})}$	%	97,19	98,72	99,71
	Velocità riscossione entrate proprie (competenza)	$\frac{\text{riscossioni tit. I}}{\text{III/accertamenti tit. I + III}}$	%	65,37	62,54	58,46

Spese	Indicatore	Formula		2015	2016	2017
	Spesa corrente procapite	Spesa corrente/tot. abitanti	€	723,53	712,50	699,56
	Investimenti annui pro capite	spesa investimenti annui/tot. abitanti	€	152,18	161,23	138,16
	Rigidità strutturale	(Spesa Personale + Rimborso Mutui Q.I.e Q.C.)/Entrate Correnti	%	43,44	43,17	40,61
	Rigidità per costo del personale	Spesa Personale/Entrate Correnti	%	21,79	21,12	21,18
	Incidenza spesa del personale sulla spesa corrente	Spesa del Personale/Spese Correnti	%	24,84	24,93	24,66
	Velocità di pagamento spese correnti (competenza)	pagamenti tit. I/impegni tit. I	%	64,91	64,69	61,79
Residui	Indicatore	Formula		2015	2016	2017
	Velocità riscossione entrate proprie (residui)	riscossioni tit. I + III/accertamenti tit. I + III	%	53,07	55,06	51,36
	Velocità di pagamento spese correnti (residui)	pagamenti tit. I/impegni tit. I	%	80,01	76,54	85,96
	Incidenza residui attivi correnti	Totale residui attivi Tit. I e III/Totale accertamenti di competenza Tit. I e III	%	56,55	59,63	68,61
	Incidenza residui passivi correnti	Totale residui passivi Tit. I/Totale impegni di competenza Tit. I	%	43,27	44,87	44,10

Indebitamento	Indicatore	Formula		2015	2016	2017
	Indebitamento pro capite	indebitamento/popolazione	€	1.198,29	1.068,79	998,85
	Livello di indebitamento nel tempo	Trend livello di indebitamento nel tempo	€ migliaia	60.435,00	54.259,00	50.846,00
	Rigidità del bilancio per l'indebitamento	Rimborso Mutui (Q.I.+Q.C.)/Entrate Correnti	%	21,65	22,04	19,43
Finanza pubblica	Indicatore	Formula		2015	2016	2017
	Rispetto tempi medi di pagamento	Rispetto tempi medi stabiliti dalla normativa vigente	si/no	no	no	no

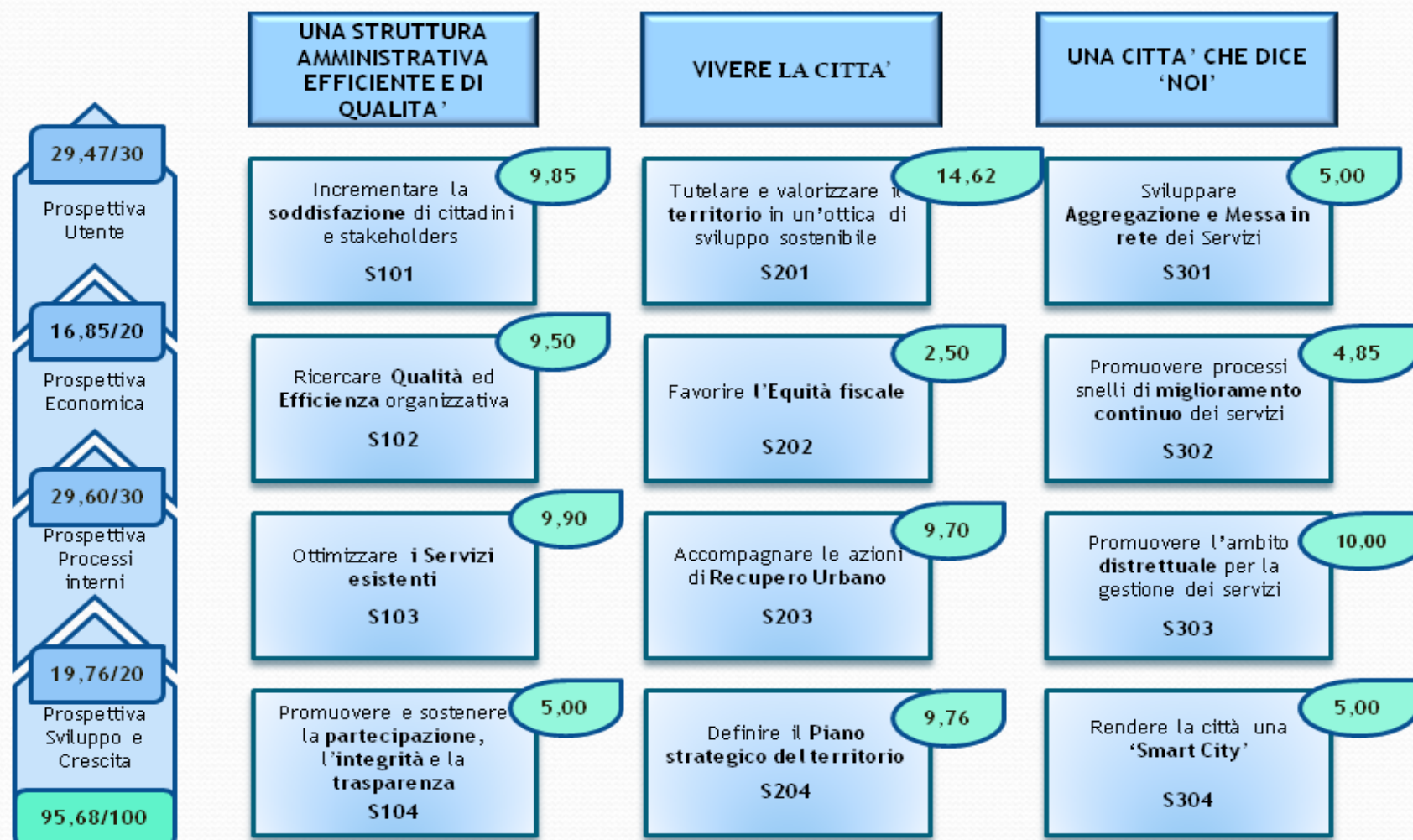
Performance organizzativa di Ente

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

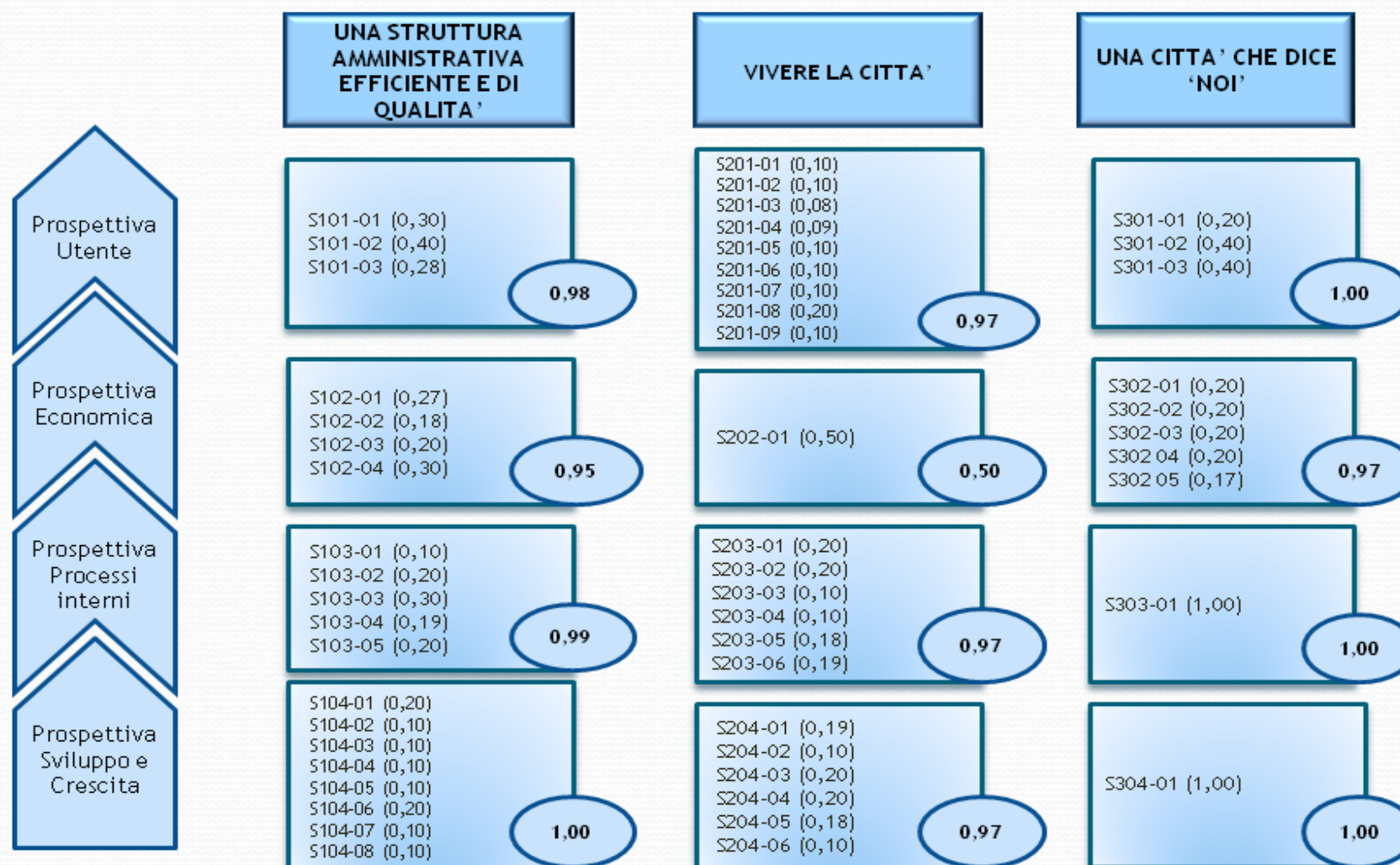
MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI	PESO %	RISULTATI ATTESI	RISULTATI RAGGIUNTI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Impatti dell'azione amministrativa	60	Realizzazione obiettivi strategici contenuti nella mappa strategica	60	95/100 (vedi pesatura Peg/Piano Performance 2017-2019)	95,68/100	100,00%	36,0000
		Raggiungimento indicatori di performance strategici (vedi Peg/Piano Performance 2017-2019)	40	grado medio di realizzazione 90/100 (valore di riferimento per ciascun indicatore: +/-3% rispetto al biennio precedente)	76,67/100 (23 indicatori realizzati su 30 previsti)	85,19%	20,4456
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 2017-2019)	100	grado medio di realizzazione 90/100; valore di riferimento per ciascun indicatore: +/-3% rispetto al triennio precedente. (vedi tabella)	71,43/100 (5 indicatori realizzati su 7 previsti)	79,37%	31,7480
							88,1936

Il grado di realizzazione della Performance organizzativa di Ente dell'anno 2017 si attesta al 88,19%, considerati i gradi di realizzazione dei due macro ambiti di misurazione individuati nel Peg/Piano performance 2017/2019.

Mapa Strategica 2017 Grado realizzazione Performance organizzativa



Grado realizzazione obiettivi strategici 2017



**INDICATORI STRATEGICI DI PERFORMANCE CONTENUTI NELLA
MAPPA STRATEGICA**

n.	Indicatori di performance	2015	2016	MEDIA BIENNIO	2017	grado realizz.ne
1	Tasso generale di soddisfazione di cittadini e stakeholders su Sportello al Cittadino	n.d.	84,87%	85,00%	86,40%	1,00
1	Tasso generale di soddisfazione di cittadini e stakeholders Servizio nido	86,00%	73,33%	79,67%	87,00%	1,00
1	Rigidità strutturale (quota entrate correnti assorbita dalle spese fisse - personale e interessi)	28,25%	26,59%	27,42%	26,23%	1,00
1	Spese di funzionamento pro-capite (spese per il personale, per acquisto beni e servizi, altre spese correnti in rapporto alla popolazione)	€ 723,53	€ 712,50	€ 718,02	€ 699,56	1,00
1	Personale ogni 1000 abitanti (unità di personale comunale al 31.12/1000 ab.)	5,37 (unità)	5,32 (unità)	5,35	5,17 (unità)	1,00

1	Incidenza spese di personale (misura l'incidenza delle spese di personale - interv. 1 - sulle entrate correnti)	21,79%	21,12%	21,46%	21,18%	1,00
1	Costo di indebitamento annuo (misura quota capitale e quota interessi)	€ 9.008.680,03	€ 9.411.871,75	€ 9.210.275,89	8.053.646,73	1,00
1	Autonomia impositiva - tributaria (incidenza delle entrate tributarie sulle entrate correnti)	62,04%	63,54%	62,79%	67,21%	1,00
1	Spesa per istruzione (spesa per funzioni di istruzione/tot. spese correnti)	9,88%	9,59%	9,74%	10,09%	1,00
1	Grado di Copertura della domanda sul servizio 'Asilo Nido' (posti disponibili/utenti potenziali)	14,52%	14,21%	14,37%	14,78%	1,00
1	Spese per sicurezza (spese per funzioni di Polizia locale/tot. spese correnti)	7,18%	6,18%	6,68%	6,30%	0,00
1	Spesa per cultura, sport, turismo (spesa per funzioni culturali, sport, turismo/tot. spese correnti)	8,55%	7,83%	8,19%	7,71%	0,00
1	Spesa per servizi sociali (spesa per funzioni sociali/tot. spese correnti)	23,64%	25,41%	24,53%	25,40%	1,00

1	Copertura del Servizio Disabili (richieste di presa in carico /richieste accolte)	95,08%	85,48%	90,28%	72,73%	0,00
1	Copertura del Servizio Anziani (% anziani >65 anni residenti che ha usufruito di servizi sociali)	11,45%	15,42%	13,44%	16,61%	1,00
1	Spesa per la gestione del Territorio e Ambiente (spesa funzioni Gestione del Territorio e Ambiente/tot. spese correnti)	8,79%	9,26%	9,03%	9,52%	1,00
1	Disponibilità di verde urbano (mq di verde pubblico/abitante)	24,41 Mq	24,34 Mq	24,38	24,86 Mq	1,00
1	Raccolta differenziata dei rifiuti (% sul totale rifiuti prodotti)	68,91%	67,23%	68,07%	67,34%	1,00
1	Superficie urbanizzata (mq di area urbanizzata/mq di territorio)	65,60%	65,60%	65,60%	65,60%	1,00
1	Giornate di superamento dei limiti per il pm 10 in almeno una centralina	105,00	79,00	92,00	83	1,00
1	Spesa per trasporto pubblico (spesa pro capite)	€ 29,16	€ 32,21	€ 30,69	€ 30,46	1,00
1	Media giornaliera utenti trasporto pubblico	1193,00	1190,00	1191,50	1196,00	1,00
1	Iscritti attivi al servizio biblioteca (iscritti che hanno richiesto almeno un prestito nell'anno)	5990,00	4165,00	5077,50	3909	0,00
1	Circolazione del patrimonio della biblioteca (n. documenti disponibili/n. prestiti documenti biblioteca)	0,9196	1,3000	1,11	0,953	0,00

1	N° Comuni con cui si gestiscono servizi in forma associata	32,00	34,00	33,00	34,00	1,00
1	N° associazioni che gestiscono impianti sportivi del Comune tramite Convenzione	13,00	17,00	15,00	19,00	1,00
1	N° associazioni e realtà coinvolte in eventi	239,00	200,00	219,50	192	0,00
1	Eventi organizzati e/o sostenuti dal Comune (patrocini, contributi e tariffa agevolata)	536,00	256,00	396,00	456	1,00
1	% spesa sociale gestita dal Piano di Zona/tot. spesa sociale	14,17%	14,29%	14,23%	15,57%	0,00
1	N° inserimenti lavorativi tramite affidamento di servizi ausiliari dell'Amministrazione Comunale	38,00	41,00	39,50	48	1,00
30						23,00

performance attesa	30,00	76,67%
performance realizzata	23,00	

Indicatori attinenti sia la gestione finanziaria del bilancio sia la gestione del Personale e delle Relazioni individuati nel Peg/Piano Performance 2017-2019:

	Indicatore	Formula		2014	2015	2016	Valore atteso	2017	
1,00	Capacità di accertamento entrate correnti	importo accertato a seguito di verifiche	€	2.325.346,98	2.857.205,85	3.543.405,58	+/-3% rispetto al triennio precedente	2.531.336,32	0,00
1,00	Rispetto Patto di stabilità	Rispetto del Patto di Stabilità	si/no	si	si	si	si	si	1,00
1,00	Incidenza spesa di personale	spesa di personale/spesa corrente	%	26,40	24,84	24,93	+/-3% rispetto al triennio precedente	24,66	1,00
1,00	Rispetto limite di spesa su personale	rispetto del limite di legge	si/no	si	si	<u>si</u>	si	si	1,00
1,00	Capacità organizzativa del personale	ore totali di straordinario/totale dipendenti	n.	38,18	29,18	33,52	+/-3% rispetto al triennio precedente	24,82	1,00
1,00	Capacità organizzativa del personale	totale giorni di ferie residui/n. dipendenti	n.	14,71	14,81	15,82	+/-3% rispetto al triennio precedente	17,1	0,00
1,00	Grado aggiornamento	n. partecipanti a corsi di formazione	n.	187	227	238	+/-3% rispetto al triennio precedente	245	1,00
7,00									5,00

performance attesa	7,00	71,43%
performance realizzata	5,00	

Performance organizzativa Segretario

Performance organizzativa Segretario

Strumenti	Area della Compliance	punteggio realizzato	Area della Performance	punteggio realizzato	Area dell' Accountability	punteggio realizzato
Piano Anticorruzione	Revisione metodologia valutazione rischio (ex all.5)	40/40	introduzione di processi intersettoriali nelle aree a rischio	40/40	Whistleblowing - diffusione circolare per concreto utilizzo	18/20
Controlli interni	Analisi e relazione su determine Settori	60/20	Direttiva su rotazione negli appalti	20/20	Comunicare esiti controlli in maniera efficace	20/20
Coordinamento Dirigenti e Struttura organizzativa	Risoluzione concordata problematiche trasversali con approfondimenti giuridici	20/20	Migliorare Performance struttura con interventi di aggiornamento normativo ai settori	55/60	Coordinamento attività di comunicazione e assegnazione 60 e 80 alloggi ERP	20/20
Ciclo della Performance	Rinnovare sistema di programmazione e sistema di valutazione	20/20	Proposta di Mappa strategica e Catalogo Obiettivi strategici per il D.U.P. 2017	60/60	Supervisione della Relazione sulla Performance	20/20
Piano della Trasparenza	applicare D.lgs. 97/2016 (FOIA)	45/50	Disporre monitoraggio periodico	20/20	Comunicare le azioni di maggiore trasparenza	30/30
		185/190		195/200		108/110
					totale	488/500

Performance organizzativa di Struttura

Ai fini della misurazione della performance organizzativa di Struttura nel Peg/Piano performance 2017/2019 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	100,00%
AREA 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione	100,00%
AREA 2 - Servizi alla Persona	100,00%
AREA 3 - Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici	92,61%
AREA 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate	84,00%
Polizia Locale	100,00%

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%	93,75/100	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	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%	100/100	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%	99,27/100	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%	94,23/100	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%	100/100	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%	99,33/100	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%	100/100	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%	98,89/100	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%	70,45/100	78,28%	37,61
		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%	80/100	88,89%	
Area 3/Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						92,61

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 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	95/100	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%	56,25/100	62,50%	29,00
		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%	60/100	66,67%	
Area 4/Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						84,00

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%	90/100	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%	100/100	100,00%	
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	91,11/100
Area 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione	Emanuela Marcoccia	100/100
Area 2 - Servizi alla Persona	Marco Dallatomasina	69/100
Area 3 - Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici	Sara Morlacchi	75/100
Area 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate	Vittorio Dell'Acqua	65/100
Polizia Locale	Antonino Frisone	83/100

Matteo Bottari Segretario Generale

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVO	Grado realizzazione OBIETTIVO Ponderato
Piano Anticorruzione	10	1,00	10,00
Piano della Trasparenza	20	0,60	12,00
Sistema di valutazione Dirigenti e dipendenti	20	1,00	20,00
Responsabilità dei Contratti di Quartiere Lucernate e Mazzo di Rho	20	1,00	20,00
Piano di Comunicazione	0	non valutato	0,00
Formazione/aggiornamento dipendenti su novità normative	20	1,00	20,00
	90		82,00
		neutralizzato obiettivo non valutato	91,11

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

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Coordinamento progetti di 'smart city'	20	1,00	20,00
Semplificazione e digitalizzazione delle procedure amministrative su istanza di parte	30	1,00	30,00
Sviluppare iniziative di 'welfare' aziendale e di sviluppo del senso di appartenenza all'organizzazione	20	1,00	20,00
Formazione/aggiornamento dipendenti su novità normative	20,00	1,00	20,00
Incrementare gli incassi delle entrate di propria competenza	10,00	1,00	10,00
	100		100,00

Marco Dallatomasina Direttore Area 2 - Servizi alla Persona

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Sviluppare il sistema culturale cittadino	10	0,80	8,00
Completare il rilancio del Centro sportivo del Molinello	10	1,00	10,00
Alloggi ERP	20	0,85	17,00
Incrementare il supporto al turismo in città	10	0,90	9,00
Procedere nel percorso di gestione integrata a livello di ambito territoriale	20	1,00	20,00
Formazione/aggiornamento dipendenti su novità normative	10	0,50	5,00
Incrementare gli incassi delle entrate di propria competenza	20	0,00	0,00
	100,00		69,00

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

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Riorganizzazione Servizio manutenzioni sul territorio	10	1,00	10,00
Riorganizzazione del Mercato del lunedì e Nuova disciplina del Commercio sui aree pubbliche	10	1,00	10,00
Messa in sicurezza di edifici ed infrastrutture di proprietà comunale	10	1,00	10,00
Piano Strategico	10	1,00	10,00
Sviluppo e completamento programmi di riqualificazione e innovazione ecologica ed ecosostenibile	10	1,00	10,00
Formazione/aggiornamento dipendenti su novità normative	10	0,50	5,00
Incrementare gli incassi delle entrate di propria competenza	20	0,00	0,00
Sistema Informativo Territoriale	20	1,00	20,00
	100		75,00

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

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Incrementare il controllo di evasione ed elusione fiscale	20	1,00	20,00
Migliorare il Bilancio consolidato e Piano razionalizzazione società partecipate	10	1,00	10,00
Nuovo Regolamento dei Contratti e degli acquisti in economia	20	0,00	0,00
Innovare il Bilancio Partecipativo	10	1,00	10,00
Formazione/aggiornamento dipendenti su novità normative	10	0,50	5,00
Incrementare gli incassi delle entrate di propria competenza	10,00	1,00	10,00
Sistema Informativo Territoriale	20,00	0,50	10,00
	100		65,00

Antonino Frisone Comandante Corpo Polizia Locale

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Presidio del Territorio e messa in sicurezza di situazione critiche	30	0,60	18,00
Tutela veri diversamente abili	20	1,00	20,00
Controllo di vicinato	20	1,00	20,00
Formazione/aggiornamento dipendenti su novità normative	10	0,50	5,00
Incrementare gli incassi delle entrate di propria competenza	20	1,00	20,00
	100		83,00

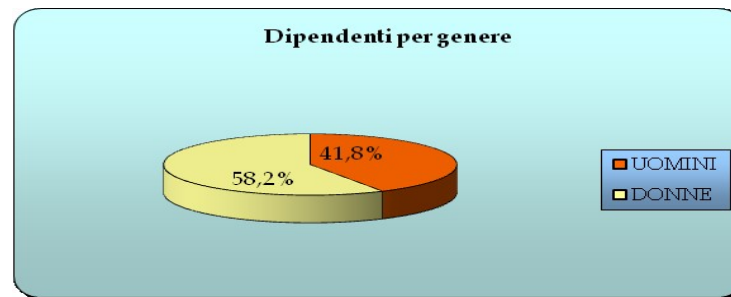
Analisi di genere al 31.12.2017

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO IN SERVIZIO

I dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Rho sono n. 263 alla data del 31 dicembre 2017.

La composizione per genere mostra una prevalenza delle donne (58,2% dei dipendenti) sugli uomini (41,8% dei dipendenti).

DIPENDENTI	
n. dipendenti	263
n. uomini	110
n. donne	153



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

COMPOSIZIONE DOTAZIONE ORGANICA		
Categoria	Uomini	Donne
A	3	4
B	31	57
C	54	75
D	19	15
Dirigenti	3	2

Totali	110	153
---------------	------------	------------

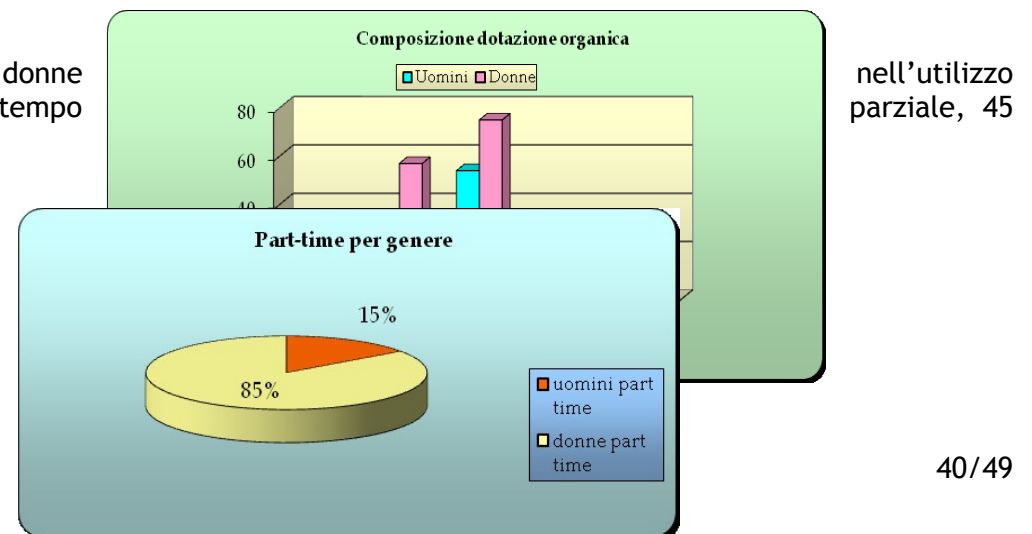
PART-TIME

Alla data suddetta, i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono n. 53, pari al 21,11% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato.

DIPENDENTI	
n. dipendenti	263
n. dipendenti part-time	53
% dipendenti part-time	20,15%

La composizione per genere mostra una netta prevalenza delle donne di tale istituto contrattuale. Infatti, su n. 53 dipendenti a tempo 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. 153. Di queste, 45 sono a tempo parziale, per una quota pari al 29% delle stesse.

Gli uomini a tempo indeterminato sono n. 110. Di questi, 8 sono a tempo parziale, per una quota pari al 7%.

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.

Ai sensi dell'art. 19 del Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Rho del 31.01.2001, il dipendente può richiedere una delle seguenti tipologie di part-time:

- ☐ Con prestazione lavorativa pari a 30 ore settimanali
- ☐ Con prestazione lavorativa pari a 18 ore settimanali

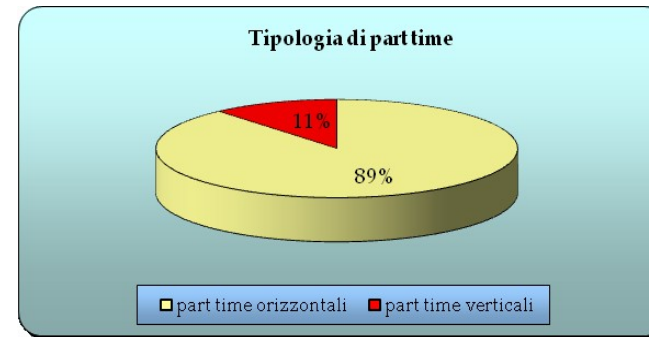
Prima della sottoscrizione del predetto contratto decentrato, i dipendenti potevano osservare un'articolazione oraria di 24 ore settimanali; pertanto, alcuni sono ancora in servizio con questa tipologia di part-time.

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

- Orizzontale: prestazione lavorativa tutti i giorni lavorativi settimanali previsti
- Verticale: prestazione lavorativa solo in alcuni giorni della settimana

Sul totale dei dipendenti a tempo parziale, l'89% osserva un'articolazione oraria di tipo orizzontale ed il 11% 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 sotto riportata:

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%).

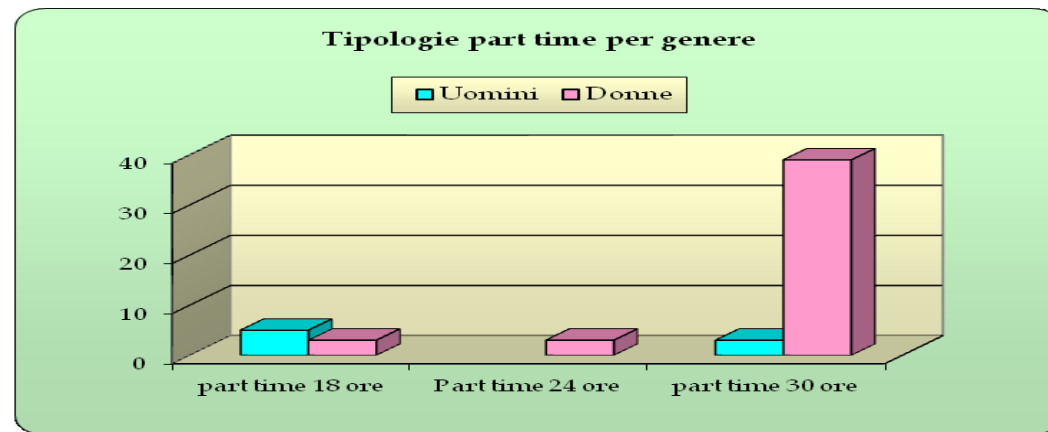
La citata disposizione contrattuale prevede, altresì, la reversibilità dal rapporto di lavoro a tempo parziale, nei termini sotto indicati:

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 è possibile conferire un incarico di posizione organizzativa. Le posizioni dirigenziali non possono essere ricoperte da personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

Part time 18 ore		Part time 24 ore		Part time 30 ore	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
5	3	0	3	3	39



I dati suddetti evidenziano una forte preferenza delle donne ad optare per il regime di lavoro a tempo parziale a 30 ore settimanali. Tale istituto consente, infatti, di avere maggior tempo a disposizione per le esigenze familiari senza avere parallelamente una significativa riduzione stipendiale. La maggior parte dei dipendenti con questa tipologia contrattuale osserva un'articolazione oraria che non prevede i rientri pomeridiani.

Il dipendente interessato può avanzare istanza di trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in due momenti dell'anno: giugno e dicembre. La tipologia di part-time e l'articolazione oraria vengono concordate dal dipendente con il proprio dirigente. La

trasformazione del rapporto di lavoro può avvenire nella misura massima del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria contrattuale di riferimento (A, B, C, D). La percentuale può essere elevata di un 10% massimo, in presenza di gravi e documentate esigenze familiari.

Ai sensi della legge n. 662/96, così come modificata dalla Legge n. 133/08, le richieste di part time possono non essere accolte dal datore di lavoro per esigenze di servizio.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E QUADRO

Presso l'Amministrazione comunale di Rho sono in servizio n. 4 dirigenti, 2 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%

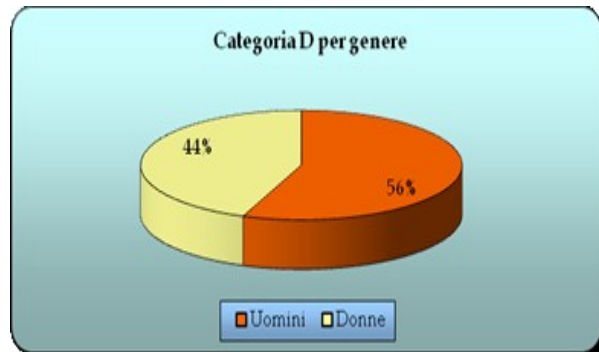
Il Vice-Segretario generale è di sesso femminile, mentre il Sindaco è di sesso maschile, così come il Segretario comunale.

Personale categoria D

Passando al livello dei quadri, nella categoria “D” sostanzialmente si equivalgono. Su un totale di n. contrattuale, n. 15 sono donne (pari al 44%) e n.

Uomini	19	56%
Donne	15	44%

la presenza maschile e quella femminile 34 dipendenti inquadrati in questa categoria 19 sono uomini (pari al 56%).



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 10 incarichi esistenti, 6 sono attribuiti a dipendenti di sesso maschile e 4 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.

Inoltre, presso l’Ente sono conferiti due incarichi di alta professionalità ad una donna e ad un uomo.

Posizioni organizzative per genere		
	Uomini	Donne



Incarichi di posizione organizzativa	6	4
Incarichi di alta professionalità	1	1

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 e Controllo di Gestione	0	9	9
Assistenza sociale	1	10	11
Biblioteca	2	12	14
Ragioneria	2	9	11
Educazione all'infanzia	0	4	4
Sistema informativo	2	0	2
Servizi demografici (back office)	2	9	11
Sportello del cittadino	1	18	19
Polizia locale agenti	22	11	33
Istruttori tecnici	25	5	30

PERSONALE IN ASPETTATIVA PER MATERNITÀ/PATERNITÀ

Dall'01.01.2017 al 31.12.2017, 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 2017		
Dipendente	N. Giorni	Tipologia permesso
1	3	CONGEDO PARENTALE 30%
2	12	CONGEDO PARENTALE 0%
3	2	CONGEDO PARENTALE 30%
4	31	CONGEDO PARENTALE 30%
5	10	CONGEDO PARENTALE 30%
	11	MALATTIA FIGLIO DA 0 A 3 ANNI
6	4	CONGEDO PARENTALE 30%
	2	CONGEDO MALATTIA FIGLIO 0%
7	2	CONGEDO PARENTALE 30%
	8	MALATTIA FIGLIO DA 0 A 3 ANNI
8	2	CONGEDO PARENTALE 100%
	1	MALATTIA FIGLIO DA 0 A 3 ANNI
9	4	CONGEDO PARENTALE 30%
10	4	CONGEDO PARENTALE 0%

11	26 2	CONGEDO PARENTALE 100% MALATTIA FIGLIO DA 0 A 3 ANNI
12	12	CONGEDO PARENTALE 100%
13	38	CONGEDO PARENTALE 30%

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 2017, sono stati usufruiti:

- n. 64 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. 5 giorni per congedo straordinario ex art. 42 (assistenza familiare disabile Legge 104) da parte di n. 1 dipendente donna;
- n. 198 giorni di aspettativa da parte di n. 2 dipendenti, di cui n. 1 uomo e n. 1 donna;
- n. 15 giorni per congedo matrimoniale da parte di n. 1 dipendente uomo.

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:

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

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 la settimana di fruizione.

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; Polizia Locale, Sicurezza e protezione civile; Rapporti con le frazioni; Politiche familiari; Politiche per l'integrazione, per la Pace e la cooperazione internazionale*
- *Piano strategico; Arredo urbano e bellezza della città; Commercio, turismo e attività produttive; Promozione pari opportunità e conciliazione dei tempi.*
- *Scuola e istruzione; Cultura ed eventi; Politiche giovanili; Comunicazione.*

COMPARAZIONI SALARIALI PER GENERE

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