



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2022

Indice

IL COMUNE DI RHO IN SINTESI	3
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE.....	15
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SEGRETARIO	18
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA.....	20
PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI DIRIGENZIALI	42
ANALISI DI GENERE AL 31.12.2022.....	51

Premessa

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance dell'anno precedente.

Particolare attenzione, inoltre, deve essere dedicata al monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi associati agli obiettivi specifici triennali nella prospettiva della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere degli utenti e stakeholder di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili.

La Relazione riporta unicamente i risultati raggiunti in relazione a:

- gli obiettivi organizzativi inseriti nel Piano stesso;
- gli obiettivi individuali dei dirigenti che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi oggetto della programmazione annuale.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della Performance;
- è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti - e le relative cause - rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, i contenuti della Relazione privilegiano la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni tabellari e/o grafiche dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

IL COMUNE DI RHO IN SINTESI

1. Contesto esterno

Il territorio e la popolazione al 31/12	2020	2021	2022
Kmq Superficie territoriale	22,41	22,41	22,41
Km strade comunali	140,196	140,196	140,350
Frazioni e centri abitati	6,00	6,00	6,00
Zona altimetrica	Pianura	Pianura	Pianura
Altitudine slm minima	141,00	141,00	141,00
Altitudine slm massima	169,00	169,00	169,00
Laghi	0	0	0
Fiumi e torrenti	3,00	3,00	3,00
Km illuminazione pubblica:	136,40	137,50	137,65
Popolazione residente:	51.257	51.235	51.131
di cui popolazione straniera:	5.959	6.144	6.099
Densità di popolazione:	2.287	2.286	2.282
Famiglie:	23.680	23.843	23.827
Componenti per famiglia:	2,16	2,15	2,13
Minori (0-17 anni):	7.787	7.747	7.622
Popolazione prima infanzia (0 - 2 anni):	1.120	1.102	1.108
Utenza scolastica (3 -13 anni):	4.905	4.847	4.706
Giovani (14-24 anni):	5.051	5.033	5.055
Adulti (25-65 anni):	28.418	28.340	28.222
Anziani (oltre 65 anni):	11.763	11.913	12.040
➤ di cui anziani residenti in famiglia:	11.657	11.794	11.909



Comune di Rho

➤ anziani residenti in casa di riposo:	106	119	131
Residenti ultracentenari	15	20	17
Tasso invecchiamento popolazione:	22,95	23,25	23,55

2. Contesto interno

Organizzazione in "cifre"- dati al 31/12		2020	2021	2022
Segretario in Convenzione con altri enti	n.	1,00	1,00	1,00
Dirigenti Comunali	n.	5,00	4,00	6,00
Dipendenti Comunali senza dirigenti	n.	241,00	241,00	257,00
Dipendenti per mille abitanti	n.	4,79	4,78	5,14
Età media dipendenti	anni	53,51	53,72	52,11
Permanenza media anni nell'ente	anni	22,52	22,63	19,93
Turnover in entrata (n. nuovi dipendenti/totale dipendenti)	%	2,44	4,90	16,35
Responsabilizzazione personale (n. dirigenti e quadri p.o./totale dipendenti)	%	6,91	6,50	6,80
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti scuola dell'obbligo/totale dipendenti)	%	20,33	19,18	15,59
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti diplomati/totale dipendenti)	%	56,91	56,73	56,27
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti laureati/totale dipendenti)	%	22,76	24,08	28,14
Dipendenti formati	n.	145,00	124,00	261,00
Costo formazione procapite (costo formazione/totale dipendenti)	€	222,04	331,14	397,44

Analisi benessere organizzativo - indicatori Valori al 31/12		2020	2021	2022
N. dipendenti cessati per dimissioni/pensionamento	n.	11,00	15,00	19,00
N. dipendenti cessati per mobilità	n.	0	0	6,00
N. dipendenti assunti a tempo indeterminato	n.	6,00	14,00	41,00
N. infortuni	n.	1,00	2,00	2,00
Stato di salute dei dipendenti (n. giorni di assenze per infortunio/totale dipendenti)	n.	0,07*	0,12*	0,13*
Stato di salute dei dipendenti (n. giorni di assenze per malattia/totale dipendenti)	n.	12,49*	8,82*	12,20*
Part time (n. dipendenti part time/totale dipendenti)	%	21,95	20,81	15,96

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

Analisi di genere Indicatori Valore - indicatori Valori al 31/12		2020	2021	2022
Presenza femminile (n. dipendenti donne/totale dipendenti)	%	58,54	60,00	58,93
Responsabili donne (n. dirigenti e quadri p.o. donne/n. dirigenti e quadri p.o.)	%	41,18	43,75	38,89

3. La salute finanziaria

	Indicatore	Formula		2020	2021	2022
	Grado di attendibilità delle previsioni iniziali di entrate correnti	Previsioni definitive/Previsioni iniziali	%	105,58	97,63	102,53
	Grado di attendibilità delle previsioni iniziali di spesa corrente	Previsioni definitive/Previsioni iniziali	%	105,36	103,72	106,62
Entrate	Indicatore	Formula		2020	2021	2022
	Grado di autonomia finanziaria	(Entrate Tributarie + Extratributarie)/Entrate Correnti	%	83,00	90,11	91,17
	Pressione tributaria pro capite	gettito entr. trib tit. I/tot. abitanti	€	572,44	550,00	573,40
	Dipendenza da trasferimenti statali	Contributi trasferimenti pubblici/(totale spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	%	17,38	8,39	8,79
	Grado di copertura economica, equilibrio economico	entrate correnti/(totale spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	%	132,94	106,07	102,17
	Velocità riscossione entrate proprie (competenza)	riscossioni tit. I + III/accertamenti tit. I + III	%	67,50	67,79	67,29

Spese	Indicatore	Formula		2020	2021	2022
	Spesa corrente procapite	Spesa corrente/tot. abitanti	€	689,59	742,65	851,55
	Investimenti annui pro capite	spesa investimenti annui/tot. abitanti	€	117,30	242,95	309,72
	Rigidità strutturale	(Spesa Personale + Rimborso Mutui Q.I.e Q.C.)/Entrate Correnti	%	21,87	30,71	28,16
	Rigidità per costo del personale	Spesa Personale/Entrate Correnti	%	18,02	20,72	19,45
	Incidenza spesa del personale sulla spesa corrente	Spesa del Personale/Spese Correnti	%	24,40	23,88	21,29
	Velocità di pagamento spese correnti (competenza)	pagamenti tit. I/impegni tit. I	%	75,95	79,43	71,50
Residui	Indicatore	Formula		2020	2021	2022
	Velocità riscossione entrate proprie (residui)	riscossioni tit. I + III/accertamenti tit. I + III	%	56,90	50,15	56,33
	Velocità di pagamento spese correnti (residui)	pagamenti tit. I/impegni tit. I	%	95,64	70,00	96,77
	Incidenza residui attivi correnti	Totale residui attivi Tit. I e III/Totale accertamenti di competenza Tit. I e III	%	53,68	55,55	54,01
	Incidenza residui passivi correnti	Totale residui passivi Tit. I/Totale impegni di competenza Tit. I	%	25,41	26,80	29,19

Indebitamento	Indicatore	Formula		2020	2021	2022
	Indebitamento pro capite	indebitamento/popolazione	€	885,24	851,57	851,55
	Livello di indebitamento nel tempo	Trend livello di indebitamento nel tempo	€ migliaia	45.374.762,11	43.629.941,29	41.802.134,51
	Rigidità del bilancio per l'indebitamento	Rimborso Mutui (Q.I.+Q.C.)/Entrate Correnti	%	3,86	9,99	8,71
Finanza pubblica	Indicatore	Formula		2020	2021	2022
	Rispetto tempi medi di pagamento	Rispetto tempi medi stabiliti dalla normativa vigente	si/no	no	no	no

4. Alcuni dati di performance

	2020	2021	2022
Tasso generale di soddisfazione di cittadini e stakeholders su Sportello al Cittadino	79,70%	90,00%	87,40%
Tasso generale di soddisfazione di cittadini e stakeholders Servizio nido	99,00%	94,00%	99,00%
Rigidità strutturale (quota entrate correnti assorbita dalle spese fisse - personale e interessi)	20,49%	23,20%	21,63%
Spese di funzionamento pro-capite (spese per il personale, per acquisto beni e servizi, altre spese correnti in rapporto alla popolazione)	€ 689,59	€ 742,65	€ 851,55
Personale ogni 1000 abitanti (unità di personale comunale al 31.12/1000 ab.)	4,79 (unità)	4,78 (unità)	5,14 (unità)
Incidenza spese di personale (misura l'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti)	18,02%	20,72%	19,45%
Costo di indebitamento annuo (misura quota capitale e quota interessi)	€ 1.846.571,36	€ 4.380.127,28	€ 4.151.742,38
Autonomia finanziaria (Entrate Tributarie + Extra tributarie)/Entrate Correnti (Al netto dei tributi riferiti al servizio RSU)	83,00%	90,11%	91,17%
Autonomia impositiva - tributaria (incidenza delle entrate tributarie sulle entrate correnti) Al netto dei tributi riferiti al servizio RSU	61,30%	64,26%	61,51%
Spesa per istruzione (spesa per funzioni di istruzione/tot. spese correnti)	8,73%	9,98%	14,02%
Grado di Copertura della domanda sul servizio 'Asilo Nido' (posti disponibili/utenti potenziali)	14,29%	16,33%	16,25%
Spesa per cultura, sport, turismo (spesa per funzioni culturali, sport, turismo/tot. spese correnti)	7,81%	7,27%	8,92%
Spese per sicurezza (spese per funzioni di Polizia locale/tot. spese correnti)	7,01%	6,06%	5,84%
Spesa per servizi sociali (spesa per funzioni sociali/tot. spese correnti)	25,97%	26,13%	24,21%

	2020	2021	2022
Copertura del Servizio Disabili (richieste accolte/richieste di presa in carico)	91,00%	92,31%	84,51%
Copertura del Servizio Anziani (% anziani >65 anni residenti che ha usufruito di servizi sociali)	17,85%	10,76%	7,31%
Polizia locale - Presidio territorio (copertura giornaliera)	7/7	7/7	7/7
Polizia locale - Presidio territorio (copertura oraria standard)	7.00/20.00	7.00/20.00	7.00/20.00
Intervento sui reati segnalati - n. arresti/n. reati segnalati	7,46%	4,17%	9,41%
Sicurezza sulla strada - n. incidenti per mille abitanti	2,58,	4,20	4,95
Spesa per la gestione del Territorio e Ambiente (spesa funzioni Gestione del Territorio e Ambiente/tot. spese correnti)	10,10%	9,82%	9,53%
Disponibilità di verde urbano (mq di verde pubblico/abitante)	23,33 Mq	24,33Mq	24,22Mq
Superficie urbanizzata (mq di area urbanizzata/mq di territorio)	65,60%	65,60%	65,60%
Giornate di superamento dei limiti per il pm 10 in almeno una centralina	43,00	44,00	49,00
Produzione di rifiuti - rifiuti raccolti/tot. residenti	479,88 kg	523,88 kg	587,57 kg
Raccolta differenziata - raccolta differenziata rifiuti/rifiuti raccolti	74,10%	64,96%	66,57%
n. case dell'acqua	3,00	3,00	3,00
n. litri acqua erogati dalle case dell'acqua	900.000,00	1.100.000,00	1.075.000,00
n. bottiglie di plastica da 1,5 l non usate	600.000,00	733.333,00	716.667,00

	2020	2021	2022
case dell'acqua - Kg plastica risparmiata	24.000,00	29.333,33	28.667,00
case dell'acqua - TIR che non hanno circolato	60,00	80,00	72,00
case dell'acqua - Kg CO2 evitata	55.200,00	67.466,67	65.934,00
Spesa per trasporto pubblico (spesa pro capite) - €	18,88	18,63	18,65
Media giornaliera utenti trasporto pubblico	597,00	827,00	853,00
Iscritti attivi al servizio biblioteca (iscritti che hanno richiesto almeno un prestito nell'anno)	2.091,00	1.771,00	2.531,00
Circolazione del patrimonio della biblioteca (n. prestiti documenti biblioteca)	0,42	0,48	0,66
Iniziative/eventi organizzati dalla biblioteca comunale	21,00	12,00	205,00
Vivacità culturale e sportiva - n. eventi organizzati e/o sostenuti dal Comune (patrocini, contributi a tariffa agevolata)	88,00	105,00	408,00
Eventi organizzati e/o sostenuti dal Comune (patrocini, contributi e tariffa agevolata)	88,00	105,00	408,00
Patrocini, contributi e tariffa agevolata	105,00	82,00	151,00
Valore contributi concessi ad enti, associazioni e fondazioni - €	57.315,00	69.388,00	22.675,00
Giornate eventi sportivi	1,00	40,00	127,00
Giornate eventi culturali	245,00	426,00	592,00
Eventi di piazza	9,00	24,00	22,00

	2020	2021	2022
Giornate eventi in piazza	69,00	281,00	90,00
Spettacoli teatrali	9,00	15,00	78,00
Proiezioni cinematografiche	144,00	148,00	286,00
Manifestazioni a pagamento (teatri e cinema)	80,00	156,00	299,00
Manifestazioni gratuite (teatri e cinema)	3,00	7,00	65,00
Partecipanti ad attività organizzate con partecipazione rilevabile (partecipanti a spettacoli teatrali e cinematografici)	12.611,00	9.359,00	41.705,00
Comuni con cui si gestiscono servizi in forma associata	34,00	34,00	34,00
Associazioni che gestiscono impianti sportivi del Comune tramite Convenzione	18,00	18,00	18,00
Associazioni e realtà coinvolte in eventi	112,00	91,00	143,00
Spesa sociale gestita da Sercop per il Comune di Rho/tot. spesa sociale	14,28	14,89	13,90
Inserimenti lavorativi tramite affidamento di servizi ausiliari dell'Amministrazione Comunale	44,00	41,00	37,00
Pratiche gestite Sportello Unico Attività Produttive Intercomunale	663,00	1.234,00	1.375,00
Gare espletate Centrale Unica di Committenza (C.U.C.)	38,00	24,00	26,00

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 E RISULTATI ATTESI	Sub Peso	RISULTATI RAGGIUNTI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Impatti dell'azione amministrativa	70	Realizzazione degli obiettivi gestionali strategici e operativi - valore atteso 90/100 (vedi obiettivi)	60	99/100	100%	60
		Accessibilità del sito - pubblicazione obiettivi di accessibilità e dichiarazione di accessibilità	5	100/100 Obiettivi pubblicati a marzo 2022 Dichiarazione redatta a settembre 2022 (disponibile sul sito comunale)	100%	5
		Qualità dei servizi - realizzazione di indagini di customer satisfaction	5	Realizzate indagini	100%	5
Stato di salute dell'amministrazione	30	Raggiungimento indicatori attinenti sia la gestione finanziaria del bilancio sia la gestione del Personale e delle Relazioni - grado medio di realizzazione 90/100; valore di riferimento per ciascun indicatore: +/-5% rispetto al triennio precedente. (vedi tabella)	15	67/100	74%	11
		Aggiornamento repertorio dei procedimenti	15	Aggiornamento approvato con delib. GC n. 233/2022	100%	15
Totale						96

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.

Indicatori attinenti sia la gestione finanziaria del bilancio sia la gestione del Personale e delle Relazioni, con i corrispondenti valori attesi:

	Indicatore	Formula		2019	2020	2021	media triennio	5%	-5%	2022	Realizzazione	
1	Capacità di accertamento entrate correnti	importo accertato a seguito di verifiche	€	2.574.613,00	2.975.805,79	2.279.306,30	2.609.908,36	2.740.403,78	2.479.412,95	2.517,647,55	1	
1	Incidenza spesa di personale	spesa di personale/spesa corrente	%	23,68	24,4	23,88	23,99	25,19	22,79	21,29	1	
1	Rispetto limite di spesa personale	rispetto del limite di legge	si/no	si	si	si				si	1	
1	Capacità organizzativa del personale	ore totali di straordinario/totale dipendenti	n.	26,98*	19,29*	22,98	22,98	24,13	21,83	27	0	
1	Capacità organizzativa del personale	totale giorni di ferie residui/n. dipendenti	n.	18,45	18,22	19,61	18,76	19,70	17,82	21	0	
1	Grado aggiornamento	n. partecipanti a corsi di formazione	n.	233	145	124	167,33	175,70	158,97	261	1	
6	*non considerati per il calcolo della media data l'emergenza covid 19										4	66,67

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SEGRETARIO

Performance organizzativa Segretario 2022

Strumenti	Area della Compliance	p. max	Area della Performance	p. max	Area dell' Accountability	p. max
Piano Anticorruzione	Analisi 'qualitativa' valutazione Fattori di rischio	40/40	Formazione su Conflitto d'interessi	30/30	Confronti con contributori esterni in Commissione Legalità	20/30
Controlli interni	Analisi e relazione su atti e determine Aree	60/60	Collaborazione stesura Relazione Fine mandato	20/20	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	Coordinamento revisione Mappa responsabilità Piano Sicurezza l.81/2008	20/20	Revisione Convenzione CUC e ricerca nuovi Enti da convenzionare	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. 2021	40/40	Supervisione della Relazione sulla Performance	30/30
Piano della Trasparenza	Monitoraggio periodico	50/50	Coordinamento implementazione sito Amministrazione trasparente	20/20	Comunicare le azioni di maggiore trasparenza	20/30
					totale	480/500

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA

Ai fini della misurazione della performance organizzativa di Struttura rileva il seguente macro ambito:

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %
Grado di attuazione della strategia	100%	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi assegnati (gestionali strategici e, se previsti, operativi) - valore atteso 90/100 (vedi obiettivi)	100%

Il grado di realizzazione 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	Tot. Obiettivi	Grado realizzazione	%	Punteggio
Segretario Generale	1	1	100%	100
Polizia Locale	10	10,00	100%	100
Area 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione	47	46,8	99,57%	100
Area 2 - Servizi alla Persona	55	54,8	99,64%	100
AREA 3 - Lavori Pubblici	12	12,00	100%	100
Area 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate	15	14,35	95,67%	100
Area 5 - Pianificazione territoriale	20	19,90	99,50%	100

Segretario Generale

	STRATEGIA	OBIETTIVO STRATEGICO	Nr. Obiettivo	OBIETTIVO OPERATIVO STRATEGICO	Grado di realizzazione	
1	S203	S203-06	100	Prosecuzione dell'attività di controllo e monitoraggio degli appalti di servizi con implementazione del Piano Anticorruzione	1,00	
1					1,00	100%

Polizia Locale

	STRATEGIA	OBIETTIVO STRATEGICO	Nr. Obiettivo	OBIETTIVO OPERATIVO STRATEGICO	Grado di realizzazione	
1	S203	S203-02	92	Incrementare il pattugliamento su veicolo per vigilare nelle zone dove sono presenti situazioni di degrado e di minor sicurezza	1,00	
1	S203	S203-06	97	Promuovere la diffusione della cultura della legalità attraverso l'organizzazione di corsi e incontri nelle e con le scuole e in spazi pubblici	1,00	
1	S301	S301-02	106	Rilanciare la campagna di educazione stradale nelle scuole	1,00	
3					3	100%

	NR	OBIETTIVI OPERATIVI 2022	Grado di realizzazione	
1	OP-PL-01	Aumentare il numero di telecamere per il controllo del traffico sulle arterie più critiche della città per flussi o incidentalità	1,00	
1	OP-PL-02	Rilanciare la campagna di educazione stradale nelle scuole	1,00	
1	OP-PL-03	Realizzare una maggiore integrazione dell'azione dell'Ufficio Ecologia e della Polizia Locale	1,00	
1	OP-PL-04	Programmare l'impiego ottimale del personale della Polizia Locale, con ciò garantendo all'utenza tutta il costante presidio del territorio e risorse adeguate alle contingenti esigenze della collettività	1,00	
1	OP-PL-05	Incrementare il pattugliamento su veicolo per vigilare nelle zone dove sono presenti situazioni di degrado e di minor sicurezza	1,00	
1	OP-PL-06	Promuovere la diffusione della cultura della legalità attraverso l'organizzazione di corsi e incontri nelle e con le scuole, anche in materia di privacy e sicurezza digitale	1,00	
1	OP-PL-07	Tutelare l'economia locale dalle infiltrazioni mafiose	1,00	
7			7,00	100%

AREA 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione

	STRATEGIA	OBIETTIVO STRATEGICO	Nr. Obiettivo	OBIETTIVO OPERATIVO STRATEGICO	Grado di realizzazione
1	S101	S101-01	1	Semplificare tempi e procedure burocratiche per i cittadini, per le imprese e gli altro soggetti attivi sul territorio	1,00
1	S101	S101-02	3	Promuovere la responsabilizzazione dei dipendenti tramite l'identificazione chiara e univoca di un referente a cui il cittadino può rivolgersi per aggiornamenti e richieste di informazioni sulla pratica corrente	1,00
1	S101	S101-02	4	Adottare una diffusa campagna di sensibilizzazione sulla possibilità per i cittadini di presentare e monitorare online segnalazioni riguardanti le più svariate problematiche riscontrabili sul territorio	1,00
1	S101	S101-03	5	Riorganizzare uffici e servizi prevedendo un potenziamento del personale e della dirigenza; Migliorare il coordinamento tra le diverse aree del Comune	1,00
1	S101	S101-03	6	Motivare e qualificare funzionari e dipendenti attraverso un piano di formazione continua che ne valorizzi le competenze	1,00
1	S101	S101-04	8	Applicare una rendicontazione trasparente degli obiettivi di mandato - fine mandato	1,00

1	S102	S102-01	27	Predisporre un piano per l'innovazione nella pubblica amministrazione con definizione e valorizzazione delle competenze e delle risorse economiche necessarie	1,00
1	S102	S102-01	29	Attivare servizi per il cittadino sempre più capillari e diffusi sul territorio attraverso sistemi digitalizzati	1,00
1	S102	S102-02	31	Sperimentare forme e strumenti innovativi di partecipazione attiva della cittadinanza	1,00
1	S201	S201-04	37	Garantire che i documenti e le informazioni principali comunicate dal Comune siano disponibili in più lingue e i percorsi burocratici accessibili senza difficoltà aggiuntive	1,00
1	S201	S201-08	46	Sviluppare azioni di valorizzazione di figure rappresentative in tema di parità di genere	1,00
1	S201	S201-14	65	Sviluppare percorsi di formazione e sensibilizzazione per il personale degli uffici pubblici nei rapporti con l'utenza	1,00
1	S201	S201-14	66	Promuovere iniziative in città per favorire e valorizzare il dialogo sulle tematiche LGBTQ+	1,00
1	S302	S302-13	153	Studiare e creare gadget della città, commercializzando e diffondendo il "brand Rho"	1,00
1	S401	S401-01	157	Presidiare le zone "wi-fi free" presenti in città	1,00

1	S201	S201-10	51	Promuovere campagne di sensibilizzazione su stili di vita sani che per prevenire l'invecchiamento precoce	1,00	
16					16	100%

	NR	OBIETTIVI OPERATIVI 2022	Grado di realizzazione
1	OP-A1-01	Garantire assistenza agli Organi istituzionali: Adeguata gestione dei servizi di segreteria e delle relazioni interne ed esterne all'Ente di competenza del Sindaco e del Segretario generale	1,00
1	OP-A1-02	Ottimizzare i processi per la gestione informatizzata dei flussi documentali di competenza dell'ufficio Messi	1,00
1	OP-A1-03	Assicurare la gestione documentale: Protocollo e smistamento corrispondenza in entrata proveniente da pec e servizio postale; invio della posta cartacea dell'Ente e postalizzazione telematica di raccomandate e posta ordinaria	1,00
1	OP-A1-04	Assicurare la gestione dell'archivio comunale per un'adeguata gestione dei documenti depositati e supporto all'attività di ricerca e consultazione pratiche	1,00
1	OP-A1-05	Aggiornare mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza comunale: tempi, modalità e trasparenza	1,00
1	OP-A1-06	Garantire accessibilità ai servizi al cittadino (QuiC) per sei giorni/settimana con almeno due giorni di apertura pomeridiana	1,00
1	OP-A1-07	Garantire il rispetto dei principi, fattori di qualità e standard del servizio dichiarati nella Carta dei Servizi del Quic	1,00

1	OP-A1-08	Assicurare una gestione del personale in ordine mediante assolvimento adempimenti mensili e annuali connessi alla gestione giuridica, economica e previdenziale del personale	1,00
1	OP-A1-09	Garantire il sistema degli incentivi: governo del sistema degli incentivi attraverso la puntuale applicazione delle norme del CCDI di Ente e dei regolamenti attuativi in materia di incentivi	1,00
1	OP-A1-10	Introdurre in via ordinaria il Lavoro Agile sulla base delle modalità e dei criteri stabiliti nel POLA	0,80
1	OP-A1-11	Assicurare il servizio di orientamento del cittadino e promozione dell'immagine del Comune	1,00
1	OP-A1-12	Gestione del servizio centralino e fotocopie	1,00
1	OP-A1-13	Realizzazione di azioni di promozione delle pari opportunità	1,00
1	OP-A1-14	Migliorare la gestione dei Servizi demografici attraverso l'analisi qualitativa dell'attività svolta	1,00
1	OP-A1-15	Garantire nei tempi dovuti i procedimenti di competenza per i servizi funebri	1,00
1	OP-A1-16	Garantire attività di competenza della commissione circondariale e svolgimento elezioni amministrative	1,00
1	OP-A1-17	Realizzare indagine di citizen satisfaction	1,00
1	OP-A1-18	Intensificare la diffusione on line di materiale informativo alla cittadinanza attraverso la promozione del sito web comunale, di social media, mappe, cartoline, brochure e locandine digitali	1,00
1	OP-A1-19	Riavviare le pubblicazioni del periodico comunale con una revisione delle modalità e condizioni economiche	1,00
1	OP-A1-20	Implementare il database di video e foto della città	1,00
1	OP-A1-21	Realizzare progetto "Memoria è libertà" in collaborazione con ANPI di Rho	1,00

1	OP-A1-22	Celebrare il 60° Anniversario Croce del Sass Pordoi in collaborazione con la Parrocchia San Vittore e l'Oratorio San Carlo	1,00	
1	OP-A1-23	Assicurare l'attività del cerimoniale per: per manifestazioni pubbliche, incontri, convegni, visite ufficiali con gestione degli inviti istituzionali in collaborazione con la Segreteria del Sindaco; Gestione delle cerimonie annuali ricorrenti e delle giornate nazionali e internazionali in collaborazione con l'Ufficio Cultura; Gestione della procedura e della cerimonia per il conferimento delle Onorificenze Civiche e organizzazione della cerimonia in occasione della Festa della Repubblica; Organizzazione delle cerimonie di intitolazione di nuove Vie, Giardini, Piazze, posa di lapidi, cippi, targhe commemorative in collaborazione con l'Ufficio Arredo Urbano	1,00	
1	OP-A1-24	Favorire opportune relazioni sindacali	1,00	
1	OP-A1-25	Presidiare e coordinare i documenti di rendicontazione dell'Ente: Relazione della performance e Referto Controllo di gestione	1,00	
1	OP-A1-26	Presidiare la sottoscrizione dei contratti in forma pubblica	1,00	
1	OP-A1-27	Ottimizzare la gestione degli incarichi legali di rappresentanza e difesa dell'Ente	1,00	
1	OP-A1-28	Gestire i sinistri e l'operatività delle polizze assicurative	1,00	
1	OP-A1-29	Presidiare e ottimizzare la sicurezza informatica dell'Ente	1,00	
1	OP-A1-30	Migrazione in cloud asset ICT	1,00	
1	OP-A1-31	Promuovere l'idea di Rho come Smart City	1,00	
31			30,8	99,35%

AREA 2 - Servizi alla Persona

	STRATEGIA	OBIETTIVO STRATEGICO	Nr. Obiettivo	OBIETTIVO OPERATIVO STRATEGICO	Grado di realizzazione
1	S102	S102-01	30	Ottimizzare la disponibilità delle palestre con strumenti digitali per le attività sportive rivolte ai settori giovanili	1,00
1	S201	S201-01	34	Approfondire i servizi promossi durante l'emergenza sanitaria Covid-19 valorizzando l'apporto dei cittadini attivi	1,00
1	S201	S201-02	35	Integrare il Piano di Diritto allo Studio, argine per fronteggiare la povertà educativa, con iniziative di welfare educativo	1,00
1	S201	S201-07	44	Continuare a sostenere il progetto "SottoCoperta" che prevede il servizio di mensa per i poveri, docce e dormitorio per persone senza-tetto	1,00
1	S201	S201-08	48	Aumentare le postazioni "baby pit stop" nei luoghi pubblici presenti in città e incentivare la presenza di fasciatoi nei servizi igienici di ambo i sessi	1,00
1	S201	S201-10	52	Aumentare la consapevolezza e le competenze diffuse in tema di fragilità cognitiva e organizzare in città servizi a misura di famiglie e a supporto dei caregivers	1,00
1	S201	S201-11	53	Ampliare le funzioni dello sportello famiglia anche per le persone con disabilità non residenti a Rho, ma che gravitano sui servizi della nostra città	1,00
1	S201	S201-12	58	Favorire esperienze di stage curriculare nel campo dei servizi sociali e delle professioni di cura	1,00
1	S201	S201-13	60	Effettuare una revisione del Regolamento per l'erogazione di interventi finanziari in favore di anziani e disabili, al fine di un migliore allineamento della mission condivisa tra Comune e Sercop	1,00

1	S201	S201-13	62	Sostenere e incentivare la rete tra i soggetti che a vario titolo si occupano della povertà (sostegno alimentare, distribuzione vestiti, supporto spese primarie, supporto per la ricerca del lavoro)	1,00
1	S202	S202-01	69	Implementare la dotazione di attrezzature sportive all'aperto negli spazi verdi, predisponendo una mappatura degli spazi che siano idonei a tale scopo	1,00
1	S202	S202-02	71	Implementare il ruolo della Consulta cittadina dello Sport, dando valore al ruolo di coordinamento dell'amministrazione comunale	1,00
1	S202	S202-02	72	Favorire la conoscenza da parte della popolazione di tutte le realtà sportive rhodensi, consolidare la "Vetrina dello Sport" e realizzazione di una "settimana" dello Sport	1,00
1	S202	S202-02	74	Sensibilizzare le società sportive affinché si confrontino sulla tematica dell'inclusione di persone e atleti con disabilità trasformando in realtà il motto "Sport per tutti"	1,00
1	S202	S202-03	75	Istituire "borse sport" per famiglie in difficoltà e favorire la sottoscrizione di accordi per iscrizioni alle società sportive a prezzi calmierati	1,00
1	S202	S202-04	78	Co-progettare iniziative formative e di inserimento lavorativo per i NEET	1,00
1	S202	S202-05	79	Valorizzare Villa Burba come luogo e contesto pregiato per eventi, congressi e manifestazioni all'aperto	1,00
1	S202	S202-06	80	Valorizzare la nuova piazza del Teatro Civico Roberto De Silva con eventi all'aperto	1,00
1	S202	S202-07	81	Implementare il servizio di orientamento per scuole e famiglie, riprendendo anche le attività in presenza	1,00
1	S202	S202-07	82	Potenziare l'educativa territoriale per fare prevenzione e intercettare bisogni nascosti	1,00

1	S202	S202-07	83	Organizzare negli spazi civici incontri scuola-famiglia e soggetti educanti del territorio (oratori, realtà sportive e culturali) con l'obiettivo di arginare la dispersione scolastica e impostare patti di collaborazione educativa	1,00
1	S202	S202-07	84	Garantire e progettare potenziamento il pre e il post scuola nelle scuole dell'obbligo per supportare le famiglie	1,00
1	S202	S202-07	85	Garantire il supporto agli alunni non italofoni (progetto comunale di alfabetizzazione "Senza Frontiere")	1,00
1	S203	S203-07	101	Coinvolgere gli studenti in progetti sull'uso consapevole dei social, per prevenire fenomeni di bullismo, cyberbullismo e vandalismi	1,00
0	S301	S301-03	114	Rilanciare il progetto "Rho plastic-free", finalizzato alla progressiva sostituzione dei materiali usa e getta in plastica con altri durevoli o costituiti da materiale a minor impatto ambientale	non valutato
1	S302	S302-05	140	Comporre un catalogo dell'offerta turistica della città realizzando materiali pratici e interattivi di orientamento nel territorio, con indicazioni dei luoghi di interesse storico, artistico e culturale, con una linea grafica riconoscibile	0,80
0	S302	S302-05	141	Garantire livelli qualitativi l'Infopoint	non valutato
1	S302	S302-05	142	Organizzare opportunità di coinvolgimento degli studenti delle scuole della città come guide alla scoperta del patrimonio storico del nostro territorio (es. giornate FAI)	1,00
1	S302	S302-05	143	Creare un sito dedicato al turismo	1,00
1	S302	S302-09	148	Programmare rassegne e settimane tematiche in diversi campi artistici (es. settimana della letteratura, della musica, del teatro). Organizzare eventi culturali diffusi in più zone della città. Organizzare eventi artistici temporanei tra le vie del centro	1,00

1	S302	S302-10	149	Organizzare visite guidate alle bellezze del patrimonio naturale della nostra città	1,00	
1	S401	S401-02	160	Rilanciare l'Agenzia dell'abitare, mettendo a sistema gli immobili sfitti dei privati con contratti a canone concordato; Promuovere nuovi modelli di abitare (es. housing sociale) per studenti universitari e locazioni temporanee	1,00	
1	S203	S203-06	97	Promuovere la diffusione della cultura della legalità attraverso l'organizzazione di corsi e incontri nelle e con le scuole e in spazi pubblici	1,00	
1	S301	S301-02	106	Rilanciare la campagna di educazione stradale nelle scuole	1,00	
1	S201	S201-10	51	Promuovere campagne di sensibilizzazione su stili di vita sani che per prevenire l'invecchiamento precoce	1,00	
33					32,80	99,39%

	NR	OBIETTIVI OPERATIVI 2022	Grado di realizzazione
1	OP-A2-01	Attuare il progetto di accoglienza e integrazione per persone bisognose di protezione internazionale (SAI)	1,00
1	OP-A2-02	Incrementare le attività del CAV	1,00
1	OP-A2-03	Garantire misure integrate di intervento in favore di soggetti in grave stato di bisogno e/o emarginazione	1,00
1	OP-A2-04	Elaborare monitoraggio sugli interventi e le misure attivate introdotte con il nuovo Regolamento Anziani;	1,00
1	OP-A2-05	Potenziare le postazioni disponibili per Lavori di Pubblica Utilità	1,00
1	OP-A2-06	PROSECUZIONE PERCORSO DI SPERIMENTAZIONE Istanze ON -LINE DOMANDE BUONI SPESA 2022	1,00
1	OP-A2-07	2 AVVISI SAP nell'anno 2022 ed adeguamento a nuovo REGOLAMENTO REGIONALE	1,00
1	OP-A2-08	Presentazione Bozza REGOLAMENTO D'AMBITO SAT (SERVIZI ABITATIVI TRANSITORI)	1,00
1	OP-A2-09	RDC (Reddito di Cittadinanza) - Verifiche come da disposizioni normative vigenti	1,00
1	OP-A2-10	Stabilizzazione dei servizi sperimentali nel periodo di emergenza epidemiologica attraverso la realizzazione di nuove gare d'appalto anziani (pasti e trasporto) e l'istituzione di nuovi servizi	1,00
1	OP-A2-11	MISURA NIDI GRATIS	1,00
1	OP-A2-12	Garantire l'erogazione dei servizi educativi e scolastici	1,00
1	OP-A2-13	Rilevazione gradimento pasti refezione scolastica	1,00

1	OP-A2-14	Connettività scuole	1,00	
1	OP-A2-15	Creazione progetti e soddisfacimento bisogni delle Scuole paritarie non coperti da fondi comunali	1,00	
1	OP-A2-16	Gestione dei controlli nei procedimenti di contributo economico, con rispetto dei tempi per l'emissione del provvedimento finale	1,00	
1	OP-A2-17	Organizzare opportunità di coinvolgimento degli studenti delle scuole della città come guide alla scoperta del patrimonio storico del nostro territorio (es. giornate FAI)	1,00	
1	OP-A2-18	Favorire la conoscenza da parte della popolazione di tutte le realtà sportive rhodensi, consolidare la "Vetrina dello Sport" e realizzazione di una "settimana" dello Sport	1,00	
1	OP-A2-19	Valorizzare la nuova piazza del Teatro Civico Roberto De Silva con eventi all'aperto	1,00	
1	OP-A2-20	Valorizzare Villa Burba come luogo e contesto pregiato per eventi, congressi e manifestazioni all'aperto	1,00	
1	OP-A2-21	Co-progettare iniziative formative e di inserimento lavorativo per i NEET	1,00	
1	OP-A2-22	Valorizzare le novità librerie della Biblioteca Comunale di Villa Burba	1,00	
22			22,00	100%

AREA 3 - Lavori Pubblici

	STRATEGIA	OBIETTIVO STRATEGICO	Nr. Obiettivo	OBIETTIVO OPERATIVO STRATEGICO	Grado di realizzazione
1	S202	S101-18	26	Provvedere all'adeguata manutenzione degli edifici scolastici tramite lo sviluppo di un piano di manutenzione programmata (imbiancature e piccoli lavori), partecipazione a bandi per l'efficientamento energetico (serramenti, cappotti, pannelli solari), recupero di spazi scolastici non utilizzati per laboratori e attività extracurricolari	1,00
0	S201	S201-06	42	Riqualificare l'edificio industriale ex magazzino del cotone Muggiani (c.d. "Steccone") per ospitare servizi sociosanitari, servizi civici, attività sportive e mettere a disposizione spazi dedicati allo smart working e/o al co-working all'interno del territorio comunale	non valutato
1	S201	S201-09	49	Aumentare i posti disponibili negli asili nido comunali, anche tramite la realizzazione di una nuova struttura	1,00
1	S201	S201-09	50	Curare e valorizzare aree gioco attrezzate adatte a famiglie con bambini con particolare attenzione all'inclusività	1,00
1	S201	S201-11	55	Adottare il PEBA (Piano per l'Eliminazione delle Barriere Architettoniche), iniziando da percorsi che colleghino i punti di interesse all'interno della città	1,00
1	S203	S203-01	90	Realizzare una maggiore integrazione dell'azione dell'Ufficio Ecologia e della Polizia Locale	1,00
1	S203	S203-02	91	Sviluppare le tecnologie della smart-city a servizio anche della sicurezza in città (illuminazione pubblica, video-sorveglianza, collegamento con le forze dell'ordine)	1,00

1	S203	S203-04	95	Creare occasioni di visibilità circa l'attività della Protezione Civile per diffondere la cultura del servizio	1,00	
1	S301	S301-01	104	Implementare con soluzioni innovative il processo di efficientamento energetico degli edifici pubblici già in atto	1,00	
1	S301	S301-04	117	Avviare progetti sperimentali per recupero acque di prima falda o acque non potabili	1,00	
1	S302	S302-02	137	Sviluppare un progetto di trasformazione dell'edificio comunale di Piazza Visconti, preservandone la caratteristica di luogo di rappresentanza istituzionale della città con la sala consiliare e valutando la fattibilità della creazione di uno spazio più fruibile e aperto alla comunità	1,00	
1	S302	S302-12	152	Dotare il territorio di cestini per i mozziconi di sigaretta e sviluppare una campagna di sensibilizzazione	1,00	
11					11,00	100%

	NR	OBIETTIVI OPERATIVI 2022	Grado di realizzazione	
1	OP-A3 - 01	Garantire la manutenzione del patrimonio comunale	1,00	
1			1,00	100%

AREA 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate

	STRATEGIA	OBIETTIVO STRATEGICO	Nr. Obiettivo	OBIETTIVO OPERATIVO STRATEGICO	Grado di realizzazione
1	S101	S101-07	12	Ricerca di Bandi Regionali/Nazionali/Europei/Fondazioni Bancarie per il finanziamento di progetti direttamente connessi ai servizi gestiti all'interno dell'Area 4	1,00
1	S101	S101-07	13	Ricerca di Bandi Regionali/Nazionali/Europei/Fondazioni Bancarie per il finanziamento di progetti di interesse Comunale	1,00
1	S101	S101-08	14	Proseguire l'azione di riduzione dell'indebitamento e il monitoraggio della spesa. Aumentare la capacità di investimento del Comune attraverso l'utilizzo delle risorse risparmiate con l'opera di risanamento	1,00
1	S101	S101-08	15	Bilancio Sociale di Mandato: costruzione del nuovo impianto di rendicontazione sociale, collegato all'Agenda 2030 ONU	0,75
1	S101	S101-09	16	Aumentare i pagamenti per lavori, servizi e forniture (relativi al Titolo 1 macroaggregato 103 e Titolo 2 macroaggregato 202 della Spesa); Bonifica piattaforma certificazione dei crediti commerciali	0,60
1	S101	S101-10	17	Monitoraggio costante dei Residui attivi di bilancio Operazioni di compensazione tra poste di Entrata e Spesa Sviluppo attività di riconciliazione degli incassi tramite piattaforma PagoPa	1,00
1	S101	S101-11	18	Continuare l'opera di miglioramento della manutenzione e della gestione delle case di edilizia residenziale pubblica (ERP) in collaborazione con ALER, recuperando in maniera determinata la quota di morosità colpevole	1,00

1	S101	S101-11	19	Razionalizzare l'assegnazione degli spazi comunali alle Associazioni	1,00	
1	S101	S101-12	20	Promuovere l'accountability (capacità di dare conto dell'operato) delle società partecipate nei confronti dei soci e degli utenti	1,00	
1	S101	S101-13	21	Concludere iter per costituzione fondazione Teatro	1,00	
1	S101	S101-14	22	Continuare le azioni di contrasto all'evasione /elusione di tributi locali, di perequazione catastale attraverso la verifica delle rendite catastali e delle categorie speciali presenti in Catasto (F3/F4) che determinano esenzione da tassazione	1,00	
0	S101	S101-15	23	Attivazione operativa della banca dati che contenga tutte le informazioni utili relativamente agli immobili presenti nel territorio fornendo strumenti concreti per gli obiettivi istituzionali dei diversi settori dell'ente e migliorando l'operatività degli uffici anche attraverso la ridefinizione condivisa del modello organizzativo	non valutabile	
1	S101	S101-16	24	Adeguamento Regolamento per l'applicazione del Canone Unico Patrimoniale a seguito prima applicazione ed introduzione di correttivi per il rilancio delle attività economiche a seguito effetti crisi economica derivante da Covid 19	1,00	
1	S203	S203-06	98	Monitoraggio e controllo delle imprese affidatarie delle procedure di gara sia aperte che negoziate per servizi e lavori a livello comunale (nei confronti del Comune di Rho e dei Comuni associati) con particolare riferimento agli appalti di PNRR per i quali occorre garantire legalità e trasparenza	1,00	
1	S302	S302-01	134	Revisione documento relativo sull'Accordo Locale sugli affitti a canone concordato	1,00	
1	S402	S402-01	163	Implementare le attività della Centrale Unica di Committenza	1,00	
15					14,35	95,67%

Area 5 - Pianificazione territoriale

	STRATEGIA	OBIETTIVO STRATEGICO	Nr. Obiettivo	OBIETTIVO OPERATIVO STRATEGICO	Grado di realizzazione
1	S101	S101-17	25	Aggiornare/adottare i regolamenti necessari in tema di viabilità e sosta	1,00
1	S102	S102-03	32	Coordinamento delle attività e dei progetti oggetto di finanziamento del PNRR	1,00
1	S202	S202-10	89	Migliorare e implementare le attività del Distretto Urbano del Commercio (DUC), tenendo conto dell'effettiva consistenza del tessuto commerciale della città nell'ottica di raggiungere un'equa proporzione degli eventi di attrattività che favoriscano il commercio di vicinato e un rinnovato piano della mobilità	1,00
1	S301	S301-02	108	Incentivare e sviluppare una mobilità elettrica cittadina sia pubblica che privata	1,00
1	S301	S301-05	119	Realizzare le condizioni per una ciclabilità diffusa e itinerari ciclabili sicuri e di qualità a favore del centro e verso le frazioni, attraverso l'adesione al BICIPLAN di CMM	1,00
1	S301	S301-06	124	Redigere il Piano generale Traffico Urbano (PGTU) quale strumento operativo per gli interventi del breve-medio periodo	1,00
1	S301	S301-06	125	Elaborare proposte per il completamento della Zona a Traffico Limitato nel centro storico, studiando la fattibilità di uno snellimento del traffico in piazza Visconti e via Porta Ronca propedeutica alla realizzazione della nuova sistemazione degli spazi pubblici	1,00
1	S301	S301-07	130	Presidiare il processo di riorganizzazione del trasporto pubblico in capo all'Agenzia con l'obiettivo di raggiungere un ottimale livello di efficientamento, capillarità e flessibilità degli orari di servizio	0,9
1	S301	S301-08	131	Implementare l'efficacia e l'attuazione del Piano di Governo del Territorio (PGT)	1,00

1	S302	S302-07	145	Incentivare progetti di sharing di biciclette, monopattini e auto elettriche	1,00	
1	S402	S402-02	164	Implementare le attività del "SUAP Associato Nord-Ovest Milano" per l'avvio delle piccole e medie imprese, favorendo anche l'incontro tra aziende del territorio e istituti professionali	1,00	
11					10,9	99,09%

	NR	OBIETTIVI OPERATIVI 2022	Grado di realizzazione	
1	OP-A5 - 01	Organizzare e gestire il tavolo mobilità	1,00	
1	OP-A5 - 02	Istruire domande di finanziamento edifici di culto	1,00	
1	OP-A5 - 03	Istruire stralci funzionali attuativi Programma Integrato di Intervento MIND	1,00	
1	OP-A5 - 04	Ottimizzare l'accesso agli atti relativo alle pratiche edilizie	1,00	
1	OP-A5 - 05	Implementare controlli sul territorio, anche collegati ai bonus fiscali in un'ottica di marketing territoriale	1,00	
1	OP-A5 - 06	Implementare le attività del "SUAP Associato Nord-Ovest Milano"	1,00	
1	OP-A5 - 07	Promuovere la comunicazione con gli utenti, tramite il sito e portale dedicato, e facilitarne l'accesso ai servizi (Pianificazione, Mobilità, SUE, SUAP e Commercio)	1,00	
1	OP-A5 - 08	Predisporre proposte di atti e conseguenti analisi: rettifiche PGT, Valore di monetizzazione, Aggiornamento oneri di urbanizzazione	1,00	
1	OP-A5 - 09	Utilizzare strumenti innovativi per la predisposizione di atti e iniziative di interesse dell'Ente	1,00	
9			9,00	100%

PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI DIRIGENZIALI

Misurazione performance individuale - *sintesi*

AREA DI RESPONSABILITÀ	RESPONSABILE	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Segretario generale	Matteo Bottari	100
Polizia Locale	Antonino Frisone	100
Area 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione	Emanuela Marcoccia	100
Area 2 - Servizi alla Persona	Francesco Reina	100
Area 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate	Vittorio Dell'Acqua	85
Area 5 - Pianificazione territoriale	Luigi Fregoni	100

Matteo Bottari - Segretario Generale

n.	Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVO	Grado realizzazione OBIETTIVO Ponderato
1	FUNZIONI SOSTITUTIVE DEI DIRIGENTI 'interim' settore servizi culturali, sociali, sportivi	Presenza in carico, ad interim, della Responsabilità dirigenziale dell'Area 2, in reggenza e fino al subentro del nuovo Dirigente	ago-22	30	1,00	30,00
1	PRIVACY Attività di Responsabile della Protezione dei dati (Data Protection Officer DPO)	Garantire l'adeguatezza delle procedure di trattamento dei dati attraverso una completa revisione del sistema di gestione attualmente in essere. Sessioni di lavoro per una condivisione in sede politica del PTPC	dic-22	20	1,00	20,00
1	ANTICORRUZIONE	Coordinamento e sviluppo delle principali attività previste nel Piano Anticorruzione con particolare riferimento alla ripresa delle attività di formazione (in collaborazione con l'Area 1)Integrazione del Piano Anticorruzione nel nuovo PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione - in collaborazione con l'Area 1)	dic-22	20	1,00	20,00
1	RINEGOZIAZIONE CONCESSIONI PALESTRA MOLINELLO E CENTRO NATATORIO	Avvio del procedimento di rinegoziazione e presidenza lavori della Commissione di valutazione interna Proposte di rinegoziazione alla G.C	dic-22	20	1,00	20,00
1	GIOCO D'AZZARDO Implementazione delle azioni previste dal Regolamento comunale	Coordinamento tavolo di lavoro e referente a Commissione Legalità	dic-22	10	1,00	10,00
5				100		100

Antonino Frisone - Comandante Corpo Polizia Locale

n.	Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
1	ATTUALIZZAZIONE PRESIDIO TERRITORIO	Attualizzare il controllo del Centro e delle Frazioni con risorse personali in coppie appiedate (cfr. triennio 2017-19) Attualizzare il controllo del territorio con pattuglie motorizzate, composte ciascuna da due risorse personali (cfr. triennio 2017-19) Incremento sicurezza (sostanziale e in ottica soprattutto preventiva/dissuasoria) attraverso l'uso delle tecnologie digitali e di smart-city (relazione su diminuzione/risoluzione casi critici attraverso l'uso della strumentazione digitale a disposizione)	dic-22	40	1,00	40,00
1	CORSI E INCONTRI PUBBLICI SUI TEMI DELLA LEGALITA' E DELLA SICUREZZA	Organizzare e realizzare 3 incontri aperti alla cittadinanza sui temi di maggiore attualità circa legalità e sicurezza. Coinvolgere utenze differenti, con particolare riguardo agli alunni delle scuole e agli anziani	dic-22	20	1,00	20,00
1	VIDEOSORVEGLIANZA DEL TERRITORIO	1. Sviluppare e formalizzare un report sulle criticità della rete viaria cittadina; 2. Condividere coi partecipanti ai tavoli della mobilità l'esito della ricerca di cui al primo indicatore, al fine di consentire le migliori comuni valutazioni per darne poi ,ad opera dei Tavoli, concretezza decisionale e ciò quale passaggio anche propedeutico alla eventualità di conseguenti acquisti di nuove telecamere	dic-22	20	1,00	20,00
1	GIOCO D'AZZARDO Implementazione delle azioni previste dal Regolamento comunale	Collaborazione con il coordinamento	dic-22	20	1,00	20,00
4				100		100

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

n.	Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
1	SVILUPPO PIANO PER L'INNOVAZIONE DIGITALE	Predisporre Piano con definizione e valorizzazione delle competenze e delle risorse economiche necessarie. Partecipare a Bandi PNRR e altri per il finanziamento degli interventi. Promuovere la conoscenza e l'accessibilità ai servizi "smart" o "digitali" attivi a Rho attraverso la progettazione di una sezione del sito del Comune dedicata. Implementazione servizi digitali	dic-22	30	1,00	30,00
1	SEGNALAZIONI DEI CITTADINI Implementare sistema delle segnalazioni dei cittadini	Analisi della gestione interna e definizione piano di azioni di miglioramento	dic-22	20	1,00	20,00
1	CONTROLLO DI GESTIONE Definire un sistema di monitoraggio propedeutico alla rendicontazione di mandato	Impostare un sistema di controllo di gestione strategico funzionale al monitoraggio periodico e raccordato con la rendicontazione del mandato politico-amministrativo (V. OB. 'Bilancio sociale di mandato' Area 4)	dic-22	20	1,00	20,00
1	REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA E POTENZIAMENTO PERSONALE	Realizzazione revisione della struttura organizzativa e completamento delle procedure di selezione concorsuali per assicurare la copertura del 90% delle figure previste con la proposta di stipulazione del contratto	dic-22	20	1,00	20,00
1	GIOCO D'AZZARDO Implementazione delle azioni previste dal Regolamento comunale	Piano particolareggiato di comunicazione e gestione degli eventi connessi	dic-22	10	1,00	10,00
5				100		100,00

Francesco Reina Direttore Area 2 - Servizi alla Persona

n.	Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
1	REVISIONE REGOLAMENTO ANZIANI	Dopo il primo anno di applicazione, andrà realizzato quanto segue: definito il gruppo di lavoro e avviati gli incontri; realizzata la concertazione con i sindacati degli anziani; approvate le Disposizioni Operative per l'avvio dei nuovi servizi entro il 31/12/2022; realizzato uno studio di fattibilità relativo ai Centri Diurni Integrati per l'entrata in vigore della Disposizione Operativa prevista per il 01/11/2022; rivista la composizione del Progetto Individualizzato tramite Delibera di giunta entro il 31/12/2022; A seguire: Proposte di revisione al Regolamento vigente	feb-23	25	1,00	25,00
1	GARA APPALTO SAI (Sistema Accoglienza e Integrazione).	Domanda di prosecuzione del progetto SAI (Sistema Accoglienza e Integrazione) per la triennalità 2023/2025 presso il Ministero dell'Interno e contestuale attivazione procedura di individuazione del soggetto attuatore (Gara appalto valore 2 milioni di euro circa)	dic-22	10	1,00	10,00

1	REGOLAMENTO d'AMBITO S.A.T. (SERVIZI ABITATIVI TRANSITORI)	Bozza di un Regolamento d'Ambito (come previsto dalla L. R. n. 16/2016 e dalla DGR n. 2063/2019) Approvazione ed adozione del Regolamento dei Servizi Abitativi Transitori - Composizione e nomina del Nucleo Tecnico di Valutazione - Sinergia tra tecnici ed amministrativi per valutazione istanza e progetti di inclusione personalizzati e finalizzati al recupero dell'autonomia abitativa economica e sociale del beneficiario di Servizio Abitativo Transitorio 3) Verifica con Ufficio Patrimonio possibile gestione SAT da parte di ALER	dic-22	25	1,00	25,00
1	RINEGOZIAZIONE CONCESSIONI PALESTRA MOLINELLO E CENTRO NATATORIO	Presidio del processo di rinegoziazione e produzione degli atti amministrativi conseguenti alle procedure di negoziazione Proposte di rinegoziazione alla G.C.	dic-22	30	1,00	30,00
1	GIOCO D'AZZARDO Implementazione delle azioni previste dal Regolamento comunale	Collaborazione con il coordinamento	dic-22	10	1,00	10,00
5				100		100,00

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

n.	Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
1	BILANCIO SOCIALE MANDATO	DI 1. Attività di Formazione da ottobre 2022 a gennaio 2023: Laboratori su obiettivi di livello strategico del PdM (Programma di Mandato) e individuazione dei KPI (Key Program Index), in connessione con Agenda 2030 ONU e la Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile; 2. Definizione del sistema di programmazione e misurazione degli obiettivi strategici ed operativi del PdM, agganciato all'Agenda ONU e alla Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile: da gennaio 2023 a marzo 2023	mar-23	30	0,83	25,00
1	STRUMENTI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	DI Approvazione schema Bilancio di Previsione 2023 entro 31.12.2022	dic-22	20	0,50	10,00
1	RIDUZIONE MOROSITA' CANONI ALLOGGI ERP	DI 1. Verifica n. 50 posizioni di inquilini morosi al fine dell'attivazione di procedure coattive di recupero del credito o sfratto; 2. Revisione bozza e definizione Protocollo di Intesa Morosità Incolpevole (in collaborazione con Organizzazioni Sindacali di categoria)	dic-22	20	1,00	20,00
1	RINEGOZIAZIONE CONCESSIONI PALESTRA MOLINELLO E CENTRO NATATORIO	E Valutazione finanziario-contabile delle proposte e partecipazione alla Commissione di valutazione interna e alle procedure di negoziazione Proposte di rinegoziazione alla G.C.	dic-22	30	1,00	30,00
4				100		85,00

Luigi Fregoni Direttore Area 5 - Pianificazione territoriale

n.	Obiettivo	Indicatore	Tempi	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
1	PROGETTI PNRR	Coordinamento delle attività e dei progetti oggetto di finanziamento del PNRR 1. Individuazione di tutte le interferenze e di tutti i soggetti necessari alla risoluzione delle criticità 2. Coordinamento di tutti i servizi, gli enti e di tutti gli stakeholder coinvolti nei progetti 3. Programmazione degli interventi, delle soluzioni temporanee, dei flussi e delle rendicontazioni	dic-22	50	1,00	50,00
1	PIANO MOBILITA' SOSTENIBILE	Preparazione e analisi - Sviluppo della strategia	dic-22	25	1,00	25,00
1	ATTUAZIONE PIANO DI RIGENERAZIONE URBANA 'Ponti e cerniere'	Rispetto dei cronoprogrammi sull'attività del piano di rigenerazione urbana	dic-22	25	1,00	25,00
3				100		100

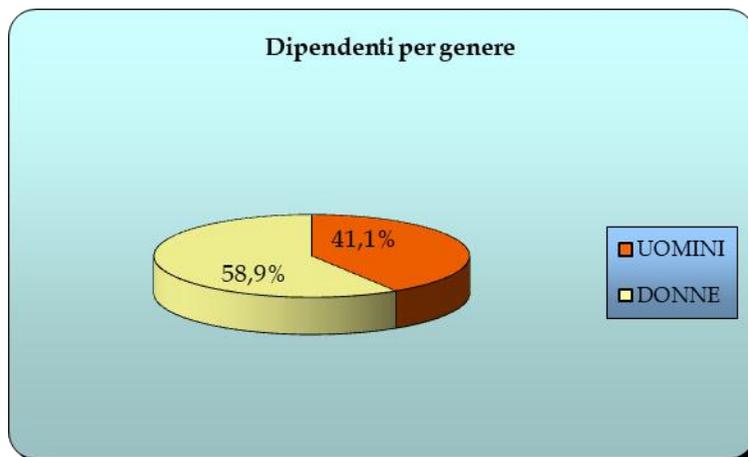
ANALISI DI GENERE AL 31.12.2022

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI RHO AL 31.12.2022

I dipendenti in servizio presso il Comune di Rho alla data del 31 dicembre 2022 sono n. 261 a tempo indeterminato e n. 2 dipendenti a tempo determinato di cui un Dirigente ex art. 110 TUEL e n. 1 Portavoce del Sindaco ex Art. 90 TUEL.

DIPENDENTI	
n. dipendenti	263
n. uomini	108
n. donne	155

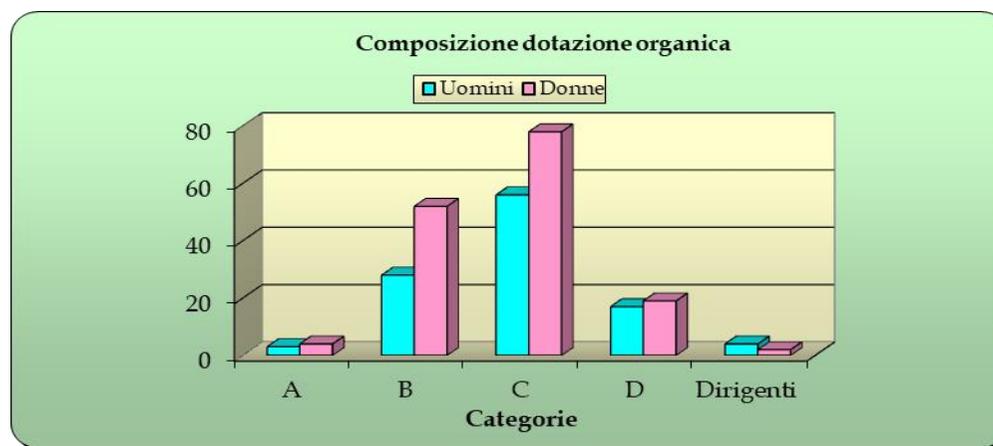
La composizione per genere mostra una prevalenza delle donne (58,9% dei dipendenti) sugli uomini (41,1% dei dipendenti).



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

COMPOSIZIONE DOTAZIONE ORGANICA		
Categoria	Uomini	Donne
A	3	4
B	28	52
C	56	78
D	17	19
Dirigenti	4	2
Totali	108	155

I Dirigenti sono composti da n. 4 Dirigenti di ruolo e n. 2 Dirigenti a tempo determinato ex art. 110 comma 1 - TUEL di cui un esterno e n. 1 interno Funzionario di ruolo in aspettativa per incarico Dirigenziale.



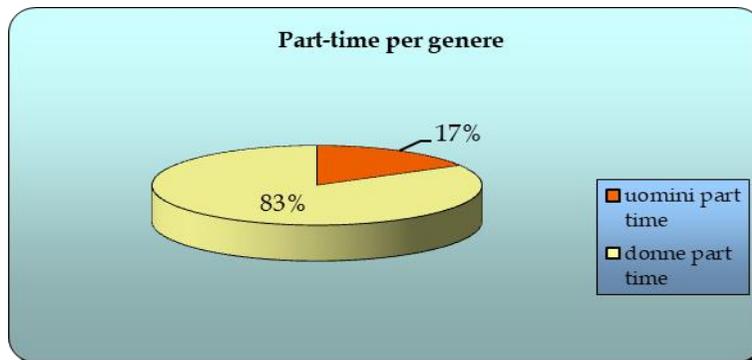
PART-TIME

Alla data suddetta, i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono n. 42, pari al 15,97% del totale dei dipendenti in servizio.

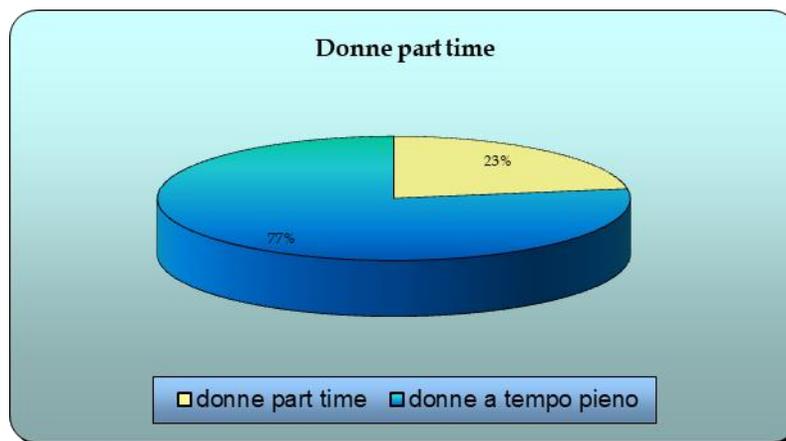
DIPENDENTI	
n. dipendenti	263
n. dipendenti part-time	42
% dipendenti part-time	15,97%

La composizione per genere mostra una netta prevalenza delle donne nell'utilizzo di tale istituto contrattuale. Infatti, su n. 42 dipendenti a tempo parziale, 35 sono donne (pari all'83%) e 7 sono uomini (pari al 17%).

DIPENDENTI	
n. dipendenti part-time	42
n. dipendenti part-time donne	35
n. dipendenti part-time uomini	7



Come detto, le donne in servizio a tempo indeterminato nell'Ente sono n. 154 e n. 1 dipendente a tempo determinato. Di queste, 35 sono a tempo parziale, per una quota pari al 23% delle stesse.



Gli uomini a tempo indeterminato sono n. 107 e n. 1 dipendente a tempo determinato. Di questi, 7 sono a tempo parziale, per una quota pari al 6,48% degli stessi.

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.

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

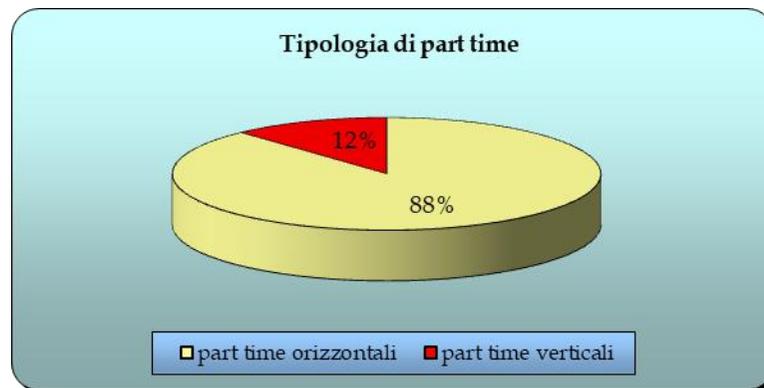
In passato, i dipendenti potevano osservare un'articolazione oraria di 24 ore settimanali; pertanto, n. 2 dipendenti sono ancora in servizio con questa tipologia di part-time.

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'88% osserva un'articolazione oraria di tipo orizzontale ed il 12% quella verticale.

TIPOLOGIA DI TEMPO PARZIALE	
n. dipendenti part-time	42
n. dipendenti con part-time orizzontale	37
n. dipendenti con part-time verticale	5



Nelle due tipologie di part time orizzontale e verticale, le donne prevalgono sugli uomini, come mostra la tabella sotto riportata.

Tipologie part time	Uomini	Donne
Dipendenti con part time orizzontale	5	32
Dipendenti con part time verticale	2	3

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 uomo.

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

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;

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.

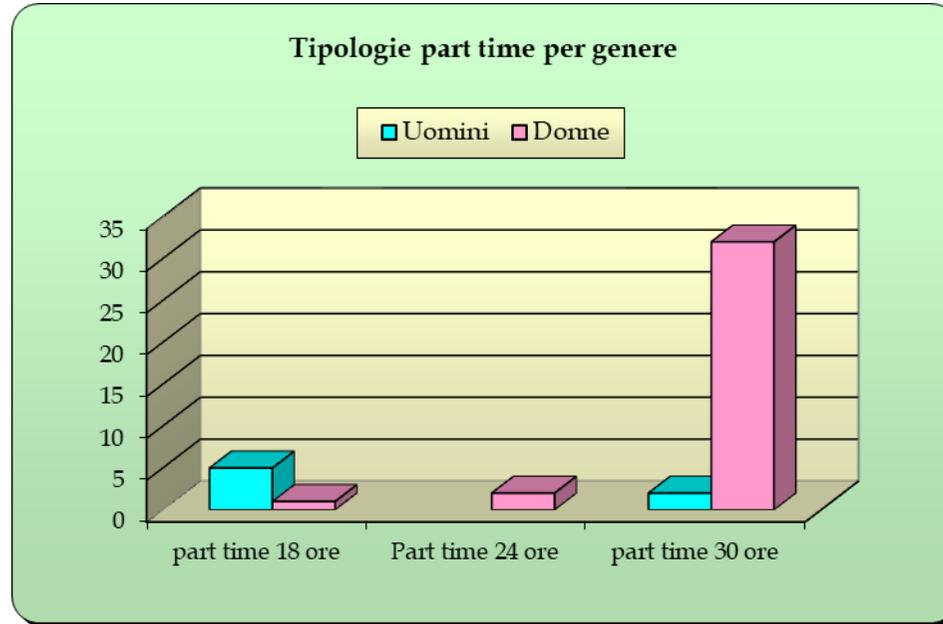
Ai dipendenti che svolgono attività lavorativa con regime di lavoro a tempo parziale non si applicano i seguenti istituti:

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.

Part time 18 ore		Part time 24 ore		Part time 30 ore	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
5	1	0	2	2	32



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.

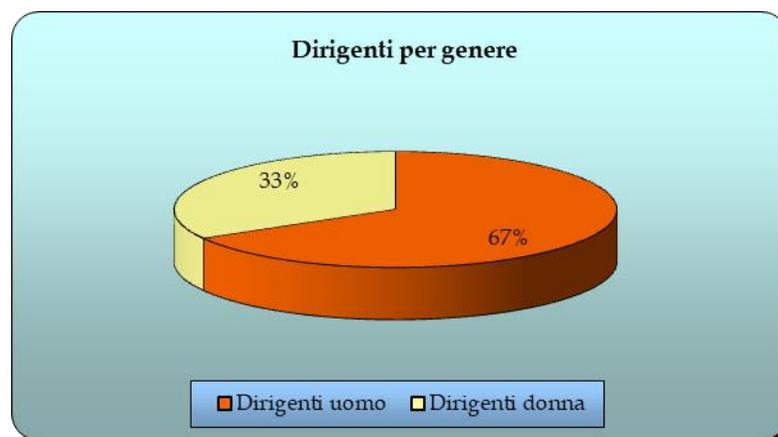
Ai sensi della legge n. 662/96, così come modificata dalla Legge n. 133/08, le richieste di part time possono non essere accolte dal datore di lavoro per esigenze di servizio.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E QUADRO

Presso l'Amministrazione comunale di Rho sono in servizio n. 6 dirigenti, 4 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 - di cui un esterno e n. 1 interno Funzionario in aspettativa per incarico Dirigenziale. 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:

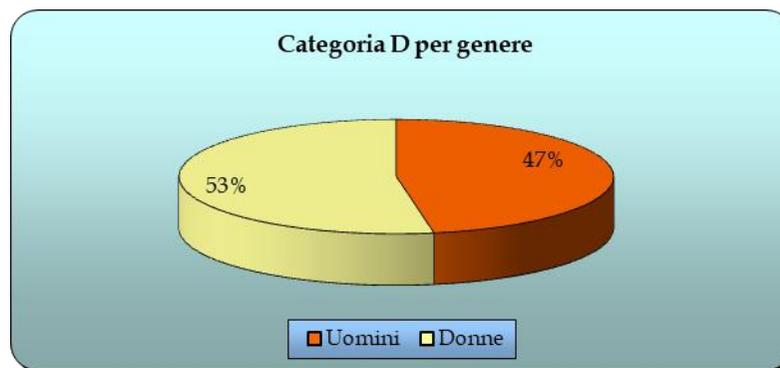
Dirigenti per genere		
Dirigenti uomo	4	67%
Dirigenti donna	2	33%



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

Passando al livello dei quadri, nella categoria "D" la presenza maschile e quella femminile sostanzialmente si equivalgono. Su un totale di n. 36 dipendenti inquadrati in questa categoria contrattuale, n. 19 sono donne (pari al 53%) di cui un tempo determinato ex art. 90 TUEL e n. 17 sono uomini (pari al 47%).

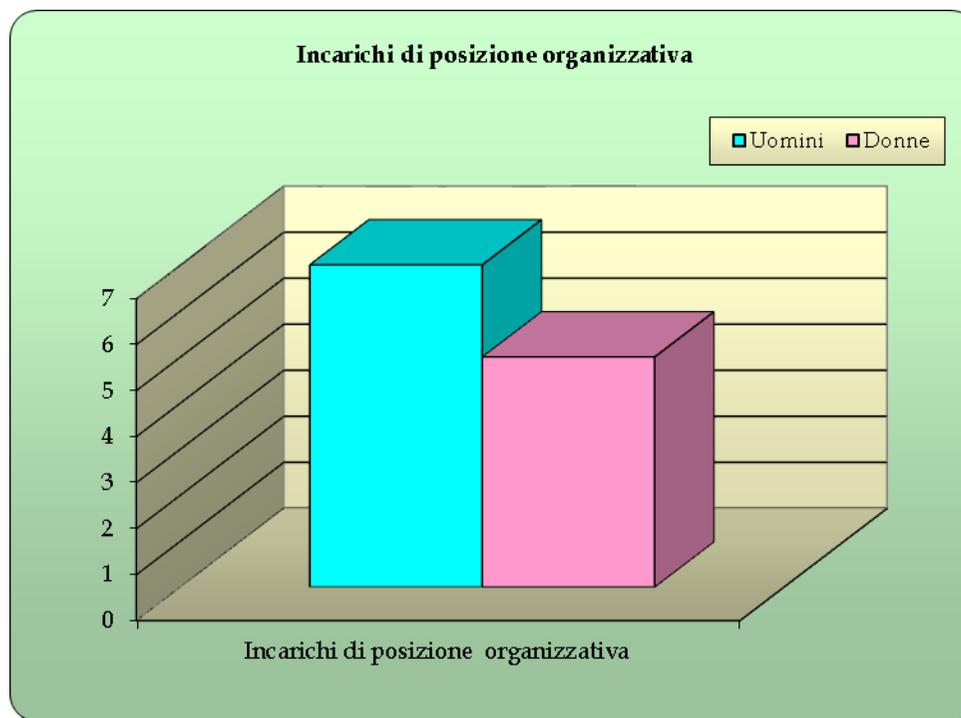
Personale categoria D		
Uomini	17	47%
Donne	19	53%



Nella categoria in oggetto, un uomo e tre donne 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 (5 incarichi), dove la presenza maschile è superiore a quella femminile.

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



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	10	10
Assistenza sociale	1	9	10
Biblioteca	2	10	12
Ragioneria	3	9	12
Educazione all'infanzia		6	6
Sistema informativo	2		2
Servizi demografici (back office)	3	12	15
Sportello del cittadino		19	19
Polizia locale agenti	28	8	36
Istruttori tecnici	19	7	26

PERSONALE IN ASPETTATIVA PER MATERNITÀ/PATERNITÀ E ALTRI CONGEDI

Dall'01.01.2022 al 31.12.2022, n. 23 dipendenti si sono assentati dal servizio usufruendo di vari congedi. La tabella sotto riportata fornisce il dettaglio della durata dell'assenza dal servizio:

PERSONALE IN CONGEDO/ASPETTATIVE - VARI PERMESSI- ANNO 2022		
Dipendente	N. Giorni	Tipologia permesso
1	3	CONGEDO PARENTALE
2	1	CONGEDO PER CURE
3	2	CONGEDO PER CURE

4	7.5	CONGEDO PARENTALE
	2	CONGEDO 50% COVID-19
5	3	CONGEDO ASSISTENZA FAMILIARE DISABILE
6	17	CONGEDO PER CURE
7	3	CONGEDO ASSISTENZA FAMILIARE DISABILE
8	9	ASPETTATIVA
9	8	CONGEDO ASSISTENZA FAMILIARE DISABILE
10	5	ASPETTATIVA
11	40	CONGEDO PARENTALE
12	16	CONGEDO PER CURE
13	25	CONGEDO PER CURE
14	91	ASPETTATIVA
15	2	CONGEDO MALATTIA
16	6	CONGEDO PER CURE
17	67	CONGEDO ASSISTENZA FAMILIARE DISABILE
18	15	CONGEDO MATRIMONIALE
19	11	CONGEDO MATRIMONIALE
20	10	CONGEDO MATRIMONIALE
21	5	ASPETTATIVA
22	13	CONGEDO PARENTALE
23	116	CONGEDO ASSISTENZA FAMILIARE DISABILE

Si fa osservare che ha fatto ricorso a tali tipologie di permesso, sotto la forma di permessi giornalieri, n. 20 donne e n. 3 uomini.

Alcuni permessi sono legati allo stato di emergenza COVID-19 per la cura dei figli o familiari.

In particolare sono stati fruiti:

- n. 67 giorni di congedo per cure per invalidi - art 7 D.Lgs. 119/2011 da parte di n. 6 dipendenti donne;
- n. 197 giorni per congedo straordinario ex art. 42 (assistenza familiare disabile Legge 104) da parte di n. 5 dipendenti donne;
- n. 110 giorni di aspettativa da parte di n. 2 dipendenti donne e n. 2 dipendenti uomini.
- n. 36 giorni per congedo matrimoniale da parte di n. 2 dipendenti donna e n. 1 uomo.

LAVORO AGILE

A seguito dell'emergenza epidemiologico-sanitaria da Covid-2019, a partire dal mese di marzo 2019, in applicazione dei DPCM governativi, questa Amministrazione comunale ha introdotto il Lavoro agile semplificato per tutti i dipendenti la cui attività lavorativa era compatibile con la nuova modalità.

Successivamente, nell'ambito delle previsioni del DPCM che ha disposto l'interruzione del lavoro agile di emergenza e che ha stabilito che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza, l'Amministrazione ha consentito la possibilità di prosecuzione del lavoro agile solo in presenza di documentate e rilevanti situazioni di necessità, sino al perdurare della situazione di emergenza Covid per quei dipendenti per i quali fosse stata accertata, da apposita commissione medica, una situazione di disabilità grave per sé o proprio familiare con riconoscimento delle prerogative di cui al comma 3, art. 3 della Legge n. 104/92 (nel limite di due giorni di lavoro agile a settimana e tre in presenza).

I dipendenti in lavoro agile al 31/12/2022 sono riportati nella tabella che segue, che mostra come l'istituto sia fruito in netta prevalenza da dipendenti donne.

Dipendenti che usufruiscono lavoro agile al 31 dicembre 2022 nel limite di due giorni a settimana		
uomini	donne	motivazione
	1	assistenza figlio minore di 3 anni
	14*	assistenza familiare portatore di handicap

Nella tabella che segue è riportato un dipendenti che, invece, fruisce del lavoro agile a fronte di particolari situazioni personali di salute:

Dipendenti che usufruiscono lavoro agile al 31 dicembre 2022 tutti i giorni della settimana		
uomini	donne	motivazione
1		lavoratore fragile

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 - 13.00 e 14.00 - 18.30
Sabato	8:30 - 12:30

In base alla circolare del 13.12.2022 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. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso.

Con l'entrata in vigore del CCNL FL del 16.11.2022 - 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:

- beneficiano 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, 4 deleghe assessorili sul totale delle 8 previste, sono esercitate da donne. Le deleghe loro riferite sono:

- Attuazione del programma, Piccole cose, Partecipazione e cittadinanza attiva, Comunicazione, Commercio e attività produttive, Turismo e marketing territoriale, Cimiteri;
- Sviluppo sostenibile, Ambiente e Infrastrutture, Mobilità, Animali, Cultura ed eventi, Teatro;
- Lavori pubblici edifici, Protezione civile, Innovazione e Smart city, Illuminazione pubblica;
- Sport, Affari generali, Servizi al Cittadino, Pari opportunità e conciliazione dei tempi.

COMPARAZIONI SALARIALI PER GENERE

A parità di categoria e di profilo professionale di appartenenza, non esistono differenziazioni salariali per genere, riconoscendo ai dipendenti quanto previsto dai C.C.N.L.