



ALLEGATO 1

Città di Legnano

SETTORE STAFF
STRUTTURA TECNICA PERMANENTE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

*La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i **risultati organizzativi e individuali** raggiunti dall'amministrazione rispetto al quadro annuale della programmazione gestionale.*

Approvata dalla Giunta Comunale con atto n 197 del 30.06.2023.

1. PRESENTAZIONE

L'anno 2022 è stato il secondo anno operativo di questa nuova Amministrazione che è entrata in carica il 7 ottobre 2020. L'Amministrazione si è insediata in un momento storico molto difficile caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, che ha radicalmente trasformato le modalità di relazione e la vita sociale, causando anche una importante crisi economica, resa ancora più grave dalla guerra scatenata dall'invasione russa in Ucraina. Il contesto mondiale ha inciso negativamente sulla crescita economica, sull'inflazione e sugli scambi commerciali mondiali.

Nonostante le ingenti risorse stanziare dal governo per gli ammortizzatori sociali, si è generato un ampliamento del divario sociale con un preoccupante incremento del livello di povertà a cui si è fatto fronte attraverso interventi di sostegno e solidarietà e dall'altro guardando al futuro con una visione innovativa per cogliere a pieno tutte le potenzialità che sono state messe in campo con le risorse del PNRR.

A distanza di quasi due anni dall'inizio della pandemia, i primi segnali di ripresa si sono visti e il nostro Comune ha colto le politiche d'intervento messe in campo dall'Unione Europea attraverso l'accordo sul "Next Generation EU" (vero e proprio punto di svolta nelle politiche europee) e l'approvazione, nel nostro Paese, del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che il governo ha introdotto proprio per risanare le perdite causate dalla pandemia.

L'Amministrazione ha lavorato pertanto mettendo in campo azioni concrete di ascolto dei cittadini di sostegno e solidarietà al fine di arginare le situazioni di disagio, ma anche attraverso azioni capaci di guardare al futuro con una visione innovativa e di utilizzo di tutte le opportunità messe in campo nel nostro Paese.

La presente Relazione sulla Performance è un documento introdotto e disciplinato dall'art. 10, del Decreto Legislativo n.150 del 27.10.2009 e successive modificazioni e integrazioni, la cui finalità è quella di evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi di ente e quelli individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed al portafoglio dei servizi.

In particolare la Relazione riporta:

- la valutazione della performance organizzativa dell'Ente;
- la valutazione della performance individuale del personale dirigenziale.

La Relazione è stata elaborata in ottemperanza a quanto stabilito dal succitato decreto ed è stata redatta sulla base delle linee guida emanate in materia dalla "A.N.A.C. - Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" e, con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state trasferite al Dipartimento della funzione pubblica.

L'impostazione voluta dal legislatore con il D. Lgs. n.150/2009 ha la funzione di sviluppare, all'interno degli enti, una cultura dei risultati per la quale un'amministrazione è responsabile non solo della legittimità del proprio operato, ma anche dei risultati gestionali ottenuti. Conseguentemente, il rapporto tra normazione ed organizzazione, tra indirizzo e controllo sono elementi caratteristici di un modello organizzativo nel quale le funzioni dirigenziali sono chiamate ad operare perseguendo il miglioramento della qualità dei servizi, della efficacia e della efficienza mentre l'Organismo

Indipendente di Valutazione garantisce, promuove, monitora, verifica, valuta la completa realizzazione del modello che è innanzitutto finalizzato:

ad assicurare una migliore organizzazione del lavoro ed elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;

a incentivare la qualità della prestazione lavorativa;

a riconoscere i meriti ricorrendo alla selettività e alla valorizzazione delle capacità e dei risultati;

a incrementare l'efficienza del lavoro pubblico e contrastare la scarsa produttività in un quadro di assoluta trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

La strutturazione del Piano delle Performance del Comune di Legnano (ora accorpato al P.I.A.O.) si era posta, infatti, l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del comune.

La Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione comunale rendiconta, per ciascuno degli obiettivi, ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholder (interni ed esterni) i risultati organizzativi ed individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente, rispetto al quadro annuale della programmazione finanziaria e gestionale concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Per la descrizione analitica dei risultati economico-finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2022 si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria ed alla relazione illustrativa al conto consuntivo e allo schema del rendiconto della gestione 2022.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione secondo quanto disposto dalla vigente normativa e approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

La validazione da parte del dell'Organismo Indipendente di Valutazione costituisce il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

Per completezza delle informazioni si fa presente che con deliberazione n.139 del 24 maggio 2022 è stato approvato il Piano delle Performance 2022-2024 (poi accorpato al PIAO), contestualmente al Piano Esecutivo di Gestione, ai sensi dell'art. 169 c. 3bis del D.Lgs. 267/2000 aggiornato con D.Lgs. 118/2011. Il Comune di Legnano ha scelto di rappresentare in tale documento i suoi indirizzi e i suoi obiettivi strategici e operativi, oltre al portafoglio dei servizi. Per ciascuno di tali obiettivi/attività sono stati selezionati indicatori di risultato utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione e alla performance individuale.

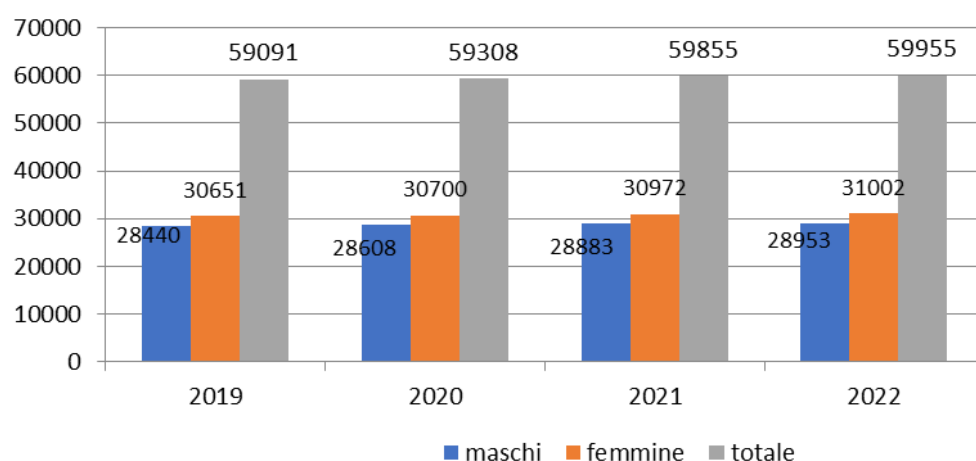
A seguito di cambiamenti avvenuti nella struttura organizzativa a livello dirigenziale anche per le ragioni su esposte, è stato opportuno aggiornare/integrare il PEG/PdP con deliberazione n. 385 del 22/12/2022, adeguandolo alle nuove esigenze emerse.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Legnano è una città ad alta urbanizzazione.

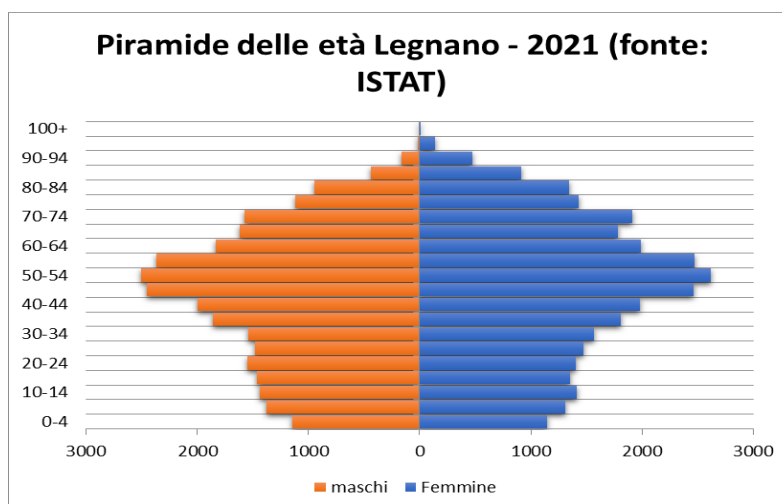
Con una popolazione di poco superiore ai 60mila abitanti e un territorio relativamente contenuto (17,7 kmq), presenta una densità abitativa piuttosto consistente (3.260 ab/kmq), che si rivela inferiore a quelle delle grandi città a forte urbanizzazione verticale come Milano (6.800 ab/kmq) ma comunque superiore a molte città a noi vicine (Busto Arsizio: 2.600 ab/kmq; Gallarate: 2.400 ab/kmq) e alla gran parte dei comuni capoluogo di provincia della Lombardia.

Le rilevazioni censuali indicano che nella seconda metà del secolo scorso si è registrata una crescita importante del numero di residenti. Tale crescita ha subito un brusco calo agli inizi degli anni 2000 (-2,4 per poi stabilizzarsi dal 2014 ad oggi (fonte ISTAT).



L'andamento tendenziale riscontrato negli ultimi anni, lascia intendere che la crescita della popolazione residente del Comune di Legnano (marginalmente decrescente) si stabilizzerà intorno ai 60mila abitanti.

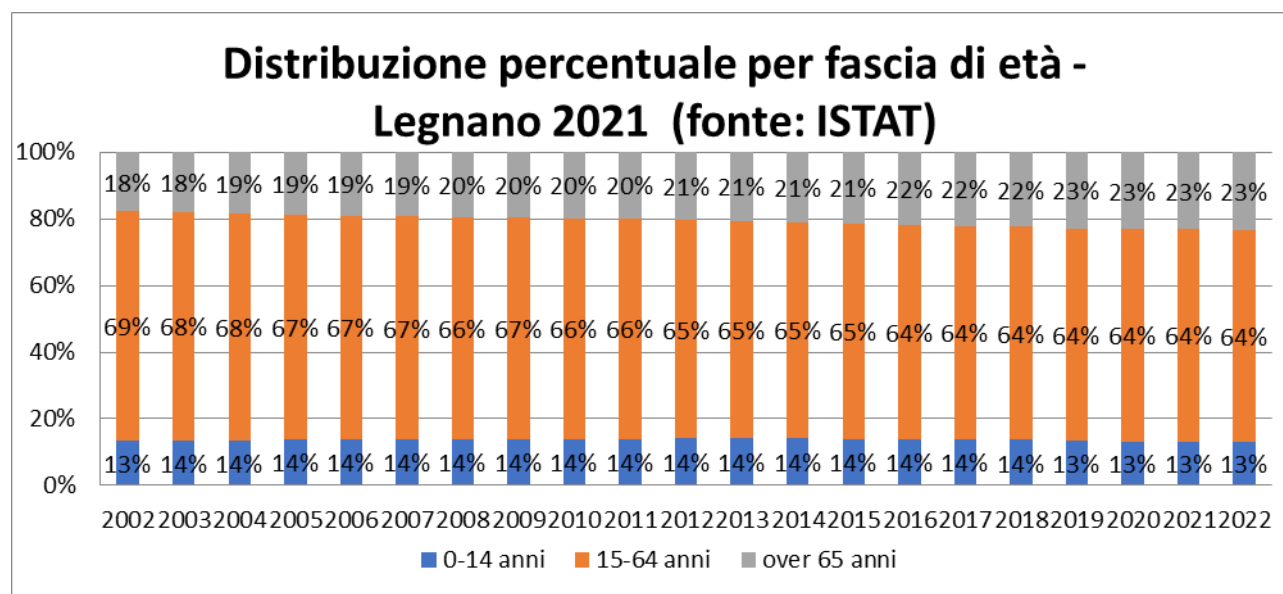
La piramide delle età mette bene in evidenza la struttura della popolazione del Comune di Legnano.



In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico. In caso di invecchiamento della popolazione, la piramide cambia forma e la parte centrale del grafico si espande, come nel caso della rappresentazione della popolazione di Legnano.

Dall'analisi della piramide delle età aggiornata al 1° gennaio 2022, appare evidente come la generazione dei baby boomer (nati nel dopoguerra) siano i cittadini più numerosi. Si rileva altresì una componente non trascurabile di ultra-ottantacinquenni (Fonte: ISTAT).



Da un'analisi della struttura delle età sul lungo periodo, si riscontra come la fascia centrale di età (15-64 anni) sia diminuita in modo costante per lasciare progressivamente spazio agli ultrasessantacinquenni, che al 2022 rappresentano il 23% della popolazione.

La fascia di età più giovane è invece rimasta quasi invariata per 20 anni, fenomeno direttamente collegabile sia alla bassa fecondità della popolazione che al progressivo restringersi del numero assoluto delle donne in età fertile. Ne consegue che l'età media della popolazione di Legnano (da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione) continua a crescere, attestandosi, nel 2022, a 46 anni.

Al fine di meglio inquadrare l'andamento della popolazione di Legnano, è interessante considerare l'evoluzione di alcuni indici statistici:

Indice di vecchiaia. Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, alla fine del 2021 l'indice di vecchiaia per il comune di Legnano evidenzia che ci sono mediamente 177 anziani ogni 100 giovani, quasi 2 anziani ogni giovane.

Indice di dipendenza strutturale. Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Legnano alla fine del 2021 ci sono mediamente 57 individui a carico ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva. Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di

100. Ad esempio, a Legnano alla fine del 2021 l'indice di ricambio è 141 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva: Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni). Alla fine del 2021, l'indice è 146, testimoniando un forte grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa.

Tasso di natalità e mortalità: Indica il numero di nati/morti ogni mille abitanti.

Di seguito la griglia che riporta graficamente gli indici sopra elencati.

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio popolazione attiva	Indice di struttura pop.attiva	Indice di natalità 1000 ab.	Indice di mortalità x 1000 ab.
2002	132,6	45,4	145,6	97,2	8,9	9,4
2003	133,9	46,2	145,2	99,5	9,9	9,2
2004	136,6	47,3	140,8	102,5	9,8	8,1
2005	137,7	48,4	140,1	106,5	9,8	9,1
2006	138,6	48,6	132	108,2	9	9,1
2007	140,8	49,2	135,6	113,5	10,5	8,6
2008	142,5	50,6	135,3	116,9	10	8,7
2009	142,2	50,3	141,1	119,6	10,3	8,7
2010	142	50,9	141,7	123,8	9,1	9
2011	141,5	50,9	144,2	126,8	10,1	8
2012	145,5	53	137,7	132,7	9,1	9,8
2013	147,5	53,5	136,9	134,7	9,3	8,5
2014	149,9	54,3	130,3	136,8	8,6	9,2
2015	153,4	55	127,6	139,9	7,9	9,4
2016	158,5	55,3	126,8	142,4	8,1	10,1
2017	161,2	55,8	128,6	146,1	7,9	10,2
2018	164,6	56,4	129,4	147,4	7,7	10,2
2019	171,1	56,8	133,6	149,3	7,6	10,3
2020	175,7	57,1	135,2	148,8	6,8	13,2
2021	177,3	56,9	136,4	146,6	7,4	11,1
2022	180,8	57,1	138,5	147,4	n.d	n.d

Come si può facilmente osservare, l'andamento degli indici è perfettamente coerente con lo scenario demografico nazionale: bassa natalità, aumento delle fasce di età più anziane, basso ricambio generazionale.

Bilancio Demografico e struttura sociale

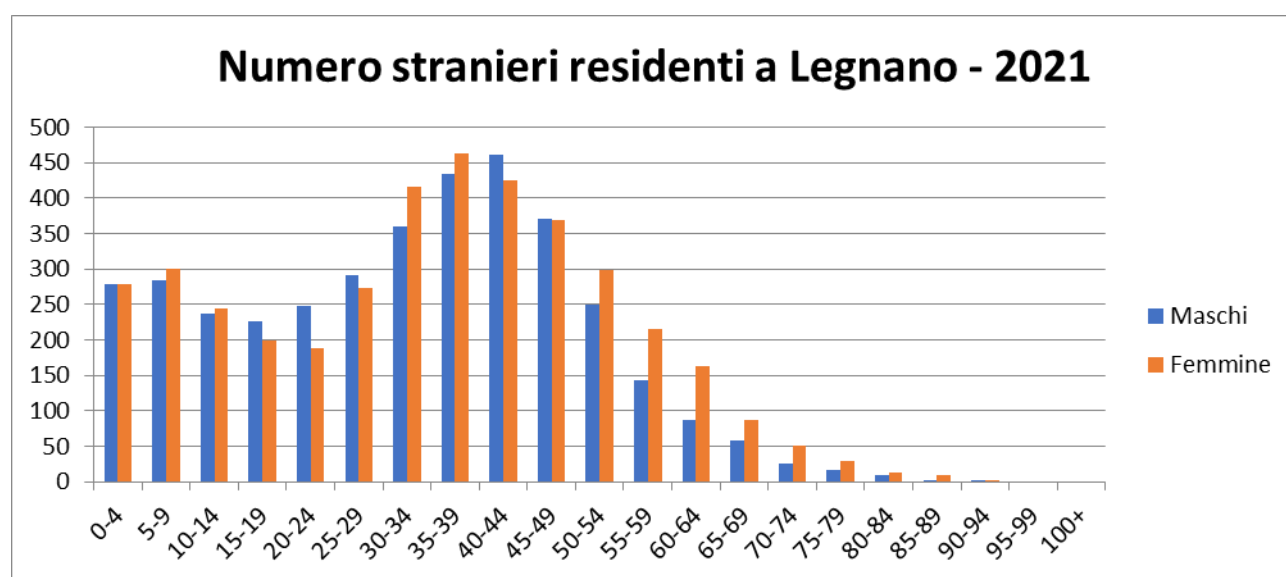
Il profilo sociodemografico di Legnano, al pari di altre città del Nord-Italia, vede il progressivo invecchiamento della popolazione, la bassa natalità, la stabilizzazione degli stranieri residenti.

Il saldo naturale si è invertito a partire dal 2012-2014, con mortalità in crescita e natalità in calo (numero per mille abitanti) con il caso estremo del 2020 dove la pandemia da COVID-19 ha inciso su entrambi i tassi di natalità e mortalità (fonte: ISTAT).

La natalità è ormai in decrescita da numerosi anni, sia per il basso tasso di fecondità del nostro Paese (in provincia di Milano il numero di figli per donna in età fertile è di 1,29 - al di sotto del tasso di sostituzione), che per il numero assoluto di donne in età di procreazione.

Per quanto riguarda il saldo migratorio, tra il 2002 e la fine del 2022 si sono alternati periodi di forte immigrazione a periodi di sostanziale stazionarietà: il saldo, che è determinato sia da famiglie, italiane o straniere, che cambiano comune di residenza che dai flussi provenienti dall'estero, è comunque rimasto sempre positivo (tranne negli anni 2012 e 2013), a significare che il comune di Legnano rappresenta una meta di attrazione per numerosi cittadini.

Gli stranieri residenti a Legnano al 1° gennaio 2023 sono n.7.984 (fonte ISTAT) e rappresentano il 13,0% della popolazione residente. È importante sottolineare che la struttura per età è completamente diversa dagli italiani, con percentuali significative di bambini e giovani e anziani praticamente assenti.



La comunità straniera più numerosa presente sul territorio è quella proveniente dall'Albania con il 16,2%, seguita dalla Romania (7,8%) e dalla Repubblica Popolare Cinese (7,2%).

Analizzando la componente del saldo migratorio si nota che sia nelle persone iscritte in anagrafe che in quelle cancellate dalle liste demografiche gli individui più rappresentati sono quelli immigrati/emigrati da altri comuni italiani, in tutto il periodo 2002-2022.

Ciò significa che le migrazioni che interessano il Comune di Legnano coinvolgono principalmente cittadini residenti sul territorio nazionale che decidono o di trasferirsi a Legnano o di lasciare il Comune per vivere altrove.

Due ulteriori elementi della struttura sociale devono essere considerati:

- il numero dei nuclei famigliari, anche mono persona, sono poco sopra ventimila, ma al loro interno troviamo un 30% che vive solo e un 27% costituito da due sole persone.

- il 75% dei nuclei famigliari vive in casa di proprietà, la restante percentuale è in affitto privato o pubblico (sono circa 1200 le unità SAP del Comune o di ALER); pur tuttavia un numero non irrilevante, intorno a 200, di nuclei a basso reddito, quando non addirittura indigenti (ISEE inferiore ai 3000 € annui) fa richiesta di accedere ai SAP, senza tuttavia trovare risposta. E ciò nonostante la presenza di un significativo numero di unità abitative, di proprietà privata, sfitte: l'ultimo censimento ISTAT del 2021 ne stima 4805 su 30988, i dati comunali di IMU/TARI ne individuano almeno 3000.

Analisi reddituale ed occupazionale del contesto esterno

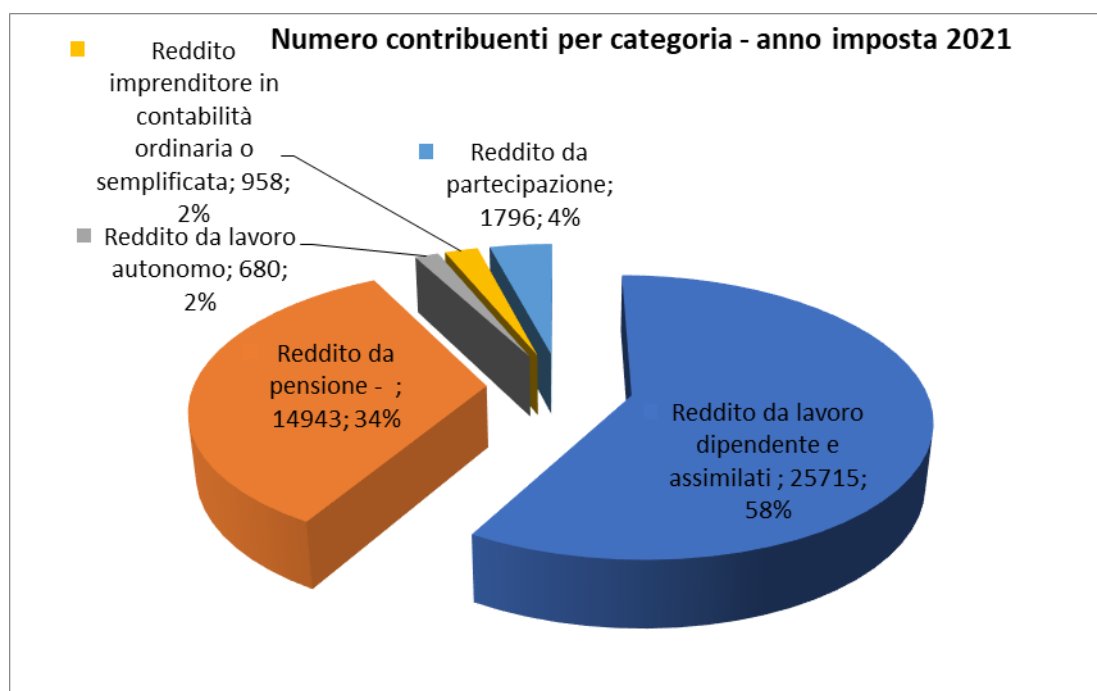
Dal punto di vista reddituale ((dati riferiti alle dichiarazioni 2022 - redditi 2021 - come desunte dal sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze) Legnano sembra in buona salute, con un valore medio di reddito pro capite ampiamente superiore alla media nazionale e migliore di quello medio dell'intero territorio lombardo, ancorché inferiore a quello della (sola) provincia di Milano.

I redditi del 2021, nei valori medi, sembrano aver risentito in maniera molto limitata della crisi economica che ha accompagnato l'epidemia da Covid-19: infatti se tra il reddito imponibile medio 2020 e quello del 2019 si registrava una riduzione intorno al 1,7% (a fronte di una crescita del 5,6% tra il 2017 e il 2019), nel 2021 si recupera quasi il 4%, ritornando in sostanza ai valori del 2019 pre-covid.

Anno di imposta	Numero contribuenti	Reddito imponibile - Frequenza	Reddito imponibile - Ammontare in euro	media reddito imponibile annuo
2019	44.148	42.417	1.134.206.261,00 €	26.739,43 €
2020	44.023	42.018	1.108.570.492,00 €	26.383,23 €
2021	44.359	42.469	1.169.336.427,00 €	27.533,88 €

Resta peraltro molto forte, nel 2021 come negli anni precedenti, la forte polarizzazione tra le classi di reddito, laddove a fronte di circa 27 mila contribuenti con reddito dichiarato inferiore a 26 mila Euro si contrappongono circa 2000 contribuenti (erano 1800 nei due anni precedenti) con un reddito dichiarato superiore ai 75 mila Euro.

Si conferma, anche nel 2021, l'assoluta prevalenza dei redditi da lavoro dipendente (60%) e da pensione (30%).



Il territorio dell'Alto Milanese, con un passato di forte vocazione industriale e una più recente crescita di commercio e servizi, è stato duramente colpito dalla crisi economica connessa alla pandemia che ha impattato su un sistema instabile che non era ancora del tutto uscito dalle difficoltà della recessione del 2008.

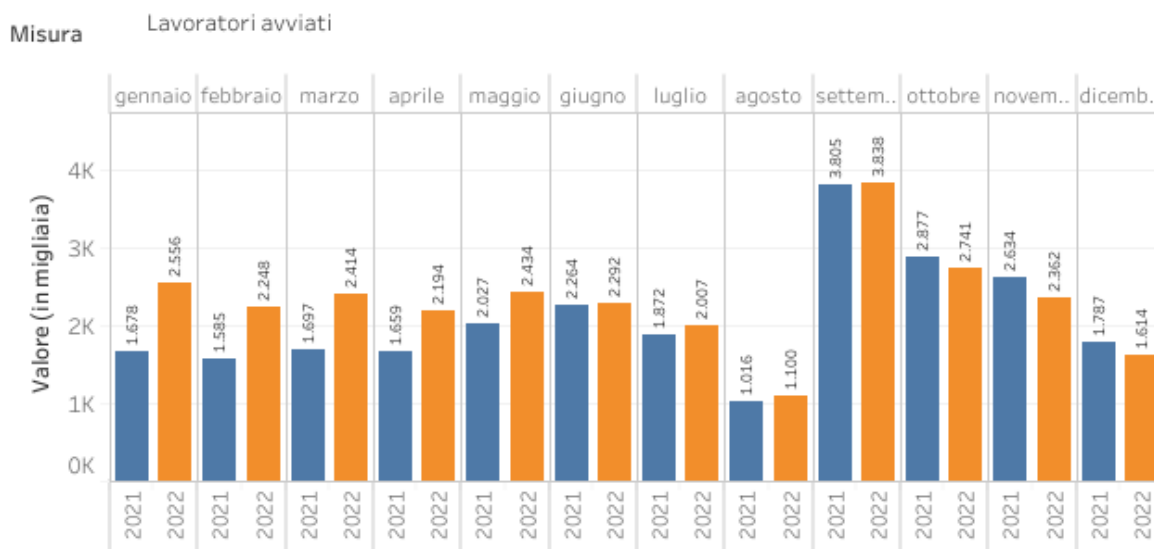
Dopo la temporanea ripresa di inizio autunno 2020, quando la crisi pandemica sembrava in fase di rientro, la situazione è nuovamente peggiorata tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021 per poi

progressivamente riprendersi e migliorare significativamente dal secondo trimestre e per tutta la seconda metà dell'anno.

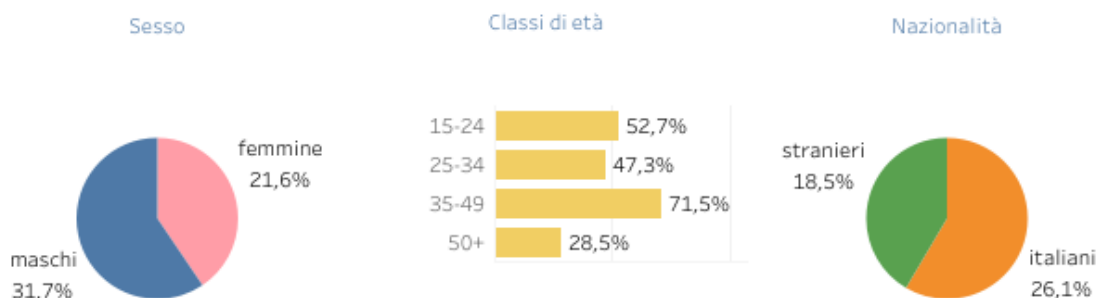
I dati disponibili sull'occupazione nell'Alto Milanese da fonte Euro lavoro si fermano al 2021 essendo poi confluiti nell'Osservatorio Metropolitano e, in particolare nell'Osservatorio del mercato del lavoro, aggiornato al 2022 (Fonte: Atlante del Lavoro – 2022 – CMM).

Nell'area omogenea Altomilanese, i diversi indicatori relativi all'avviamento al lavoro (lavoratori avviati, datori con avviamenti) si presentano in crescita rispetto al 2021, tranne che per gli ultimi mesi dell'anno. Gli avviamenti dell'altomilanese risultano in crescita ma solo il 31% risulta a tempo indeterminato.

Gli andamenti mensili



Focus sui lavoratori avviati



Andamento analogo si riscontra nella città di Legnano.



Mercato del lavoro nei comuni 2022



Comune LEGNANO

Dati di sintesi

	Comune	Zona omogenea	Città metropolitana
Avviamenti	8.744	29.482	932.885
Lavoratori avviati	7.317	23.267	532.288
Datori con avviamenti	1.606	5.455	94.480

Avviamenti negli altri comuni della zona ALTO MILANESE

Misura	Avviamenti	
Comune	Valore	Variazioni percentuali annue ¹
ARCONATE	681,00	26,00
BERNATE TICINO	261,00	-18,00
BUSCATE	300,00	22,00
BUSTO GAROLFO	1.225,00	23,00
CANEGRATE	1.009,00	0,00
CASTANO PRIMO	1.230,00	9,00
CERRO MAGGIORE	1.686,00	10,00
CUGGIONO	862,00	18,00
DAIRAGO	264,00	16,00
INVERUNO	823,00	50,00
LEGNANO	8.744,00	17,00
MAGNAGO	1.102,00	0,00
NERVIANO	2.283,00	-20,00
NOSATE	23,00	-28,00

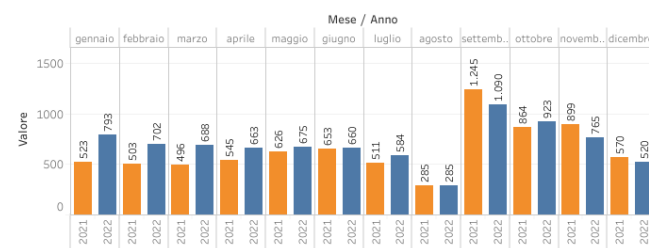
Fonte: Osservatorio Mercato del Lavoro - Città metropolitana di Milano.

¹ Le variazioni tendenziali sono calcolate rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente.

² Il comune di Vermezzo con Zelo è di nuova istituzione, pertanto non sono disponibili i dati sul mercato del lavoro.

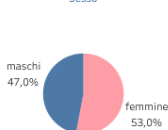
Gli andamenti mensili

Misura Lavoratori avviati

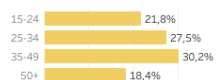


Focus sui lavoratori avviati

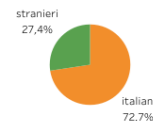
Sesso



Classi di età



Nazionalità



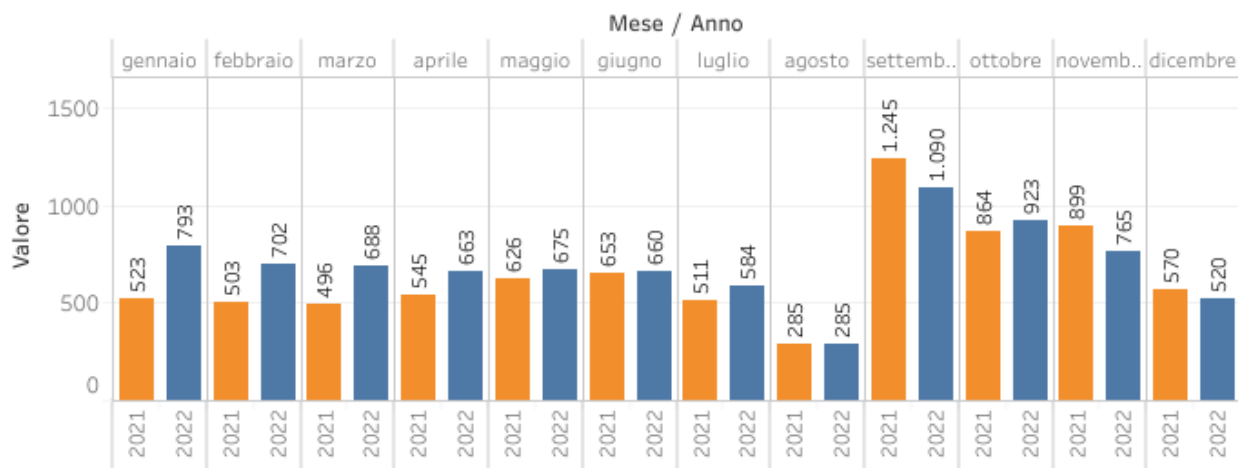
Città metropolitana di Milano

Osservatorio Mercato del Lavoro

Gli andamenti mensili

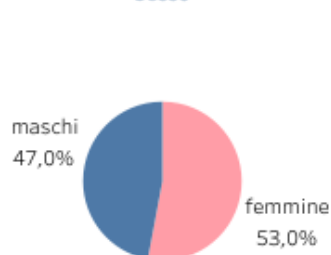
Misura

Lavoratori avviati

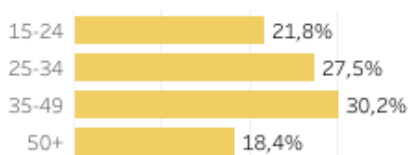


Focus sui lavoratori avviati

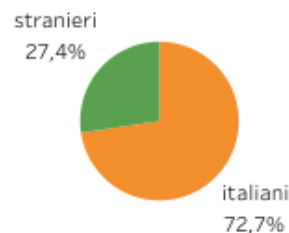
Sesso



Classi di età

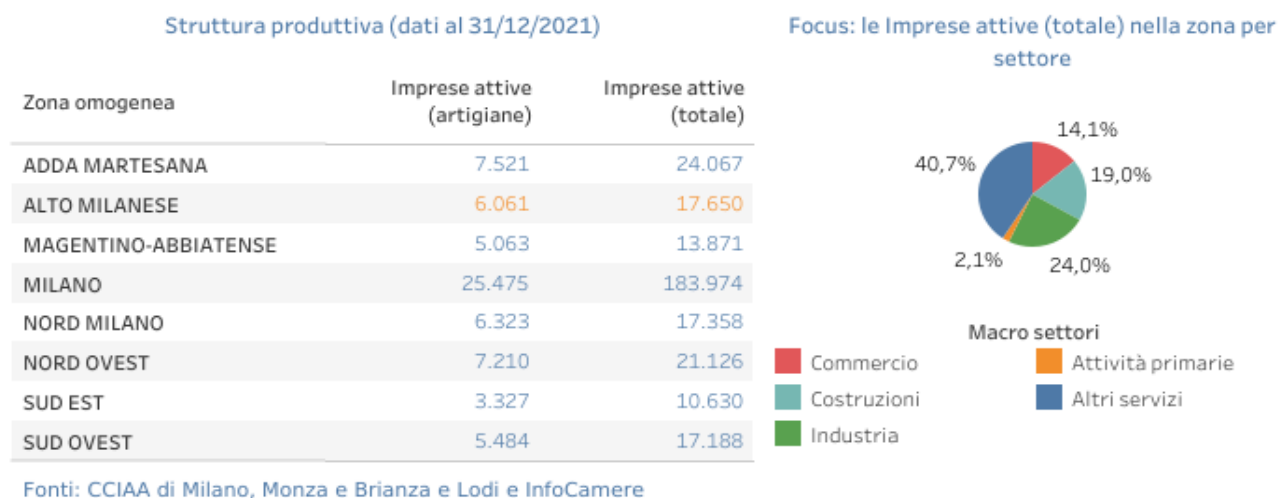


Nazionalità



Relativamente alla struttura produttiva dell'intera area omogenea dell'Altomilanese, abbiamo una posizione di rilievo rispetto al territorio della città metropolitana, con una prevalenza del settore del commercio e dei servizi.

Fonte: Istat



Il contesto interno

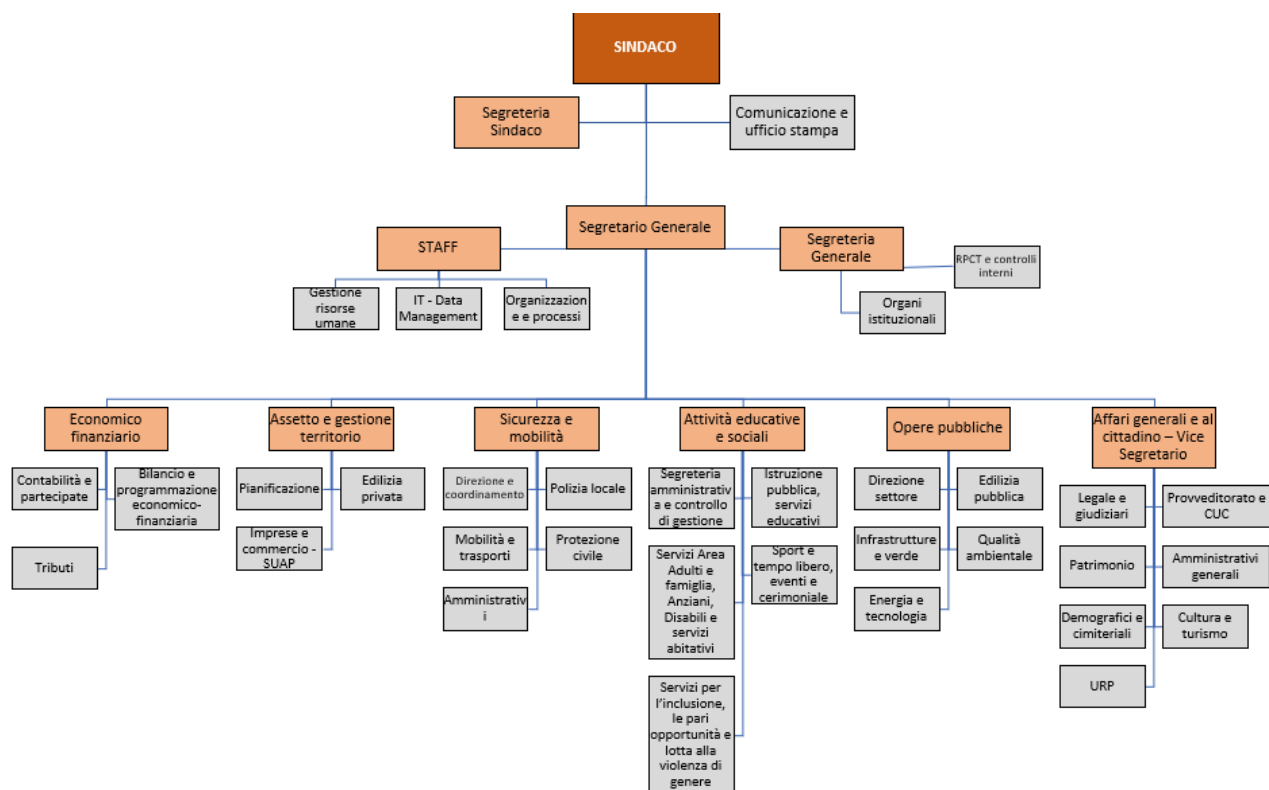
La struttura organizzativa comunale è uno dei più importanti strumenti per la realizzazione degli obiettivi di una Amministrazione.

Il processo organizzativo è per sua natura dinamico e volto al miglioramento continuo con adeguamenti progressivi al mutare del sistema dei vincoli normativi e del contesto esterno e/o interno all'Ente.

Al termine di un percorso svolto nell'anno 2021 diretto all'analisi e verifica dell'organizzazione del personale, con deliberazione n. 35 del 15.2.2022 la Giunta Comunale ha approvato delle Linee Guida per la riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi incaricando il Segretario Generale di provvedere, unitamente ai dirigenti, alla determinazione dei fabbisogni e alla modifica della dotazione organica.

Con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 70 dell'1.4.2022 è stata approvata la nuova macro organizzazione, che prevedeva lo spostamento di alcune funzioni da un Settore all'altro e la creazione di nuovi Servizi al fine di semplificare i processi e dare una risposta più efficace ai cittadini.

La macro-organizzazione vigente è la seguente:



Al 31.12.2022 i posti coperti, escluso il Segretario Generale, risultano pari a 265 (di cui 39 part – time) e la situazione si presenta come segue:

CATEGORIA	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
Segretario Generale (*)	//	1	//
Dirigenti di settore	7	7 [^]	//
D	76	66	7
C	150	145	5
B3	16	16	//
B1	27	26	//
A	5	5	//
TOTALE	278	265	13
*non rientra nel conteggio totale.			
[^] di cui 2 dirigenti in aspettativa non retribuita di cui 1 coperto con contratto a tempo determinato			

Le criticità e le opportunità

Dal 7 ottobre 2020, dopo un anno e mezzo di Commissariamento, il Comune di Legnano ha una nuova Amministrazione, nel mese di dicembre 2020 il consiglio comunale con deliberazione n. 46 del 21/12/2020 ha approvato le “linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzarsi nel corso del mandato 2020/2025”.

Il programma di mandato dell’Amministrazione è stato strutturato su 7 linee di mandato come di seguito riportato:

IL CORAGGIO DI IMMAGINARE

IL CORAGGIO DI... CURARE LA COMUNITÀ

IL CORAGGIO DI... RIGENERARE BENI E SERVIZI ESSENZIALI

IL CORAGGIO DI... UNA DECISA SVOLTA VERDE

IL CORAGGIO DI... DISEGNARE LA CITTÀ CHE VOGLIAMO

IL CORAGGIO DI... INNOVARE E SOSTENERE PRODUZIONE E LAVORO DEL FUTURO

ORIENTAMENTI DI LAVORO

In coerenza con le linee programmatiche citate l’ufficio Programmazione, in collaborazione con la parte politica e gestionale, ha definito le Azioni Strategiche che hanno normalmente una durata corrispondente al mandato amministrativo. Queste hanno costituito la struttura portante del DUP/sezione strategica definendo gli elementi salienti della programmazione politico/amministrativa dell’ente.

A livello contabile le suddette Azioni Strategiche sono state raccordate alle “Missioni e programmi” previste dal D.lgs. 118/2011.

Ad ogni Azione Strategica è stato correlato uno o più Obiettivi Gestionali.

Ciascun obiettivo gestionale è stato raccordato quindi ad uno specifico Programma di mandato e ad una “missione e programma” di bilancio.

La struttura organizzativa ha beneficiato di un elevato livello di standardizzazione delle procedure di programmazione e controllo dello stato di attuazione degli obiettivi e di definizione del Piano della Performance.

Va, comunque, migliorato, il ciclo di gestione della performance, sia pure per gradi, attraverso il collegamento logico e l’integrazione tra la pianificazione della performance, il processo di programmazione economico-finanziaria (ed i suoi relativi documenti), nonché il bilancio d’esercizio.

Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché un sistema basato sul raggiungimento degli obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Albero della *performance*

Il comune di Legnano ha articolato il proprio PdP/PEG 2022-2024 nei seguenti tre macro ambiti di attività:

Rappresentazione della performance organizzativa del Comune di Legnano



Per ognuno dei tre macro ambiti il Comune di Legnano ha definito obiettivi, indicatori e target che si è proposto ex ante di raggiungere. A posteriori i risultati effettivamente conseguiti hanno trovato compiuta rappresentazione all'interno della Relazione sulla Performance, secondo quanto di seguito specificato:

Attuazione della strategia:

La strategia di base dell'ente è quella derivata dalle 7 linee programmatiche di mandato e dal Documento Unico di Programmazione.

Infatti, tutti gli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa sono riconducibili ad una delle 7 linee programmatiche del PdM e, sono altresì correlati alle Azioni strategiche che corrispondono a specifici ambiti di azione politico-amministrativa.

In pratica:

- con il riparto degli obiettivi sulla base del PdM è stata strutturata una classificazione direttamente correlata agli indirizzi politici generali;
- con il riparto degli obiettivi sulla base delle Azioni Strategiche è stata strutturata una classificazione più specifica e più correlata alla struttura organizzativa dell'ente;

Di conseguenza, in questo ambito, sono stati declinati gli obiettivi gestionali, quelli rilevanti di settore e intersettoriali attribuiti a ciascun dirigente e contenuti dettagliatamente nel PdP/PEG.

In relazione ai risultati conseguiti nel perseguimento dei singoli obiettivi gestionali, è stato determinato il grado di attuazione della strategia dell'Ente. Grazie a questo nuovo sistema di valutazione il calcolo della performance organizzativa viene pertanto ridefinito con criteri meno discrezionali e selettivi e con procedure automatiche di calcolo.

Portafoglio dei servizi:

In questo ambito, sono state declinate le “attività strutturali” di settore, si tratta delle attività di funzionamento dell’ente gestite ordinariamente dai singoli uffici/servizi per il conseguimento di obiettivi dell’ente, anche di mantenimento.

Il lavoro di rendicontazione delle “attività strutturali” è stato sviluppato sulla base degli indicatori/target contenuti nel Piano Performance 2022/2024.

Lo stato di salute dell’ente:

In questo ambito sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

- Salute economico-finanziaria – riconducibile alle tradizionali analisi di bilancio:

rispetto equilibri di bilancio;

rispetto parametri di deficit strutturale;

indicatori finanziari contenuti nel DUP 2022/2024.

- Salute organizzativa:

indicatori sul contesto organizzativo del personale, sono stati individuati alcuni indicatori collegati alla modernizzazione ed al miglioramento qualitativo dell’organizzazione.

Con riferimento ai singoli macro – ambiti di seguito si esplicitano i requisiti che il sistema ha dovuto rispettare.

Il Piano Performance 2022-2024 ha individuato alcuni criteri di dettaglio cui ci si è attenuti in sede di misurazione e valutazione della *performance organizzativa*. In particolare ha stabilito che, a ciascuno dei tre macro ambiti in cui si è articola la performance fosse assegnato il seguente peso ponderale:

- ***Il grado di attuazione della strategia – peso 50%***
- ***Il portafoglio dei servizi – peso 30%***
- ***Lo stato di salute dell’ente – peso 20%***

La valutazione da parte del Nucleo di valutazione sul raggiungimento dei citati tre macro-ambiti ha prodotto il risultato finale di performance organizzativa di ente per l’anno 2022 che è stato pari a 89,34 come esplicitato nel prospetto di seguito proposto:

Riepilogo Risultati Performance Organizzativa

MACRO-AMBITI DI VALUTAZIONE	VALORE OTTENUTO
IL GRADO DI ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA PESO 50%	46,83
IL PORTAFOGLIO DEI SERVIZI PESO 30%	24,18

LO STATO DI SALUTE DELL'ENTE PESO 20%	18,33
VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2022	89,34

Obiettivi individuali

Il grado di raggiungimento degli obiettivi, assegnati con *il Piano Esecutivo di Gestione, sezione operativa, Piano della Performance* approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 24/05/2022, ha avuto effetto sia sulla performance organizzativa sia sulla valutazione individuale dei dirigenti.

Ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 150, infatti, la misurazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ed al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

Il "sistema di misurazione e valutazione della performance" introdotto dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n.11 del 25.1.2011 e, in particolare il "sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.167 del 28.12.2011 modificato/integrato con deliberazione di Giunta Comunale n.143 del 28.12.2012 e n.154 del 16.12.2013 ha stabilito che la "performance individuale" del *personale dirigenziale* sia determinata sulla base delle seguenti dimensioni ognuna con un peso differente:

- **performance organizzativa: 30%**
- **risultati individuali: 40%**
- **comportamenti organizzativi: 30%**

Dalla valutazione combinata di tali elementi si è pervenuti ad una valutazione complessiva di sintesi della prestazione del singolo Dirigente connessa all'aspetto gestionale, espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito alle citate tre dimensioni.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale degli obiettivi, all'esito del monitoraggio finale, i dirigenti hanno predisposto una relazione dettagliata sull'attività svolta nel corso dell'anno e le motivazioni del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si deve tener presente che a seguito di un controllo sull'andamento dell'attività gestionale 2022, sulla base della programmazione contenuta nel PEG/PdP 2022/2024 approvato con la delibera di Giunta sopra richiamata e a fronte di nuove esigenze emerse nel corso dell'anno, anche per l'avvicinarsi di diverse figure dirigenziali, si è ritenuto opportuno aggiornare/rivedere gli obiettivi gestionali programmati.

Infatti, alla luce di quanto sopra espresso, i dirigenti, sentito il Segretario Generale e gli assessori di riferimento, hanno proposto alcune modifiche/integrazioni alle attività già programmate, proponendo la rimodulazione di alcune fasi e di alcuni indicatori, lo stralcio di alcuni obiettivi non più rispondenti alle priorità dell'amministrazione nonché la presentazione di nuovi obiettivi per il miglioramento dei servizi offerti.

Il PEG/PdP 2022/2024 è stato aggiornato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 385 del 22/12/2022.

Gli obiettivi che sono stati oggetto di modifica sono stati i seguenti, il dettaglio delle schede modificate è inserito nel documento di aggiornamento del PEG/PdP sopra richiamato:

Riepilogo obiettivi aggiornati/modificati con delibera di Giunta Comunale n. 385 del 22/12/2022				
SETTORE:			ECONOMICO FINANZIARIO	
PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
7 - Orientamenti di lavoro	70102 - Pressione fiscale e lotta all'evasione e morosità	LOTTA ALL'EVASIONE TRIBUTI SUGLI IMMOBILI	Ricerca ed individuazione sacche di evasione IMU e TASI. Attività di controllo finalizzate all'emissione di avvisi di accertamento tributari.	Il 1° Target di risultato atteso viene modificato come segue: "missione avvisi di accertamento IMU/TASI per almeno € 3.400.000,00 (indicativamente IMU 3.300.000 e TASI 100.000); dato al lordo rateizzazioni su emissioni precedenti scadenti nel 2022"
SETTORE:			ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE

2 - Il coraggio di... curare la comunità	20102 - Punto Salute Comunale	AGGIORNAMENTO PROTOCOLLO D'INTESA 2015 - PROGETTO RECUPERO VECCHIO OSPEDALE	Analisi del progetto originario e confronto con ASST e ATS per ridefinizione delle funzioni e aree ristrutturare; costituzione di un punto unico di riferimento (sportello unico) che integri servizi sanitari, socio-sanitari e sociali	Viene eliminato il target 2 in quanto la bozza di deliberazione per l'approvazione del protocollo rivisto non potrà essere redatta nel 2022 in quanto sono in corso ancora modifiche da parte di ATS e nel frattempo è scaduto il documento di piano del PGT, l'approvazione della modifica del suddetto protocollo potrà avvenire dopo l'approvazione del nuovo PGT. Viene posticipata la data del target 3
5 - Il coraggio di... disegnare la città che vogliamo	50101 - Piano di Governo del Territorio	NUOVO PGT	nuova organizzazione e sviluppo del territorio attraverso lo studio della città e le trasformazioni necessarie a soddisfare i bisogni collettivi e individuali della società che ci vive attraverso azioni sul contesto fisico e sull'assetto funzionale	Vengono modificati: target 1 - si prevede l'approvazione delle linee d'indirizzo non prima della fine di luglio perché ancora in valutazione dall'amministrazione; target 3 - di conseguenza allo slittamento della tempistica per approvazione linee di indirizzo slitta anche questa fase; target 4 - all'interno del

				quadro conoscitivo verranno assunte le tematiche presenti relative alla rete del commercio e del verde, da sviluppare in ambito progettuale pianificatorio. di conseguenza allo slittamento della tempistica fase n. 1 slitta anche questa fase
5 - Il coraggio di... disegnare la città che vogliamo	AZIONE STRATEGICA 5	Gestione rischio idraulico e aggiornamento componente geologico	Redazione dello studio comunale di gestione del rischio idraulico in ottemperanza a quanto prescritto del regolamento regionale n.7/2017 le cui risultanze devono essere recepite nello strumento urbanistico comunale, con aggiornamento completo della componente geologica, idrogeologica e sismica del PGT.	Viene modificato il cronoprogramma della fase 1 ampliando i mesi di azione fino a dicembre 2022.
5 - Il coraggio di... disegnare la città che vogliamo	50101 - Piano di Governo del Territorio	REGOLAMENTAZIONE DEGLI INTERVENTI EDILIZI SUL TERRITORIO	predisposizione nuovo regolamento edilizio e aggiornamento regolamento di igiene.	Viene modificato il target o in considerazione del fatto che alcuni articoli del R.E. potrebbero essere modificati, non è opportuno allo stato attuale procedere con l'adozione del R.E.
SETTORE:			03 – OPERE PUBBLICHE	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE

4 - Il coraggio di... una decisa svolta verde	40502 - Realizzazione Rete Verde e del Commercio	realizzazione della rete verde	Realizzazione delle opere per la creazione della rete verde	Viene modificata la descrizione del target 3
3 - Il coraggio di... rigenerar e beni e servizi essenziali	30601 - La biblioteca diffusa	CENTRO CIVICO SAN PAOLO	Realizzazione centro civico nell'ipotesi di riutilizzo di spazi presenti nello stabile Agenzia delle Entrate e nell'adiacente area di proprietà comunale	È stata modificata la descrizione del target 3 oltre al ridimensionament o del peso dell'obiettivo stesso
SETTORE:			SICUREZZA E MOBILITA'	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
3 - Il coraggio di... rigenerar e beni e servizi essenziali	30302 - Azione di prevenzione verso i giovani in progetti di educazione alla legalità e alla salute	progettualità prevenzione sociale e riduzione dei rischi da dipendenze	Attuazione di progettualità finalizzate alla prevenzione delle dipendenze e situazioni di gravi marginalità sociale, anche con il coinvolgimento delle scuole in progetti specifici di prevenzione del rischio di disagio, devianza, abuso alcool e sostanze stupefacenti, disoccupazione giovanile, anche attraverso campagne informative e coinvolgimento degli operatori di settore	Viene modificata fase 3 posticipato cronoprogramma a maggio e modificato il target 6 il n° di incontri con i commercianti non è significativo in quanto è mancata - al secondo incontro organizzato - la presenza dei commercianti. È inoltre stato sostituito il target con l'elaborazione - post riunioni - del prot. da distribuire alle attività commerciali. È stata modificata altresì la fase 4: modificato cronoprogramma

				- la tutela minori è demandata all'Azienda sole. L'elaborazione di un protocollo è subordinata al convenzionamento di questa con una struttura ricettiva dei minori (nel mese di ottobre - con scadenza 21/10- l'azienda sole ha emesso una manifestazione di interesse per individuare tale struttura)
3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	30303 - Sicurezza e controllo del territorio	sicurezza e controllo del territorio, videosorveglianza e gruppi di vicinato	Rilevare le problematiche territoriali inerenti alla sicurezza urbana, il degrado e disagio e sviluppare un sistema di rete tra i diversi soggetti interni ed esterni per rispondere alle diverse esigenze, elaborando delle progettualità mirate alla riduzione del rischio e del contrasto all'abbandono rifiuti.	Viene modificato il target 1: aumentato delle nuove adesioni (intese come nuovi partecipanti in valore assoluto); target 5: tolta l'elaborazione report finale in quanto il ministero richiede l'attuazione del progetto entro il 31.12. ed il report entro il 31.1.2023. Infine viene Eliminata fase 5 e Target 5 il progetto sicurezza urbana non rappresenta più un target in quanto non è stato approvato da Regione Lombardia, quindi non può essere attuato.

4 - II coraggio di... una decisa svolta verde	40502 - Realizzazione Rete Verde e del Commercio	40502 - Realizzazione Rete Verde e del Commercio	analisi del piano della mobilità preordinata a migliorare le relazioni funzionali e le condizioni di accesso alla città, privilegiando e riqualificando la rete ciclabile e il trasporto pubblico, nonché rivisitare l'attuale impostazione della tariffazione della sosta in un'ottica di valorizzazione del parcheggio sotterraneo cantoni e degli stalli limitrofi al centro storico, oltre a razionalizzare le aree a Liguria) e valutazione dell'attuale disciplina della bretella di via Liguriane	Viene modificato il Target 4: : l'attuazione della segnaletica è necessariamente subordinata alla realizzazione infrastrutturale da parte delle oo.pp nell'ambito del progetto finanziato PRIMUS; Target 10: la viabilità del quartiere s. paolo è stata elaborata nell'ambito del nuovo p.g.t.u., che dovrà essere approvato nei primi mesi del 2023
6 - II coraggio di... innovare e sostenere produzion e e lavoro del futuro	60301 - Valorizzazion e sostegno e sviluppo del commercio locale	Fiere, mercati e occupazioni	azioni per valorizzare il commercio su area pubblica attraverso iniziative di rilancio e sostegno. Il mercato settimanale in un'ottica di diversificazione e riordino dei posteggi esistenti	Viene eliminato target - 2 e 4 , modificata la data del target 3 da 30/06 a 31/12
SETTORE:			AFFARI GENERALI E AL CITTADINO	
PROG. PIANO DI MANDAT O	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
1 - II coraggio di immagina re	10101 - Rinnovament o servizi di bas	Accesso online ai servizi anagrafici e di stato civile	Implementazione e diffusione dell'accesso on-line ai servizi anagrafici e di stato civile	Modificati: fase 2 - con avvio ANPR si è ridotta necessità di avviare altri servizi online: con SICOL si è definito di limitare a richiesta residenza; fase 3 - Il Sicol per

				manca di finanziamenti ha ritenuto di non attivare la AppIO; target 2 - SICOL ha ritenuto di non attivare AppIO, causa di mancanza finanziamento
1 - Il coraggio di immaginare	10101 - Rinnovamento servizi di base	Accessibilità all'Archivio storico comunale	Attuazione di interventi e modelli gestionali finalizzati alla valorizzazione ed al miglioramento dell'accessibilità al patrimonio documentale contenuto nell'Archivio storico comunale	Posticipata la data del target 1 - correzione errore: data allineata alla fase 2
3 - Il coraggio di... rigenerare e beni e servizi essenziali	3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	Realizzazione Biblioteca diffusa	Progettazione definitiva e avvio del servizio "Biblioteca diffusa" nei Centri civici esistenti	Modificato cronoprogramma fase 1 - tempi allineati con Target 2 / mancata collaborazione Casa Volontariato (da maggio ha dato assenso ad ottobre)
1 - Il coraggio di immaginare	10101 - Rinnovamento servizi di base	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	Attuazione interventi finalizzati alla valorizzazione del patrimonio immobiliare da destinare all'uso di associazioni ed enti del terzo settore di cui al D.lgs. 117/2017	Nuovo obiettivo
3 - Il coraggio di... rigenerare e beni e servizi essenziali	30704 - Il Palio	Ridefinizione del Castello anche come spazio museale ed espositivo legato al Palio	Ridefinizione del Castello anche come spazio museale ed espositivo legato al Palio di Legnano, con il coinvolgimento dei soggetti istituzionali che concorrono alla sua organizzazione	Obiettivo eliminato
3 - Il coraggio di... rigenerare e beni e servizi essenziali	30802 - Creare cultura e non limitarsi a importarla	Creare cultura teatrale/musicale grazie al Teatro Tirinnanzi	Grazie alle potenzialità del Teatro Tirinnanzi, favorirne un impiego il più possibile continuativo e di alto livello culturale, verificando la possibilità di farne anche residenza artistica di una compagnia teatrale o formazione	Obiettivo eliminato

			musicale, così da fare del Teatro anche un polo di ricerca e produzione artistica per e con la Città.	
SETTORE:			ATTIVITA' EDUCATIVE E SOCIALI	
PROG. PIANO DI MANDATO	AZIONE STRATEGICA	Obiettivo	Descrizione	MODIFICHE
2 - Il coraggio di... curare la comunità	20501 - Una scuola di comunità	Affidamento servizio refezione scolastica	Procedere all'affidamento del servizio avendo cura che il soggetto gestore si occupi dell'intera filiera dello stesso (Parte amministrativa/servizio/manutenzioni)	Con determinazione a contrarre n. 167 del 10.08.2022 la gara è andata deserta. Base d'asta non più congrua. L'obiettivo viene annullato
3 - Il coraggio di... rigenerare beni e servizi essenziali	30503 - Investimenti su impianti sportivi	Censimento strutture sportive, programmazione ed esecuzione interventi	individuazione degli impianti sportivi, delle società sportive utilizzatrici degli stessi, finalizzata alla definizione delle priorità d'intervento, programmazione, progettazione ed esecuzione degli interventi ordinari e straordinari necessari per migliorare gli impianti sportivi	Obiettivo rinviato al 2023
SETTORE:			OBIETTIVI TRASVERSALI	
1 - Il coraggio di immaginar	10201 - Ascolto e coinvolgimento cittadini	CUSTOMER SATISFACTION	Attivare in ciascun Settore la rilevazione della customer	È stata prorogata la fase 1 fino a fine dicembre e modificato il valore atteso del target 1
4 - Il coraggio di... una decisa svolta verde	40501 - Pianificazione e Rete Verde del Commercio	RETE VERDE E BICIPOLITANA	Progettare La Rete Verde come sistema organizzato di parchi urbani, giardini, itinerari alberati, corridoi ecologici, legati tra loro e con i luoghi di pubblico interesse, in coordinamento con la progettazione della rete mobilità dolce (es. Bicipolitana) e alle metodologie dell'urbanistica tattica.	Sono stati modificati i valori attesi per i target 3 e 4.

			Completamento del progetto di unione dei quartieri, dei punti di interesse – scuole, ospedale, stazione, parchi, uffici pubblici, mercato – e delle strade di collegamento ai comuni vicini con una rete di percorsi sicura e ben segnalata	
5 - Il coraggio di... disegnare la città che vogliamo	50101 - Piano di Governo del Territorio	LA SCUOLA SI FA CITTA'	Manifestazione di interesse per la selezione di strategie di sviluppo urbano sostenibile da promuovere attraverso i fondi strutturali per il periodo 2021-2027: con il progetto si intende promuovere interventi urbanistico-edilizi e di iniziative sociali che possono includere la sostituzione, il riuso, la riqualificazione dell'ambiente costruito e la riorganizzazione dell'assetto urbano attraverso il recupero delle aree degradate, sottoutilizzate o anche dismesse, , nonché attraverso la realizzazione e gestione di attrezzature, infrastrutture, spazi verdi e servizi e il recupero o il potenziamento di quelli esistenti, in un'ottica di sostenibilità e di resilienza ambientale e sociale, di innovazione tecnologica e di incremento della biodiversità dell'ambiente urbano. Il progetto è pluriennale 2021-2027 come si evidenzia nel cronoprogramma	Viene posticipato il target 2.
3 - Il coraggio di ...rigenerare beni e servizi essenziali	30301 - Manutenzione del patrimonio cittadino	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)	Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. In particolare si attueranno i progetti relativi alla RIGENERAZIONE	I finanziamenti le cui scadenze sono successive al 30/06/ avranno determinate e domande caricate sui portali in date successive. È stata cambiata la data da 30/06/2022 a 31/12/2022

il Nucleo, a seguito di valutazione dei risultati, ha constatato la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto certificando, per ciascun settore, il raggiungimento degli obiettivi gestionali.

Trasparenza interna ed esterna

La disciplina sulla trasparenza nelle pubbliche amministrazioni è stata oggetto, a partire dall'anno 2012, di penetranti interventi normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante il *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* e successive modificazioni/integrazioni, L. 11 agosto 2014, n. 114 *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*, D.lgs. n. 97 del 25.5.2016 su *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.

Tali provvedimenti hanno complessivamente operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopravvenuta è stata a suo tempo creata, sul sito istituzionale dell'Ente la sezione *"Amministrazione Trasparente"*. Nello specifico la nuova sezione è stata articolata in sotto-sezioni di primo e di secondo livello, che corrisponde a tipologie di dati da pubblicare, come indicato nell'allegato A) al testo del D.Lgs. n.33/2013, aggiornata nel 2016 a seguito delle modifiche/integrazioni apportate dal D.Lgs. n.97/2016 sopra citato.

Preme sottolineare che con l'approvazione del decreto legislativo n. 97/2016, in virtù della delega di cui all'art. 7 della legge 124/2015, di modifica al D.Lgs. 33/2013, lo stato ha voluto garantire un autentico *"diritto a conoscere"* della collettività sull'attività delle istituzioni pubbliche. La riforma ha cercato di far diventare la trasparenza *"accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni"* sostanzialmente, con l'esplicitato scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

A seguito della riforma, di conseguenza, nell'ordinamento giuridico italiano vigente si trovano a convivere diverse forme di accesso, quali strumenti di *"trasparenza"*: l'accesso ai sensi della legge 241/1990 *"accesso documentale"*, che non viene modificato, l'accesso civico *"generalizzato"* ai sensi del D.Lgs. 33/2013, che viene introdotto dal D.Lgs. 97/2016 e si affianca adesso all'accesso civico *"semplice"*, strumento già previsto come risposta all'inadempimento degli obblighi di pubblicazione.

Le pubbliche amministrazioni sono costantemente sottoposte a verifiche sull'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, infatti l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha tra i suoi compiti la vigilanza sulla corretta applicazione della normativa anticorruzione e rispetto degli obblighi di trasparenza, in particolare per quest'ultima attività ha il compito di tutelare i diritti dei cittadini sull'accessibilità dei dati e dei documenti delle pubbliche amministrazioni.

Infatti anche per l'anno 2021 con delibera n. 294 del 13 aprile 2021 l'ANAC ha richiesto al Nucleo di Valutazione interno di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Nucleo ha provveduto alle verifiche richieste pubblicando sul sito del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente la griglia di rilevazione.

Prevenzione della corruzione

Alla luce delle disposizioni legislative sopra richiamate e sulla base delle indicazioni fornite dal PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2019, approvato con deliberazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, il Comune di Legnano ha provveduto all'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022/2024 (deliberazione della Giunta Comunale 195 del 21.07.2022).

Finalità del piano triennale anticorruzione-trasparenza è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A questo riguardo ogni singola amministrazione valuta il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto esterno e interno e, quindi, la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e trattamento del rischio (identificazione delle misure di prevenzione).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) nel comune di Legnano è il Segretario Generale, che ha il compito di mettere in atto e monitorare una serie di attività di prevenzione della corruzione e, in particolare, di predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT) che, in base al D.Lgs. n. 97/2016 reca con sé anche la sezione sulla trasparenza.

Parlando di piano triennale prevenzione corruzione trasparenza bisogna considerare il forte legame con il piano della performance, in quanto alle misure programmate nel piano anticorruzione devono corrispondere specifici obiettivi nel piano della performance. Infatti nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel piano triennale prevenzione corruzione, dell'effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il responsabile prevenzione corruzione e trasparenza.

Nel Piano approvato sono state confermate delle aree di rischio che hanno la finalità di consentire l'emersione di aree, nell'ambito dell'attività complessiva del Comune, che devono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione in quanto ritenute a più elevato rischio di corruzione. Per tali aree sono state identificate le caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio.

Queste aree si riferiscono ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.Lgs. n. 150 del 2009.

Alla luce di quanto precisato ogni dirigente ha inviato dichiarazione al responsabile della prevenzione della corruzione nella quale attesta l'avvenuta osservanza delle prescrizioni e misure definite nel PTPC 2022-2024.

Anche nell'anno 2022 è proseguita l'attività formativa in materia di prevenzione della corruzione. I Dirigenti hanno ritenuto di aggiornare solo una parte dei dipendenti che prestano la propria attività lavorativa in servizi a rischio corruzione. Avendo il Comune iniziato già dal 2012 ad organizzare in sede corsi in materia di prevenzione della corruzione con la partecipazione di tutti i dipendenti, dal 2019 la struttura ha scelto, pertanto, di individuare di anno in anno i collaboratori da sottoporre a questi corsi specifici di formazione.

Controlli interni di regolarità amministrativa

L'art. 147bis del T.U.E.L., così come modificato dal D.L. 174/2012, convertito con Legge 213/2012, ha previsto un "rafforzamento" del sistema dei controlli, consolidando in particolare le modalità di presidio sull'attività amministrativa e, l'art. 10 del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 40 del 24.4.2018, prevede che "il Segretario Generale riferisce in apposita relazione annuale, il numero degli atti e dei procedimenti esaminati, i rilievi sollevati ed il loro esito".

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è improntato al rispetto dei principi generali dell'ordinamento, della normativa europea, nazionale, regionale, dello statuto e dei regolamenti comunali.

Esso persegue la finalità di verificare la legittimità, la correttezza del procedimento, ai sensi della Legge 241/1990; il rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati personali trattati, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs 101/2018 e in materia di trasparenza.

Il controllo successivo viene svolto dal Segretario Generale, così come previsto anche dal Regolamento citato, tale controllo, nell'ottica della più ampia collaborazione con i Settori e i Servizi, è volto anche ad incentivare un'azione sinergica tra Segretario Generale e Dirigenti, allo scopo di migliorare la qualità complessiva degli atti e a creare delle procedure omogenee e standardizzate, rivolte alla semplificazione ed all'imparzialità dell'azione amministrativa.

Il suddetto controllo viene effettuato su una percentuale di atti (determinazioni di impegno di spesa, contratti, ordinanze, autorizzazioni e concessioni) definita nell'obiettivo gestionale contenuto nel Piano della Performance 2022/2024 sopra richiamato.

Anche nell'anno 2022 risulta effettuato il controllo, come risulta dai documenti agli atti dell'ufficio.

PARI OPPORTUNITA'

Le donne nel comune di Legnano rappresentano complessivamente circa il 62% del personale dipendente.

In tema di pari opportunità si fa presente che l'Amministrazione comunale ha adottato il Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e il mobbing e nel 2020 – a seguito di procedura pubblica - ha individuato un nuovo "Consulente di fiducia" al quale i dipendenti dal mese di gennaio 2021 si possono rivolgere per la risoluzione di problematiche nelle materie specifiche, sottoscrivendo altresì con n. 8 Comuni limitrofi un accordo per avvalersi di tale Consulente; è attivo inoltre al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) - rinnovato con determinazione dirigenziale n. 241 del 14.12.2020 - che, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183 che ha integrato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il Comitato (CUG) composto in modo paritetico da dipendenti designati dall'amministrazione e da dipendenti designati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello di ente, è impegnato nell'azione di promozione della cultura della pari opportunità.

Con deliberazione del Commissario Straordinario – coi poteri della Giunta Comunale - n. 36 del 20.2.2020 è stato adottato il "Piano triennale di azioni positive" per gli anni 2020-2022, ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, che ha come obiettivi la conciliazione vita-lavoro, il welfare integrativo e il benessere nei luoghi di lavoro.

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della Relazione si è sviluppato a partire soprattutto da giugno 2022 che caratterizzato dalla impostazione della Relazione e ricognizione/acquisizione delle fonti informative necessarie alla sua redazione. È stato ricostruito il ciclo di performance oggetto di valutazione tramite la verifica della disponibilità e l'utilizzo delle necessarie fonti informative ufficiali tra cui vanno citate:

Il Documento Unico di Programmazione 2022/2024;
il Piano delle Performance e Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024;
il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
il Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
il conto consuntivo 2022;
il rapporto finale sulle valutazioni dei dirigenti e personale dipendente;
altri materiali inerenti specifici aspetti da trattare nella Relazione di Performance.

Di seguito sono descritte nel dettaglio le fasi, i tempi e i soggetti coinvolti nel sistema di programmazione e valutazione del Comune di Legnano, ed è da queste fasi che si è partiti per definire il processo di redazione della relazione sulla performance.

FASE 1 – Programmazione – La Fase 1 del sistema è stata costituita dalla programmazione finanziaria e gestionale. Una fase, dunque, “preliminare” al sistema di misurazione e valutazione strettamente inteso, ma funzionale a definire gli obiettivi strategici e gestionali e la correlazione con il sistema di programmazione economico-finanziaria.

Output della fase 1 sono: il DUP, il bilancio di previsione con tutti i suoi allegati.

Soggetti coinvolti nella fase 1 sono stati: *gli organi di indirizzo politico amministrativo, il Segretario Generale e i dirigenti dell'ente.*

A fine anno 2020 gli organi di indirizzo politico-amministrativo, e segnatamente la Giunta Comunale, definisce gli indirizzi strategici e gestionali dell'anno successivo. Tenuto presente che la nuova amministrazione si è insediata nell'ottobre del 2020 la fase di programmazione ha richiesto un percorso più lungo/articolato in quanto, come detto in precedenza, l'amministrazione ha dovuto approvare le linee programmatiche e da qui si è proceduto alla definizione delle azioni strategiche sfociate in obiettivi strategici e gestionali.

Conseguentemente il Servizio Programmazione e Controllo, sentito il Segretario e i dirigenti, è stata predisposta una proposta degli obiettivi/attività dell'anno 2022 coerente con gli indirizzi espressi dall'organo di governo ed una proposta relativamente ai livelli di servizio, definendo i target per ciascuno degli indicatori ricompresi nel portafoglio delle attività e dei servizi dell'ente.

FASE 2 – Condivisione della programmazione – La Fase 2 del sistema è funzionale all'impostazione del ciclo di monitoraggio e valutazione e segnatamente alla esplicitazione della performance attesa a livello di ente e delle performance del singolo dipendente.

In altre parole la fase 2 favorisce, oltre i momenti formali di negoziazione interni al ciclo di programmazione economica e gestionale, la corretta comunicazione dei contributi attesi da ciascun individuo dell'organizzazione.

Output della fase 2 sono le schede individuali relative agli obiettivi gestionali, per le quali sono stati definiti ex ante appositi indicatori di risultato, che saranno soggette ad una valutazione intermedia ed alla valutazione finale, come di seguito specificato e, il PEG ed il Piano della performance.

Soggetti coinvolti nella fase 2 sono stati: *il Segretario Generale, il Nucleo di valutazione, i dirigenti dell'ente ed il personale dipendente.*

La metodologia impiegata è quella dell'assessment individuale, ovvero di un colloquio tra il Nucleo di valutazione e i Dirigenti, funzionale ad esplicitare gli standard prestazionali attesi sia a livello di organizzazione nel suo complesso sia a livello di singolo Settore. Analoghi colloqui vedranno impegnati i dirigenti dell'ente con il personale assegnato alle proprie strutture.

Fase 3 – Monitoraggio intermedio – il monitoraggio in corso d'anno è funzionale a rilevare eventuali scostamenti tra gli obiettivi gestionali programmati ed il risultato di performance allo stato raggiunto e attivare, ove necessario, interventi correttivi da inserire nel Piano annuale della performance e negli altri documenti di programmazione economica e gestionale approvati.

Output della Fase 3 è costituito da un report sugli andamenti gestionali del semestre e dalla elaborazione delle eventuali proposte di modifica del quadro della programmazione economica e gestionale vigente.

La fase di monitoraggio intermedio ha una rilevanza squisitamente gestionale.

I soggetti coinvolti nella fase 3 sono individuati come di seguito specificato:

gli organi di indirizzo politico amministrativo, responsabili per espressa previsione normativa del monitoraggio intermedio della performance organizzativa ed individuale;

il Nucleo di valutazione, con il supporto della struttura tecnica permanente, per il presidio del processo di misurazione e valutazione della performance;

il Segretario Generale, con il supporto della struttura tecnica permanente, per le attività di monitoraggio della performance organizzativa e individuale dei dirigenti dell'ente;

i dirigenti dell'ente, responsabili del monitoraggio della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici

Fase 4 – Rendicontazione e valutazione dei risultati – La valutazione finale conclude il ciclo di programmazione e controllo ed attiva il raccordo tra gli strumenti di monitoraggio e valutazione ed i sistemi di incentivazione.

Output della fase 4 è la relazione sulla performance dell'ente nella quale sono indicati i seguenti risultati:

la valutazione della performance organizzativa;

la valutazione dei risultati individuali e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti;

Soggetti coinvolti nella fase 4 sono:

il Nucleo di valutazione, con il supporto della struttura tecnica permanente, per il presidio del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e la proposta all'organo di indirizzo politico, della valutazione individuale dei dirigenti;

i dirigenti dell'ente, responsabili della misurazione e valutazione della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici.

A supporto delle attività descritte e per lo svolgimento dei compiti di cui all'art.14 del D.Lgs. n.150/2009 presso il Nucleo di Valutazione si è avvalso della collaborazione della "Struttura tecnica permanente". La Struttura è l'organismo operativo del Nucleo di valutazione con cui è in costante raccordo e sulle cui indicazioni opera, fornendo altresì sostegno al gruppo dei dirigenti, trasmettendo agli stessi informazioni e strumenti atti ad ottimizzare la gestione delle attività.

Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

Anche per il 2022 si ribadisce che tra i punti che necessitano di un ulteriore miglioramento del ciclo di gestione delle performance è la realizzazione, del collegamento logico e l'integrazione tra la pianificazione della performance, il processo di programmazione economico-finanziaria (ed i suoi relativi documenti), nonché il bilancio d'esercizio, così come previsto dall'art. 5 e dall'art. 10 del Dlgs n. 150/2009.

Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

Il programma informatico - Prometeo Web – utilizzato dalla struttura per il collegamento tra la gestione degli obiettivi/attività e le risorse finanziarie corrispondenti, risulta incompleto e di non facile utilizzo e, dovrà essere ulteriormente integrato, anche in relazione alle necessità che di volta in volta vengono evidenziate dalla struttura organizzativa.

Si dovrà inoltre rivedere e migliorare il sistema di monitoraggio e controllo – in modo più univoco, sistematico e ricorrente delle informazioni richieste dal ciclo della performance – attualmente parziale e frazionato in più soggetti.

Dovrà essere potenziata la partecipazione attiva della dirigenza nel ciclo di gestione della performance, anche attraverso incontri mirati.

La dirigenza dovrà, altresì, avere il compito di condividere anche con i propri collaboratori il percorso intrapreso, coinvolgendo direttamente i ruoli intermedi (funzionari).



Città di Legnano

Documento di validazione della Relazione finale sulla performance – anno 2022

IL Nucleo di Valutazione

Tenuto conto dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione sulla *performance* – anno 2022;

Visto il Piano integrato di Attività e Organizzazione anno 2022;

Considerato il vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance, adottato ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. n.150/2009;

Visto l'art. 32 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto l'art. 1, comma 8-bis della L. n. 190/2012 ovvero che l'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

Considerato che il processo di validazione delle Relazione finale sulla *performance* avviene sulla base degli accertamenti che il Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno adottare nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio finale del Piano stesso;

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di valutazione

ATTESTA

Che il processo di misurazione e di valutazione per l'anno 2022 ha tenuto conto di quanto previsto nel Piano di prevenzione della corruzione (2022/2024) e che non risultano particolari criticità in tal senso;

VALIDA

la Relazione finale sulla *performance* – anno 2022;

INVITA

il Comune di Legnano a pubblicare, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs.n.33/2013 e ss. mm. e ii, la Relazione finale delle *performance* e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella sezione «Amministrazione trasparente».

Data, 29.06.2023

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
Dott. Livio Frigoli