



# La Relazione sulla Performance

(art. 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 150/2009 e delibera n° 5/2012 ex CIVIT, ora A.N.AC.)

· i risultati dell'anno 2022 ·

Approvata con deliberazione di G.C. n. 59 del 28.06.2023



**INDICE**

<b>1. Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2022.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Il contesto esterno ed interno.....</b>	<b>8</b>
3.1. Il contesto esterno di riferimento .....	8
3.2. L'amministrazione in cifre – il contesto interno .....	9
<b>4. Risultati Performance .....</b>	<b>12</b>
4.1 Albero della performance .....	12
4.2 I temi / gli obiettivi strategici .....	13
4.3 Il sistema premiale dei Responsabili di settore .....	14
4.4 Risultati obiettivi individuali .....	14
<b>5. Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....</b>	<b>15</b>
<b>6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance .....</b>	<b>16</b>

## 1. Premessa

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, nel delineare la disciplina del Ciclo della *performance* ha previsto, all’art. 10, la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla *performance* che evidenzi a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La Relazione è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l’amministrazione dà conto a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, dei risultati ottenuti nel periodo considerato e degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, il presente documento, sintetizza le risultanze scaturite dalle azioni poste in essere nell’arco del 2021, nonché gli esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L’impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (ora A.N.AC.) con delibera n. 5/2012, tuttora valido, nonché al processo del Ciclo di gestione della *performance* attuato dal Comune di Castellanza ed alle ulteriori indicazioni emanate da A.N.AC.

La Relazione, muovendo dal contesto esterno di riferimento e analizzando l’organizzazione interna dell’Amministrazione e le relative funzioni, dà conto dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Documento Unico di Programmazione ed agli obiettivi esecutivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione (obiettivi che, dal 2023, figurano nella sottosezione Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione); l’albero della *performance* illustra poi il *cascading* degli elementi del processo pianificatorio.

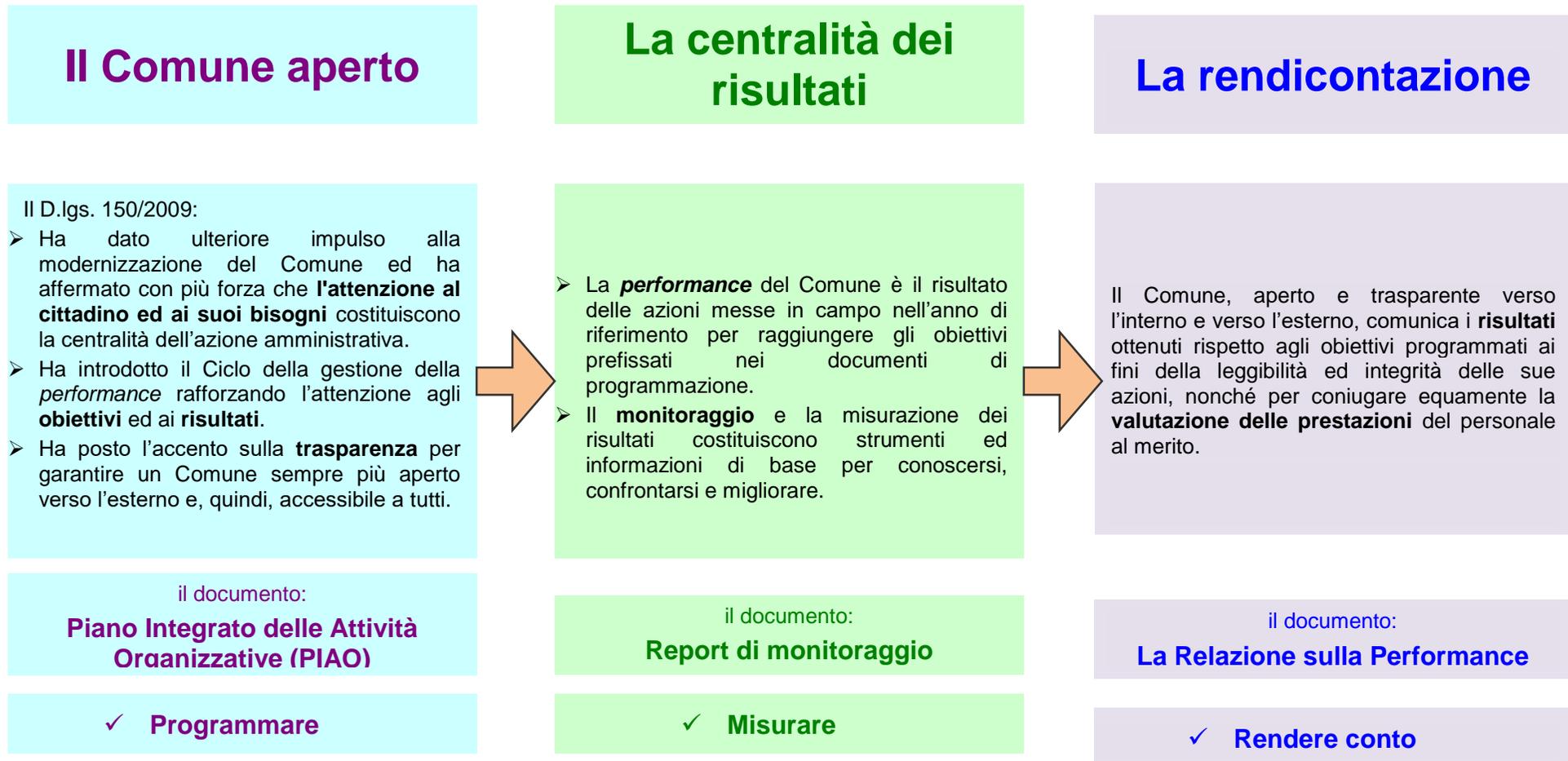
Nel 2021, e precisamente con l’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto per tutte le pubbliche il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n.190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Il Comune di Castellanza ha approvato il P.I.A.O. per il triennio 2022-2024 con la deliberazione di Giunta comunale n. 76 del 29 giugno 2022; in esso sono confluiti il PTPCT approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 27 aprile 2022 e di contenuti che in precedenza trovavano la sede naturale nel PEG e Piano della Performance.

---

La Relazione, nel rispetto del principio di coerenza e di integrazione tra il Ciclo di gestione della performance ed il Ciclo di gestione economico finanziario contenuto nella nuova contabilità armonizzata, è redatta in forma sintetica al fine di consentire una più immediata comprensione da parte dei cittadini, come richiesto dall'art. 14 del già citato d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. n. 74/2017, e con rinvii ai documenti che contengono le informazioni di maggior dettaglio.

Dal "Piano della Performance" alla "Relazione sulla Performance"



I documenti del Ciclo di gestione della Performance

Documenti di **PROGRAMMAZIONE**

- ✓ DUP
- ✓ DUP con Nota di aggiornamento

**Documento Unico di Programmazione (DUP) – DUP con Nota di aggiornamento**

Art. 151, comma 1, del D.lgs. 267/2000

Il DUP è il primo documento di programmazione successivo alle “Linee programmatiche di mandato del Sindaco” (art. 46 del TUEL).

Il DUP è articolato in due Sezioni:

- Sezione Strategica (SeS), che sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato del Sindaco ed individua gli obiettivi strategici da perseguire nel quinquennio del mandato amministrativo;
- Sezione Operativa (SeO), con orizzonte temporale di riferimento triennale, di durata pari a quello del Bilancio di Previsione Finanziario ed a scorrimento annuale, che individua, per ogni singola Missione, i Programmi che l’ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici, descrive le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate ed individua gli obiettivi operativi.

**PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG)** Art. 169 del D.lgs. 267/2000

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)** Art. 6 del D.L. 80/2021  
sottosezione *Performance*

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. 150/2009. Esso contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall’esplicitazione del Valore Pubblico dell’ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell’ente.

- ✓ PEG
- ✓ PIAO (sottosezione *Performance*)

Documenti per la **MISURAZIONE**

✓ **Sistema di misurazione e valutazione:**

- Performance organizzativa di Ente e di settore
- Performance individuale dei dirigenti e di tutti i dipendenti

✓ **Stato di attuazione dei programmi:**

- Documento Unico di Programmazione - Stato di Attuazione dei programmi, SeO 2022-2024
- Stato di attuazione degli obiettivi esecutivi - attuazione DUP e PEG 2022-2024

Documenti di **RENDICONTAZIONE**

✓ **Rendiconto della Gestione**

È il documento che valuta l’efficacia dell’azione con riferimento ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati ed ai costi sostenuti in riferimento ai risultati conseguiti, e gli altri documenti previsti dall’art. 11, comma 4, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118

✓ **Relazione sulla Performance**

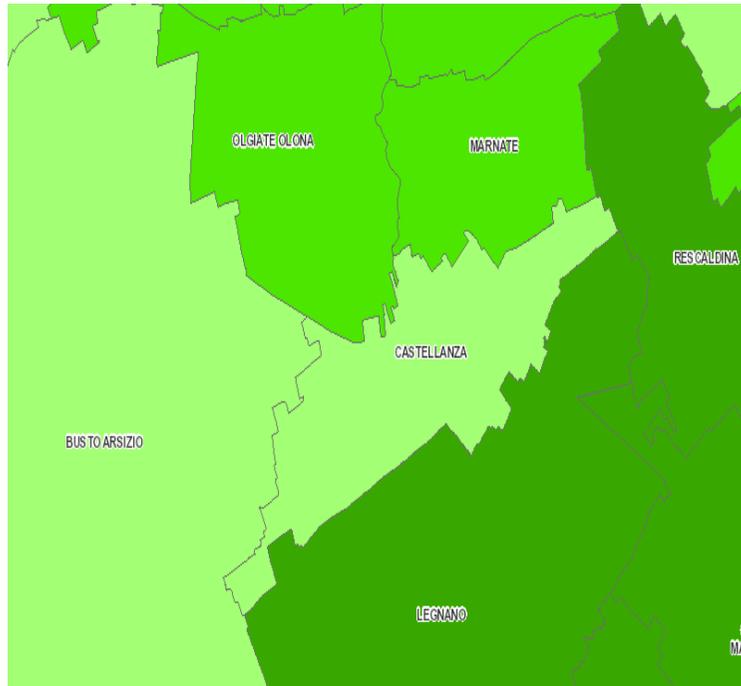
- È il documento con il quale si comunicano ai cittadini i risultati ottenuti e la valutazione degli stessi con riferimento a scostamenti ed impiego di risorse
- Il documento conclude il “Ciclo di gestione della *Performance*”

**2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2022**

	Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Reperibilità sul sito <a href="http://www.comune.castellanza.va.it">www.comune.castellanza.va.it</a>
<b>PROGRAMMAZIONE</b>	Linee Programmatiche di Mandato	Deliberazione di C.C. n° 58 del 20/10/2021	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Disposizioni Generali/Atti Generali</b> "
	Documento Unico di Programmazione-DUP (DUP)	Deliberazione di C.C. n° 5 del 21/03/2022	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Bilanci</b> "
	Bilancio di previsione economico-finanziario	Deliberazione di C.C. n° 5 del 21/03/2022	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Bilanci</b> "
	Piano Integrato delle Attività Organizzative 2022-2024	Deliberazione di G.C. n° 76 del 29/06/2022	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Performance</b> "
<b>VALUTAZIONE E MISURAZIONE</b>	Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance organizzativa e individuale</i>	Deliberazione di G.C. n° 61 del 29/03/2018	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " <b>Performance / Sistema di misurazione e valutazione della Performance</b> "
<b>RENDICONTAZIONE</b>	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022	Deliberazione di C.C. n° 7 del 28/04/2023	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Bilanci"

### 3. Il contesto esterno ed interno

#### 3.1. Il contesto esterno di riferimento



- **CONFINI:** Marnate, Olgiate Olona, Busto Arsizio, Legnano, Rescaldina
- **TERRITORIO:** superficie complessiva di 6,92 kmq, quasi totalmente pianeggiante
- **MOBILITÀ E TRASPORTO PUBBLICO:** Il territorio è attraversato ad est dall'Autostrada dei Laghi (A8), i cui svincoli con la viabilità ordinaria sono quelli di Castellanza e di Legnano, e dalla direttrice del Sempione SS 33 che a Sud si interseca con la strada statale Bustese SS 527 che attraversa l'estremo Sud del territorio comunale di Castellanza e ne segna a tratti il confine con il comune di Legnano. La stazione Ferroviennord di via Morelli si trova sulla tratta Milano - Saronno - Novara e Milano Malpensa (Malpensa Express): la prima fa capolinea alla stazione di Milano Cadorna, la seconda a Milano Centrale. Castellanza è collegata da due linee extraurbane di autotrasporto - una sull'asse del Sempione (STIE) l'altra sulla dorsale della Valle Olona (FNMAutotrasporti) ed è dotata di un servizio di trasporto urbano che, percorrendo le principali direttrici di traffico del territorio comunale, collega la stazione Trenord con i maggiori punti di interesse della città: le due cliniche (Humanitas Mater Domini e Multimedita), l'Università LIUC, l'Istituto Facchinetti, i principali supermercati (Esselunga e Il Gigante). Il servizio garantisce anche il trasporto scolastico per gli alunni della scuola secondaria.
- **SCUOLE PRESENTI:** n. 2 nidi comunali gestiti in concessione, 1 nido privato, 2 micronidi privati, 2 scuole dell'infanzia paritarie convenzionate con il Comune con annessa 1 sezione primavera per ciascuna scuola, 1 scuola dell'infanzia paritaria con annessa sezione primavera; 1 Istituto Comprensivo costituito da n. 2 plessi di scuola primaria e n. 1 plesso di scuola secondaria di primo grado; n. 2 scuole primarie paritarie, n. 3 scuole secondarie di primo grado paritarie; n. 2 scuole secondarie di secondo grado di cui n. 1 paritaria; n. 2 Università, dal 1991 l'Università LIUC e dal 2011 l'Istituto Universitario Carolina Albasio.
- **CENTRI CULTURALI:** Biblioteca Civica, Villa Pomini, sede della scuola di Musica, 1 Centro Culturale Polivalente, sede di alcune associazioni del territorio, la Sala Rotonda – sala ricreativa e n.1 Teatro parrocchiale in convenzione con il Comune.
- **VERDE PUBBLICO:** 759,6 kmq - superficie aree a verde pubblico, 10,98%

## 3.2. L'amministrazione in cifre – il contesto interno

LA POPOLAZIONE		Analisi dei mutamenti dinamici della popolazione			Commento
<b>POPOLAZIONE</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022*</b>	<p><b>Popolazione e fasce d'età</b></p> <p>I dati esposti evidenziano una lenta ma costante diminuzione della popolazione residente. La popolazione straniera dal 2020 al 2022 diminuisce di n. 171 unità (da 1.411 a 1.240) e anche l'incidenza percentuale della stessa sul totale della popolazione è scesa dal 9,85% al 08,90%.</p> <p>L'andamento demografico conferma un saldo naturale (bilancio nati/morti) negativo, dove a pesare è soprattutto il numero dei morti. Il numero dei nati, sebbene molto basso, si riavvicina ai valori del 2020.</p> <p>Relativamente alla struttura della popolazione per fasce d'età si registra nel 2022 un indice di vecchiaia (rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100) molto alto, pari al 249,09% (in aumento di 10 punti percentuali rispetto al 2020), e molto più alto rispetto a quello registrato in Italia (187,6%) e un indice di dipendenza strutturale (rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100) anch'esso molto alto, pari 66,79%. Tale valore indica una situazione di squilibrio generazionale più grave rispetto alla già grave situazione che si registra in media in Italia (57,5%).</p> <p><b>Densità</b></p> <p>La densità abitativa del Comune è molto elevata in relazione alla media della Provincia di Varese (732 ab/kmq). In base all'ultimo dato rilevato, Castellanza si colloca al 5° posto per densità abitativa (<i>fonte</i> <a href="http://www.tuttitalia.it">www.tuttitalia.it</a> - dati al 1° gennaio 2023).</p>
residenti al 31/12	14.328	14.077	13.939		
densità popolazione per Km <sup>2</sup>	2.070,52	2.034,25	2.014,31		
stranieri	1.411	1.288	1.240		
nati nell'anno	108	84	100		
deceduti nell'anno	195	174	192		
immigrati	536	553	635		
emigrati	513	647	681		
Saldo naturale (differenza tra nati e morti)	-87	-90	-92		
Saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	23	-94	-46		
Saldo censuario totale	22	-67			
*fonte ISTAT - dato provvisorio					

<b>STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE AL 31/12/2022</b>		Analisi dei dati relativi al personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, a tempo determinato o con contratto flessibile.			<b>Commento</b>
<b>PERSONALE IN SERVIZIO</b>	Segretario Generale	2020	2021	2022	
		1	1	1	
	Posizioni Organizzative	9	9	9	
	Dipendenti a tempo ind.	63	67	65	
	Dipendenti a tempo det.	2	1	0	
	Totale Personale in servizio	65	68	65	
<b>ETA' MEDIA DEL PERSONALE</b>	Posizioni organizzative	2020	2021	2022	
		9,00	9,00	9,00	
	Dipendenti	64,00	68,00	65,00	
	Età media	52,00	49,00	51,00	
<b>INDICI DI ASSENZA</b>	malattia+ferie+altro	2020	2021	2022	
		19,00%	17,41%	17,73%	
	malattia+altro	6,44%	6,80%	6,00%	

**Diminuzione del personale in servizio**

Nel triennio di riferimento il numero del personale in dotazione è rimasto pressochè invariato dopo una diminuzione registrata rispetto agli anni precedenti.

La nuova disciplina inerente alle capacità assunzionali degli enti locali, in vigore dal 20220, consentirà, medio tempore, di invertire il fenomeno di assottigliamento del contingente di personale in servizio.

**Il trend dell'età media**

L'effetto delle politiche restrittive decise negli anni antecedenti al 2020 in tema di assunzioni ha, di fatto, bloccato il ricambio generazionale all'interno di tutta la pubblica amministrazione e anche all'interno del Comune.

**Indici di assenza del personale**

Il dato relativo alle assenze del personale risulta costante e in linea con il dato nazionale.

LO STATO DI SALUTE FINANZIARIA				Commento													
INDICATORE 1,1	RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO (Incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anno</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trend Storico</td> <td>22,67</td> <td>23,83</td> <td>22,13</td> </tr> <tr> <td>comuni lombardi ab &gt;50.000 - 150.000</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	anno	2020	2021	2022	Trend Storico	22,67	23,83	22,13	comuni lombardi ab >50.000 - 150.000						
anno	2020	2021	2022														
Trend Storico	22,67	23,83	22,13														
comuni lombardi ab >50.000 - 150.000																	
INDICATORE 2,4	AUTONOMIA FINANZIARIA (Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anno</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trend Storico</td> <td>72,16</td> <td>73,47</td> <td>80,45</td> </tr> </tbody> </table>	anno	2020	2021	2022	Trend Storico	72,16	73,47	80,45							
anno	2020	2021	2022														
Trend Storico	72,16	73,47	80,45														
INDICATORE 2,5	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anno</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trend Storico</td> <td>100,21</td> <td>92,36</td> <td>94,86</td> </tr> </tbody> </table>	anno	2020	2021	2022	Trend Storico	100,21	92,36	94,86							
anno	2020	2021	2022														
Trend Storico	100,21	92,36	94,86														
INDICATORE 2,6	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anno</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trend Storico</td> <td>95,10</td> <td>86,54</td> <td>89,51</td> </tr> </tbody> </table>	anno	2020	2021	2022	Trend Storico	95,10	86,54	89,51							
anno	2020	2021	2022														
Trend Storico	95,10	86,54	89,51														
INDICATORE 4,4	Spesa di personale pro-capite: (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anno</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trend Storico</td> <td>204,46</td> <td>201,16</td> <td>206,48</td> </tr> <tr> <td>comuni lombardi ab &gt;50.000 - 150.000</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	anno	2020	2021	2022	Trend Storico	204,46	201,16	206,48	comuni lombardi ab >50.000 - 150.000						
anno	2020	2021	2022														
Trend Storico	204,46	201,16	206,48														
comuni lombardi ab >50.000 - 150.000																	
INDICATORE 7,2	Investimenti diretti pro-capite (in valore assoluto)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anno</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trend Storico</td> <td>90,02</td> <td>92,59</td> <td>138,42</td> </tr> </tbody> </table>	anno	2020	2021	2022	Trend Storico	90,02	92,59	138,42							
anno	2020	2021	2022														
Trend Storico	90,02	92,59	138,42														
INDICATORE 10,4	Indebitamento pro-capite (in valore assoluto)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anno</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trend Storico</td> <td>210,95</td> <td>453,45</td> <td>206,05</td> </tr> </tbody> </table>	anno	2020	2021	2022	Trend Storico	210,95	453,45	206,05							
anno	2020	2021	2022														
Trend Storico	210,95	453,45	206,05														

**La rigidità strutturale e per indebitamento** - Gli indici che esprimono la rigidità danno contezza della quota di entrate ordinarie che sono assorbite da spese che possiamo definire “obbligatorie” per l’ente, e cioè quelle relative al personale e quelle destinate a pagare i mutui contratti per la realizzazione delle opere pubbliche. Minore è il valore di rigidità strutturale e maggiore è la discrezionalità delle scelte che la politica può assumere per decidere a quali dei bisogni rappresentati dalla collettività rispondere.

**Autonomia finanziaria** - Le risorse finanziarie che il Comune utilizza per svolgere i compiti e le funzioni che gli sono attribuiti dalla legge e, quindi, sostanzialmente, per far fronte ai bisogni della collettività amministrata, sono costituite essenzialmente dai tributi comunali e dalle entrate per i servizi che l’ente offre ai cittadini (cosiddette “risorse proprie”), oltreché dai trasferimenti statali o da altri enti del settore pubblico (cosiddetta “finanza derivata”).

L’indice riportato nella tabella - che individua l’autonomia finanziaria - rileva la capacità dell’Ente di far fronte alle proprie spese correnti (che sono le spese necessarie al funzionamento dell’Ente ed all’erogazione dei servizi) con entrate di propria competenza, ossia i corrispettivi e le tariffe relative a servizi (centri estivi, asilo nido etc.) ed i tributi comunali (addizionale IRPEF, Tassa rifiuti, Imu, etc.).

Dall’anno 2016 è cambiata la modalità di “misurare” la salute finanziaria degli enti locali. Con Decreto del 22/12/2015 il Ministero dell’Interno ha approvato, infatti, il “Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio degli enti locali e dei loro enti ed organismi strumentali”. Il Piano misura diverse casistiche del bilancio, in particolare: la rigidità strutturale del bilancio; le entrate correnti; le spese di personale; l’esternalizzazione dei servizi; gli interessi passivi; gli investimenti; i debiti non finanziari; i debiti finanziari; la composizione dell’avanzo presunto; il disavanzo presunto; il fondo pluriennale vincolato; le partite di giro e i servizi conto terzi mettendo in rilievo i principi della buona amministrazione, vale a dire l’efficienza, l’efficacia e l’economicità.

Il piano degli indicatori rileva per ogni ente locale tutte le criticità e le potenzialità della gestione delle entrate e delle spese, con una particolare attenzione alla gestione di cassa, (riscossioni e liquidazioni rispetto agli accertamenti e impegni stanziati), al fine di evidenziare il grado di efficienza e di virtuosità degli enti.

Gli indici presenti nel piano consentono di analizzare la gestione dell’ente locale, evidenziando i parametri di criticità specifici e consentendo anche di evidenziare in anticipo situazioni di potenziale predissesto o dissesto.

In sintesi, il piano degli indicatori è uno strumento in grado di rilevare l’andamento contabile e gestionale dell’ente.

Sono due i modelli che gli enti devono stilare: uno in fase di stesura del bilancio di previsione; l’altro nella fase di redazione del rendiconto di gestione. Il primo modello comprende indici e valori relativi ai risultati attesi di bilancio, il secondo indica invece i risultati e gli obiettivi raggiunti nell’esercizio finanziario, mediante la trasformazione dei dati contabili in indici.

#### 4. Risultati Performance

##### 4.1 Albero della performance



**4.2 I temi / gli obiettivi strategici**

Le Linee programmatiche, successivamente trasfuse nel Documento Unico di Programmazione (DUP) adottato dal Consiglio Comunale con atto n. 5 del 21/03/2022, nella sezione strategica SeS traduce le linee programmatiche di Mandato (approvate con deliberazione consiliare n° 58 del 20/10/2021) nei seguenti 5 temi chiave che si sono concretizzati in obiettivi strategici:



### **4.3 - Il sistema premiale dei Responsabili di settore**

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di settore è connotata da un forte legame fra la valutazione dei risultati dell'organizzazione ed il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

L'attuale sistema di valutazione per il personale dirigente è, infatti, il risultato di una riflessione complessiva in tema di gestione delle risorse umane sviluppatasi all'interno dell'amministrazione comunale che ha portato, nell'anno 2018, ad una revisione complessiva del sistema di misurazione valutazione della performance (S.Mi.Va.P.) per adeguarlo alle modifiche normative introdotte dal d.lgs. 25.05.2017, n. 74 al d.lgs. 27.10.2009, n. 150 e valorizzare la cultura del risultato.

Il sistema approvato evidenzia il collegamento tra la pianificazione strategica dell'ente contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e la programmazione annuale degli obiettivi attraverso cui essa si realizza (PEG), e valorizza la performance di sistema o organizzativa nell'ottica del miglioramento continuo e ponderato dei processi di erogazione di servizi alla cittadinanza e del presidio del rischio di corruzione, evidenziando lo stretto legame esistente tra performance management e risk management dell'organizzazione stessa.

Il sistema approvato è altresì preordinato al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative di riferimento in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La misurazione e la valutazione sono, quindi, strumenti utili per orientare le scelte di governo e assicurare una maggiore trasparenza dei processi decisionali. La sua valenza è anche organizzativa, perché permette di rendere chiari e trasparenti i ruoli e le responsabilità degli attori e di rilevare e misurare le prestazioni e le competenze dei dipendenti.

### **4.4 Risultati obiettivi individuali**

In allegato le schede riassuntive che danno conto del raggiungimento degli obiettivi individuali che complessivamente fanno registrare il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati nella percentuale del 85%.

## **5. Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

Il Comune di Castellanza, con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 27 aprile 2022, ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (P.T.P.C.T., successivamente assorbito nel PIAO approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76/2022) che contiene le misure obbligatorie, specifiche e trasversali utili a prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo e gli obiettivi per l'anno 2021 riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità; il P.T.P.C.T. contiene, inoltre, nella sezione dedicata alla Trasparenza, la mappatura degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), in data 12 gennaio 2022, ha predisposto e pubblicato sul sito istituzionale, nella specifica sezione in Amministrazione Trasparente, la relazione annuale prevista dall'art.1 comma 14 della Legge 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C.T.

Infine, allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, l'A.N.AC., nell'adunanza del 13 aprile 2022, con la delibera n. 201, ha individuato specifiche categorie di dati di cui, ex art. 44 del d.lgs. 33/2013, gli OIV o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni che non abbiano un OIV, sono tenuti ad attestare la pubblicazione al 31 maggio 2022. L'attestazione, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente / Controlli e rilievi sull'amministrazione".

## 6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

La redazione della Relazione sulla *performance*, e così anche il processo di valutazione della *performance* individuale, è stata avviata all'inizio del mese di maggio 2023, successivamente alla redazione della proposta del rendiconto dell'esercizio finanziario dell'anno 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 28/04/2023.

Di seguito si riporta nel dettaglio il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione sulla *performance*.

FASE	SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	TEMPI di attuazione	RESPONSABILITA'
<b>Sviluppo dei contenuti e stesura informazioni e dati sui risultati degli obiettivi della performance organizzativa di Ente e dei Settori e delle altre parti di competenza</b>	Segretario Generale	entro maggio	Stesura delle parti di interesse riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ lo stato di attuazione delle politiche e i risultati della performance organizzativa</li> <li>✓ lo stato di attuazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e degli obblighi sulla trasparenza.</li> </ul>
<b>Elaborazione dei contenuti di interesse della Relazione</b>	Segretario Generale	entro 10 giugno	L'intera struttura è coinvolta per giungere dalla definizione della proposta di Relazione sulla Performance nelle parti di interesse.
<b>Stesura informazioni e dati sui risultati della performance individuale</b>	Segretario Generale / Responsabile Settore affari Generali	entro 10 giugno	Stesura della parte di interesse sui risultati della Performance individuale
<b>Valutazione proposta del documento Relazione sulla Performance</b>	Sindaco e Assessori Nucleo di Valutazione Dirigenti	entro 26 giugno	Trasmissione documento e recepimento eventuali modifiche e/o integrazioni e/o valutazioni.
<b>Approvazione della Relazione</b>	Giunta Comunale	entro 29 giugno	Responsabilità sui contenuti della Relazione della Performance.
<b>Validazione della Relazione</b>	Nucleo di Valutazione	entro 30 giugno	Verifica finale dei contenuti e sua validazione ai fini dell'efficacia e dell'accesso agli istituti di premialità.
<b>Pubblicazione della Relazione</b>	Servizio Staff Segreteria Generale	entro 30 giugno	Assolvimento obbligo di pubblicazione sul sito nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente