



COMUNE DI RHO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2018

PRESENTAZIONE

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

Il Peg/Piano della Performance 2018 - 2020, redatto secondo quanto disposto dal D. Lgs. n. 150/2009 nell'ambito del Ciclo della Performance, pone l'accento sugli obiettivi individuati a partire dai programmi e progetti contenuti nel Documento Unico di Programmazione, coerentemente con le linee di mandato.

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

La Relazione sulla Performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nell'anno precedente. La Relazione sulla Performance 2018 rappresenta la fase conclusiva del Ciclo della Performance: attraverso questo documento vengono rendicontati in modo chiaro e puntuale i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati all'inizio dell'anno.

Questa Relazione dà quindi conto ai cittadini rhodensi e alla generalità degli stakeholder del grado di attuazione degli obiettivi indicati nel Piano della Performance 2018 - 2020 approvato dalla Giunta comunale e fornisce una misura della performance realizzata dall'Amministrazione nel 2018.

Indice

IL COMUNE DI RHO IN SINTESI.....	3
Performance organizzativa di Ente	10
Performance organizzativa Segretario.....	18
Performance organizzativa di Struttura	20
Performance individuale - Obiettivi dirigenziali.....	29
Analisi di genere al 31.12.2018.....	37

IL COMUNE DI RHO IN SINTESI

Il territorio e la popolazione al 31/12

	2016	2017	2018
Kmq Superficie territoriale:	22,41	22,41	22,41
Km strade comunali:	138,28	138,28	138,28
Km illuminazione pubblica:	134,23	134,23	134,50
Popolazione residente:	50.767	50.904	50.602
di cui popolazione straniera:	4.954	5.301	5.720
Densità di popolazione:	2.265	2.271	2.258
Saldo demografico:	333	138	-302
Famiglie:	23.349	23.470	23.372
Componenti per famiglia:	2,17	2,17	2,17
Minori (0-17 anni):	7.916	7.896	7.486
Popolazione prima infanzia (0 - 2 anni):	1.288	1.272	815
Utenza scolastica (3 -13 anni):	4.805	4.838	4.487
Giovani (14-24 anni):	5.020	5.055	4.638
Adulti (25-65 anni):	28.397	28.225	28.705
Anziani (oltre 65 anni):	11.257	11.514	11.064
➤ di cui anziani residenti in famiglia:	11.129	11.384	10.925
➤ anziani residenti in casa di riposo:	128	130	139
Tasso invecchiamento popolazione:	22,47%	22,62%	21,86

Organizzazione in “cifre”- dati al 31/12

		2016	2017	2018
Segretario	n.	1,00	1,00	1,00
Dirigenti Comunali	n.	4,00	5,00	5,00
Dipendenti Comunali senza dirigenti	n.	266,00	258,00	253,00
Dipendenti per mille abitanti	n.	5,32	5,17	5,09
Età media dipendenti	anni	51,40	52,13	52,60
Permanenza media anni nell'ente	anni	20,67	21,47	21,64
Turnover in entrata (n. nuovi dipendenti/totale dipendenti)	%	1,85	1,52	1,55
Responsabilizzazione personale (n. dirigenti e quadri p.o./totale dipendenti)	%	5,19	5,70	5,81
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti scuola dell'obbligo/totale dipendenti)	%	23,70	22,05	21,31
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti diplomati/totale dipendenti)	%	58,89	57,79	57,36
Livello di istruzione del personale (n. dipendenti laureati/totale dipendenti)	%	17,41	20,15	21,31
Costo formazione procapite (costo formazione/totale dipendenti)	€	124,70	134,40	125,06

Analisi benessere organizzativo - indicatori Valori al 31/12

		2016	2017	2018
N. dipendenti cessati per dimissioni	n.	1,00	3,00	9,00
N. dipendenti cessati per mobilità	n.	1,00	3,00	2,00
N. infortuni	n.	6,00	7,00	7,00
N. dipendenti assunti a tempo indeterminato	n.	5,00	4,00	4,00
Stato di salute dei dipendenti (n. giorni di assenze per infortunio/totale dipendenti)	n.	0,60*	0,56*	0,31*
Stato di salute dei dipendenti (n. giorni di assenze per malattia/totale dipendenti)	n.	9,36*	8,27*	8,34*
Part time (n. dipendenti part time/totale dipendenti)	%	21,11	20,15	20,54

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

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

		2016	2017	2018
Presenza femminile (n. dipendenti donne/totale dipendenti)	%	58,52	58,17	58,91
Responsabili donne (n. dirigenti e quadri p.o. donne/n. dirigenti e quadri p.o.)	%	28,57	40,00	40,00

La salute finanziaria

Modello	Indicatore	Formula		2016	2017	2018
	Grado di attendibilità delle previsioni iniziali di entrate correnti	Previsioni definitive/Previsioni iniziali	%	101,26	100,55	103,02
	Grado di attendibilità delle previsioni iniziali di spesa corrente	Previsioni definitive/Previsioni iniziali	%	101,26	102,44	100,02
Entrate	Indicatore	Formula		2016	2017	2018
	Grado di autonomia finanziaria	(Entrate Tributarie + Extratributarie)/Entrate Correnti	%	94,53	93,48	92,86
	Pressione tributaria pro capite	gettito entr. trib tit. I/tot. abitanti	€	534,37	547,31	543,14
	Dipendenza da trasferimenti statali	Contributi trasferimenti pubblici/(totale spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	%	5,4	6,47	6,75
	Grado di copertura economica, equilibrio economico	entrate correnti/(totale spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	%	98,72	99,71	97,34
	Velocità riscossione entrate proprie (competenza)	riscossioni tit. I + III/accertamenti tit. I + III	%	62,54	58,46	62,25

Spese	Indicatore	Formula		2016	2017	2018
	Spesa corrente procapite	Spesa corrente/tot. abitanti	€	712,50	699,56	738,28
	Investimenti annui pro capite	spesa investimenti annui/tot. abitanti	€	161,23	138,16	135,80
	Rigidità strutturale	(Spesa Personale + Rimborso Mutui Q.I.e Q.C.)/Entrate Correnti	%	43,17	40,61	41,17
	Rigidità per costo del personale	Spesa Personale/Entrate Correnti	%	21,12	21,18	20,80
	Incidenza spesa del personale sulla spesa corrente	Spesa del Personale/Spese Correnti	%	24,93	24,66	23,98
	Velocità di pagamento spese correnti (competenza)	pagamenti tit. I/impegni tit. I	%	64,69	61,79	71,18
Residui	Indicatore	Formula		2016	2017	2018
	Velocità riscossione entrate proprie (residui)	riscossioni tit. I + III/accertamenti tit. I + III	%	55,06	51,36	56,30
	Velocità di pagamento spese correnti (residui)	pagamenti tit. I/impegni tit. I	%	76,54	85,96	80,52
	Incidenza residui attivi correnti	Totale residui attivi Tit. I e III/Totale accertamenti di competenza Tit. I e III	%	59,63	68,61	59,28
	Incidenza residui passivi correnti	Totale residui passivi Tit. I/Totale impegni di competenza Tit. I	%	44,87	44,10	36,63

Indebitamento	Indicatore	Formula		2016	2017	2018
	Indebitamento pro capite	indebitamento/popolazione	€	1.068,79	998,85	886,05
	Livello di indebitamento nel tempo	Trend livello di indebitamento nel tempo	€ migliaia	54.259,00	50.846,00	44.835.956,17
	Rigidità del bilancio per l'indebitamento	Rimborso Mutui (Q.I.+Q.C.)/Entrate Correnti	%	22,04	19,43	20,38
Finanza pubblica	Indicatore	Formula		2016	2017	2018
	Rispetto tempi medi di pagamento	Rispetto tempi medi stabiliti dalla normativa vigente	si/no	no	no	no

Performance organizzativa di Ente

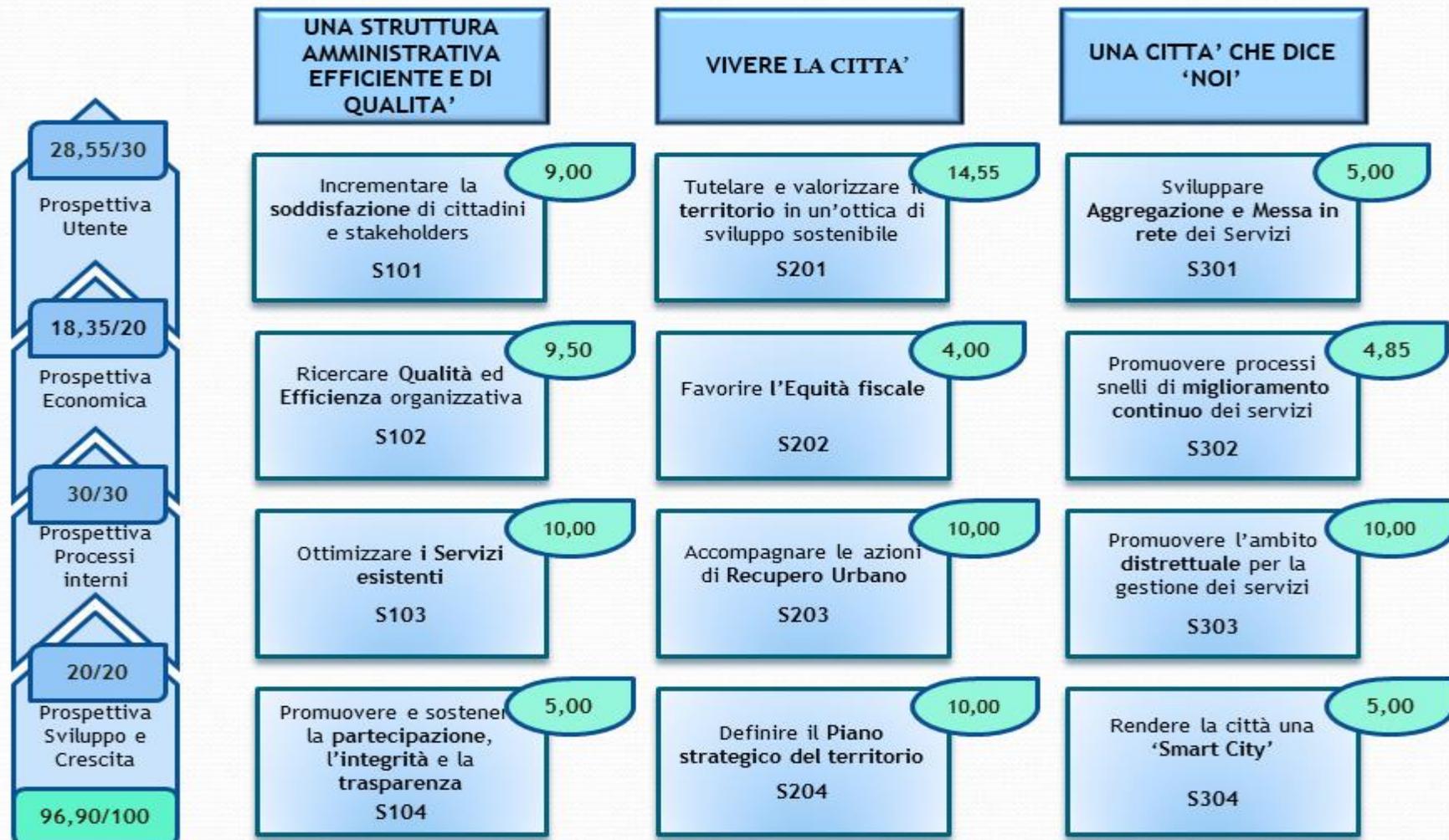
Ai fini della misurazione della performance organizzativa di Ente rilevano i seguenti due macro ambiti a cui sono associati i seguenti pesi % e obiettivi:

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI	PESO %	RISULTATI ATTESI	RISULTATI RAGGIUNTI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Impatti dell'azione amministrativa	60	Realizzazione obiettivi strategici contenuti nella mappa strategica	60	95/100 (vedi pesatura Peg/Piano Performance 2018-2020)	97/100	100,00%	36,00
		Raggiungimento indicatori di performance strategici (vedi Peg/Piano Performance 2018-2020)	40	grado medio di realizzazione 90/100 (valore di riferimento per ciascun indicatore: +/- 3% rispetto al biennio precedente)	82/100	91,00%	22,00
Stato di salute dell'amministrazione	40	Raggiungimento indicatori attinenti sia la gestione finanziaria del bilancio sia la gestione del Personale e delle Relazioni (vedi Peg/Piano Performance 2018-2020)	100	grado medio di realizzazione 90/100 ; valore di riferimento per ciascun indicatore: +/-3% rispetto al triennio precedente. (vedi tabella)	57/100	63,00%	25,00
							83,00

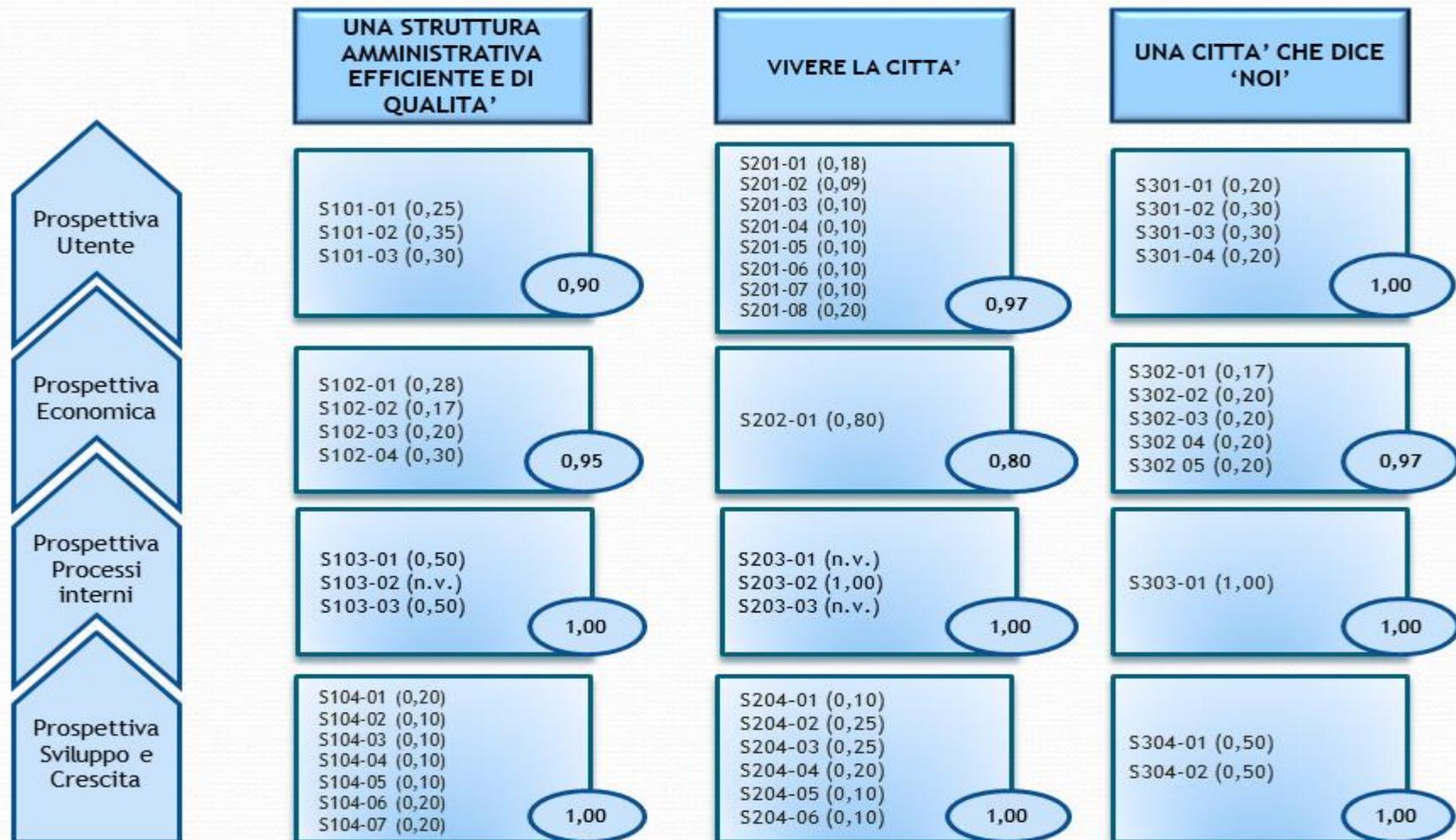
Il grado di realizzazione dei macroambiti e della performance è espresso senza cifre decimali, con arrotondamento per difetto in presenza di valori con cifre decimali da 0 a 49, e per eccesso in presenza di importi con cifre decimali da 50 a 99.

Il grado di realizzazione della Performance organizzativa di Ente dell'anno 2018 si attesta al 83 %, considerati i gradi di realizzazione dei due macro ambiti di misurazione individuati nel Peg/Piano Performance 2018/2020.

Mappa Strategica 2018 Grado realizzazione Performance organizzativa



Grado realizzazione obiettivi strategici 2018



INDICATORI STRATEGICI DI PERFORMANCE CONTENUTI NELLA MAPPA STRATEGICA

n.	Indicatori di performance	2016	2017	MEDIA BIENNIO	3%	-3%	2018	grado realizz.ne
1	Tasso generale di soddisfazione di cittadini e stakeholders su Sportello al Cittadino	84,87%	86,40%	85,64%	88,20%	83,07%	83,70%	1,00
1	Tasso generale di soddisfazione di cittadini e stakeholders Servizio nido	73,33%	87,00%	80,17%	82,57%	77,76%	80,30%	1,00
1	Rigidità strutturale (quota entrate correnti assorbita dalle spese fisse - personale e interessi)	26,59%	26,23%	26,41%	27,20%	25,62%	25,17%	1,00
1	Spese di funzionamento pro-capite (spese per il personale, per acquisto beni e servizi, altre spese correnti in rapporto alla popolazione)	€ 712,50	€ 699,56	€ 706,03	€ 727,21	€ 684,85	€ 738,28	0,00
1	Unità Personale ogni 1000 abitanti (unità di personale comunale al 31.12/1000 ab.)	5,32	5,17	5,25	5,40	5,09	5,09	1,00
1	Incidenza spese di personale (misura l'incidenza delle spese di personale - interv. 1 - sulle entrate correnti)	21,12%	21,18%	21,15%	21,78%	20,52%	20,80%	1,00
1	Costo di indebitamento annuo (misura quota capitale e quota interessi)	€ 9.411.871,75	€ 8.053.646,73	€ 8.732.759,24	€ 8.994.742,02	€ 8.470.776,46	€ 8.777.961,85	1,00
1	Autonomia impositiva - tributaria (incidenza delle entrate tributarie sulle entrate correnti)	63,54%	67,21%	65,38%	67,34%	63,41%	63,81%	1,00
1	Spesa per istruzione (spesa per funzioni di istruzione/tot. spese correnti)	9,59%	10,09%	9,84%	10,14%	9,54%	10,13%	1,00

1	Grado di Copertura della domanda sul servizio 'Asilo Nido' (posti disponibili/utenti potenziali)	14,21%	14,78%	14,50%	14,93%	14,06%	23,68%	1,00
1	Spese per sicurezza (spese per funzioni di Polizia locale/tot. spese correnti)	6,18%	6,30%	6,24%	6,43%	6,05%	6,57%	0,00
1	Spesa per cultura, sport, turismo (spesa per funzioni culturali, sport, turismo/tot. spese correnti)	7,83%	7,71%	7,77%	8,00%	7,54%	7,83%	1,00
1	Spesa per servizi sociali (spesa per funzioni sociali/tot. spese correnti)	25,41%	25,40%	25,41%	26,17%	24,64%	25,26%	1,00
1	Copertura del Servizio Disabili (richieste di presa in carico /richieste accolte)	85,48%	72,73%	79,11%	81,48%	76,73%	87,76%	1,00
0	Copertura del Servizio Anziani (% anziani >65 anni residenti che ha usufruito di servizi sociali)	15,42%	16,61%	16,02%	16,50%	15,53%	9,89%*	nv
1	Spesa per la gestione del Territorio e Ambiente (spesa funzioni Gestione del Territorio e Ambiente/tot. spese correnti)	9,26%	9,52%	9,39%	9,67%	9,11%	9,35%	1,00
1	Disponibilità di verde urbano (mq di verde pubblico/abitante)	24,34	24,86	24,60	25,34	23,86	24,93%	1,00
0	Raccolta differenziata dei rifiuti (% sul totale rifiuti prodotti)	67,23%	67,34%	67,29%	69,30%	65,27%	76,52%	nv
1	Superficie urbanizzata (mq di area urbanizzata/mq di territorio)	65,60%	65,60%	65,60%	67,57%	63,63%	65,60%	1,00
1	Giornate di superamento dei limiti per il pm 10 in almeno una centralina	79,00	83,00	81,00	83,43	78,57	46,00	1,00

1	Spesa per trasporto pubblico (spesa pro capite)	€ 32,21	€ 30,46	€ 31,34	€ 32,28	€ 30,39	€ 28,73	0,00
1	Media giornaliera utenti trasporto pubblico	1.190,00	1.196,00	1.193,00	1.228,79	1.157,21	1.210,00	1,00
1	Iscritti attivi al servizio biblioteca (iscritti che hanno richiesto almeno un prestito nell'anno)	4.165,00	3.909,00	4.037,00	4.158,11	3.915,89	3.636,00	0,00
1	Circolazione del patrimonio della biblioteca (n. documenti disponibili/n. prestiti documenti biblioteca)	1,3000	0,953	1,13	1,16	1,09	1,15	1,00
1	N° Comuni con cui si gestiscono servizi in forma associata	34,00	34,00	34,00	35,02	32,98	34,00	1,00
1	N° associazioni che gestiscono impianti sportivi del Comune tramite Convenzione	17,00	19,00	18,00	18,54	17,46	20,00	1,00
1	N° associazioni e realtà coinvolte in eventi	200,00	192,00	196,00	201,88	190,12	164,00	0,00
1	Eventi organizzati e/o sostenuti dal Comune (patrocini, contributi e tariffa agevolata)	256,00	456,00	356,00	366,68	345,32	433,00	1,00
1	% Spesa sociale gestita da Sercop per il Comune di Rho/tot. spesa sociale	14,29%	15,57%	14,93%	15,38%	14,48%	14,98%	1,00
1	N° Inserimenti lavorativi tramite affidamento di servizi ausiliari dell'Amministrazione Comunale	41,00	48,00	44,50	45,84	43,17	45,00	1,00
28								23,00

Performance attesa	28,00	82,00%
Performance realizzata	23,00	

INDICATORI ATTINENTI SIA LA GESTIONE FINANZIARIA DEL BILANCIO SIA LA GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE RELAZIONI INDIVIDUATI NEL PEG/PIANO PERFORMANCE 2018-2020

	Indicatore	Formula		2015	2016	2017	Valore atteso	MEDIA TRIENNIO	3%	-3%	2018	grado realizz.ne
1	Capacità di accertamento entrate correnti	importo accertato a seguito di verifiche	€	2.857.205,85	3.543.405,58	2.531.336,32	+/-3% rispetto al triennio precedente	2.977.315,92	3.066.635,39	2.887.996,44	2.151.678,00	0,00
1	Rispetto Patto di stabilità	Rispetto del Patto di Stabilità	si/no	si	si	si	si				si	1,00
1	Incidenza spesa di personale	spesa di personale/spesa corrente	%	24,84	24,93	24,66	+/-3% rispetto al triennio precedente	24,81	25,55	24,07	23,98	1,00
1	Rispetto limite di spesa su personale	rispetto del limite di legge	si/no	si	si	si	si	-	-	-	si	1,00
1	Capacità organizzativa del personale	ore totali di straordinario/ totale dipendenti	n.	29,18	33,52	24,82	+/-3% rispetto al triennio precedente	29,17	30,05	28,30	26,75	1,00
1	Capacità organizzativa del personale	totale giorni di ferie residui/n. dipendenti	n.	14,81	15,82	17,1	+/-3% rispetto al triennio precedente	15,91	16,39	15,43	20,79	0,00
1	Grado aggiornamento	n. partecipanti a corsi di formazione	n.	227,00	238,00	245,00	+/-3% rispetto al triennio precedente	236,67	243,77	229,57	125,00	0,00
7												4,00

Performance attesa	7,00	57,00%
Performance realizzata	4,00	

Performance organizzativa Segretario

Performance organizzativa Segretario

Strumenti	Area della Compliance	punteggio realizzato	Area della Performance	punteggio realizzato	Area dell' Accountability	punteggio realizzato
Piano Anticorruzione	Schede su analisi processi Aree, secondo nuova metodologia ANCI	40/40	Analisi costi servizi con comparazione prezzi standard	30/30	Rendicontazione attività servizi attraverso analisi dati disponibili	20/30
Controlli interni	Analisi e relazione su determine Aree	60/60	Analisi dati di Performance Aree diverse	10/20	Comunicare esiti controlli in maniera efficace	20/20
Coordinamento Dirigenti e Struttura organizzativa	Coordinamento Aree per nuovo Regolamento Privacy	50/50	Conduzione Conferenza Servizi per eventi	20/20	Rendicontazione Contratto di Quartiere Lucernate e PRUACCS Mazzo	30/30
Ciclo della Performance	Garantire coordinamento e aggiornamento Obiettivi Strategici Aree	30/30	Proposta di Mappa strategica e Catalogo Obiettivi strategici per il D.U.P. 2018	40/40	Supervisione della Relazione sulla Performance	30/30
Piano della Trasparenza	Applicare D.lgs. 97/2016 (FOIA)	50/50	Disporre monitoraggio periodico	20/20	Comunicare le azioni di maggiore trasparenza	20/30
		230/230		120/130		120/140
					totale	470/500

Performance organizzativa di Struttura

Ai fini della misurazione della performance organizzativa di Struttura nel Peg/Piano performance 2018/2020 sono stati individuati i seguenti due macro ambiti a cui sono associati i pesi % e obiettivi:

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

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

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

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	% REALIZZAZIONE Performance organizzativa di Struttura
Staff Segretario	100,00%
AREA 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione	99,00%
AREA 2 - Servizi alla Persona	100,00%
AREA 3 - Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici	95,00%
AREA 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate	90,00%
Polizia Locale	100,00%

Staff Segretario

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	97,62/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	0%			45,000
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	100%	100/100		
Staff Segretario						100,000

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

Area 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	98,63/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	84,61/100	94,02%	44,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	100/100	100,00%	
Area 1/Affari Generali, Personale e Organizzazione - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						99,00

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

Area 2 - Servizi alla Persona

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	98,98/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	96,43/100	100,00%	45,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	100/100	100,00%	
Area 2/Servizi alla Persona - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						100,00

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

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

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	100/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	71,79/100	79,77%	40,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	100/100	100,00%	
Area 3/Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						95,00

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

Area 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	86,92/100	100,00%	53,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	57,89/100	64,32%	37,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	100/100	100,00%	
Area 4/Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						90,00

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

Polizia Locale

MACRO AMBITO DI MISURAZIONE	PESO %	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	PESO %	RISULTATI CONSEGUITI	% parametrata ai fini della realizzazione del macroambito di valutazione	Punteggio
Grado di attuazione della strategia	55	Realizzazione da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi operativi assegnati - valore atteso 90/100 (vedi piano dettagliato obiettivi)	100%	91,36/100	100,00%	55,00
Portafoglio delle attività e dei servizi	45	Rispetto da parte di ciascuna struttura per i procedimenti di competenza dei termini fissati nel repertorio dei procedimenti - valore atteso 90/100	50%	100/100	100,00%	45,00
		Attuazione da parte di ciascuna struttura degli adempimenti di propria competenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" - valore atteso 90/100	50%	100/100	100,00%	
Polizia Locale - Grado di realizzazione Performance organizzativa di Struttura						100,00

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

Performance individuale - Obiettivi dirigenziali

Misurazione performance individuale - sintesi

AREA DI RESPONSABILITÀ	RESPONSABILE	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Segretario generale	Matteo Bottari	95,05/100
Area 1 - Affari Generali, Personale e Organizzazione	Emanuela Marcocchia	100,00/100
Area 2 - Servizi alla Persona	Marco Dallatomasina	95,00/100
Area 3 - Pianificazione, Gestione, Tutela del territorio, Lavori Pubblici	Sara Morlacchi	100,00/100
Area 4 - Servizi di Programmazione Economica e delle Entrate	Vittorio Dell'Acqua	83,40/100
Polizia Locale	Antonino Frisone	100,00/100

Matteo Bottari - Segretario Generale

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVO	Grado realizzazione OBIETTIVO Ponderato
Piano Anticorruzione	20	1,00	20,00
Piano della Trasparenza	15	1,00	15,00
Sistema di valutazione Dirigenti e dipendenti	15	0,67	10,05
Responsabilità dei Contratti di Quartiere Lucernate e Mazzo di Rho	20	1,00	20,00
UNA CITTA' DI QUALITA' Predisposizione di questionari di 'customer satisfaction' per i servizi comunali (per piattaforma informatica di ASCOLTO ATTIVO e valutazione performance)	20	1,00	20,00
Stesura Nuovo Regolamento incentivi funzioni tecniche	10	1,00	10,00
	100		95,05

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

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Realizzazione progetti di 'smart city'	20	1,00	20,00
Adeguamento a nuove norme sulla protezione dei dati (Privacy)	10	1,00	10,00
Sviluppo e miglioramento del servizio assicurazioni	10	1,00	10,00
UNA CITTA' DI QUALITA' Predisposizione di questionari di 'customer satisfaction' per i servizi comunali (per piattaforma informatica di ASCOLTO ATTIVO e valutazione performance)	10	1,00	10,00
Garantire gli incassi delle entrate di propria competenza	10	1,00	10,00
Nuovo modello di Gestione protezione dati personali	20	1,00	20,00
Stesura Nuovo Regolamento incentivi funzioni tecniche	20	1,00	20,00
	100		100,00

Marco Dallatomasina Direttore Area 2 - Servizi alla Persona

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Sviluppare il sistema culturale cittadino	10	1,00	10,00
Predisporre Appalti Servizi in scadenza perseguendo condizioni economicamente più vantaggiose	10	1,00	10,00
Alloggi ERP	20	1,00	20,00
Incrementare il supporto al turismo in città	10	1,00	10,00
UNA CITTA' DI QUALITA' Predisposizione di questionari di 'customer satisfaction' per i servizi comunali (per piattaforma informatica di ASCOLTO ATTIVO e valutazione performance)	10	1,00	10,00
Garantire gli incassi delle entrate di propria competenza	20	1,00	20,00
Nuovo modello di Gestione protezione dati personali	10	1,00	10,00
Stesura Nuovo Regolamento incentivi funzioni tecniche	10	0,50	5,00
	100		95,00

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

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Attuazione del Bando 'Attract' sulla valorizzazione dell'offerta territoriale	20	1,00	20,00
Modello SUAP intercomunale per Comuni del Patto Nord-Ovest Milano	20	1,00	20,00
Migliorare l'arredo urbano e la cura della città	10	1,00	10,00
PIANO STRATEGICO	10	1,00	10,00
UNA CITTA' DI QUALITA' Predisposizione di questionari di 'customer satisfaction' per i servizi comunali (per piattaforma informatica di ASCOLTO ATTIVO e valutazione performance)	10	1,00	10,00
Garantire gli incassi delle entrate di propria competenza	10	1,00	10,00
Nuovo modello di Gestione protezione dati personali	10	1,00	10,00
Stesura Nuovo Regolamento incentivi funzioni tecniche	10	1,00	10,00
	100		100,00

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

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Assicurare tempistica per approvazione atti a valenza generale	20	0,67	13,40
Migliorare il Bilancio consolidato e Piano razionalizzazione società partecipate	20	1,00	20,00
Responsabilità della Centrale Unica di Committenza (C.U.C.)	20	1,00	20,00
UNA CITTA' DI QUALITA' Predisposizione di questionari di 'customer satisfaction' per i servizi comunali (per piattaforma informatica di ASCOLTO ATTIVO e valutazione performance)	10	0,00	0,00
Garantire gli incassi delle entrate di propria competenza	10	1,00	10,00
Nuovo modello di Gestione protezione dati personali	10	1,00	10,00
Stesura Nuovo Regolamento incentivi funzioni tecniche	10	1,00	10,00
	100		83,40

Antonino Frisone - Comandante Corpo Polizia Locale

Obiettivo	Peso	Grado realizzazione OBIETTIVI	Grado realizzazione OBIETTIVI Ponderato
Presidio del Territorio e messa in sicurezza di situazione critiche	30	1,00	30,00
Revisione Security Point e sviluppo servizi di prevenzione e controllo nei quartieri	=	N.V.	N.V.
Aiuto di vicinato	10	1,00	10,00
UNA CITTA' DI QUALITA' Predisposizione di questionari di 'customer satisfaction' per i servizi comunali (per piattaforma informatica di ASCOLTO ATTIVO e valutazione performance)	10	1,00	10,00
Garantire gli incassi delle entrate di propria competenza	20	1,00	20,00
Nuovo modello di Gestione protezione dati personali	10	10,00	10,00
	80		80,00

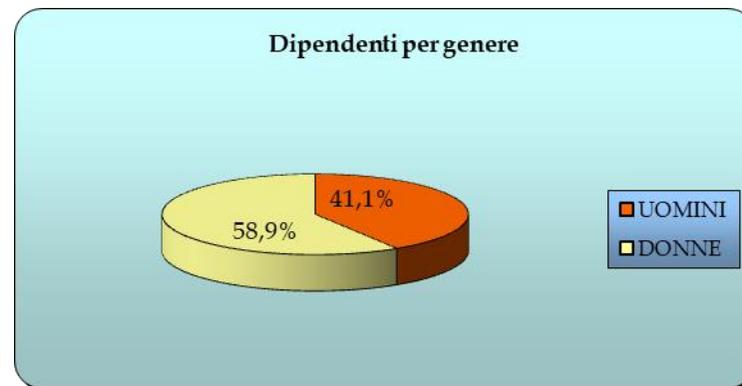
Analisi di genere al 31.12.2018

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

I dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Rho sono n. 258 alla data del 31 dicembre 2018.

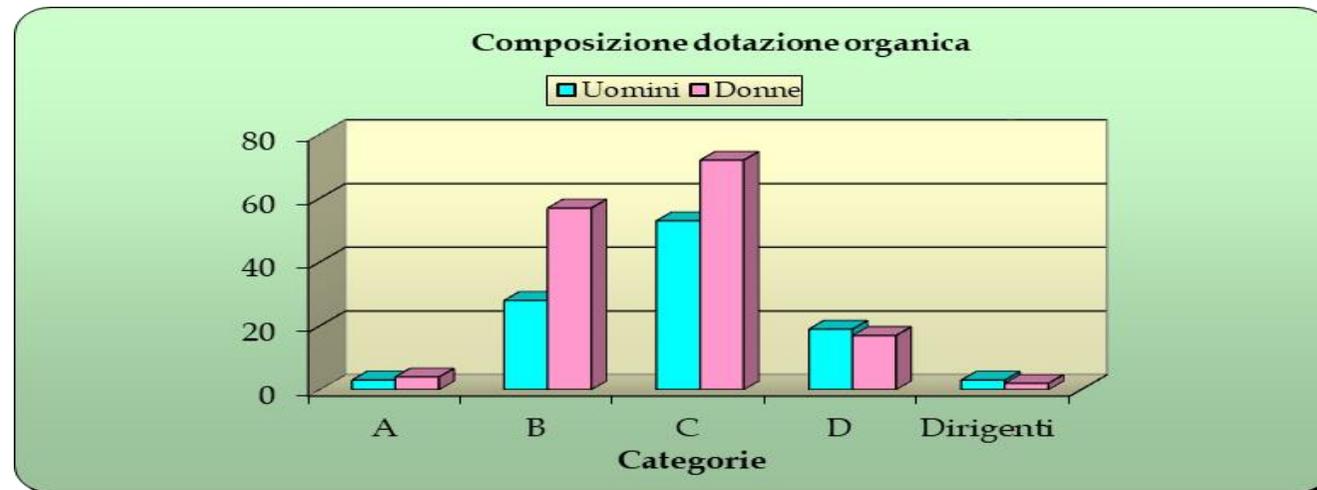
DIPENDENTI	
n. dipendenti	258
n. uomini	106
n. donne	152

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



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

COMPOSIZIONE DOTAZIONE ORGANICA		
Categoria	Uomini	Donne
A	3	4
B	28	57
C	53	72
D	19	17
Dirigenti	3	2
Totali	106	152



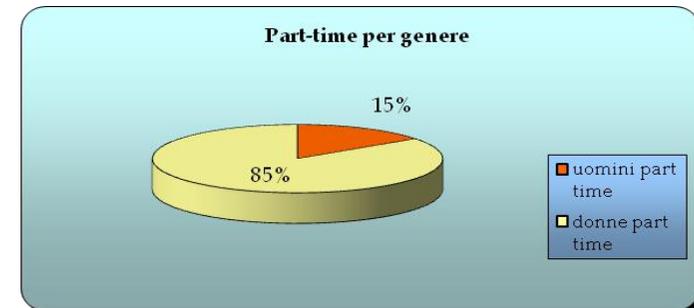
PART-TIME

Alla data suddetta, i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono n. 53, pari al 20,54% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato.

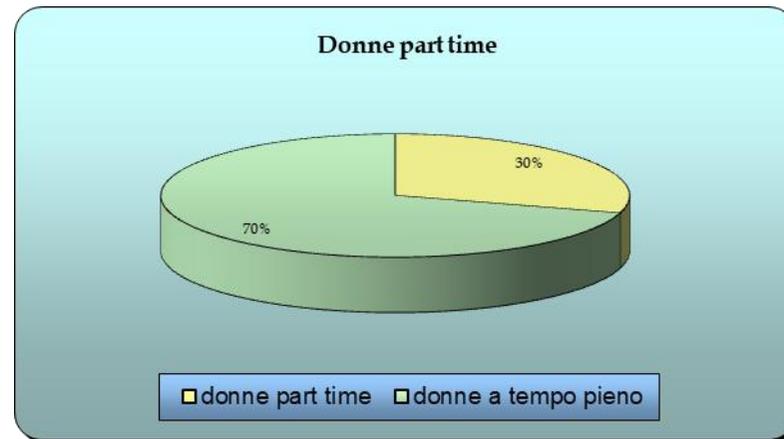
DIPENDENTI	
n. dipendenti	258
n. dipendenti part-time	53
% dipendenti part-time	20,54%

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

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



Come detto, le donne in servizio a tempo indeterminato nell'Ente sono n. 152. Di queste, 45 sono a tempo parziale, per una quota pari al 30% delle stesse.



Gli uomini a tempo indeterminato sono n. 106. Di questi, 8 sono a tempo parziale, per una quota pari al 7,5%.

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

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

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

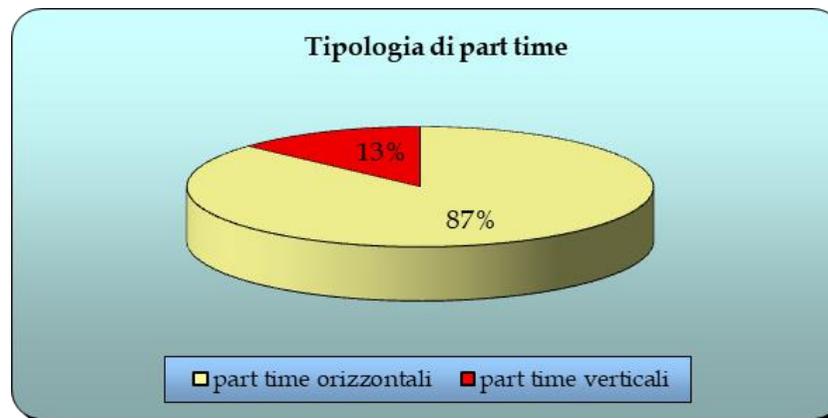
Prima della sottoscrizione del predetto contratto decentrato, i dipendenti potevano osservare un'articolazione oraria di 24 ore settimanali; pertanto, n. 3 dipendenti sono ancora in servizio con questa tipologia di part-time.

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

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

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

TIPOLOGIA DI TEMPO PARZIALE	
n. dipendenti part-time	53
n. dipendenti con part-time orizzontale	46
n. dipendenti con part-time verticale	7



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

Tipologie part time	Uomini	Donne
Dipendenti con part time orizzontale	6	40
Dipendenti con part time verticale	2	5

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

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

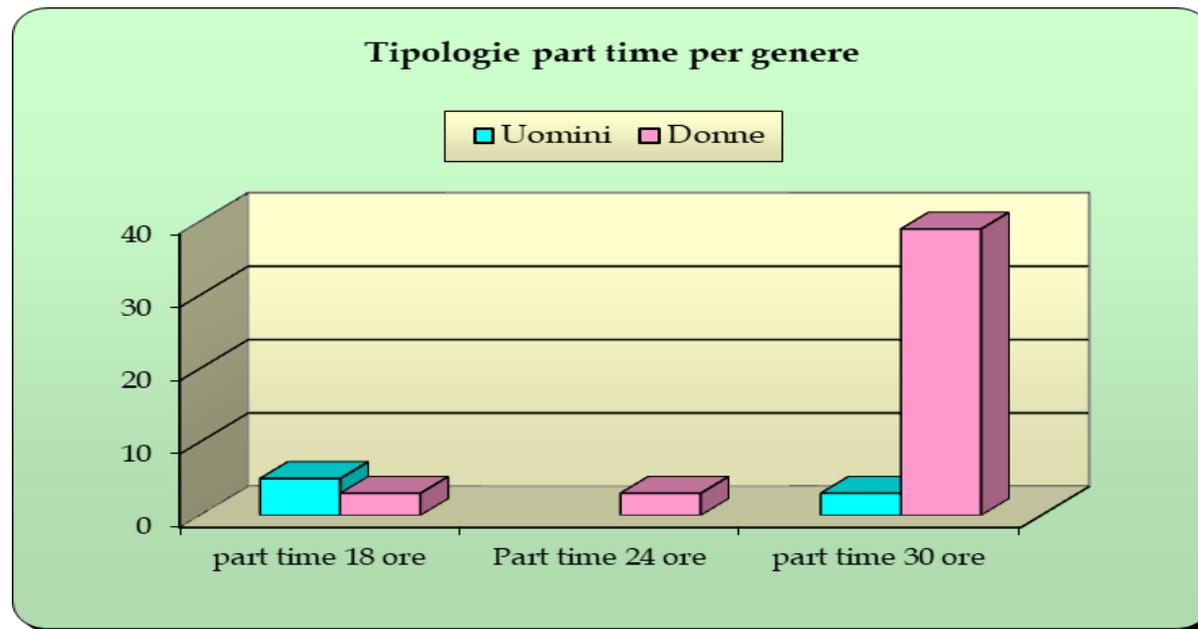
1. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico;
2. I dipendenti che hanno trasformato il proprio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

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

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

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

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



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

Il dipendente interessato può avanzare istanza di trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in due momenti dell'anno: giugno e dicembre. La tipologia di part-time e l'articolazione oraria vengono concordate dal dipendente con il proprio dirigente. La trasformazione del rapporto di lavoro può avvenire nella misura massima del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria contrattuale di riferimento (A, B, C, D). La percentuale può essere elevata di un 10% massimo, in presenza di gravi e documentate esigenze familiari.

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

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E QUADRO

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

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

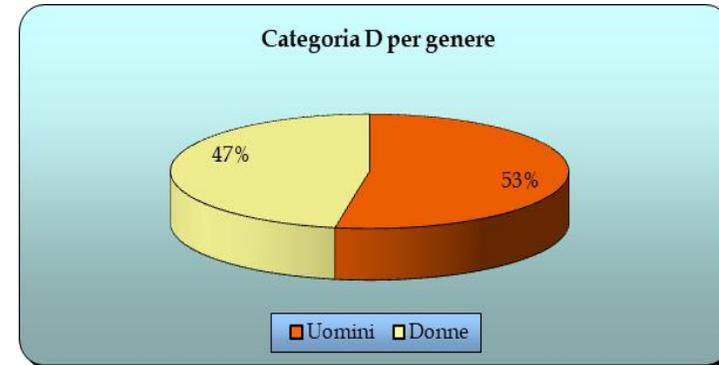
Dirigenti per genere		
Dirigenti uomo	3	60%
Dirigenti donna	2	40%



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

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

Personale categoria D		
Uomini	19	53%
Donne	17	47%



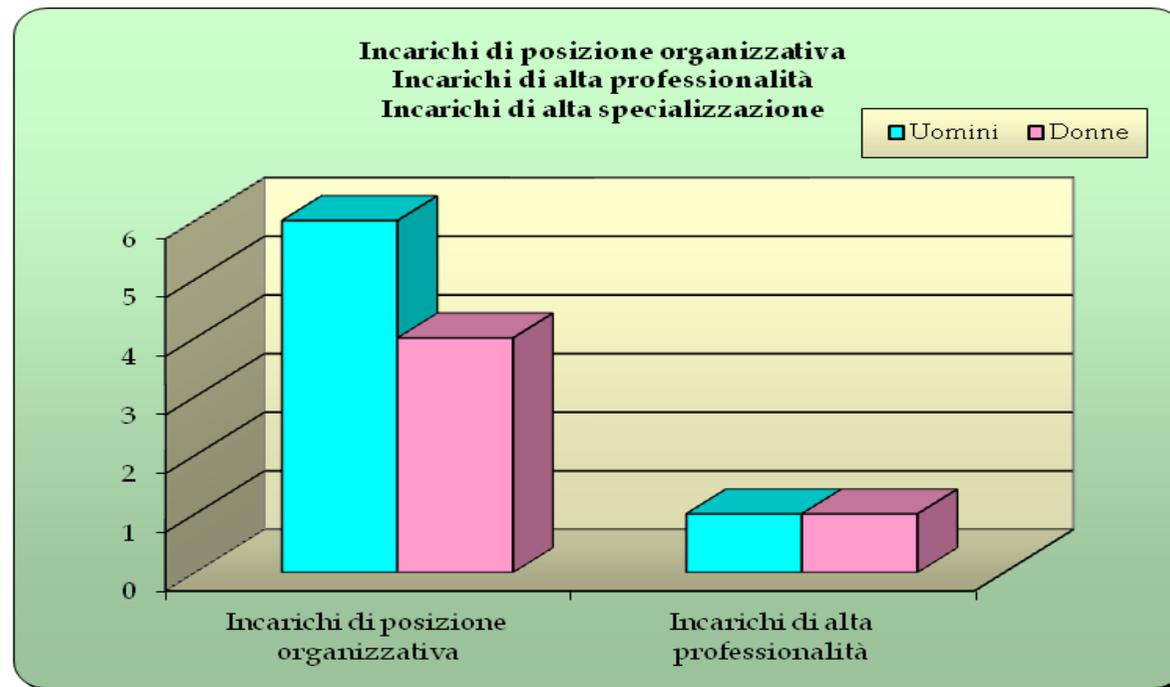
Nella categoria in oggetto, un uomo e una donna sono in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il personale di categoria “D” può essere incaricato di posizione organizzativa. Gli incaricati di posizione organizzativa non possono, però, operare in regime di part time.

L’attribuzione dei predetti incarichi denota una prevalenza a favore degli uomini. Infatti, degli 10 incarichi esistenti, 6 sono attribuiti a dipendenti di sesso maschile e 4 a dipendenti di sesso femminile. Ciò si spiega con l’elevata concentrazione dei predetti incarichi nell’area tecnica (4 incarichi), dove la presenza maschile è superiore a quella femminile.

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

Posizioni organizzative per genere		
	Uomini	Donne
Incarichi di posizione organizzativa	6	4
Incarichi di alta professionalità	1	1



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

Personale per tipologia ufficio			
Ufficio/Servizio	Uomini	Donne	Totale
Personale e Controllo di Gestione	0	9	9
Assistenza sociale	1	9	10
Biblioteca	2	12	14
Ragioneria	2	11	13
Educazione all'infanzia	0	4	4
Sistema informativo	2	0	2
Servizi demografici (back office)	2	10	12
Sportello del cittadino	0	18	18
Polizia locale agenti	22	10	32
Istruttori tecnici	22	7	29

PERSONALE IN ASPETTATIVA PER MATERNITÀ/PATERNITÀ

Dall'01.01.2018 al 31.12.2018, n. 10 dipendenti si sono assentati dal servizio usufruendo del congedo per maternità (maternità anticipata e obbligatoria) e/o del congedo parentale (maternità facoltativa). La tabella sotto riportata fornisce il dettaglio della durata dell'assenza dal servizio:

PERSONALE IN ASPETTATIVA PER MATERNITÀ/PATERNITÀ ANNO 2018		
Dipendente	N. Giorni	Tipologia permesso
1	3	Congedo parentale allo 0%
2	6	Congedo parentale al 30%
3	4	Congedo parentale al 30%
4	153	Congedo di maternità
	30	Congedo parentale al 100%
	26	Congedo parentale al 30%
5	5	Congedo parentale al 30%
6	1	Congedo parentale al 30%
	1	Congedo parentale allo 0%
7	4	Congedo parentale al 100%
	12	Congedo parentale al 30%
8	3	Congedo parentale al 100%
9	11	Congedo parentale al 30%
10	1	Congedo parentale al 30%

Si fa osservare che ha fatto maggiormente ricorso a tali tipologie di permesso, sotto la forma di permessi giornalieri, personale dipendente di sesso femminile (n. 7 dipendenti) rispetto al personale di sesso maschile (n. 3 dipendenti).

Inoltre, nell'anno 2018, sono stati usufruiti:

- n. 39 giorni di congedo per cure per invalidi - art 7 D.Lgs. n. 119/2011 da parte di n. 4 dipendenti, di cui n. 1 uomo e n. 3 donne;
- n. 108 giorni per congedo straordinario ex art. 42 (assistenza familiare disabile Legge 104) da parte di n. 3 dipendenti di cui n. 2 uomini e n. 1 donna;
- n. 45 giorni per congedo matrimoniale da parte di n. 3 dipendenti di cui n. 1 uomo e n. 2 donne.
- n. 133 giorni per congedo per gravi motivi da parte di n. 1 dipendente donna.

ORARIO DI LAVORO

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

Orario di lavoro e di servizio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARI OPPORTUNITÀ

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

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

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

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

COMPARAZIONI SALARIALI PER GENERE

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