



Città di
TREZZO SULL'ADDA
Città Metropolitana di Milano

PERFORMANCE 2024-2026

SCHEDA OBIETTIVI ANNO 2024

AREA	SETTORE	SERVIZIO
SEGRETARIO GENERALE		

REFERENTE POLITICO	DIRIGENTE AREA
CENTURELLI SILVANA CARMEN FINO AL 09/06/24 - TORRI DIEGO DAL 10/06/2024	FABRIZIO BRAMBILLA

Funzioni e procedimenti assegnati: **si intendono qui richiamati il Funzionigramma, il Programma di mandato e il Documento Unico di Programmazione vigenti.**

Budget delle risorse umane di centro di costo: **si intende qui richiamata la quantificazione riportata nel prospetto riepilogativo allegato.**

DATI-PRODOTTI-OUTPUT QUANTITATIVI DEL CENTRO DI COSTO-SERVIZIO

DESCRIZIONE	QUANTITÀ 2022	QUANTITÀ 2023	QUANTITÀ 2024
Piano triennale anticorruzione / sezione PIAO	1	1	1
Mappatura dei processi	1	1	1
Giornate della trasparenza	0	1	1

OBIETTIVO TRASVERSALE

[illegible]

[illegible]

G	Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INDICATORI DI PERFORMANCE	Target	% ponder	Report	% ponder	Report	% ponder
			verifica intermedia		verifica finale	
EFFICIENZA TECNICO-OPERATIVA corrisponde al rapporto tra risorse consumate e risultati ottenuti;						
Rispetto dei tempi previsti nelle varie FASI	100%	10%	67%		100%	10%
% di attuazione del piano formativo	80%	10%				10%
EFFICACIA corrisponde al rapporto tra risultato ottenuto e obiettivo prefissato;						
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)	70%	20%	50%		92%	20%
Grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati/n. dipendenti neoassunti)	70%	20%	25%		100%	20%
% dipendenti formati sulla tematica della parità di genere (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)	70%	15%			70%	15%
ECONOMICITÀ corrisponde al rispetto delle condizioni di equilibrio economico-finanziario nel raggiungere l'obiettivo prefissato;						
QUALITÀ corrisponde alla qualità del servizio riscontrata dagli utenti ed espressa mediante la rilevazione della soddisfazione (customer satisfaction)						
Analisi delle competenze trasversali	Sì	10%	Sì		Sì	10%
Erogazione formazione competenze trasversali	Sì	15%	Sì		Sì	15%
TOTALE		100%				100%

COMMENTI E CONSIDERAZIONI:

dipendenti coinvolti nel piano della formazione 55 su 60

n. dipendenti neo assunti: assunti dal 01.07.2023 al 31.12.2023 n. 6 dipendenti. Assunti dal 01.01.2024 al 30.06.2024 n. 1 dipendente. N. percorsi formativi avviati TOT 51 di cui 43 per assunti nel 2023 e 8 per assunti nel 2024.

assunti dal 01.07.2024 al 31.12.2024 n. 5 agenti di polizia locale di cui 3 hanno svolto il “Percorso di formazione di base per Agenti di Polizia Locale” gli altri due agenti non hanno potuto svolgere il corso in quanto assunti successivamente all’avvio del percorso.

Dipendenti formati sulla parità di genere tot. 42 su 60.

Dipendenti invitati ad effettuare la formazione sulla tematica della parità di genere 60 su 60.