



Comune di Como

Relazione sulla Performance 2025

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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 Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – ha approvato le linee guida n. 3/2018 per la Relazione annuale sulla performance.

La Relazione annuale sulla performance si configura come:

- uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

In questa prospettiva, la Relazione sulla performance deve configurarsi quale documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da schede che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio. Infatti, essendo la relazione finalizzata a fornire informazioni agli interlocutori interni ed esterni all'amministrazione ne consegue che si imponga un'adeguata snellezza dimensionale.

Ciò implica che il documento sia caratterizzato da:

- sinteticità contenutistica e snellezza nell'impostazione, elementi che postulano l'abilità di selezionare le informazioni ritenute utili da quelle ridondanti, ovviamente senza andare a scapito dell'esaustività contenutistica. La snellezza è oramai considerata quale portato del principio di trasparenza in una accezione particolarmente evoluta; difatti, la ridondanza di informazioni o l'eccedenza di contenuto rispetto a quanto ragionevolmente sufficiente finisce per non rendere realmente evidenza di quanto l'amministrazione dichiara di voler comunicare all'esterno;
- comprensibilità delle informazioni contenute, da leggere quale declinazione del principio di trasparenza, nel senso che il rilascio di un'informazione oggettivamente non comprensibile equivale al diniego dell'informazione; sul punto è opportuno precisare che, essendo la relazione destinata ad un'utenza esterna non specialistica, la rendicontazione deve essere tendenzialmente esplicitata con linguaggio semplice e immediato, diverso da quello tecnico-specialistico.

Sommarrio

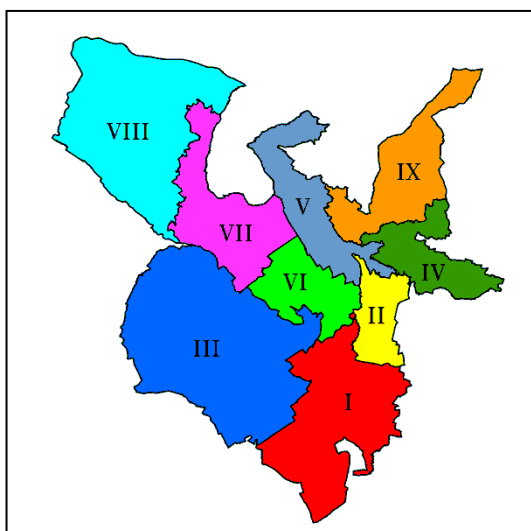
1.- CONTESTO ESTERNO	4
1.1.- Territorio	4
1.2.- Popolazione	5
2.- CONTESTO INTERNO	6
2.1.- Struttura organizzativa	6
2.2.- Risorse finanziarie	9
3.- OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI	122
3.1.- Performance organizzativa di Ente – Risultati raggiunti	13
3.2.- Performance individuale - Risultati raggiunti	14
3.3.- Performance del Segretario Generale – Risultati raggiunti	17
4.- ATTIVITA' LEGATA AL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	18

1.- CONTESTO ESTERNO

1.1.- Territorio

Di seguito le principali caratteristiche del territorio servito dall'Ente:

Superficie	
intero territorio comunale	km ² 37,34
di cui corsi e specchi d'acqua naturali	km ² 2,4
Densità abitativa	
abitanti per km ²	2.277
Rete stradale	
N° totale Km rete stradale urbana	280
N° totale Km piste ciclabili	8,30
Confini Amministrativi	
Comuni di: Maslianico, Cernobbio, Brunate, Cavallasca, Tavernerio, Lipomo, Capiago Intimiano, Senna Comasco, Casnate con Bernate, Grandate, Montano Lucino, Torno, Blevio, S. Fermo della Battaglia, Confederazione Elvetica.	
Altimetria	
Minima	m. 199 s.l.m.
Massima	m. 1.136 s.l.m.
centro abitato	m. 201 s.l.m.



Quartieri	
I	Albate, Muggiò
II	Lora
III	Camerlata, Rebbio, Breccia, Prestino
IV	Camnago Volta
V	Como Nord, Como Est
VI	Como Borghi
VII	Como Centro, Como Ovest
VIII	M.te Olimpino, P.te Chiasso, Sagnino, Tavernola
IX	Garzola, Caviglio

1.2.- Popolazione

La tabella sottostante contiene i dati relativi alla popolazione residente al 31/12/2025 ed il confronto tra i dati relativi al periodo 2019/2024, suddivisi tra maschi e femmine nonché i dati relativi ai nuclei familiari

Al 31/12/2025 i residenti risultano in n. 84.287 con un leggero decremento rispetto all'anno precedente pari allo 0,99%.

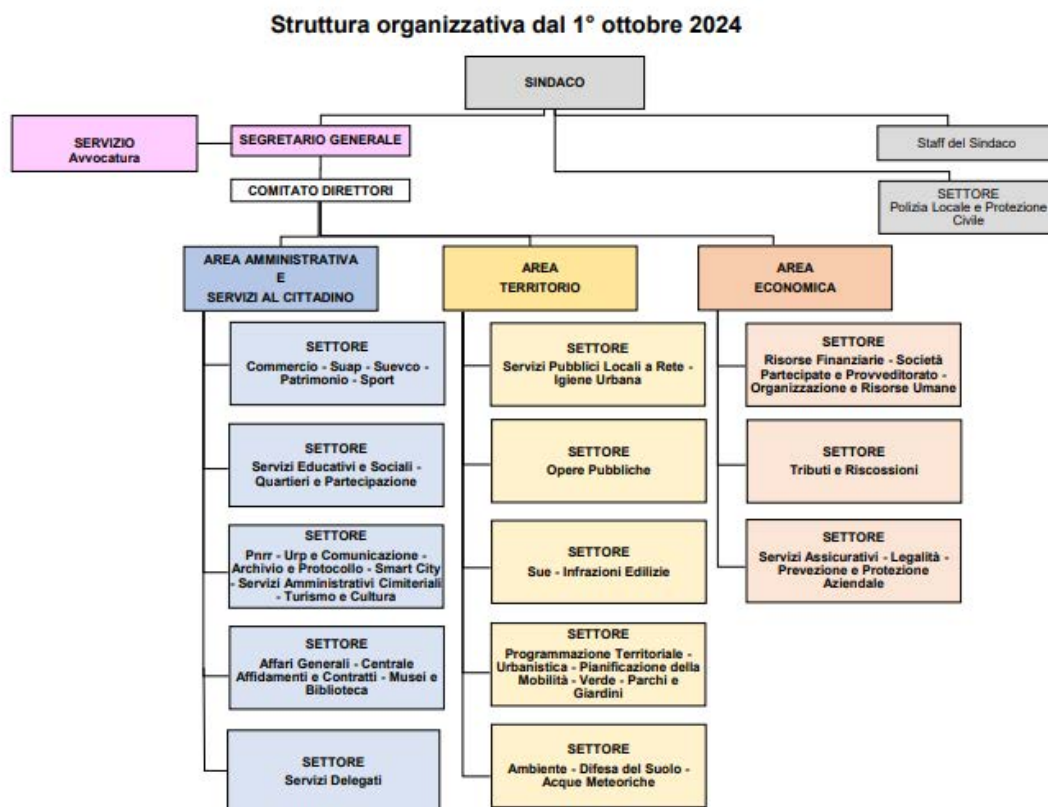
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Abitanti	85.915	84.207	83.773	85.164	85.037	84.485	84.287
Maschi	41.522	40.626	40.440	41.176	41.204	40.971	40.962
Femmine	44.393	43.581	43.000	43.988	43.833	43.414	43.325
Nuclei familiari	40.659	40.966	41.065	41.439	41.499	41.117	41.222

2.- CONTESTO INTERNO

2.1.- Struttura organizzativa

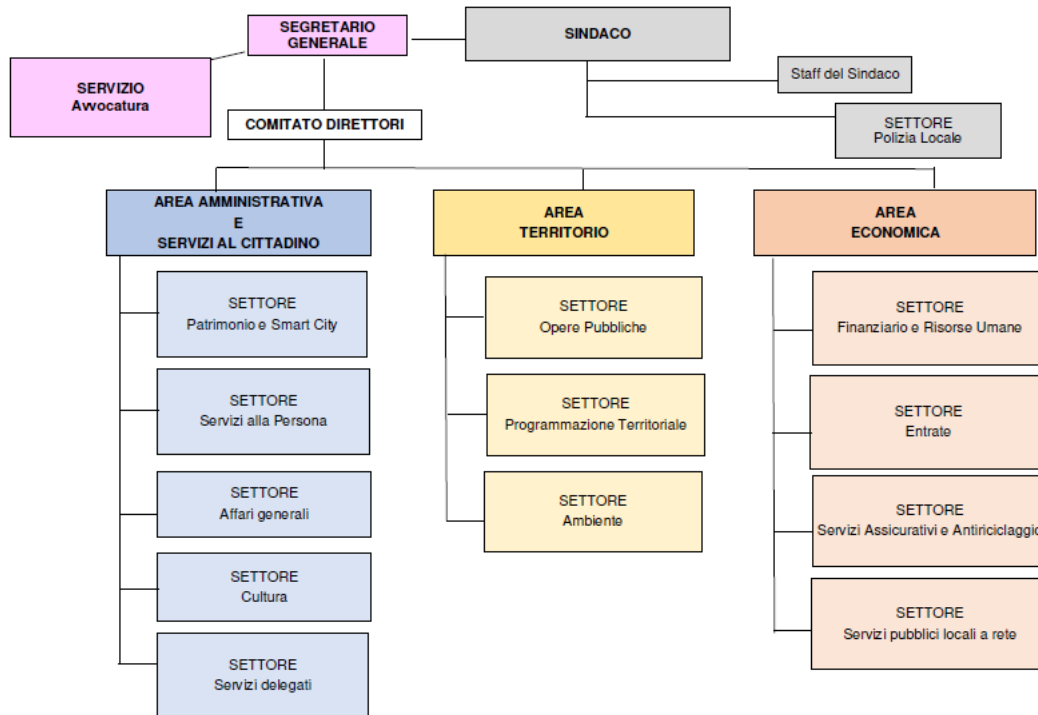
L'assetto organizzativo nell'anno 2025 ha subito modifiche. Di seguito si rappresenta l'evoluzione dell'assetto.

- Assetto vigente fino al 14/09/2025:



Con deliberazione n. 291 del 3 settembre 2025 la Giunta comunale ha approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente con effetto dal 15 settembre 2025, con finalità di razionalizzazione e semplificazione della struttura e per conformare il numero dei Settori (posizioni direzionali) a quello dei dirigenti effettivamente in servizio alla data della deliberazione. L'assetto ha comportato pertanto una modifica della struttura ed una contrazione dei Settori pur confermando il numero delle Aree vigenti. È altresì stata rivista la distribuzione di alcune competenze specifiche tra le diverse Aree ed i Settori allo scopo di delineare un assetto organizzativo più razionale, efficiente ed efficace nella gestione dei servizi comunali, anche al fine di dare attuazione agli obiettivi dell'Amministrazione declinati negli strumenti di programmazione.

- Assetto vigente dal 15/09/2025:



Personale in servizio per Settore

Il quadro seguente rappresenta la situazione del personale in servizio al 31 dicembre 2025 presso i diversi Settori dell'Ente, distintamente, per tempo indeterminato e determinato e categoria professionale di appartenenza:

Settore	Area Operatori	Area Operatori Esp.	Area Istruttori	Area Funzionari E.Q.	DIR	Totale a tempo indeterminato	Area Operatori Esp.	Area Istruttori	Area Funzionari E.Q.	Totale a tempo determinato	Totale complessivo
Staff del Sindaco	5	2	2			9		1	1	2	11
Avvocatura			1	5		6					6
Polizia Locale	3	4	58	15	1	81					81
Settore Patrimonio e Smart City	6	7	23	26	1	63	2			2	65
Settore Servizi alla Persona	41	48	79	33	1	202					202
Settore Affari Generali	1	3	2	4		10					10
Settore Cultura	7	11	13	10		41					41
Settore Servizi Delegati	2	13	15	3	1	34					34
Settore Opere Pubbliche	1	5	27	20	1	54					54
Settore Programmazione Territoriale		1	5	13		19					19
Settore Ambiente		1	9	4	1	15					15
Settore Finanziario e Risorse Umane	2	6	21	17	1	47					47
Settore Entrate	3	9	6	7	1	26		1		1	27
Settore Servizi Assicurativi e Anti Riciclaggio			1	1	1	3					3
Settore Servizi Pubblici Locali a Rete				1	1	2					2
Totale complessivo	71	110	262	159	10	612	2	2	1	5	617

Informazioni sulle risorse strumentali e tecnologiche

L'infrastruttura server principale del Comune di Como è composta da un datacenter con un cluster a 2 nodi iperconvergenti in alta affidabilità (HA), per un totale di 37 macchine virtuali che ospitano prevalentemente server applicativi.

Nel corso dell'ultimo anno, l'attività di consolidamento dell'infrastruttura fisica e virtuale ha portato alla migrazione di 32 server virtuali. Questi sono stati trasferiti, ove possibile, verso soluzioni SaaS, mentre i restanti sono stati dismessi in quanto non più operativi.

Sempre nell'ultimo anno è stato realizzato un nuovo datacenter, anch'esso composto da un cluster a 2 nodi iperconvergenti di ultima generazione. Nell'ambito del consolidamento dell'infrastruttura, questo nuovo ambiente consente la migrazione delle macchine virtuali obsolete verso sistemi più aggiornati e sicuri.

Su questo datacenter sono attualmente presenti 13 macchine virtuali che ospitano i servizi più critici, tra cui Domain Controller, File Server, server di backup, connettori vari e sistemi di monitoraggio dell'infrastruttura di rete.

Durante le attività di consolidamento sono stati inoltre dismessi 2 server ESXi, ormai in stato di End of Service Life (EOSL), che ospitavano 8 server applicativi, successivamente migrati o dismessi ove possibile.

Un ulteriore server fisico, utilizzato come agente per il sistema di backup, è stato dismesso e sostituito da una macchina virtuale.

Restano attualmente 2 server fisici in stato EOSL che ospitano il sistema di gestione del centralino Kalliope e il relativo nodo in alta affidabilità. Tali sistemi saranno migrati verso una soluzione SaaS e successivamente dismessi.

Sono inoltre presenti 3 server fisici e uno storage dedicati al sistema di videosorveglianza delle telecamere della città di Como.

Tutte le macchine fisiche sono ospitate nella sala server di Palazzo Cernezzini del Comune di Como, in un ambiente separato e protetto da accessi non autorizzati, adeguatamente refrigerato e dotato di un sistema di alimentazione di emergenza in caso di guasti alla rete elettrica principale.

Le politiche di protezione del dato sono garantite da un sistema di backup centralizzato basato su Commvault, che assicura la salvaguardia delle informazioni attraverso copie ridondate sia su infrastruttura locale sia su cloud Amazon Web Services (AWS).

In ottica di rafforzamento della resilienza e della continuità dei servizi, è in fase di realizzazione un sito di Disaster Recovery in un ambiente fisico separato, basato su tecnologie di replica in tempo reale tramite Zerto. Tale soluzione consentirà, in caso di eventi critici, il ripristino rapido dell'operatività attraverso un'infrastruttura completamente replicata.

Nel corso dei prossimi mesi, il percorso di evoluzione proseguirà con ulteriori attività di consolidamento, la progressiva eliminazione dei sistemi legacy e il completamento delle iniziative di Disaster Recovery, con l'obiettivo di garantire un'infrastruttura sempre più sicura, efficiente e allineata alle esigenze operative dell'Ente.

Datacenter attivi: 2 (di cui 1 di nuova generazione)

Cluster iperconvergenti: 2 (entrambi a 2 nodi in HA)

Macchine virtuali attive: 37 (datacenter principale) + 13 (nuovo datacenter)

Server virtuali migrati nell'ultimo anno: 32

Server fisici dismessi: 3

Host di virtualizzazione dismessi (EOSL): 2

Server fisici ancora in EOSL: 2 (in fase di migrazione)

Sistema di backup: Commvault con replica locale e cloud Amazon Web Services (AWS)

Disaster Recovery: in fase di implementazione con Zerto.

2.2.- Risorse finanziarie

All'interno del sistema documentale di bilancio e del rendiconto, la relazione al rendiconto della gestione per l'esercizio 2025, redatta ai sensi dell'art. 151 del D. Lgs. 267/2000 e dell'art. 54 del regolamento di contabilità e la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, offrono una chiara e dettagliata disamina della situazione economico-finanziaria dell'Ente.

Nel presente paragrafo si riportano le spese al 31/12/2025 suddivise per Missioni e Programmi.

RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI - ANNO 2025				
MISSIONE	PROGRAMMI		Spese Correnti Comprehensive FPV spesa (reimputati all'esercizio successivo)	Spesa Investimento Comprehensive FPV spesa (reimputati all'esercizio successivo)
1		1 Organi istituzionali	2.147.002,72	148.678,45
		2 Segreteria generale	751.635,59	4.600,00
		Gestione economica, finanziaria, programmazione, 3 provveditorato	2.316.576,54	60.617,32
		4 Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	2.138.604,39	-
		5 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	4.119.982,52	4.905.745,90
		6 Ufficio tecnico	4.443.486,93	989.333,85
		7 Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	1.698.443,00	2.876,63
		8 Statistica e sistemi informativi	2.508.445,66	2.106.108,88
		9 Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	-	-
		10 Risorse umane	3.901.565,49	-
		11 Altri servizi generali	5.959.066,98	2.113.656,94
Totale	Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		29.984.809,82	10.331.617,97
2			-	-
Totale	Missione 2 - Giustizia			
3		1 Polizia locale e amministrativa	5.955.227,15	302.608,43
		2 Sistema integrato di sicurezza urbana	85.196,72	187.012,20
Totale	Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza		6.040.423,87	489.620,63
4		1 Istruzione prescolastica	1.174.141,53	669.776,13
		2 Altri ordini di istruzione	2.309.922,77	8.428.745,35
		4 Istruzione universitaria	-	32.114,27
		5 Istruzione tecnica superiore	-	-
		6 Servizi ausiliari all'istruzione	5.557.066,54	627,60
		7 Diritto allo studio	140.000,00	-
Totale	Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio		9.181.130,84	9.131.263,35
5		1 Valorizzazione dei beni di interesse storico	1.030.710,04	2.075.234,96
		2 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	3.028.377,45	7.167.543,88
Totale	Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali		4.059.087,49	9.242.778,84
6		1 Sport e tempo libero	2.629.644,06	4.908.024,62
		2 Giovani	146.483,85	100,00
Totale	Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero		2.776.127,91	4.908.124,62
7		1 Sviluppo e la valorizzazione del turismo	996.122,94	-
		2		
Totale	Missione 7 - Turismo		996.122,94	-
8		1 Urbanistica e assetto del territorio	873.091,72	273.389,45
		Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia 2 economico-popolare	-	-
		3		
Totale	Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa		873.091,72	273.389,45

9			-	-
	1 Difesa del suolo		54.329,35	2.140.864,52
	2 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale		1.459.083,60	1.486.288,45
	3 Rifiuti		17.146.858,59	-
	4 Servizio idrico integrato		503.162,03	327.916,60
	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione		380.324,03	2.449.622,31
	6 Tutela e valorizzazione delle risorse idriche		-	-
	7 Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni		-	-
	8 Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento		121.448,69	78.629,19
Totale	Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	19.665.206,29	6.483.321,07	
10				
	1 Trasporto ferroviario		-	-
	2 Trasporto pubblico locale		1.508.400,00	-
	3 Trasporto per vie d'acqua		-	-
	4 Altre modalità di trasporto		-	-
	5 Viabilità e infrastrutture stradali		6.615.055,48	10.956.306,59
Totale	Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	8.123.455,48	10.956.306,59	
11				
	1 Sistema di protezione civile		55.018,61	205.053,12
	2 Interventi a seguito di calamità naturali		-	-
Totale	Missione 11 - Soccorso civile	55.018,61	205.053,12	
12				
	1 Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido		13.827.919,39	5.057.580,64
	2 Interventi per la disabilità		4.838.831,04	653.614,53
	3 Interventi per gli anziani		1.825.659,09	-
	4 Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale		1.470.397,81	72.000,00
	5 Interventi per le famiglie		17.594,85	583.533,60
	6 Interventi per il diritto alla casa		3.314.025,54	1.413,50
	7 Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali		1.127.116,43	-
	8 Cooperazione e associazionismo		1.230.230,45	382.940,86
	9 Servizio necroscopico e cimiteriale		-	685.155,80
Totale	Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	27.651.774,60	7.436.238,93	
13				
	7 Ulteriori spese in materia sanitaria		40.000,00	-
Totale	Missione 13 - Tutela della salute	40.000,00	-	
14				
	1 Industria, PMI e Artigianato		-	-
	2 Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori		545.904,45	1.350.432,11
	3 Ricerca e innovazione		-	-
	4 Reti e altri servizi di pubblica utilità		1.761.533,84	-
Totale	Missione 14 - Sviluppo economico e competitività	2.307.438,29	1.350.432,11	
15				
	1 Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro		-	-
	2 Formazione professionale		-	-
	3 Sostegno all'occupazione		8.981,67	-
Totale	Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	8.981,67	-	
17				
	1 Fonti energetiche		1.814.247,99	-
Totale	Missione 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1.814.247,99	-	
19				
	1 Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo		66.325,14	-
Totale	Missione 19 - Relazioni internazionali	66.325,14	-	
50				
	1 Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari		18.837,89	-
Totale	Missione 50 - Debito pubblico	18.837,89	-	
	Totale generale	113.662.080,55	60.808.146,68	

3.- OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI

Nell'anno 2022 si è insediata l'attuale Amministrazione comunale.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 14/09/2022 sono state approvate le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato; con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 in data 30 gennaio 2025 l'Amministrazione ha approvato il Piano Performance (contenuto nel PIAO 2025/2027) per l'anno 2025, aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 293 in data 3 settembre 2025.

Con Deliberazione n. 80 del 29 aprile 2026 la Giunta Comunale ha approvato modifiche al sistema di valutazione della performance dirigenziale; l'applicazione di tali modifiche decorre dalla valutazione della performance anno 2025.

La metodologia vigente prevede due ambiti di valutazione, come riportato nella tabella che segue:

Ambiti di valutazione	Peso	Valutatore
A) Performance organizzativa	25%	NIV
B) Performance individuale di cui:	75%	
B.1 Obiettivi (25%)		NIV
B.2 Comportamenti organizzativi individuali (50%)		NIV
Totale performance	100%	

In questa sede vengono rendicontate la performance organizzativa e la performance individuale (limitatamente al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti).

Con deliberazione di Giunta Comunale 309 in data 18/09/2024 è stata aggiornata la metodologia di valutazione della performance del Segretario Generale, con la previsione di una valutazione di rendimento (obiettivi specifici) e di una valutazione di comportamento.

In questa sede è rendicontata la valutazione di rendimento.

Nei paragrafi che seguono vengono riportate le risultanze della performance relative all'annualità 2025, come accertate dal Nucleo Indipendente di Valutazione con verbale n. 27/2026 – prot. n. 86548 del 22/05/2026 sulla base delle rendicontazioni dei dirigenti in relazione agli indicatori e ai target assegnati per ogni obiettivo.

3.1.- Performance organizzativa di Ente – Risultato raggiunto

La Performance Organizzativa esprime il risultato che l'intera organizzazione con le sue articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

La Performance organizzativa è definita all'inizio di ogni ciclo della performance in riferimento ad uno o più indicatori di risultato e/o di impatto e costruita in base alle priorità dell'Amministrazione.

Di seguito si propone la tabella del risultato raggiunto nel 2025.

N.	Tipologia di performance organizzativa	Indicatore	Target	Pesatura verbale NIV n. 8/2025	Risultato
1)	ELIMINAZIONE RESIDUI ATTIVI/PASSIVI PRECEDENTI AL 31 DIC 2023	Attività di revisione della massa dei residui attivi e passivi risalenti (antecedenti alla data del 31/12/23). Ogni Direttore deve procedere entro il 31/12/2025 ad indicare per ogni residuo attivo e passivo la sussistenza delle ragioni di fatto e/o di diritto che impongono il mantenimento dello stesso. Diversamente, deve procedere alla cancellazione.	attività di revisione sul 100% dei residui attivi e passivi antecedenti al 31/12/2023, come risultanti dal rendiconto 2024	10%	100%
2)	REFERTI CONTROLLI INTERNI	Rilievi nei referti sui controlli interni eseguiti dal Segretario Comunale	atti con rilievi inferiori al 10% del totale degli atti esaminati	20%	0%
3)	TRASPARENZA	valutazione espressa dal Nucleo attraverso la griglia ANAC ed esiti dei monitoraggi del RPCT in corso d'anno	almeno l'90% di valutazioni positive	10%	90% (media)
4)	FORMAZIONE DEL PERSONALE	ore di formazione pro capite	Numero di ore variabile in base all'inquadramento professionale	20%	100%
5)	ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	predisposizione e attuazione del piano di rotazione ordinaria	75% attuazione di tutte le rotazioni programmate a livello di ente	30%	100%
6)	REDAZIONE DI PROPOSTE DI DELIBERAZIONI DI GC E CC	assenza di rilievi da parte del Segretario Generale sui testi proposti	100%	10%	obiettivo valutato individualmente
7)	TEMPI DI PAGAMENTO - APPLICAZIONE art.4-bis D.L. 24/2/23 n. 13	tempi medi liquidazione fatture, da intendersi come effettivo accredito dell'importo dovuto al soggetto terzo e non come assunzione dell'atto di liquidazione	tempi medi liquidazione delle fatture inferiori a 30 gg		obiettivo valutato individualmente

3.2.- Performance individuale - Risultati raggiunti

Nella tabella che segue è evidenziato l'andamento del grado di raggiungimento complessivo dei risultati relativi agli obiettivi individuali dell'ultimo quinquennio:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N° obiettivi	73	84	123	137	51	39
Peso medio per obiettivo	16,47 su 50 punti	21,01 su 40 punti	20,27 su 40 punti	18,81 su 40 punti	21,51 su 40 punti	22,08 su 40 punti
Media di raggiungimento degli obiettivi	79,59%	90,62%	88,50%	87,18%	89,21%	77,00%

Di seguito si riportano gli esiti delle valutazioni del Nucleo Indipendente di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi individuali e intersettoriali (suddivisi per settori) assegnati per il 2025, fatte salve eventuali procedure di ricorso. La valutazione sul raggiungimento obiettivi si basa sugli indicatori e sui target previsti e sulle rendicontazioni rese dai Direttori interessati.

I settori indicati sono quelli riferiti all'assegnazione degli obiettivi anno 2025.

SETTORE: AFFARI GENERALI - CENTRALE AFFIDAMENTI E CONTRATTI - MUSEI E BIBLIOTECA	GESTIONE INTEGRATA DEI BENI CULTURALI IN ATTUAZIONE DI ACCORDO CON L'ENTE CHIESA CATTEDRALE PER L'ISTITUZIONE DI UN BIGLIETTO INTEGRATO DI ACCESSO AI MUSEI CIVICI ED AL DUOMO DI COMO	40% percentuale media raggiungimento obiettivi
	REGOLAMENTO INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE	
	INTERSETTORIALE SETTORI AA.GG. E SERVIZI EDUCATIVI E SOCIALI: TRANSIZIONE DALLA GESTIONE DIRETTA DELLA RISTORAZIONE A QUELLA IN CONCESSIONE, A SEGUITO DI P.P.P., CONTINUANDO A GARANTIRE UN SERVIZIO DI BUONA QUALITA'. MESSA A SISTEMA DI STRUMENTI OPERATIVI PER LE GARE DI PPP	

SETTORE: COMMERCIO - SUAP - SUEVCO - PATRIMONIO -SPORT	INTERSETTORIALE SETTORE COMMERCIO E POLIZIA LOCALE: MOBILITÀ PROFESSIONALE: CONTROLLO SULLE ATTIVITÀ DEL TRASPORTO PUBBLICO NON DI LINEA	83,33% percentuale media raggiungimento obiettivi
	IMPIANTI PUBBLICITARI	
	INTERSETTORIALE SETTORE COMMERCIO E POLIZIA LOCALE: CONTROLLO DELLE STRUTTURE RICETTIVE	

SETTORE: SERVIZI DELEGATI	AGGIORNAMENTO DATI ANAGRAFICI E STATO CIVILE EFFICIENZA DEI SERVIZI	90% percentuale media raggiungimento obiettivi
	DIGITALIZZAZIONE ELENCHI GIUDICI POPOLARI	
	SPERIMENTAZIONE DI SERVIZI INNOVATIVI BASATI SU CIE-OTTIMIZZAZIONE SERVIZIO CARTE D'IDENTITA' ELETTRONICHE	

SETTORE: SERVIZI EDUCATIVI E SOCIALI - QUARTIEREI E PARTECIPAZIONE	POTENZIAMENTO QUALITATIVO DELL'OFFERTA EDUCATIVA NEGLI ASILI NIDO ED ATTIVAZIONE DELLA CONTINUITA' EDUCATIVA CON LE SCUOLE DELL'INFANZIA - IN CONTINUITA' CON L'OBIETTIVO NIDI 2024	70% percentuale media raggiungimento obiettivi
	REALIZZAZIONE DI UN CONDOMINIO SOLIDALE DIFFUSO PER ANZIANI CON PIÙ DI 75 ANNI, AL FINE DI EVITARE L'ISTITUZIONALIZZAZIONE, E GARANTIRE, TRAMITE ANCHE IL COINVOLGIMENTO DEI SERVIZI SOCIO SANITARI E DEL TERZO SETTORE, CONDIZIONI DI VITA SICURE	
	INTERSETTORIALE SETTORI AA.GG. E SERVIZI EDUCATIVI E SOCIALI: TRANSIZIONE DALLA GESTIONE DIRETTA DELLA RISTORAZIONE A QUELLA IN CONCESSIONE, A SEGUITO DI P.P.P., CONTINUANDO A GARANTIRE UN SERVIZIO DI BUONA QUALITA'. MESSA A SISTEMA DI STRUMENTI OPERATIVI PER LE GARE DI PPP	
SETTORE: PNRR - URP E COMUNICAZIONE - ARCHIVIO E PROTOCOLLO - SMART CITY - SERVIZI AMMINISTRATIVI CIMITERIALI	POTENZIAMENTO ED AMMODERNAMENTO RETE DATI (LAN) PALAZZO CERNEZZI	100% percentuale media raggiungimento obiettivi
	DIGITAL COLLABORATION (ANCHE CON L'ESTERNO)	
	GESTIONE E COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ SULLE STRADE DI PROPRIETÀ DI COMUNI E PROVINCE MEDIANTE LA DIGITALIZZAZIONE E AUTOMATIZZAZIONE DEI PROCESSI AUTORIZZATIVI DELLA PA LOCALE LEGATI ALL'USO DEL SUOLO PUBBLICO	Obiettivo biennale, valutabile nell'anno 2026.
SETTORE: SERVIZI PUBBLICI LOCALI A RETE - IGIENE URBANA	PARTENARIATO PUBBLICO – PRIVATO GESTIONE DEL SERVIZIO PUBBLICO DI TELERISCALDAMENTO CITTADINO	48,33% percentuale media raggiungimento obiettivi
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO DI GESTIONE DEI RIFIUTI URBANI E ASSIMILATI	
	SENSIBILIZZAZIONE PER LA CORRETTA INTERCETTAZIONE DELL'OLIO ALIMENTARE ESAUSTO PRESSO CONDOMINI CITTADINI	
SETTORE: OPERE PUBBLICHE	PROCEDIMENTO SPONSORIZZAZIONE ILLUMINAZIONE TEMPIO VOLTIANO NELL'AMBITO DEGLI INTERVENTI PREVISTI PER LA COMMEMORAZIONE DEL BICENTENARIO DELLA MORTE DI VOLTA	100% percentuale media raggiungimento obiettivi
	NUOVA MODALITA' EFFICIENTAMENTO INTERVENTI MANUTENTIVI ISTITUTI SCOLASTICI	
	AVVIO, IMPLEMENTAZIONE E MESSA A REGIME DEL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DELLE OPERE PUBBLICHE	

SETTORE: SUE - INFRAZIONI EDILIZIE	TAVOLO TECNICO ORDINI PROFESSIONALI	86,66% percentuale media raggiungimento obiettivi
	ATTUAZIONE DECRETO SALVACASA	
	REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEI CONTRIBUTI FINALIZZATI ALLA REALIZZAZIONE DI EDIFICI DI CULTO E DI ATTREZZATURE DESTINATE A SERVIZI RELIGIOSI	
SETTORE: PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE - URBANISTICA - PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA' - VERDE - PARCHI E GIARDINI URBANI	DIGITALIZZAZIONE E PUBBLICAZIONE SUL SITO PRG DAL 1993 AL 2012	30% percentuale media raggiungimento obiettivi
	REVISIONE REGOLAMENTO SOSTA AGEVOLATA RESIDENTI	
	RIQUALIFICAZIONE GIARDINI DI VIA ANZANI E DI VIA VOLPATI	
SETTORE: AMBIENTE - DIFESA DEL SUOLO - ACQUE METEORICHE	CENSIMENTO AREE A RISCHIO IDROGEOLOGICO LUNGO LA VIABILITA' PRINCIPALE E SECONDARIA	70% percentuale media raggiungimento obiettivi
	CENSIMENTO E MAPPATURA CAMPAGNA ISPEZIONE IMPIANTI TERMICI	
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO APPLICATIVO PIANO DI AZZONAMENTO ACUSTICO DEL COMUNE DI COMO	
SETTORE: RISORSE FINANZIARIE - SOCIETA' PARTECIPATE E PROVVEDITORATO - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	BENESSERE ORGANIZZATIVO - 2025/2027	100% percentuale media raggiungimento obiettivi
	RAZIONALIZZAZIONE PROCEDURE AFFIDAMENTI IN APPALTO DI SERVIZI E FORNITURE	
	ATTUAZIONE DELLA FASE PILOTA DELLA RIFORMA DELLA CONTABILITÀ ACCRUAL	
SETTORE: TRIBUTI E RISCOSSIONI	INDIVIDUAZIONE FATTISPECIE EVASIVE/ELUSIVE DEL TRIBUTO TARI	90% percentuale media raggiungimento obiettivi
	ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO DELLA BANCA DATI IMU	
	REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI PER IL PERSONALE DIPENDENTE PREPOSTO ALLA GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE	

SETTORE: SERVIZI ASSICURATIVI - LEGALITA' - PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE	REGOLAMENTAZIONE SPESE LEGALI	100% percentuale media raggiungimento obiettivi
	OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DI GESTIONE DELLE EMERGENZE PRESSO LA SEDE DI PALAZZO CERNEZZI	
	IMPLEMENTAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI DEL COMUNE DI COMO MEDIANTE LA PREDISPOSIZIONE DI UN NUOVO PIANO DELLE MISURE DI ADEGUAMENTO	

SETTORE: POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	OCCHIO MOBILE	100% percentuale media raggiungimento obiettivi
	INTERSETTORIALE SETTORE COMMERCIO E POLIZIA LOCALE: MOBILITÀ PROFESSIONALE: CONTROLLO SULLE ATTIVITÀ DEL TRASPORTO PUBBLICO NON DI LINEA	
	INTERSETTORIALE SETTORE COMMERCIO E POLIZIA LOCALE: CONTROLLO DELLE STRUTTURE RICETTIVE	

3.3.- Performance del Segretario Generale – Risultato raggiunto

Di seguito viene riportata la tabella riassuntiva relativa alla valutazione degli obiettivi specifici assegnati al Segretario Generale per il 2025, di cui al verbale del NIV n. 31 del 29/06/2026 – Protocollo 108570 del 30/06/2026:

obiettivo	oggetto	risultato
1	ISTITUZIONE ALBO AVVOCATI APERTO PER INDIVIDUAZIONE DI PROFESSIONISTI ESTERNI DA INCARICARE NELLE EVENTUALI CONTROVERSIE IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO AZIONATE DA DIPENDENTI COMUNALI (CON RIFERIMENTO ALLE QUALI L'AVVOCATURA INTERNA DEVE ASTENERSI PER CONFLITTO DI INTERESSI).	100% percentuale media raggiungimento obiettivi
2	REVISIONE DEL VIGENTE STATUTO	
3	REVISIONE DEL VIGENTE REGOLAMENTO PER IL CONSIGLIO COMUNALE	

4.- ATTIVITA' LEGATA AL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Alla data del 31 dicembre 2025 il personale di ruolo del Comune di Como è pari a n. 617 unità (escluso il Segretario Generale), di cui n. 431 donne e n. 186 uomini.

Le Elevate Qualificazioni sono n. 10 (n. 6 donne e n. 4 uomini); i dirigenti sono n. 10 (n. 3 donne e n. 7 uomini).

L'organico del Comune, quindi, ad eccezione della dirigenza, risulta caratterizzato da una forte presenza femminile, il che rende necessaria un'attenzione particolare nell'attivazione di strumenti a tutela e per la promozione delle pari opportunità di genere, nonché di iniziative di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia.

Le azioni positive hanno la finalità di *«eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro»*; questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità. Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le pubbliche amministrazioni devono redigere un piano triennale per la realizzazione delle pari opportunità (art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 30/01/2025 di approvazione del PIAO 2025/2027, l'Ente ha proceduto all'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive (sezione 2.1) approvando i seguenti obiettivi da attuare nell'arco di 24 mesi:

obiettivo 1: Continuare a rafforzare e supportare il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) costituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e secondo le indicazioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità emanata in data 26 giugno 2019 n. 2/2019, valorizzando e pubblicizzando i risultati svolti dallo stesso.

Presso il Comune di Como con determinazione n. 2913 del 14 dicembre 2022 del Settore Organizzazione e Risorse Umane, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG).

Il Comitato si riunisce periodicamente ed esercita una funzione di stimolo presso i vertici dell'Amministrazione politica e amministrativa in ordine alle politiche del benessere sul lavoro.

Le relazioni annuali del CUG sono pubblicate sul sito del Comune, sezione Amministrazione trasparente, al seguente link:

<https://www.comune.como.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/CUG/index.html>

obiettivo 2: Garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale rispettando le disposizioni come individuate dalla citata direttiva n. 2/2019 e, in particolare, la normativa in tema di composizione delle commissioni di concorso e selezione, di definizione dei requisiti di accesso ai concorsi/selezioni affinché siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Nell'anno di riferimento tutte le commissioni di concorso hanno rispettato tali prescrizioni.

obiettivo 3 Garantire la partecipazione di tutti i dipendenti dell'Ente, senza distinzione di genere, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito

dell'orario di lavoro oppure con modalità da remoto quali i webinar per favorire la conciliazione dei tempi casa-lavoro.

obiettivo 4 Favorire la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, definendo adeguati percorsi formativi nell'ambito del piano di formazione.

obiettivo 5 Promuovere l'utilizzo in tutti i documenti di lavoro di termini non discriminatori.

In relazione agli obiettivi 3, 4 e 5 il Comune di Como ha scelto di realizzare interventi molto concreti quali: la riserva di genere per almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale attraverso la pubblicazione su intranet (rete aziendale) del piano della formazione e mediante il ricorso alla formula dell'abbonamento ai corsi di formazione di base su un ampio ventaglio di materie; in questo modo tutti i corsi sono liberamente fruibili dalla propria postazione di lavoro o addirittura da domicilio in quanto vengono rese disponibili le registrazioni dell'evento live, o la partecipazione da remoto, in questo modo tutti i corsi sono liberamente fruibili dalla propria postazione di lavoro o addirittura da domicilio; l'Ente gestisce diverse articolazioni orarie, in modo da permettere l'individuazione di un orario di lavoro quanto più consona alle esigenze della lavoratrice consentendo così fattivamente la conciliazione fra vita professionale e vita familiare per assicurare la possibilità di armonizzare i tempi del lavoro con quelli della vita familiare e di cura mediante una ampia fascia di flessibilità oraria.

obiettivo 6 Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità: raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.); diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Trattasi di attività che l'Ente si impegna a svolgere qualora si rendano disponibili informazioni e risultati sul tema delle pari opportunità.

obiettivo 7: Favorire con adeguate disposizioni organizzative la flessibilità lavorativa, anche mediante la diffusione del lavoro agile e del lavoro da remoto, in un'ottica di conciliazione della vita familiare e professionale, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, valutando l'adozione di criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato

obiettivo 8: Incentivare la modalità del Lavoro Agile e del lavoro da remoto, eventualmente prevedendo settimanalmente delle giornate destinate stabilmente al lavoro agile per le attività che possono essere rese da remoto, anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione volti alla diffusione di una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.

I punti 7 e 8 trovano piena applicazione nell'istituto del lavoro agile cui possono aderire tutti i dipendenti (ad eccezione di quanti svolgano mansioni prettamente non idonee alla modalità di lavoro da remoto – esempio uscieri e manutentori). E' altresì garantita la possibilità di chiedere, in caso di particolari situazioni, una modifica della durata giornaliera dell'orario di servizio, con conseguente

recupero in altra giornata (ad esempio sostituzione della giornata di lavoro con rientro pomeridiano con giornata di lavoro senza rientro, fatto salvo recupero delle ore previste e non lavorate).

obiettivo 9: accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzazione delle diversità partendo dalla fruizione del corso di formazione previsto dalla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica da parte di dipendenti comunali, così individuati: un dipendente per ogni Area, un dipendente del Settore Polizia locale ed uno dell'avvocatura del Comune.

I dipendenti individuati hanno frequentato il corso.

obiettivo 10: Attuazione di procedure per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (come ad es. in caso di maternità, terapie oncologiche, etc).

obiettivo 11: predisposizione di un'efficace informazione sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese.

obiettivo 12 azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni.

Per gli obiettivi 10, 11 e 12 si è provveduto tramite i corsi di formazione somministrati ai dipendenti.