



Comune di Casorate Primo (PV)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2024-2026

PREMESSE

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di

programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

L'art.2 comma 2 del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 prevede per gli enti con meno di 50 dipendenti l'esclusione dal PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Comune di Vernate - Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025.

Le finalità del PIAO in sintesi sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatrice delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante i quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **Casorate Primo (PV)**

Indirizzo: Via Dall'Orto n. 15, 27022 Casorate Primo
(PV)

Codice fiscale: 00468580188

Partita IVA: 00468580188

Sindaco: Enrico VAI

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 28

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 9128

Telefono: 02-90519511

Sito internet: www.comune.casorateprimo.pv.it

E-mail: info@comune.casorateprimo.pv.it

PEC: casorateprimo@postemailcertificata.it

INFORMAZIONI PRESENTI SUL
SITO AGID

www.indicepa.gov.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

In linea con le previsioni del Decreto Ministeriale il presente PIAO, in quanto redatto in forma semplificata, con riferimento alla sezione in oggetto, prevede la compilazione della sola sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza. Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.

L'intero sistema del PIAO con le sue diverse parti è improntato, principalmente, alla creazione del c.d. valore pubblico, inteso come il miglioramento del benessere della collettività. Attraverso questo nuovo strumento di semplificazione si vuole indicare quali sono gli “impatti” delle politiche e dei progetti (ad es. del PNRR) dell'ente, migliorativi del benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza”. La nozione di “valore pubblico” è strettamente correlata e costituisce una componente insita nel concetto di ‘buona amministrazione’, come d'altronde quello di ‘buon governo’. Una ‘buona amministrazione’ oggi non è più soltanto una ‘sana’ amministrazione che opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell'azione amministrativa. Queste sono condizioni necessarie per perseguire la mission istituzionale, ma non più sufficienti. Una ‘buona amministrazione’ è oggi un'amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita dei cittadini e delle comunità locali. Questo passaggio da una mera logica dell'efficienza e della produttività, che pur devono essere perseguite con determinazione, a una logica anche dell'efficacia e del ‘valore sociale’ della pubblica amministrazione, è la vera sfida da affrontare nei prossimi anni. La ‘buona amministrazione’, pertanto, richiede necessariamente la creazione e protezione del “valore pubblico” e, in tal senso, sarà la responsabilità e la capacità di governare a livello locale che, in un contesto di risorse limitate per definizione, deve attuare e gestire in modo tempestivo ed efficace il cambiamento anche investendo su ambiti oggi particolarmente strategici, e cioè favorendo un grande ricambio generazionale, l'ingresso di nuove professionalità, l'utilizzo di tecnologie digitali, pensare e sviluppare nuove soluzioni che consentano ai cittadini un accesso semplificato ed efficace ai servizi. L'innovazione si realizza solo gestendo le persone, l'organizzazione e le tecnologie in modo coordinato, competente e finalizzato al servizio all'utenza, all'interno di una strategia di sviluppo a medio termine e non come una mera acquisizione di risorse che lascia inalterato il modello di funzionamento. Pertanto, il PIAO sostituirà, ricomponendoli, tutti i “piani” che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, e costituirà il documento “strumento” di programmazione e governance di ogni pubblica amministrazione. In particolare per gli enti locali, sostituirà il PEG-piano della performance e, prossimamente, troverà il puntuale coordinamento con il documento unico di programmazione. Gli aspetti ancora da chiarire, fra i quali l'integrazione con la sezione economico-finanziaria e degli anzidetti documenti, dovrà essere chiarita con i decreti di cui si attende prossimamente l'emanazione. Per la generazione e massimizzazione del valore pubblico, il PIAO si pone come strumento di governance rivolto a tutti gli interlocutori interni ed esterni alla pubblica amministrazione e si rivolge a perseguire obiettivi “sostenibili” per il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e di tutti gli stakeholder, nelle varie prospettive (economica, sociale, sanitaria, ambientale). Per conseguire risultati di “valore pubblico”, il PIAO dovrà agire programmando strategie misurabili in termini di “impatti”.

In particolare, il valore pubblico si declina come di seguito evidenziato:

- a) nella parte relativa alla performance, contiene diversi obiettivi che sono finalizzati al soddisfacimento delle richieste dei cittadini e le cui risultanze sono evidenziate nella relazione annuale;
- b) nel piano triennale dei fabbisogni è improntato al reperimento di unità di personale destinate ai servizi per la collettività;

- c) nel piano delle azioni positive è indirizzato alla eliminazione delle barriere all'inserimento lavorativo della parte debole della popolazione;
- d) nel piano dell'anticorruzione è sviluppato per eliminare il rischio corruttivo, ostacolo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- e) nel piano della formazione destinato al miglioramento delle competenze del personale e di conseguenza alla creazione di professionalità per il raggiungimento del soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Trattandosi di un comune con meno di 50 dipendenti, al presente documento sarà data una struttura semplificata ma non si può non partire dall'individuazione e dall'analisi degli obiettivi programmatici e strategici descritti e declinati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 - Nota di aggiornamento approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 28/12/2023.

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene dunque attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle "Linee programmatiche di mandato", che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione e costituiscono le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato. Le linee programmatiche di mandato devono tradursi in obiettivi strategici, operativi ed in azioni. Il programma elettorale, proposto dalla compagine vincente dopo essersi misurato con le reali esigenze della collettività e dei suoi portatori di interesse, e dopo essersi tradotto in atto amministrativo attraverso l'approvazione delle linee programmatiche di mandato, deve concretizzarsi in programmazione strategica ed operativa e, quindi, in azioni di immediato impatto per l'ente. La programmazione operativa, pertanto, trasforma le direttive di massima in scelte adattate alle esigenze del triennio. Lo strumento per effettuare questo passaggio è il documento unico di programmazione (DUP).

Di seguito sono indicati gli ambiti strategici che definiscono le linee di intervento prioritarie che l'Amministrazione di Casorate Primo intende attuare durante il mandato amministrativo, ripresi dal DUP 2024-2026.

Estratto dalla nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 approvata con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 28/12/2023:

RISULTANZE DELLA POPOLAZIONE

POPOLAZIONE	2022	2023
Totale popolazione residente al 31 dicembre (anno precedente)	8.869	8965
- nati nell'anno	66	71
- deceduti nell'anno	108	74
saldo naturale	-42	-3
- immigrati nell'anno	448	451

- emigrati nell'anno	310	285
saldo migratorio	128	166
Popolazione al 31 dicembre	8.965	9128
di cui:		
- in età prescolare (0/6 anni)	510	508
- in età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	712	731
- in forza lavoro 1 ^a occupazione (15/29 anni)	1.363	1388
- in età adulta (30/65 anni)	4.589	4624
- in età senile (oltre i 65 anni)	1.791	1877

TASSO NATALITA' ULTIMO QUINQUENNIO	ANNO	%	NATI
	2016	9,51	83
	2017	8,98	78
	2018	8,36	74
	2019	8,46	75
	2020	6,26	56
	2021	7,78	69
	2022	7,36	66
	2023	7,78	71
TASSO MORTALITA'			MORTI
	2015	8,19	71
	2016	9,62	84
	2017	8,52	74
	2018	8,94	79
	2019	8,68	77

	2020	12,20	109
	2021	11,72	104
	2022	12,05	108
	2023	8,11	74

RISULTANZE DEL TERRITORIO

Superficie		kmq 9,49
Risorse Idriche		
Laghi	n. 0	
Fiumi e torrenti	n. 0	
Strade		
Statali	km. 0	
Provinciali	km. 7,69	
Comunali	km. 30	
Vicinali	km. 24,12	
Autostrade	km. 0	

RISULTANZE DELLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DELL'ENTE

Immobili	Numero	mq
Centro Sportivo Comunale	1	41664
Centro Civico	1	385
Centro Cottura	1	320
Ambulatori	1	60
Biblioteca Comunale	1	60
Pesa Pubblica	1	40
Caserma Carabinieri	1	870
Municipio - Via Dall'orto	1	1530
Municipio - Via Mira	1	460
Cimitero	1	13850
Capannone Comunale	1	320

Ecocentro Comunale	1	1680
Magazzino Protezione Civile	1	50
Magazzino Veicoli	1	60
Appartamenti Comunali	33	3351
Altri Immobili Comunali (Villa Belloni, Parco Giochi "Olivelli, Tensostruttura, ecc)	2	1845

Strutture scolastiche

Strutture scolastiche di proprietà	Numero	Numero Posti
ASILO NIDO	1	41
SCUOLE MATERNE	1	248
SCUOLE ELEMENTARI	1	400
SCUOLE MEDIE	1	227

Reti

Reti	Tipo	Km/Q.tà
Rete fognaria		Km. 32,00
Depuratore		Nr. 1
Punti luce illuminazione pubblica		Nr. 1126
Rete gas		Km. 31,78
Discarica (piattaforma ecologica)		Nr. 1

Aree Pubbliche

Aree pubbliche	Mq
Aree verdi, parchi e giardini	122.000,00
Parcheggi	45.780,00

Attrezzature

Attrezzature	n°
autoveicoli	3
automezzi	4
personal computers	38

I servizi erogati

Al fine di procedere ad una corretta valutazione delle attività programmate con riferimento ai principali servizi per i quali questa amministrazione ha ritenuto di intervenire, nella tabella che segue si riepilogano, per le principali tipologie di servizio, i dati relativi alle erogazioni effettuate nel corso degli ultimi anni e quelli che ci si propone di erogare nel prossimo triennio, distinguendo in base alla modalità di gestione nonché tra quelli in gestione diretta e quelli esternalizzati a soggetti esterni o a aziende municipalizzate:

DENOMINAZIONE DEL SERVIZIO	MODALITA' DI GESTIONE	SOGGETTO GESTORE	SCADENZA AFFIDAMENTO	2024	2025	2026
mense comunali	Appalto	Dussmann Service S.r.l.	31/07/2025	€ 205.000,00	€ 205.000,00	€ 205.000,00
gestione asilo nido	Appalto	GIOCOLARE Società Cooperativa Sociale	31/07/2025	€ 250.000,00	€ 250.000,00	€ 250.000,00
servizi socio educativi rivolti ai minori	Appalto	DIVERSI	30/06/2024	€ 180.000,00	€ 180.000,00	€ 180.000,00
S.A.D.	Appalto	Enti accreditati	31/12/2023	€ 47.000,00	€ 47.000,00	€ 47.000,00
trasporto disabili	Appalto	SERVIZI SOCIALI AUTOGESTITI ONLUS	30/06/2024	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
attività educativa c/o Raggio di Sole	Appalto	DA AFFIDARE		€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00

RIPARTIZIONE DELLE LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO, DECLINATE IN MISSIONI E PROGRAMMI

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Questa missione comprende tutte le azioni relative all'amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'Ente in un'ottica di "governance" e partenariato per la comunicazione istituzionale.

Si occupa inoltre dell'amministrazione, funzionamento e sviluppo agli organi esecutivi e legislativi, dell'amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali.

Fanno capo a questa missione le azioni che l'amministrazione pone in essere per lo sviluppo e la gestione delle politiche per il personale.

Le scelte di fondo del programma in esame sono necessariamente volte al miglioramento del lavoro qualitativo dei servizi offerti agli utenti, alla riduzione dei tempi e dei costi legati allo svolgimento delle attività.

Obiettivi strategici di mandato:

-) pareggio di bilancio;
-) implementazione e continuo aggiornamento del regolamento di contabilità;
-) programmazione efficace mediante l'adeguamento degli strumenti di programmazione alla normativa contabile (DLgs n 267/2000 e DLgs n 118/2011 e smi) e rilevazione dei risultati economici patrimoniali secondo gli schemi e principi contabili e delle normative sull'armonizzazione contabile;
-) gestione efficiente dei servizi interni mediante la prosecuzione delle attività di digitalizzazione dell'amministrazione secondo i criteri del codice dell'amministrazione digitale, con effetti di dematerializzazione dei procedimenti e semplificazione del servizio al cittadino;

-) prosecuzione e monitoraggio dell'attività edilizia inerente l'efficacia energetica degli edifici;
-) adeguamento dell'istruttoria per la definizione dei permessi di costruire e quelli convenzionati alla norma riguardante la semplificazione;
-) entrata a regime dell'anagrafica nazionale unica;
-) linee guida per l'affidamento delle opere di urbanizzazione a scomputo oneri;
-) approvazione del regolamento e del piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari;
-) prosecuzione delle attività di verifica ed eventuale adeguamento degli immobili comunali alle norme di sicurezza a tutela della salute e sicurezza dei cittadini, dei dipendenti, degli utenti e tutti coloro che in generale fruiscono dei beni patrimoniali e demaniali dell'Ente.

STAKEHOLDERS: cittadini, dipendenti, utenti dei servizi comunali.

Missione 03 - Ordine pubblico e sicurezza

Questa missione comprende tutte le azioni volte a migliorare la sicurezza urbana. Rientrano in questa missione anche le iniziative che l'amministrazione indirizza al funzionamento delle attività collegate all'ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, commerciale ed amministrativo. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle iniziative politiche-amministrative. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia presenti sul territorio.

Obiettivi strategici di mandato:

Obiettivi strategici di mandato:

-) mappatura e monitoraggio degli esercizi e delle attività e verifica delle regolarità degli stessi;
-) proseguimento attività di contrasto a comportamenti che possono causare incidenti stradali;
-) incremento attività di contrasto alla circolazione di veicoli sprovvisti della copertura assicurativa obbligatoria e/o revisione periodica;
-) potenziamento servizi di sicurezza urbana;
-) verifiche regolarità occupazione suolo pubblico, verifiche, in collaborazione con operatori dell'ufficio tecnico, sulle regolarità di conferimento dei rifiuti;
-) controlli di decoro urbano;
-) controllo con telecamera mobile conferimento rifiuti.

STAKEHOLDERS: cittadini, studenti, famiglie

Missione 04 - Istruzione e diritto allo studio

Questa missione comprende l'amministrazione, il funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l'obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione), ivi inclusi gli interventi per l'edilizia scolastica e l'edilizia residenziale per il diritto allo studio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l'istruzione.

Obiettivi strategici di mandato:

gestire, ove possibile, le problematiche legate alla frequenza degli alunni nelle scuole territoriali dell'obbligo, stipulando accordi con la dirigenza scolastica di competenza, così da assicurare a tutti i bambini ed ai ragazzi (dalla scuola dell'infanzia fino al termine del percorso obbligatorio di studi) il diritto di frequentare la scuola;

sostenere la diffusione della cultura musicale quale opportunità unica vista la presenza sul territorio della scuola/conservatorio di Musica Fassina da oltre quarant'anni e la presenza decennale di un'associazione bandistica;

favorire l'esercizio del diritto allo studio, all'inclusione ed al benessere di minori residenti con disabilità fisiche e/o psichiche certificate o segnalate dalle scuole mediante l'attivazione di accordi e convenzioni con associazioni preposte, anche non onlus, al fine di garantire adeguata assistenza per lo sviluppo dell'autonomia e della comunicazione personale;

sostenere le famiglie offrendo servizi per i tre ordini di scuola presenti sul territorio che fanno capo all'Istituto Comprensivo di Casorate Primo; l'impegno dell'Amministrazione Comunale è di realizzare il servizio pre-post scuola. Secondo le indicazioni delle autorità sanitarie e scolastiche che noi riteniamo necessarie.

Sarà impegno d'Amministrazione monitorare la situazione e provvedere al completo ripristino della situazione di normalità.

Si stanno attivando azioni e procedure atte a cercare spazi nuovi per le scuole dell'obbligo che necessitano di interventi migliorativi:

- un nuovo polo scolastico per la Primaria
- rivalutazione e riqualificazione delle strutture esistenti
- spazi idonei per acquisire biennio di scuola secondaria di secondo grado al fine di consentire ai nostri ragazzi di ultimare il completamento delle scuole dell'obbligo sul territorio della Città di Casorate Primo (fino ai 16 anni)

Gli anni scolastici 2020/2021 e 2021/2022 sono stati interessati dall'infezione da Covid-19 che ha condizionato il regolare procedere delle lezioni e la didattica in presenza. Questa Amministrazione da subito, con l'ausilio dei propri uffici, ha avviato iniziative con la dirigenza scolastica, il corpo docente e la Parrocchia per la verifica della situazione degli spazi e la messa a punto di una pianificazione che definisse la criticità per la riapertura in sicurezza del nuovo anno scolastico. Il piano è stato definito e condiviso e ciò ha permesso la ripartenza in presenza di tutti gli alunni in spazi idonei, escludendo così la didattica alternata o a distanza.

STAKEHOLDERS: cittadini, studenti, famiglie.

Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

La missione comprende le azioni volte a considerare il patrimonio culturale ed ambientale come valori e risorse da comunicare all'esterno e da mettere a frutto per il benessere del pubblico cittadino e dei turisti.

Comprende le azioni volte all'amministrazione e al funzionamento delle attività di tutela e sostegno, di ristrutturazione e mantenimento dei beni di interesse storico, artistico e culturale, all'amministrazione e funzionamento ed erogazione di servizi culturali e di sostegno alle strutture e alle attività culturali non finalizzate al turismo. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Obiettivi strategici di mandato:

-) collaborazione con le associazioni locali per la messa a punto di iniziative e rassegne riguardanti musica, teatro, arte e iniziative culturali e ricreative;
-) iniziative per la promozione delle pari opportunità;
-) promozione della cultura attraverso le iniziative gestite dalla biblioteca comunale, potenziamento e valorizzazione delle proposte rivolte alla popolazione
-) attivazione di corsi per la cittadinanza in collaborazione con tutti i comuni aderenti a "Fondazione per Leggere";
-) trovare spazi adeguati per ripensare alla biblioteca come luogo di aggregazione per letture collettive, cine-proiezioni ed altre iniziative culturali da realizzare insieme ai lettori e a tutta la cittadinanza senza escludere alcuna fascia di età se interessata;
-) presentazione della piattaforma MLOL ai cittadini promuovendo incontri a tema e ai nostri adolescenti e ragazzi concordando incontri con le autorità scolastiche di competenza;
-) Coinvolgere in progetti dedicati, le diverse fasce di lettori includendo anche le istituzioni scolastiche presenti ed associazioni culturali e/o sportive che si vogliano mettere a disposizione per la realizzazione di azioni comuni al fine di risvegliare e creare interessi culturali e sociali nei nostri cittadini più piccoli:
- proposte ricreative di gioco, di svago e divertimento in collaborazione con l'istituzione scuola e con la parrocchia, ove consentito, attraverso stipula di convenzioni e/o protocollo d'intesa condivisi;

STAKEHOLDERS: cittadini, studenti, famiglia, associazioni.

Missione 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

La missione in esame attiene alla gamma degli interventi relativi all'amministrazione e funzionamento di attività sportive, ricreative per i giovani, inclusa la fornitura di servizi sportivi e ricreativi, le misure di sostegno alle strutture per la pratica dello sport o per eventi sportivi e ricreativi e le misure di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Obiettivi strategici di mandato:

- 1) la messa a punto di una regolamentazione che definisce modalità e criteri per l'assegnazione di risorse alle associazioni sportive e culturali promotrici di progetti che incentivano stili di vita e mirati all'integrazione e al benessere della persona;
- 2) sostegno e promozione di iniziative che possono incrementare e valorizzare la cultura diversificata nei vari sport così da incentivare lo sviluppo di una coscienza collettiva di salute psico-fisica dell'individuo sin dalla giovane età;
- 3) sostenere e valorizzare iniziative sportive e ricreative che sviluppano e rafforzano momenti di inclusione sociale e relazionale per soggetti diversamente abili facendoli sentire parte della comunità di appartenenza;
- 4) promozione dell'attività sportiva mediante gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria e potenziamento delle strutture del centro sportivo, adesione e partecipazione a bandi pubblici nazionali per l'ottenimento dei contributi per sistemazione della pista per atletica ed adeguamento del campo sportivo. A tal proposito è stato completato un intervento di manutenzione straordinaria e di potenziamento del Centro Sportivo Comunale "R. Chiodini" attraverso la riorganizzazione dell'area dedicata al calcio e la realizzazione di un campo da calcio in erba sintetica e la realizzazione di nuovi spogliatoi di pertinenza della struttura multi sport in costruzione nel 2021 e completata nel 2022, il tutto per favorire l'attività giovanile e in generale l'ammodernamento delle strutture esistenti.
- 5) promozione dell'attività sportiva mediante l'implementazione di appuntamenti cittadini anche in collaborazione con associazioni, enti e istituzioni riconosciute sul territorio ed oltre;
- 6) organizzazione e funzionamenti degli spazi sportivi e ricreativi con modalità idonee ad ottimizzare il loro utilizzo;

STAKEHOLDERS: cittadini, studenti, famiglie, associazioni sportive.

Missione 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

La missione riguarda l'amministrazione, il funzionamento e la fornitura dei servizi e delle attività relativa alla pianificazione e alla gestione del territorio e per la casa, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Obiettivi strategici di mandato:

-) definizione di un piano di manutenzione degli immobili di proprietà comunale;
-) Applicazione delle norme contenute nel PGT vigente;
-) aggiornamento e gestione del SUE telematico;
-) Piano Urbano del Traffico collaborazione per la redazione, presentazione ed approvazione;
-) attuazione piano regolatore cimiteriale;
-) applicazione delle norme contenute nel nuovo regolamento edilizio;
-) manutenzione viabilità tesa all'abbattimento delle barriere architettoniche;
-) istruttoria eventuali piani attuativi di edilizia agevolata;

Missione 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dell'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria.

Comprende inoltre le politiche relative all'amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti l'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico.

Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.

Obiettivi strategici di mandato:

-) pianificazione e regolazione puntuale delle manutenzioni ordinarie del verde pubblico;
-) monitoraggio puntuale sul sistema e sui criteri della misurazione della produzione domestica e non domestica delle varie frazioni dei rifiuti ed in particolare della "frazione secca" operata da parte del Consorzio di Navigli che ha in carico la gestione del servizio di igiene urbana (raccolta e trasporto

dei rifiuti e spazzamento delle strade); in collaborazione col gestore del servizio al fine del miglioramento dell'efficienza del servizio, mediante anche campagne di informazione per la riduzione dei rifiuti e la migliore differenziazione;

-) collaborazione con il Consorzio dei Navigli per la costruzione di una campagna informativa ed educativa da attuare nelle scuole comunali di ogni ordine e grado;

-) introduzione della raccolta del vetro porta a porta con l'individuazione di zone specifiche della città dove posizionare delle campane video-sorvegliate per la raccolta del vetro;

-) pianificazione e miglioramento della pulizia meccanizzata delle strade con l'introduzione del divieto di sosta ad ore per consentire il passaggio regolare senza impedimenti per la spazzatrice

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità

La missione comprende l'amministrazione, il funzionamento e la regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Obiettivi strategici di mandato:

1. adozione del nuovo PGU e successiva approvazione
2. applicazione delle norme che saranno contenute nel nuovo PGU finalizzate all'abbattimento delle barriere architettoniche della viabilità pedonale, alla manutenzione e all'implementazione dei percorsi pedonali, alla revisione degli spazi di sosta.
3. applicazione delle norme che saranno contenute nel nuovo PGU finalizzate alla possibilità di creare una zona a traffico limitato nel centro cittadino, oltre che alla riorganizzazione del traffico veicolare
4. migliorare la risposta alla segnalazione di anomalie delle sedi stradali
5. studi di fattibilità in merito alla realizzazione delle circonvallazioni previste dallo strumento urbanistico generale (PGU)

Missione 11 - Soccorso civile

La missione comprende amministrazione e funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio, per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali. Concerne, inoltre, la programmazione, il coordinamento e il monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, comprese eventualmente anche le attività in forma di collaborazione con altre amministrazioni competenti in materia.

Obiettivi strategici di mandato:

- attività di formazione nelle scuole sui comportamenti da tenere in caso di calamità
- attività di supporto dell'entrata e uscita dalle scuole
- attività di supporto in occasione di eventi cittadini

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

CENTRO DIURNO SPERIMENTALE

La missione comprende l'amministrazione, il funzionamento e la fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori con l'attivazione del servizio Asilo Nido, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi escluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e la terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono, inoltre, ricompresi tutti gli interventi afferenti alla gestione della programmazione triennale del Piano di Zona, in quanto il Comune di Casorate Primo fa parte dell'Ambito Distrettuale dell'ATS di Pavia.

Obiettivi strategici di mandato:

- programmazione ed adesione dei Servizi di Zona:

- servizio tutela giuridica distrettuale
- Progettazione e realizzazione di interventi a sostegno dei genitori e delle famiglie:
- Gestione dei servizi afferenti all'area dei minori e delle famiglie:
 - comunità e strutture educative per i minori
 - gestione del servizio asilo nido da 0 a 3 anni
 - assistenza domiciliare dei minori
 - gestione dei centri estivi per i minori disabili inseriti nelle scuole
 - inserimento dei centri diurni
 - studio di modalità gestionali idonee alle esigenze delle famiglie
- Gestione dei servizi per persone disabili e anziane:
 - sostegno reddito degli adulti disabili o anziani mediante integrazione a carico del Comune delle rette di ricovero
 - trasporto sociale
 - assistenza domiciliare anziani
 - servizio consegna pasti a domicilio per persone non autosufficienti
 - telesoccorso
- Gestione dei servizi dell'area grave emarginazione:
 - servizio di assistenza nell'emergenza abitativa
 - sostegno nella ricerca del lavoro mediante i servizi S.I.L. (Servizio Inserimenti Lavorativi) e S.A.L. (Servizio di Accompagnamento e inserimento Lavorativo)
 - sostegno al reddito contro l'emarginazione sociale
 - implementazione dell'housing sociale e sostegno delle morosità incolpevoli

STAKEHOLDERS: cittadini minori, adulti, disabili e anziani, associazioni no profit

Missione 14 - Sviluppo economico e competitività

La missione comprende l'amministrazione e il funzionamento delle attività per la promozione dello sviluppo e delle competitività del sistema economico locale, ivi inclusi i servizi e gli interventi per lo sviluppo sul territorio delle attività produttive, del commercio dell'artigianato, dell'industria e dei servizi di pubblica utilità. Riguarda, inoltre, l'attività di promozione e valorizzazione dei servizi per l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico del territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Obiettivi strategici di mandato:

Porre attenzione a tutte le associazioni commerciali, sociali e culturali presenti sul territorio del comune che indirizzano e danno lavoro ai cittadini affinché siano agevolate nella promozione delle loro attività. Istituire e mantenere, all'interno dell'organizzazione comunale uno "sportello lavoro" che possa raccogliere tutte le offerte e le domande di lavoro provenienti dal territorio comunale, al fine di creare una rete di informazioni necessarie al collocamento. Attraverso il SUAP (Sportello unico Attività Produttive) saranno promosse ed agevolate le attività delle aziende attualmente esistenti sul territorio comunale che vorranno incrementare posti di lavoro ed occupazione, in particolare per tutte quelle attività non inserite nell'elenco delle industrie insalubri e inquinanti.

Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

La missione in esame attiene alla gamma degli interventi per il funzionamento delle attività di supporto alle politiche attuali di sostegno e promozione all'occupazione e all'inserimento nel mercato del lavoro; alle politiche passive del lavoro a tutela del rischio di disoccupazione; alla promozione, sostegno e programmazione della rete dei servizi per il lavoro, la formazione e l'orientamento professionale.

Obiettivi strategici di mandato:

- realizzazione delle politiche relative alla missione mediante la gestione del rapporto di partecipazione dell'Ente ad AFOL (Agenzia per la Formazione e Orientamento Lavoro Est Milano)

- azioni di promozione delle politiche attive del lavoro e dello sviluppo produttivo del territorio
- gestione e implementazione "Sportello Donna"

STAKEHOLDERS: studenti, cittadini inoccupati, imprese

Missione 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche

La missione comprende la programmazione del sistema energetico e razionalizzazione delle reti energetiche nel territorio, nell'ambito del quadro normativo e istituzionale comunitario e statale. Riguarda, inoltre, le attività per incentivare l'uso razionale dell'energia e l'utilizzo delle fonti rinnovabili. Vi sono incluse le attività di programmazione e coordinamento per la razionalizzazione e lo sviluppo delle infrastrutture e delle reti energetiche sul territorio. In questa missione vengono gestite le rate per il leasing degli impianti fotovoltaici attualmente installati al cimitero e all'ecocentro comunale. Gli impianti fotovoltaici installati presso la sede comunale di Via Dall'orto sono stati gestiti tramite "opere a scomuto" da privati, nonché il nuovo impianto installato presso la scuola secondaria di primo grado in Via Fratelli Kennedy finanziato con contributo del GSE. Nel contempo sono in fase di valutazione da parte dei competenti soggetti (GSE, Ministero delle Infrastrutture) la partecipazione ai bandi del PNRR per l'assegnazione di fondi per la rigenerazione di edifici scolastici e della sede comunale.

SOTTOSEZIONE 2.2.1 PERFORMANCE

Il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile. Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. La presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno sono definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione (in corso di completamento in considerazione della complessità e del numero dei servizi coinvolti);
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Il Piano delle Performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della performance.

In particolare, la Giunta Comunale assegna gli obiettivi organizzativi ed individuali, con il coordinamento operativo di risorse economiche, strumentali e personali individuate con il Piano esecutivo di gestione (PEG), che per il triennio in esame vengono approvati con la presente Deliberazione. La Relazione sulla performance anno 2024 (art. 10 del D.lgs. 150/2009) è allegata al presente Piano (All. B).

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la Performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il Comune di Casorate Primo con deliberazione della Giunta Comunale n. 165 del 4/10/2011 approvava la metodologia permanente di valutazione del personale e delle P.O, con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 15/1/2019 veniva approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance e con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 07/12/2021 veniva approvata una revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance, che prevede una metodologia di valutazione del raggiungimento degli obiettivi fondata su:

- assegnazione preventiva ai Responsabili di Servizio, da parte della Giunta Comunale, degli obiettivi, intesi quali "risultato di lavoro atteso, definito, misurabile e riferito ad un determinato periodo di tempo";

- per ogni obiettivo individuato pesatura da parte della Giunta del grado di raggiungimento finale degli obiettivi specifici (innovativi/di miglioramento) assegnati ai Responsabili dei Servizi dell'Ente;
 -il raggiungimento degli indicatori di performance ordinaria dei processi, come mappati e misurati dall'Ente, che riportano la sintesi delle informazioni di interesse generale sull'andamento delle performance del Comune di Casorate Primo, composti da:

1. l'elenco dei processi monitorato presso l'ente
2. i dati di sintesi delle caratteristiche dell'ente
3. i dati di sintesi sulla gestione economico - finanziaria;
4. i dati informativi sull'organizzazione;

-successiva validazione da parte dell'Organismo di Valutazione.

Di seguito l'elenco degli obiettivi generali di Ente, intersettoriali, nonché relativi ad ogni Settore.

Di seguito si riportano gli obiettivi gestionali intersettoriali e settoriali corredati da descrizione:

Centro di Responsabilità
Servizio Amministrativo

Responsabile
DEBORAH ARIBONI

1	Servizio Amministrativo	Innovazione Servizi Demografico	30%
2	Servizio Amministrativo	Misure previste dalla PA Digitale 2026 e fondi PNRR.	30%
3	Servizio Amministrativo	Applicazione del lavoro da remoto	15%
4	Servizio Amministrativo	Trasparenza	15%
5	Servizio Amministrativo	Contrattazione decentrata	10%

1. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		
Obiettivo: Descrizione Sintetica	Innovazione servizi demografici.		
<p>Innovazione servizi demografici: -C.I.E.</p> <p>-Donazione organi</p> <p>-Storici per reddito cittadinanza,</p> <p>-Previsione acceleratoria della gestione dei procedimenti amministrativi relativi alla formazione degli atti di cittadinanza e del procedimento per la redazione dell'Accordo tra coniugi per raggiungere una soluzione consensuale in materia di separazione, divorzio o modifica delle condizioni di separazione e divorzio.</p> <p>-Interscambiabilità fra Ufficiali d'Anagrafe, Elettorale e Stato Civile durante i periodi assenza (ferie, malattia)</p>	<p>Fasi di attuazione:</p> <p>-Mantenimento nuova modalità di rilascio</p> <p>-Rendicontazione periodica CIE</p> <p>-Predisposizione modulistica per adesione alla donazione organi</p> <p>-Comunicazione e sensibilizzazione cittadinanza</p> <p>-Collaborazione con Ufficio di Piano che gestisce il GEPI per i redditi di cittadinanza, attraverso controlli e certificati storici di residenza;</p> <p>-Previsione acceleratoria della gestione dei procedimenti amministrativi relativi alla formazione dell'atto di acquisto della cittadinanza a seguito della notifica del Decreto del Presidente della Repubblica = 1) Prestazione del giuramento entro 30 giorni dalla notifica del Decreto del Presidente della Repubblica al cittadino straniero, 2) Dichiarazione di voler acquisire la cittadinanza italiana da parte dello straniero nato in Italia e che vi abbia risieduto legalmente senza interruzioni fino al raggiungimento della maggiore età entro 30 giorni dalla richiesta del cittadino straniero, e Avvio del procedimento entro 30 giorni dalla protocollazione della dichiarazione sostitutiva di certificazione (art. 46 dpr 445/2000) ai fini della redazione dell'”Accordo tra coniugi” innanzi all'Ufficiale di Stato Civile ai sensi dell'art. 12 Legge 162/2014 per raggiungere una soluzione consensuale in materia di separazione, divorzio o modifica delle condizioni di separazione e divorzio.</p> <p>-Interscambiabilità fra Ufficiali d'Anagrafe, Elettorale e Stato Civile durante i periodi ferie e malattia.</p>		
Centro di Costo			
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo	

1. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
n. carte identità rilasciate in modalità elettronica	1100	
n. carte identità rilasciate in modalità cartacea (solo in casi eccezionali)	15	
n. adesioni donazione organi ricevute	450	
Prestazione giuramento/dichiarazione di voler acquisire la cittadinanza italiana da parte del diciottenne/ redazione dell'Accordo tra coniugi dopo la protocollazione della dichiarazione sostitutiva di certificazione	-Entro 30 giorni dalla notifica del Decreto del Presidente della Repubblica al cittadino straniero - Entro 30 giorni dalla richiesta del cittadino straniero, Dichiarazione di voler acquisire la cittadinanza italiana da parte dello straniero nato in Italia e che vi abbia risieduto legalmente senza interruzioni fino al raggiungimento della maggiore età - Avvio del procedimento entro 30 giorni dalla protocollazione della dichiarazione sostitutiva di certificazione (art. 46 dpr 445/2000) ai fini della redazione dell'”Accordo tra coniugi” innanzi all’Ufficiale di Stato Civile ai sensi dell’art. 12 Legge 162/2014	N. N. N.
Interscambiabilità fra Ufficiali d’Anagrafe, Elettorale e Stato Civile durante i periodi assenza (malattia, ferie)	N. pratiche svolte da parte degli Ufficiali d’Anagrafe e Elettorale per Stato Civile= pratica di decesso (redazione e stampa atto, autorizzazioni varie e comunicazioni successive a vari enti, ricevimento denunce di nascita allo sportello (dall’atto alle comunicazioni successive agli enti interessati e generazione codice fiscale), matrimoni in parte prima (redazione e stampa atto e comunicazioni successive), certificati ed estratti di Stato Civile, passaggi di proprietà, autentiche di firma su atti notori	N.

Interscambiabilità fra Ufficiali d'Anagrafe, Elettorale e Stato Civile durante i periodi assenza(malattia, ferie)	N. pratiche da parte dell'Ufficiale di Stato Civile svolte per Anagrafe ed Elettorale (carte d'identità elettroniche e cartacee, richieste residenze e cambi di via e inserimento entro due giorni della pratica, ricevimento appuntamenti per carte d'identità, emissione di certificati anagrafici richiesti allo sportello)	N.
n. certificati storici	150	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

Settore	Dirigente	Sistema Premiante
Amministrativo	Deborah Ariboni	

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
	Beatrice Garimberti	33			
	Carcassola Giovanna	33			
	Spazzini Mauro	33			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni	Tecnici informatici della software house APKappa in uso presso l'Ufficio Anagrafe	
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

2. OBIETTIVO INNOVATIVO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

Obiettivo: Descrizione Sintetica	Misure previste dalla PA Digitale 2026 e fondi PNRR.
Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) assegna fondi consistenti per provvedere alla modernizzazione delle PA, con l'obiettivo di trasformare la Pubblica Amministrazione, rendendola più semplice per cittadini e per le imprese, riducendo i tempi e i costi. Il 27% delle fonti di finanziamento del PNRR sono dedicate alla transizione digitale delle PA. Gli	Le candidature sono state accettate: - Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"; (finanziamento € 121.992,00). -Avviso Pubblico Investimento 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" ;(finanziamento €155.234,00). -Avviso Pubblico Investimento 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE "; (finanziamento € 14.000,00). -Avviso Pubblico Investimento 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"; (finanziamento €31.709,00).

<p>investimenti previsti per tutti i Comuni italiani sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Migrazione al cloud. Prevede l'implementazione di un programma di supporto per la migrazione dei sistemi meno efficienti, dei dati e delle applicazioni attualmente in uso negli enti locali verso servizi cloud qualificati. Le amministrazioni locali che aderiranno al bando saranno guidate da un team coordinato dal MITD – Ministero dell'innovazione tecnologica e della transizione digitale – che seguirà tutta l'attività, individuando un elenco di fornitori qualificati. 2. Esperienza dei Servizi pubblici (miglioramento dell'usabilità dei siti web): per superare il divario tecnologico esistente fra PA e cittadini si adotteranno modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet in grado di fornire servizi digitali qualitativamente superiori e garantire un'esperienza d'uso facile e intuitiva. 3. Adozione di PagoPA e AppIO. Al fine di accelerare l'adozione di PagoPA e dell'App IO, gli obiettivi dell'investimento prevedono un incremento di almeno il 20% dei servizi forniti dagli Enti su entrambe le piattaforme; questo vale sia per i Comuni già presenti nel sistema che per coloro che vi aderiranno. 4. Adozione dell'Identità digitale : gli obiettivi di questa misura sono volti ad unificare i punti di accesso per cittadini e PA. Il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) e la Carta d'Identità Elettronica (CIE) possono offrire un accesso sicuro a tutti i servizi online proposti dalla PA. 	<p>-Avviso Pubblico Investimento 1.4.3 “Adozione app IO”. (finanziamento €17.150,00).</p>
---	---

2. OBIETTIVO INNOVATIVO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

Indicatori di risultato			
Descrizione	Valore atteso	Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Domande accettate	5		
Contrattualizzazione del fornitore	Effettuata entro i termini		
Completamento dell'attività Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	15/05/2024		
Completamento dell'attività Investimento 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	29/02/2024		
Completamento dell'attività Investimento 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	Liquidata		
Completamento dell'attività Investimento 1.4.3 "Adozione app IO"	15/05/2024		
Completamento dell'attività Investimento 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE “;	15/05/2024		

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1				X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	

Da attivare		Da attivare	
-------------	--	-------------	--

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Tutti i servizi	Tutti		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazion e	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
	Ariboni Deborah	60			
	Stefano Gatti	20			
	Antonia Latorre	10			
	Enrica Braga	10			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

3. OBIETTIVO INNOVATIVO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante
Amministrativo	Deborah Ariboni	

Obiettivo: Descrizione Sintetica	APPLICAZIONE DEL LAVORO DA REMOTO A TEMPO INDETERMINATO COME DA DELIBERAZIONE G.C. N. 100 DEL 24/11/2023
<p>Rilevato che la prestazione del lavoro da remoto, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 16 novembre 2022, è effettuata <i>“con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.”</i>, e il ricorso al telelavoro può essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizioni:</p> <p>a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;</p> <p>b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;</p> <p>c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;</p> <p>d) la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;</p> <p>e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;</p> <p>f) la stipula l'Accordo individuale tra Responsabile di Servizio e lavoratore, secondo la previsione dell'artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017, n. 81 e dell'art. 65 del CCNL 16 novembre 2022 con eccezione del comma 1 lett. e) e dall'art. 66 commi 4 e 5, cui spetta il compito di definire:</p> <p>1) le modalità di accesso al telelavoro;</p> <p>2) il luogo di svolgimento della prestazione;</p> <p>3) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mappatura dei processi di lavoro con individuazione dei soggetti, strutture, attività e strumenti (fotografia attuale) da parte di ciascun Responsabile come previsto nel disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del lavoro da remoto, costituito da 13 articoli 2. Definizione del Programma di Sviluppo – Fase di avvio 3. Assegnazione di obiettivi ed attività specifiche con relativi indicatori di misura ai dipendenti singoli e/o ai team di lavoro 4. Formazione diffusa sui principi del lavoro da remoto a tutti i dipendenti

<p>4) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;</p> <p>5) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in telelavoro;</p> <p>g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;</p> <p>h) la rotazione del personale in presenza.</p>			
Tempi di realizzazione	Dall'1/01/2024	A tempo indeterminato	
	X	X	

3. OBIETTIVO INNOVATIVO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Tutti i Responsabili di Servizio		

Indicatori di risultato		
SALUTE ORGANIZZATIVA (adeguatezza dell'organizzazione dell'ente rispetto all'introduzione del telelavoro, miglioramento del clima organizzativo)		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Presenza Sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	SI	
Presenza Coordinamento organizzativo del telelavoro	SI	
Presenza monitoraggio del telelavoro	SI	
Indagine Benessere organizzativo	SI	
Indicatori di risultato		
SALUTE PROFESSIONALE (adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari)		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
N. Responsabili PO	5	
N. lavoratori "in lavoro da remoto"	5	

N. Responsabili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di telelavoro nell'ultimo anno	2	
N. Responsabili che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori	1	
N. lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	0	
N. lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali utili al telelavoro nell'ultimo anno	2	
N. lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	10	
Indicatori di risultato		
SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	€ 300,00	
Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro da remoto	€ 1.000,00	
Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	€ 1.000,00	
Indicatori di risultato		
SALUTE DIGITALE		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
N. PC per lavoro agile	11	
N. lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati messi a disposizione dell'ente	13	
N. Applicativi	15	
N. Applicativi consultabili da remoto	15	
N. banche dati presenti	6	
N. banche dati consultabili da remoto	6	
N. lavoratori agili con firma digitale	5	
N. processi digitalizzabili	60	
N. processi digitalizzati	50	
N. servizi digitalizzabili	5	
N. servizi digitalizzati	5	
Presenza di un sistema VPN	SI	

Presenza di una intranet	NO	
Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	SI	
Indicatori di risultato		
DATI QUANTITATIVI LAVORO AGILE		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
N. lavoratori potenziali	20	
N. giorni lavoro totali potenziali	5333	
N. giornate in lavoro da remoto potenziali	667	
Indicatori di risultato		
DATI QUALITATIVI LAVORO AGILE		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Soddisfazione sul lavoro da remoto di posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc. (RILEVAZIONE)	80%	
Indicatori di risultato		
INDICI DI ECONOMICITA'		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
% riduzione costi	30%	
Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi	-	
Indicatori di risultato		
INDICI DI EFFICIENZA		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
N. giornate di assenza	0	
Riduzione di costi per output di servizio	20%	
% Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	30%	
Indicatori di risultato		
INDICI DI EFFICACIA		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
% incremento produttività	30%	
% qualità percepita	30%	
Indicatori di risultato		
INDICI DI IMPATTO ESTERNI		

Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Sociale	30%	
Ambientale: per la collettività	30%	
Economico: per i lavoratori	30%	
Indicatori di risultato		
INDICI DI IMPATTO INTERNI		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Miglioramento/Peggioramento salute organizzativa	miglioramento 20%	
Miglioramento/Peggioramento salute professionale	miglioramento 20%	
Miglioramento/Peggioramento salute economico-finanziaria	miglioramento 20%	
Miglioramento/Peggioramento salute digitale	miglioramento 20%	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	x											
2	x											
3	x											
4	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto		%		Media valore raggiunto		%	
Media rispetto dei tempi		%		Media rispetto dei tempi		%	
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			
Da attivare				Da attivare			

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Tutti i servizi	Tutti		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
	Ariboni Deborah	40			
	Stefano Gatti	10			
	Emiliano Rovati	10			
	Mirella Paganelli	10			
	Paola Bernardinello	10			
	Loretta Cervi	10			
	Loredana Frassinelli	10			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni	Ditta incaricata del servizio di assistenza al sistema informatico comunale	
Attrezzature Specifiche	11 Computer portatili di proprietà del Comune	
Utenze	Software Vpn per firewall Stormshield gratuito- abbonamento annuale Supremo Business per sessioni simultanee di lavoro da remoto (4 postazioni) per gli uffici	
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

4. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

Obiettivo: Descrizione Sintetica	Trasparenza
Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni	Fasi di attuazione: <ol style="list-style-type: none"> 1. Proseguire nel recepimento delle novità normative in materia di anticorruzione, trasparenza 2. Aggiornamento annuale P.T.P.C. 3. Aggiornamento sito/amministrazione trasparente 4. Adempimento art. 1 c. 32 legge 190/2012

4. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Aggiornamento P.T.P.C.T.	SI	
Aggiornamento sito web	SI	
Pubblicazioni in sezione amministrazione trasparente	150	
n. richieste accesso civico "semplice"	< di 5	
n. atti sottoposti a controllo successivo non risultati conformi	0	
Rispetto scadenze adempimenti	SI	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
4	x											

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto	%			Media valore raggiunto	%		
Media rispetto dei tempi	%			Media rispetto dei tempi	%		
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			

Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

4. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazion e	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
	Ariboni Deborah	60			
	Stefano Gatti	20			
	Antonia Latorre	10			
	Enrica Braga	10			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

5. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

Obiettivo: Descrizione Sintetica	Contrattazione decentrata
Garantire una gestione efficace, efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale	1. Aggiornamento amministrazione trasparente sezioni "personale" e "performance" 2. Revisione programma triennale fabbisogno di personale 3. Attivazione procedure di assunzione a tempo in/determinato 4. Applicazione sistema di misurazione e valutazione delle performance

5. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Rispetto fasi temporali previste dal CCNL e/o dalla normativa vigente	100%	

Aggiornamento AT sezioni “disposizioni generali”, “organizzazione”, “personale”, “bandi di concorso”, “performance”, “attività e procedimenti”, “provvedimenti”, “controlli e rilievi sull’amministrazione”.	100%	
--	------	--

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2						X	X					
3						X	X		X			
4				X	X	X						

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto	%			Media valore raggiunto	%		
Media rispetto dei tempi	%			Media rispetto dei tempi	%		
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all’obj)				Effetti (rispetto all’obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			
Da attivare				Da attivare			

5. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
Amministrativo	Deborah Ariboni		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazion e	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
	Stefano Gatti	33			
	Loretta Cervi	33			
	Mirella Paganelli	33			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

Centro di Responsabilità
Servizio per il Territorio

Responsabile
Arch. Simona Pizzocaro

1	Servizi per il Territorio – Opere Pubbliche	- Attivazione della procedura di affidamento lavori di efficientamento energetico della scuola d’infanzia – asilo nido e cucina con contributo GSE (MAX 20 PUNTI)
2	Servizi per il Territorio – Opere Pubbliche	- Procedura di approvazione Piano di Recupero AD2ERP ex cinema Italia (MAX 20 PUNTI)
3	Servizi per il Territorio – Edilizia Privata/Urbanistica	- Attività della procedura di esclusione VAS del nuovo distributore carburanti sulla S.P. 190 (MAX 20 PUNTI)
4	Servizi per il Territorio – Edilizia Privata/Urbanistica	- Procedura di approvazione Piano di Recupero AD2ERP ex cinema Italia (MAX 20 PUNTI)

1.OBIETTIVO INNOVATIVO 2024

Settore	Responsabile	Sistema Premiante	
Servizi per il Territorio – Opere Pubbliche	Arch. Simona Pizzocaro	Costo orario	Premio

Obiettivo: Descrizione Sintetica	Attivazione della procedura di affidamento lavori di efficientamento energetico della scuola d’infanzia – asilo nido e cucina con contributo GSE (MAX 20 PUNTI);		
Descrizione e Finalità			
Centro di Costo			
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo	

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
	Esperimento della procedura negoziata	%

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto	%			Media valore raggiunto	%		
Media rispetto dei tempi	%			Media rispetto dei tempi	%		
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			
Da attivare				Da attivare			

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D1	PIZZOCARO SIMONA	50			
C1	BARETTO MARIA GRAZIA	20			
C3	GNOCCHI STEFANIA	10			
C3	BATTISTA PAMELA	20			

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D1	PIZZOCARO SIMONA	50			
C1	BARETTO MARIA GRAZIA	10			
C3	GNOCCHI STEFANIA	10			
C3	BATTISTA PAMELA	30			

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		

3.OBIETTIVO INNOVATIVO 2024

Settore	Responsabile	Sistema Premiante	
Servizi per il Territorio – Opere Pubbliche	Arch. Simona Pizzocaro	Costo orario	Premio

Obiettivo: Descrizione Sintetica	Attività della procedura di esclusione VAS del nuovo distributore carburanti sulla S.P. 190 (MAX 20 PUNTI)		
Descrizione e Finalità			
Centro di Costo			
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo	

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
	Esclusione VAS	%

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1						X	X	X	X	X	X	X

Verifica Intermedia del .. /.. /..	Verifica Intermedia del .. /.. /..
------------------------------------	------------------------------------

Media valore raggiunto	%		Media valore raggiunto	%	
Media rispetto dei tempi	%		Media rispetto dei tempi	%	
Analisi degli scostamenti			Analisi degli scostamenti		
Cause			Cause		
Effetti (rispetto all'obj)			Effetti (rispetto all'obj)		
Provvedimenti correttivi			Provvedimenti correttivi		
Intrapresi			Intrapresi		
Da attivare			Da attivare		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D1	PIZZOCARO SIMONA	50			
C1	BARETTO MARIA GRAZIA	10			
C3	GNOCCHI STEFANIA	10			
C3	BATTISTA PAMELA	30			

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D1	PIZZOCARO SIMONA	50			
C1	BARETTO MARIA GRAZIA	10			
C3	GNOCCHI STEFANIA	30			
C3	BATTISTA PAMELA	10			

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		

Centro di Responsabilità
POLIZIA LOCALE

Responsabile
MICHELE RALLO

1	Polizia Locale	Controllo del territorio per la prevenzione delle violazioni del C.d.s. e per la sicurezza dell'ambiente.	25
2	Polizia Locale	Presenza sul territorio per servizi finalizzati alla sicurezza stradale	25
3	Polizia Locale -	Presenza sul territorio per servizi durante le manifestazioni ludico, culturali e commerciali organizzate dall'Amministrazione Comunale o da altri soggetti e raccordo con le attività commerciali locali	20
4	Polizia Locale -	Controllo per il rilevamento della velocità dei veicoli con autovelox o tablet per altri tipi di violazioni	10
5	Polizia Locale -	Realizzazione segnaletica stradale orizzontale e verticale.	20
6	Polizia Locale	Organizzazione di tutti gli aspetti necessari per realizzare le due giornate previste dalla Festa del paese come da tradizione	Intersettoriale

1.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO	Costo fuori orario	Premio

Obiettivo: Descrizione Sintetica	CONTROLLO DEL TERRITORIO PER LA PREVENZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL C.D.S. E PER LA SICUREZZA DELL'AMBIENTE.
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Il Servizio di Polizia Locale del Comune rappresenta uno strumento di controllo del territorio per garantire il rispetto della legalità che costituisce uno degli elementi fondamentali della società civile. Nell'ambito dei compiti di vigilanza assegnati, la Polizia Locale del Comune ha la funzione di tutelare l'interesse primario della sicurezza stradale e il rispetto, da parte degli utenti, delle regole poste dal codice

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto		%		Media valore raggiunto		%	
Media rispetto dei tempi		%		Media rispetto dei tempi		%	
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			
Da attivare				Da attivare			

1.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO	Costo fuori orario	Premio

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazion e	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D3	RALLO MICHELE	20			

C1	FORMIGONI OMAR	15			
C1	BORDONI MARJSTELLA	15			
C1	PROVERA LORENZA	15			
C1	CUA MARCO	15			
C4	LOMBARDI LAURA	20			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

2.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO		Premio

Obiettivo: Descrizione Sintetica	PRESENZA SUL TERRITORIO PER SERVIZI FINALIZZATI ALLA SICUREZZA STRADALE
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Il presente obiettivo persegue la finalità di garantire la presenza sul territorio degli Agenti di P.L. in occasione di attività e manifestazioni sportive, durante le processioni religiose e manifestazioni organizzate da Enti autorizzati e patrocinati dall'Amministrazione Comunale, che si svolgeranno in giorni festivi e serali , allo scopo di garantirne la realizzazione in condizioni di sicurezza tutelando la circolazione stradale e dei pedoni.

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

2.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO		Premio

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazion e	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D3	RALLO MICHELE	20			
C1	FORMIGONI OMAR	15			
C1	BORDONI MARJSTELLA	15			
C1	PROVERA LORENZA	15			
C1	CUA MARCO	15			

C4	LOMBARDI LAURA	20			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

3.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO		Premio

Obiettivo: Descrizione Sintetica	Presenza sul territorio per servizi durante le manifestazioni ludico, culturali e commerciali organizzate dall'Amministrazione Comunale o da altri soggetti e raccordo con le attività commerciali locali.
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	<p>Il presente obiettivo persegue la finalità di garantire la presenza sul territorio degli Agenti di P.L. in occasione di manifestazioni e/o eventi ludici organizzati dall'Amministrazione Comunale, che si svolgeranno in giorni festivi e serali in particolare nel periodo estivo, allo scopo di garantirne la realizzazione in condizioni di sicurezza e tranquillità dei cittadini vigilando sul regolare andamento del servizio offerto alla cittadinanza.</p> <p>Fasi di attuazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. programmazione dei servizi da garantire in occasione di ciascun intervento; 2. Turni degli'Agenti coordinati da Responsabile del Servizio P.L. per ogni manifestazione secondo le necessità;

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

3.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO		Premio

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazioni	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D3	RALLO MICHELE	20			
C1	OMAR FORMIGONI	15			
C1	BORDONI MARJSTELLA	15			
C1	PROVERA LORENZA	15			
C1	CUA MARCO	15			
C4	LOMBARDI LAURA	20			

COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

4. OBIETTIVO DI GESTIONE 2024

Settore responsabile del coordinamento	Dirigente		
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO		
		Sistema Premiante	
		Costo Base di valutazione:	Premio

Obiettivo: Descrizione Sintetica	CONTROLLO PER IL RILEVAMENTO DELLE INFRAZIONI TRAMITE STRUMENTAZIONI ELETTRONICHE
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	<p>Il presente obiettivo persegue la finalità di fare in modo che i veicoli procedano nei termini indicati dalla legge, per ridurre la probabilità d'incidenti stradali e promuove la guida sicura e responsabile attraverso l'utilizzo di un dispositivo di rilevamento elettronico presidiato durante il funzionamento da un agente di Polizia Locale o tramite l'utilizzo di tablet collegati con le telecamere poste agli ingressi del paese, che permettono di accertare violazioni come la mancanza di revisione o mancata copertura assicurativa del veicolo contestando, immediatamente l'infrazione al trasgressore, o tramite accertamento da remoto con successivo invio atti al proprietario o solidale.</p> <p>Fasi di attuazione:</p>

	1. programmazione del servizio	
Centro di Costo		
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

OBIETTIVO DI GESTIONE 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO	Costo Base di valutazione:	Premio

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
N. di ore di controllo con strumentazioni elettroniche	36	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Servizi programmati			x	x	x	x	x		x	x	x	x

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto	%			Media valore raggiunto	%		
Media rispetto dei tempi	%			Media rispetto dei tempi	%		
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			

Da attivare		Da attivare	

4. OBIETTIVO DI GESTIONE 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO	Costo Base di valutazione:	Premio

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazioni	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D3	RALLO MICHELE	20			
C4	LOMBARDI LAURA	20			
C1	FORMIGONI OMAR	15			
C1	BORDONI MARJSTELLA	15			
C1	PROVERA LORENZA	15			
C1	CUA MARCO	15			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche	Tablet	
	Eventuale noleggio autovelox	
Utenze	Collegamento telematico tablet	
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

5. OBIETTIVO DI GESTIONE 2024

Settore responsabile del coordinamento	Dirigente		
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO		
		Sistema Premiante	
		Costo Base di valutazione:	Premio

Obiettivo: Descrizione Sintetica	REALIZZAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE E DOSSI ARTIFICIALI	SEGNALETICA STRADALE
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	<p>Il presente obiettivo persegue la finalità di migliorare la segnaletica stradale orizzontale e verticale perché quella esistente risulta essere sbiadita e non funzionale alla viabilità cittadina. Il piano di intervento relativo alla messa in opera della nuova segnaletica prevede interventi nel centro urbano che nelle zone esterne. L'intervento è previsto in tutta la città comprese le aree adiacenti la zona ospedaliera, gli istituti scolastici, e tutti i punti particolarmente rilevanti per evitare pregiudizi alla incolumità pedonale e veicolare.</p> <p>Fasi di attuazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Individuazione della segnaletica orizzontale e verticale e nuovi dossi in gomma da realizzare 2. Adozione della Determina di affidamento di incarico a una ditta specializzata tramite indagine di mercato 3. Realizzazione segnaletica orizzontale e verticale e dossi in gomma 	

Centro di Costo		
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

OBIETTIVO DI GESTIONE 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	Michele Rallo	Costo Base di valutazione:	Premio

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
Individuazione segnaletica da realizzare	Si	
Adozione della Determina	Si	
Realizzazione della segnaletica	Si	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Individuazione della segnaletica orizzontale e verticale da realizzare	X	X	X	X	X	X	X					
Adozione della Determina di affidamento di incarico a una ditta specializzata tramite indagine di mercato							X	X	X			
Realizzazione segnaletica orizzontale e verticale									X	X	X	X

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

5. OBIETTIVO DI GESTIONE 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE	MICHELE RALLO	Costo Base di valutazione:	Premio

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D3	MICHELE RALLO	20			
C4	LOMBARDI LAURA	20			
C1	FORMIGONI OMAR	15			
C1	BORDONI MARJSTELLA	15			
C1	PROVERA LORENZA	15			
C1	CUA MARCO	15			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni	Ditta che ha trasmesso la migliore offerta di preventivo	
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

6. OBIETTIVO DI GESTIONE 2024 INTERSETTORIALE

Settore responsabile del coordinamento	Dirigente		
POLIZIA LOCALE	Michele Rallo		
Settori coinvolti	Dirigenti	Sistema Premiante	
POLIZIA LOCALE SERVIZIO CULTURALE FINANZIARIO TECNICO AMMINISTRATIVO	Dott. Rallo Michele Dott.ssa Daniela Volpe Dott. Emiliano Rovati Arch. Simona Pizzocaro Dott.ssa Deborah Ariboni	Costo Base di valutazione: Valore dell'ora straordinario festivo per cat. e pos. econ. per gli impegni da svolgere	Premio

Obiettivo: Descrizione Sintetica	Organizzazione di tutti gli aspetti necessari per realizzare le due giornate previste dalla Festa del paese come da tradizione.
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Parte commerciale: collocazione nell'area della fiera degli aventi diritto alla partecipazione, riscossione della COSAP e sistemazione graduatoria presenze Parte manifestazioni: organizzazione delle iniziative individuate dalla Giunta per la festa 2024, e presenza in servizio da parte dei dipendenti comunali durante le due giornate della manifestazione

Centro di Costo		
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
N. Giornate di svolgimento per il Festone di Casorate	2	
N. ore di presenza pro-capite Agenti di P.L. per il Festone di Casorate per ogni giorno di svolgimento	8	
N. ore di presenza pro-capite dipendenti comunali per il Festone di Casorate per ogni giorno di svolgimento	4	
N. Richieste di partecipazione istruite	250	
N. Concessione rilasciate	180	
N. Assegnazione di posteggi in spunta e immediata riscossione Osap	60	
N. Controlli pagamento Osap	180	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Gestione delle richieste al Festone					X	X	X	X	X			
Rilascio Concessione										X		
Assegnare posteggi in strada									X	X		
Gestione completa Spostamento mercato ed informativa									X	X		
Collocazione nell'area della fiera degli aventi diritto alla partecipazione, riscossione della COSAP e sistemazione graduatoria presenze										X		
Festone di Casorate Primo svolto su 2 gg										X		

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE PRESUNTO COINVOLTO NELL' OBIETTIVO SULLA BASE

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazioni	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
	Formigoni Omar				
	Bordoni Marjstella				
	Provera Lorenza				
	Cua Marco				
	Cervi Loretta				
	Frassinelli Loredana				
	Gnocchi Stefania				
	Latorre Antonia				
	Lombardi laura				
	Radici Antonietta				
	Stefano Gatti				
	Braga Enrica				

COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

Il personale coinvolto nell'obiettivo è esteso a tutti i dipendenti comunali e sarà quello risultante dalle adesioni che sono in corso di raccoglimento.

Centro di Responsabilità

SERVIZI SOCIO EDUCATIVI CULTURALI

Responsabile

DANIELA VOLPE

	Sociale	GESTIONE BANDI BUONI SPESA, AFFITTO UNA TANTUM NEL LIBERO MERCATO, CONTRIBUTO PERLAFFITTO RESIDUO REGIONE, CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA'
	Asilo Nido	AMPLIAMENTO POSTI NIDO
	Sociale	Nuova gestione alloggi SAP COMUNALI
	Sociale	ASSEGNAZIONE ALLOGGI SAP COMUNALI

1.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	VOLPE DANIELA	Costo fuori orario 0,00	Premio , 00

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	CRONOPROGRAMMA
Gestione bandi buoni spesa, AFFITTO UNA TANTUM NEL LIBERO MERCATO, CONTRIBUTO PERLAFFITTO RESIDUO REGIONE, CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA'	Raccolta domande presentate per avvisi: buoni spesa, contributo affitto libero mercato e contributo di solidarietà	Gennaio (buoni spesa) – febbraio (per affitto) – marzo (contributo di solidarietà)
	Verifica requisiti domande per assegnazione buoni spesa e contributo affitto libero mercato	Gennaio- marzo
	Approvazione beneficiari con assegnazione buoni spesa, approvazione beneficiari contributo affitto libero mercato	Febbraio - marzo
	Nomina nucleo valutazione per esame domande contributo di solidarietà per SAP comunali	marzo
	Approvazione beneficiari, contabilizzazione contributo di solidarietà e invio tramite piattaforma regionale servizi abitativi	Aprile
	Determinazione contributo perlaffitto (residui regionali dgr 1001 25/09/2023)	Sino a novembre 2024

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
Domande complessive raccolte	172	
Domande inserite	172	
Erogazione benefici	172	

1. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	VOLPE DANIELA	Costo fuori orario	Premio

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

1.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
		Costo orario	Premio
	VOLPE		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
C	Radici MariaAntonietta	80			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni	Volontari servizio civile	
Attrezzature Specifiche	SPID, lettore cNS per accesso alla piattaforma regionale servizi abitativi	
Utenze		
Costi indiretti	cancelleria	
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

2.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	DANIELA VOLPE	Costo fuori orario	Premio
		0,00	,00

Descrizione Sintetica	Ampliamento posti nido e applicazione nuovo regolamento per la gestione lista d'attesa e delibera GC 106/2023.
------------------------------	---

	<p>Il Settore gestisce le entrate ministeriali dedicate all'ampliamento dei posti nido (per l'anno 2024 sono previsti euro 30.672,8) e il monitoraggio delle entrate e della spesa del servizio asilo nido.</p> <p>Si verifica costantemente l'equilibrio tra il budget assegnato e l'andamento delle entrate derivanti dalle rette che devono essere riconosciute dall'utente, in applicazione alle disposizioni regolamentari e disposte negli atti di programmazione dell'Ente. Diversamente dallo scorso anno, secondo quanto disposto dalla delibera di G.C. 106 del 06/12/2023 ad oggetto "Determinazione aliquote d'imposta e tariffe per tributi e servizi a domanda individuale per l'anno 2024" occorre aggiornare le tariffe agevolate in corso d'anno sulla base dell'Isee in corso di validità nel 2024.</p>	
Centro di Costo		
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
Gestione raccolta domande nuove iscrizioni	30	
Posti nido disponibili per ampliamento (60 posti rispetto ai precedenti 41)	+ 19	
Posti nido utilizzati	56	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1-	x	x	x	x								

2. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2023

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
	DANIELA VOLPE	Costo fuori orario	Premio

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

2. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2023

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
I	VOLPE DANIELA	Costo fuori orario	Premio

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazioni	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
C	RADICI MARIA	100			

	ANTONIETTA				
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
HYPERSIC		
Utenze		
Costi indiretti	Pagopa digitalizzata l'invio degli avvisi	
	Carta per le iscrizioni	

3.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
		Costo fuori orario	Premio
SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	VOLPE DANIELA	0,00	,00

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	CRONOPROGRAMMA	
Nuova gestione alloggi SAP	Invio documentazione per nuova gestione alloggi SAP	Gennaio - marzo	
	Supporto alla ditta per informazione ai cittadini circa la nuova modalità di pagamento tramite Pagopa dei canoni e delle spese	Gennaio – giugno	
	Adempimenti Agenzia delle entrate, rendiconti di chiusura ALER e monitoraggio attività PROGEL per liquidazione compensi e rimborsi	dicembre	
Indicatori di risultato			
Descrizione		Valore atteso	Valore raggiunto
Nr. contratti di locazione		49	

3. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	VOLPE DANIELA	Costo fuori orario	Premio

Verifica Intermedia del .. /.. /..		Verifica Intermedia del .. /.. /..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

3.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
		Costo orario	Premio
	VOLPE		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	%	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa

		partecipazione			
C	Radici Maria Antonietta	20			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
HYPERSIC		
Utenze		
Costi indiretti	Pagopa digitalizzata l'invio degli avvisi	
	Carta	

4. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	CRONOPROGRAMMA
Assegnazione di alloggi SAP nel Comune di Casorate Primo e nuovo avviso BANDO SAP 2024	Individuazione alloggi assegnabili	aprile 2024
	Assegnazione alloggi bando SAP 2023 (domande al buio bando SAP 2023)	maggio 2024
	Inserimento piano annuale nella piattaforma regionale dei servizi abitativi	giugno
	Raccoglimento domande e informazioni	Giugno/settembre
	Elaborazione graduatoria	Novembre

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
Domande di informazioni	10	

Alloggi assegnati	2	

4. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	VOLPE DANIELA	Costo fuori orario	Premio

Verifica Intermedia del .././..		Verifica Intermedia del .././..	
Media valore raggiunto	%	Media valore raggiunto	%
Media rispetto dei tempi	%	Media rispetto dei tempi	%
Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

4.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
		Costo orario	Premio

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazioni	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
C	VOLPE	50			
C	Radici MariaAntoni etta	50			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni	CAAF per inserimento domande	
	Piano di Zona dell'Alto e Basso Pavese	
Attrezzature Specifiche	SPID, lettore CNS per accesso alla piattaforma regionale servizi abitativi	
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

Centro di Responsabilità

SERVIZIO FINANZIARIO

Responsabile

EMILIANO ROVATI

1	Ragioneria	Rispetto tempi medi di pagamento
2	Ragioneria	Predisposizione relazione di fine mandato (2019_2024) e relazione di inizio mandato (2024_2029)
3	Personale	Gestione applicativo inps passweb – Gestione Fondo previdenziale Perseo Sirio
4	Tributi	Tassa Rifiuti 2024
5	Tributi	Gestione Imu 2024 e recupero evasione – protocollo in collaborazione con Agenzia delle Entrate – iscrizione a ruolo della riscossione coattiva con nuovo gestore.

1. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Obiettivo: Descrizione Sintetica	RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO		
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	<p>Come disposto dall'<i>art. 1, comma 867 della L. 145/2018</i> (legge di bilancio 2019), i comuni sono tenuti a comunicare tramite PCC (Piattaforma dei Crediti Commerciali) lo stock dei debiti al 31/12 dell'anno precedente, quindi con costante attenzione è possibile intervenire per poter pagare le fatture il prima possibile o comunque entro la scadenza in modo da non avere uno stock del debito troppo alto al fine di evitare l'inserimento del bilancio di previsione per l'esercizio successivo.</p> <p>Costante monitoraggio della scadenza delle fatture e sollecito emissione atti di liquidazione fatture altri servizi in modo da rispettare la scadenza e, dove possibile, anticiparla.</p> <p>Monitoraggio costante PCC (ora RGS) per verificare che i dati reali della contabilità dell'Ente siano allineati con i dati caricati sulla piattaforma in modo da evitare possibili errori informatici che possono compromettere il raggiungimento dell'obiettivo.</p>		
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo	

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2023

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
Rispetto tempi medi di pagamento e diminuzione stock debito	Entro il 31/12/2024	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto		%		Media valore raggiunto		%	
Media rispetto dei tempi		%		Media rispetto dei tempi		%	
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			

Effetti (rispetto all'obj)		Effetti (rispetto all'obj)	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazion e	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D	ROVATI EMILIANO	50,00			
C	CERVI LORETTA	50,00			

COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

2. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Obiettivo: Descrizione Sintetica	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE DI FINE MANDATO (2019_2024) E RELAZIONE DI INIZIO MANDATO (2024_2029)
---	--

Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	<p>Ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n°149 ad oggetto "Meccanismi sanzionatori e premiali relativi a regioni, province e comuni, a norma degli articoli 2, 17 e 26 della legge 5 maggio 2009, n°42" entro i 60 giorni precedenti alla tornata elettorale deve essere predisposta la Relazione di Fine Mandato (2019_2024).</p> <p>Ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n°149 ad oggetto "Meccanismi sanzionatori e premiali relativi a regioni, province e comuni, a norma degli articoli 2, 17 e 26 della legge 5 maggio 2009, n°42" entro i 90 giorni dall'elezione del nuovo sindaco deve essere predisposta la Relazione di Inizio Mandato (2024_2029).</p> <p>Estrazione dati finanziari per predisposizione Relazioni previste dalla vigente normativa.</p> <p>La tornata elettorale è prevista per giugno 2024</p>	
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

1.OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
1 Relazione di Fine Mandato 2019_2024	Entro 60 giorni precedenti alla tornata elettorale	

2 Relazione di Inizio Mandato 2024_2029	Entro 90 giorni dall'elezione del nuovo Sindaco	
---	---	--

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1				X					X			
2				X					X			

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto		%		Media valore raggiunto		%	
Media rispetto dei tempi		%		Media rispetto dei tempi		%	
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			
Da attivare				Da attivare			

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D	<u>ROVATI EMILIANO</u>	50,00			
C	CERVI LORETTA	50,00			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

3. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Obiettivo: Descrizione Sintetica	GESTIONE APPLICATIVO INPS PASSWEB GESTIONE FONDO PREVIDENZIALE PERSEO SIRIO
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	<p>Controllo delle carriere su passweb applicativo INPS, con particolare attenzione per i dipendenti in entrata (nuove assunzioni) ed in uscita (dimissioni) che vanno certificate.</p> <p>Gestione certificazione ex dipendenti cessati negli anni precedenti su esplicita richiesta di lavorazione della Sede INPS al fini del calcolo e/o definizione di un diritto ad una prestazione (computo, ricongiunzione, diritto a pensione etc).</p>

	<p>Inserimento ultimo miglio dati TFR e TFS per tutti i dipendenti cessati in sostituzione dei modelli cartacei TFR e Mod. 350P come da disposizioni INPS.</p> <p>Analisi e contestazione note di debito pervenute da INPS a carico Ente nel nuovo cassetto previdenziale come da circolare INPS n. 34/2023</p> <p>Controllo dei versamenti mensili al fondo Perseo Sirio da agganciare alle denunce individuali dei dipendenti che hanno aderito in maniera volontaria alla previdenza complementare. Gestione per i nuovi assunti dell'adesione per silenzio assenso con valutazione quota da destinare al fondo mediante simulazione nel cedolino paga.</p>	
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
Gestione carriere su passweb, certificazione retribuzioni ai fini delle prestazioni INPS (riscatti, ricongiunzioni, computi, pensioni, liquidazioni ai fini del TFS e TFR)	Entro il 31/12/2024	
Gestione Fondo di Previdenza Complementare Perseo Sirio	Entro il 31/12/2024	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto	%			Media valore raggiunto	%		
Media rispetto dei tempi	%			Media rispetto dei tempi	%		
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			

Da attivare		Da attivare	
--------------------	--	--------------------	--

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D	ROVATI EMILIANO	50,00			
C	MIRELLA PAGANELLI	50,00			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione	Costo
Servizi esterni		
Attrezzature Specifiche		
Utenze		
Costi indiretti		
COSTO COMPLESSIVO DELL' OBIETTIVO		

4. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Funzionario responsabile	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Obiettivo: Descrizione Sintetica	TASSA RIFIUTI ANNO 2024
---	--------------------------------

Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	<p>Il presente obiettivo è finalizzato all'adeguamento dell'impianto tariffario TARI ANNO 2024.</p> <p>FASE 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rif.Delibera 389 3-8-2023 Arera- Disposizioni aventi ad oggetto la definizione delle regole e delle procedure per l'aggiornamento biennale (2024-2025) delle entrate tariffarie di riferimento .. in collaborazione con il gestore Consorzio dei Comuni dei Navigli di Albairate. • PIANO FINANZIARIO 2024 Bilancio, tariffe ed applicazione riduzioni/agevolazioni. • Predisposizione atti deliberativi. <p>FASE 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SUSSIDI ASSISTENZIALI Tari - ISEE (art.21 del regolamento) 	
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Dirigente	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
1 Approvazione atti TARI 2024 per recepimento obiettivi delibera Arera nr. 389 3-8-2023	Entro il termine di l'approvazione previsto per legge	

2 Approvazione Piano Finanziario TARI 2024 E TARIFFE	Entro il termine di l'approvazione previsto per legge	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OBBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2023

Settore	Funzionario responsabile	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D	ROVATI EMILIANO	50,00			
D	PAOLA BERNARDINELLO	50,00			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

5. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Funzionario responsabile	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Obiettivo: Descrizione Sintetica	GESTIONE IMU 2024 E RECUPERO EVASIONE / ANCHE PROTOCOLLO IN COLLABORAZIONE CON AGENZIA DELLE ENTRATE - ISCRIZIONE A RUOLO DELLA RISCOSSIONE COATTIVA CON NUOVO GESTORE
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>IMPOSIZIONE IMU 2024</u> ADEGUAMENTO DEL TRIBUTO IMMOBILIARE ALLA LEGGE DI BILANCIO 2024. FASE 1: ANALISI NORMATIVA DI CONTESTO PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ALIQUOTE DA DETERMINARE. FASE 2: ATTI DELIBERATIVI CONSEGUENTI. 2. <u>GESTIONE SERVIZIO IMU ANNO 2024</u> Il presente obiettivo delinea le fasi di gestione ordinaria dell'imposta municipale propria mediante l'assistenza al cittadino per il calcolo del tributo da versare ricorrendo a: servizio diretto allo sportello; - servizio su richiesta tramite posta elettronica (mail); - servizio calcolo on line sul sito web istituzionale. - servizio richiesta modello F24 precompilato tramite portale internet. FASE 1: PREDISPOSIZIONE SERVIZI AL CITTADINO PER FACILITARE IL VERSAMENTO ORDINARIO MEDIANTE CALCOLO WEB, ASSISTENZA IN COMUNE E TRAMITE POSTA ELETTRONICA 3. <u>RECUPERO IMPOSTA NON VERSATA IMU 2019 e seguenti</u> L'obiettivo ha la finalità di accertare i tributi locali non versati sul patrimonio immobiliare. Piano di azione FASE 1: ESTRAZIONE REPORT ATTIVITA' ACCERTATIVA FASE 2: ANALISI E ADEGUAMENTO SISTEMA ACCERTAMENTO E RISCOSSIONE ALLA LEGGE DI BILANCIO 2024 FASE 3: EMISSIONE AVVISI DI ACCERTAMENTO. 4. <u>MODIFICA E AGGIORNAMENTO PAGINA DEDICATA DEL SITO COMUNALE "SPORTELLO ON LINE" MODULISTICA RELATIVA AI PROCEDIMENTI DEI TRIBUTI.</u>

	5. <u>RISCOSSIONE COATTIVA</u> RAPPORTI CON IL CONCESSIONARIO E RENDICONTAZIONE RELATIVA.	
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Funzionario responsabile	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
<u>1-Approvazione atti deliberativi tributo IMU 2024 – aliquote e rego</u>	Entro la data di approvazione del bilancio 2024-2026	
<u>2-Numero di accessi al servizio on line per il calcolo dell'imposta</u>	Entro il 31/12/2024	
<ul style="list-style-type: none"> Numero richieste di calcolo imposta da versare mediante posta elettronica 	100	
<ul style="list-style-type: none"> Numero modelli F24 consegnati tramite sportello o inviati via mail al cittadino 	100	
<ul style="list-style-type: none"> Numero di ravvedimenti operosi calcolati per il cittadino/nr utenze 	100	
<u>3-Recupero imposta non versata anno 2019 e seguenti:</u>	450	

• Numero di avvisi da notificare anche con utilizzo pec	500	
• Percentuale di pagamenti avvisi (efficacia)		
• Numero di avvisi con richiesta di rateazione e rateazioni effettuate	25%	
	50	

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	X	X	X	X	X	X						
2							X	X	X	X	X	X
3							X	X	X	X	X	X

OBBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO 2024

Settore	Funzionario responsabile	Sistema Premiante	
SERVIZIO FINANZIARIO	ROVATI		

PERSONALE COINVOLTO NELL' OBIETTIVO

Collaboratori interni					
Cat.	Cognome e nome	% partecipazione	Costo orario	n. ore dedicate	Costo della risorsa
D	ROVATI EMILIANO	20,00			
D	BERNARDINELLO PAOLA	50,00			
B	FRASSINELLI LOREDANA	30,00			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

Centro di Responsabilità
SEGRETERIA COMUNALE

Responsabile
SEGRETARIO COMUNALE

peso		
40	Autodichiarazione e controlli a campione requisiti generali e speciali in capo all'operatore economico per gli affidamenti di importo inferiore a 40.000 euro	Definizione dei criteri per l'esecuzione dei controlli a campione sul possesso in capo agli operatori economici dei requisiti generali e speciali. Predisposizione di un modello di autodichiarazione sul possesso dei suddetti requisiti da sottoporre agli OOEE. 31/12/2024
60	Servizi pubblici locali	Coordinamento dell'istruttoria per la predisposizione della relazione ricognitiva dei servizi pubblici locali attraverso, in particolare: la formazione; l'analisi degli affidamenti; il supporto nella predisposizione della relazione. 31/12/2024.

2.2.2 Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006

Il Comune di Casorate Primo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2024-2026 si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. È necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati

principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Casorate Primo presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Quadro del personale dipendente in servizio a tempo determinato ed indeterminato al 31.12.2023

Lavoratori	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Uomini	11	-
Donne	17	-
Totale	28	-

Così suddiviso per ambiti

Lavoratori	Servizio Amministrativo	Servizi per il Territorio	Servizi Socio Educativi Culturali	Servizio Finanziario	Servizio Polizia Locale
Uomini	2	5	-	1	3
Donne	5	3	2	4	3
Totale	7	8	2	5	6

Dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, suddivisi per categorie

Lavoratori	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione
Uomini	1	3	4	3
Donne	-	3	9	3
Totale	1	6	13	6

Dipendenti a tempo parziale ed indeterminato, suddivisi per categorie

Lavoratori	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione
Uomini	-	-	-	-
Donne	1	-	1	-
Totale	1	-	1	-

Posizioni economiche

Posizioni economiche	Uomini	Donne	Totale
ex D6	-	1	1
ex D5	-	-	-
ex D4	-	-	-
ex D3	2	-	2
ex D2	1	1	2
ex D1	-	1	1
ex C5	-	1	1
ex C4	-	3	3
ex C3	1	1	2
ex C2	-	1	1
ex C1	3	4	7
ex B6	1	1	2
ex B5	-	-	-
ex B4	1	1	2
ex B3	1	-	1
ex B2	-	1	1
ex A5	1	1	2

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE

CATEGORIA DESCRIZIONE	A		B		C		D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti a tempo pieno	1		3	3	4	9	3	3
Totali a tempo parziale		1				1		
TOTALE	1	1	3	3	4	10	3	3

Totale donne presenti nell'ente: 17

Totale uomini presenti nell'ente: 11

La situazione organica dei Responsabili di Area a cui sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 e s.m. ed i. la situazione organica è la seguente:

Lavoratori cat. D funzioni e responsabilità art. 107 D.lgs.267/2000 e s.m. ed i.	Donne	Uomini
	2	3

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi

OBIETTIVI

Gli obiettivi sono definiti all'interno degli ambiti d'azione individuati nel piano, ed in particolare:

Ambito di azione: *ambiente di lavoro*

Obiettivo: il Comune di Casorate Primo si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di

lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Azioni positive:

- effettuare indagine specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;
- monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;
- prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;
- adeguare i regolamenti adottati dall'ente, recependo i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Ambito di azione: *formazione*

Obiettivo: programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno, programmare percorsi formativi specifici:

Azioni positive:

- offrire uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;
- favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

Ambito di azione: *orari di lavoro*

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni positive:

- sperimentare ove possibile nuove forme di flessibilità lavorativa;
- migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);
- prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.

Ambito di azione: sviluppo carriera e professionalità

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.

Azioni positive:

- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazione di genere.

Ambito di azione: informazione

Obiettivo: promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Azioni positive:

- programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sulla intranet comunale;
- curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari;
- informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione al triennio 2024-2026 verrà adottato successivamente con deliberazione di Giunta Comunale.

Il Comune di Casorate Primo non ha subito mutamenti organizzativi, né sono stati rilevati né fatti rilevare nella gestione eventi corruttivi. Tuttavia la l'approvazione del PNA 2023 (deliberazione ANAC n.605 del 19 dicembre 2023) e l'entrata in vigore del Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 31 marzo 2023, n.36) ne impongono la revisione. Tale revisione sarà un processo graduale anche perché il 29/03/2024 i sindaci della Città Metropolitana di Milano hanno firmato il Protocollo di costituzione della Consulta dei responsabili di prevenzione della corruzione la cui prima riunione si è tenuta il 04/03/2024. Dalla riunione è emersa la necessità di creare sinergie volte a costruire piani aderenti alle singole realtà e di focalizzare l'attenzione su temi particolari e comuni quali le misure antiriciclaggio e gli effetti dell'intelligenza artificiale. Sebbene il Comune di Casorate Primo non appartenga all'Area della Città Metropolitana di Milano, considerata la contiguità territoriale e le similitudini del contesto esterno si ritiene opportuno procedere seguendo il percorso tracciato dalla Consulta.

Con la prima approvazione del PIAO si provvede ad aggiornare le misure di trasparenza legate ai contratti pubblici e a confermare quelle legate agli altri obblighi previsti dal D.Lgs n.33/2013. Si procederà successivamente e laddove necessario ad aggiornare le misure di prevenzione della corruzione trasversali e specifiche.

LA TRASPARENZA

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nell'art.28 del nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023.

L'articolo 37 rubricato **Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture** nella sua nuova formulazione statuisce che: 1. *Fermo restando quanto previsto dall'[articolo 9-bis](#) (collegamento ipertestuale alla BDCP) e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'[articolo 28 del codice dei contratti pubblici](#), di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.»;*

L'articolo 28 **rubricato (Trasparenza dei contratti pubblici)** del D.Lgs n.36/2023 testualmente prevede:

1. *Le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ai sensi dell'[articolo 35](#) ovvero secretati ai sensi dell'[articolo 139](#), sono trasmessi tempestivamente alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme digitali di cui all'[articolo 25](#).*

2. *Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, secondo le disposizioni di cui al [decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#). Sono pubblicati nella predetta sezione di cui al primo periodo la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti, nonché i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione.*

3. *Per la trasparenza dei contratti pubblici fanno fede i dati trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC, la quale assicura la tempestiva pubblicazione sul proprio portale dei dati ricevuti, anche attraverso la piattaforma unica della trasparenza, e la periodica pubblicazione degli stessi in formato aperto. In particolare, sono pubblicati la struttura proponente, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dei lavori, servizi o forniture e l'importo delle somme liquidate.*

4. L'ANAC, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del codice, individua con proprio provvedimento le informazioni, i dati e le relative modalità di trasmissione per l'attuazione del presente articolo.

In tema di trasparenza si distinguono dunque:

- Dati; informazioni; atti che devono essere comunicati alla BDNCP con collegamento ipertestuale nella sezione Amministrazione trasparente;
- Dati che devono essere pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente;
- Dati concernenti il PNRR che hanno un regime particolare di pubblicità.

la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 individua le seguenti informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere tempestivamente alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche:

a) programmazione: il programma triennale ed elenchi annuali dei lavori; il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture

b) progettazione e pubblicazione: gli avvisi di pre-informazione; i bandi e gli avvisi di gara; avvisi relativi alla costituzione di elenchi di operatori economici;

c) affidamento: gli avvisi di aggiudicazione ovvero i dati di aggiudicazione per gli affidamenti non soggetti a pubblicità; gli affidamenti diretti;

d) esecuzione: La stipula e l'avvio del contratto; gli stati di avanzamento; i subappalti; le modifiche contrattuali e le proroghe; le sospensioni dell'esecuzione; gli accordi bonari; le istanze di recesso; la conclusione del contratto; il collaudo finale;

e) ogni altra informazione che dovesse rendersi utile per l'assolvimento dei compiti assegnati all'ANAC dal codice e da successive modifiche e integrazioni.

L'inadempimento degli obblighi informativi è sanzionato ai sensi dell'art.222, commi 9 e 13 del D.Lgs n.36/2013 che testualmente dispongono:

- il comma 9 prevede *Al fine di consentire l'adempimento degli obblighi di trasmissione previsti dagli [articolo 23, comma 5](#), e [28, comma 1](#), la stazione appaltante o l'ente concedente invia senza indugio i dati, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC con proprio provvedimento. L'inadempimento dell'obbligo è sanzionato ai sensi del comma 13. Per un periodo transitorio pari a un anno, decorrente dalla data in cui il codice acquista efficacia, il RUP non è soggetto alle sanzioni irrogabili per la violazione degli obblighi informativi previsti nei confronti della Banca nazionale dei contratti pubblici nell'ipotesi in cui, entro sessanta giorni dalla comunicazione all'amministrazione di appartenenza, adempia a tutti gli oneri informativi con contestuale autocertificazione, ai sensi degli [articoli 46 e 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445](#), relativa all'adempimento degli stessi.*
- Il comma 13 prevede *Nel rispetto dei principi di cui alla [legge 24 novembre 1981, n. 689](#), l'ANAC ha il potere di irrogare sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti dei soggetti che rifiutano od omettono, senza giustificato motivo, di fornire le informazioni o di esibire i documenti richiesti dalla stessa, e nei confronti degli operatori economici che non ottemperano alla richiesta della stazione appaltante o dell'ente aggiudicatore di comprovare il possesso dei requisiti di partecipazione alla procedura di affidamento, entro il limite minimo di euro 500 e il limite massimo di euro 5.000. Nei confronti dei soggetti che, a fronte della richiesta di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Autorità ANAC, forniscono informazioni o esibiscono documenti non veritieri o che forniscono alle stazioni appaltanti o agli enti aggiudicatori o agli organismi di attestazione, dati o documenti non veritieri circa il possesso dei requisiti di qualificazione, l'ANAC ha il potere di irrogare sanzioni*

amministrative pecuniarie entro il limite minimo di euro 500 e il limite massimo di euro 10.000, fatta salva l'eventuale sanzione penale. Con propri atti l'ANAC disciplina i procedimenti sanzionatori di sua competenza.

La deliberazione ANAC 264 del 20 giugno 2023 individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice. Tali obblighi sono contenuti nell'allegato 1 alla suddetta delibera che costituisce parte del presente piano al quale a sua volta si **allega sub A)**

Il PNA 2022 dedica il paragrafo 3 alla trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR. In particolare prevede che i soggetti attuatori in mancanza di indicazioni della RGS sugli obblighi di pubblicazione debbano dare attuazione alle misure di trasparenza previste dal D.lgs n.33/2013. Laddove i dati coincidano creare un link di rinvio alla voce dedicata al PNRR.

Il Comune ha creato una voce dedicata al PNRR nella quale indicare i seguenti dati: completamento delle attività di investimento; misure previste dalla PA digitale 2026 e fondi PNRR; relazione sugli obiettivi PNRR; scadenze per la presentazione delle candidature

Qualità della pubblicazione

I dati e le informazioni sono pubblicati dalla BDNCP, dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti nel rispetto dei criteri di qualità, espressamente indicati dal legislatore all'articolo 6 del decreto trasparenza, ovvero integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

Durata della pubblicazione

I dati, gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto trasparenza rimangono pubblicati in BDNCP e nella sezione "Amministrazione trasparente" della stazione appaltante e dell'ente concedente per un periodo almeno di cinque anni e, comunque, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 8, comma 3, del decreto trasparenza.

Accesso civico semplice

In caso di mancata pubblicazione dei dati, atti e informazioni nella BDNCP o in "Amministrazione Trasparente" della stazione appaltante e dell'ente concedente si applica la disciplina sull'accesso civico semplice di cui all'articolo 5, comma 1, decreto trasparenza.

Nel caso in cui sia stata omessa la pubblicazione nella BDNCP, la richiesta di accesso civico di cui al comma 1 del presente articolo è presentata al RPCT della stazione appaltante/ente concedente al fine di verificare se tale omissione sia imputabile ai soggetti tenuti all'elaborazione o trasmissione dei dati secondo quanto previsto nella sezione, denominata "Sezione della trasparenza", del PTPCT o nella sezione "Anticorruzione e trasparenza" del PIAO, ai sensi dell'articolo 10 del decreto trasparenza.

AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Ove sia appurato che la stazione appaltante/ente concedente abbia effettivamente trasmesso i dati alla BDNCP per il tramite della PCP, la richiesta di accesso di cui al precedente comma è presentata al RPCT di ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.

Accesso civico generalizzato

Alla scadenza del termine di durata dell'obbligo di pubblicazione, la BDNCP, la stazione appaltante e l'ente concedente, per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a conservare e a rendere disponibili i dati, gli atti e le informazioni al fine di soddisfare – in conformità all'articolo 35 del codice - eventuali istanze di accesso civico generalizzato ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto trasparenza.

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, da remoto secondo le più aggiornate Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica nonché in coerenza con i contratti.

In particolare, la sezione contiene:

- Le condizionalità ed i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

STRUTTURA DEL PIANO

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è un documento con valenza programmatica di respiro triennale con eventuali aggiornamenti annuali in caso di mutate esigenze organizzative.

Obiettivi del POLA del Comune di Casorate Primo relativo al triennio sono:

- A. individuare le modalità attuative del lavoro da remoto garantendo ai dipendenti che non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- B. definire le misure organizzative;
- C. individuare i requisiti tecnologici;
- D. elaborare i percorsi formativi del personale;
- E. identificare gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Ai fini della non duplicazione delle informazioni e della semplificazione amministrativa, gli obiettivi indicati nel PIAO - Sottosezione Performance - possono essere svolte in *smart working*, salvo diversa e specifica indicazione del predetto documento.

Anche gli indicatori, sui singoli obiettivi, sono già stati adeguati alla verifica degli standard quantitativi e qualitativi raggiungibili attraverso lo *smart working* per i dipendenti ad essi assegnati.

Ai fini delle azioni di dettaglio si procede, ora, ad analizzare i cinque obiettivi sopra identificati riferiti al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) del triennio del Comune di Casorate Primo.

MODALITA' DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO DA REMOTO

I principi che guidano il lavoro agile del Comune di Casorate Primo sono già stati identificati nella deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 24/11/2032 che approva l'applicazione del lavoro da remoto ai sensi dell'art. 68 ccnl del 16 novembre 2022.

Ciascun Responsabile di Area mappa i processi/attività smartabili/smaltabili parzialmente/non smartabili, riportandole negli obiettivi relativi all'attività ordinaria del PIAO "Sottosezione performance".

L'art. 4 del decreto 132 del 30 giugno 2022 che approva gli schemi del PIAO stabilisce che la sezione Organizzazione e Capitale umano è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

“... b) *Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.*

A tale fine, ciascun Piano, come stabilisce il comma 3 art.1 del DM 8/10/2021, deve prevedere:

- 1) *che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) *la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) *l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- 4) *l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) *l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta”.*

La prestazione di lavoro può essere svolta in modalità da remoto qualora sussistano i seguenti requisiti:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte dell'attività a cui è assegnato il dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- è possibile monitorare e verificare i risultati delle attività assegnate;
- sia fornita dall'Amministrazione – nei limiti della disponibilità, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità da remoto.

L'accesso al lavoro da remoto è organizzato, ove possibile, anche attraverso meccanismi di rotazione dei dipendenti nell'arco temporale settimanale, garantendo un'alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità da remoto e in presenza, tali da consentire un più ampio coinvolgimento del personale.

Ritenuto, che con riferimento alle priorità dell'accesso al lavoro da remoto, il CCNL del 16 novembre 2022 prevede all'art. 64 comma 3 che *“fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.”, .”* si è garantito prioritariamente il lavoro agile fino al 31 dicembre 2023 per i dipendenti pubblici e privati cosiddetti super fragili, ovvero affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità (specificamente individuate nel Dm del 4 febbraio 2022) ai sensi del decreto legge 132/2023 (Gazzetta Ufficiale del 29 settembre) e inoltre, ai

sensi dell'art. 18 comma 3bis del D.Lgs. 81/2017, si è riconosciuto priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità da remoto formulate:

- lavoratore fragile: soggetto in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dalle lavoratrici e dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dalle lavoratrici e dai lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.”.

Con la Direttiva della Funzione Pubblica emanata il 29 dicembre 2023 relativa al lavoro agile, dal 1° gennaio è terminato il regime di tutela e si è tornati alle regole ordinarie. Nonostante la fine della possibilità di fruirne per genitori con figli sotto i 14 anni e lavoratori “fragili”, si sottolinea che la tutela di quest’ultima categoria non è cessata e si mantiene la possibilità di lavorare in modalità agile in situazioni particolari. Spetterà pertanto a ciascun dirigente individuare le misure organizzative necessarie, attraverso accordi individuali all’interno di ogni amministrazione. Ciascuna Pa deve creare “tempestivamente” regole interne ad hoc che permettano ai più svantaggiati di proseguire nel lavoro da remoto. La direttiva, concepita come strumento di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, consente a chi documenta gravi, urgenti e non conciliabili situazioni di salute, personali e familiari di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Questa flessibilità può essere attuata pertanto anche derogando al principio della prevalenza del lavoro in presenza. La vera novità non è tanto la possibilità di ricorrere ad accordi ad personam per concedere il lavoro agile ai dipendenti fragili del pubblico impiego quanto la possibilità, per le amministrazioni, di derogare dal criterio della prevalenza nella definizione dei giorni di smart working concesso.

Al lavoro da remoto si accede su base volontaria. Il dipendente interessato deve presentare domanda al Responsabile di Servizio, redatta sulla base del modulo allegato alla delibera di approvazione, il quale procederà alla valutazione.

Se il Responsabile di Servizio non riscontra i presupposti per l’autorizzazione alla stipulazione dell’accordo di cui all’art. 5 deve darne comunicazione al dipendente entro sette giorni dalla domanda.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le prestazioni lavorative del personale, rese in presenza o in *lavoro da remoto*, sono oggetto di valutazione ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

Con particolare riferimento al lavoro agile, il PIAO - Sottosezione Performance - di cui il presente documento fa parte, prevede che:

- ogni obiettivo sia correlato di specifici indicatori di efficienza, efficacia, economicità, i quali riportino l’indicazione della possibilità di raggiungimento effettuando o meno attività lavorativa in modalità lavoro da remoto;
- ogni obiettivo possa prevedere indicatori diversi se le attività vengono svolte in lavoro da remoto;

- ogni obiettivo abbia l'esatta individuazione dei dipendenti che partecipano al suo raggiungimento;
- non vi sia discriminazione di punteggio massimo raggiungibile sulla valutazione a seconda che le attività vengano svolte in presenza o a distanza.

Rimangono valide le regole già in vigore per l'individuazione degli indicatori e degli standard di riferimento.

Il lavoro da remoto deve essere inteso non quale obiettivo in sé, ma una politica di *change management*, poiché interviene sulle risorse (processi, persone e infrastrutture) per ottenere un miglioramento in termini di efficacia ed efficienza dei servizi alla collettività.

Sarà infine data particolare attenzione allo stato di salute dell'ente, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro da remoto in tutta o in parte della struttura oggetto di analisi, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirne il successo. A tale scopo saranno monitorati:

1. la **salute organizzativa** dell'ente mediante una mappatura dei processi e delle attività, anche finalizzata all'eventuale individuazione di quelle che non possono essere svolte secondo le modalità di lavoro da remoto;
2. la **salute professionale** dell'organizzazione interna, che sarà verificata sia per quanto riguarda le competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine verso l'innovazione e l'uso delle tecnologie digitali), sia con riferimento all'analisi e mappatura delle competenze del personale e alla rilevazione dei relativi bisogni formativi;
3. la **salute digitale** dell'ente mediante verifica dei seguenti elementi:
 - disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione dati e VPN;
 - funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che lavorano dall'esterno;
 - disponibilità di applicativi software che permettano alla lavoratrice o al lavoratore nell'ottica del lavoro per flussi, di lavorare su una fase del processo lasciando all'applicativo l'onere della gestione dell'avanzamento del lavoro, nonché dell'eventuale sequenza di approvazione di sottoprodotti da parte di soggetti diversi, nel caso di flussi procedurali complessi con più attori.
4. la **salute economico-finanziaria** tramite valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria, derivanti dai primi tre punti e delle relative risorse iscritte in bilancio.

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro da remoto è rimessa all'Amministrazione, che deve programmare l'attuazione tramite il POLA, fotografando una baseline e definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi. E ciò, lungo gli step del programma di sviluppo.

Indicatori di risultato		
SALUTE ORGANIZZATIVA (adeguatezza dell'organizzazione dell'ente rispetto all'introduzione del lavoro da remoto, miglioramento del clima organizzativo)		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto

Presenza Sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	SI	
Presenza Coordinamento organizzativo del lavoro da remoto	SI	
Presenza monitoraggio del lavoro da remoto	SI	
Indagine Benessere organizzativo	SI	
Indicatori di risultato SALUTE PROFESSIONALE (adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari)		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
N. Responsabili PO	5	
N. lavoratori "in lavoro da remoto"	5	
N. Responsabili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di telelavoro nell'ultimo anno	2	
N. Responsabili che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori	5	
N. lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	0	
N. lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali utili al lavoro da remoto nell'ultimo anno	2	
N. lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro da remoto	5	
Indicatori di risultato SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	€ 300,00	
Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro da remoto	€ 1.000,00	
Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	€ 1.000,00	
Indicatori di risultato SALUTE DIGITALE		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
N. PC per lavoro da remoto	11	

N. lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati messi a disposizione dell'ente	13	
N. Applicativi	15	
N. Applicativi consultabili da remoto	15	
N. banche dati presenti	6	
N. banche dati consultabili da remoto	6	
N. lavoratori agili con firma digitale	5	
N. processi digitalizzabili	60	
N. processi digitalizzati	50	
N. servizi digitalizzabili	5	
N. servizi digitalizzati	5	
Presenza di un sistema VPN	SI	
Presenza di una intranet	NO	
Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	SI	
Indicatori di risultato DATI QUANTITATIVI LAVORO DA REMOTO		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
N. lavoratori potenziali	20	
N. giorni lavoro totali	5333	
N. giornate in lavoro da remoto	667	
Indicatori di risultato DATI QUALITATIVI LAVORO DA REMOTO		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Soddisfazione sul telelavoro di posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc. (RILEVAZIONE)	80%	
Indicatori di risultato INDICI DI ECONOMICITA'		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto

% riduzione costi	30%	
Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi	-	
Indicatori di risultato INDICI DI EFFICIENZA		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
N. giornate di assenza	0	
Riduzione di costi per output di servizio	20%	
% Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	30%	
Indicatori di risultato INDICI DI EFFICACIA		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
% incremento produttività	30%	
% qualità percepita	30%	
Indicatori di risultato INDICI DI IMPATTO ESTERNI		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Sociale	30%	
Ambientale: per la collettività	30%	
Economico: per i lavoratori	30%	
Indicatori di risultato INDICI DI IMPATTO INTERNI		
Descrizione	Valore atteso Rispetto scadenze:	Valore raggiunto
Miglioramento/Peggioramento salute organizzativa	miglioramento 20%	
Miglioramento/Peggioramento salute professionale	miglioramento 20%	
Miglioramento/Peggioramento salute economico-finanziaria	miglioramento 20%	
Miglioramento/Peggioramento salute digitale	miglioramento 20%	

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026
SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: n. 28 unità.

Cat.	Qualifica Professionale	Unità in servizio	Nuovo sistema di classificazione dal 01/04/2023	Nuovo Profilo Personale
Servizi Amministrativi				
D	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista in attività Amministrative
C	Istruttore Amministrativo	3	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo
B	Collaboratore Amministrativo	2	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo
A	Operatore Centralino	1	Area degli Operatori	Operatore Amministrativo
Servizio Finanziario				
D	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista Economico-Finanziario
D	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista in attività Amministrative Contabili
C	Istruttore Amministrativo	2	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo-Contabile
B	Collaboratore Amministrativo	1	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo-Contabile
Servizi per il Territorio				
D	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista in attività tecniche
C	Istruttore Amministrativo	3	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico
B	Operatore Ecologico	3	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico Manutentivo
A	Operatore Ecologico	1	Area degli Operatori	Operatore Tecnico Manutentivo
Servizio Polizia Locale				
D	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista dell'Area Vigilanza
C	Istruttore Amministrativo	1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo
C	Agente di Polizia Locale	4	Area degli Istruttori	Agente di Polizia Locale
Servizi Socio Educativi e Culturali				
D	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista in attività Socio Educative Culturali
C	Istruttore Amministrativo	1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo

Con determinazione n. 13 del 31.03.2023 del Responsabile Servizi Amministrativi è stato attribuito al personale in servizio, con decorrenza 1° aprile 2023, il rispettivo profilo professionale, sulla base della Tabella B e delle declaratorie allegate al CCNL 16 novembre 2022.

Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

-Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24.70%

-Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 25%;

-Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro **118.033,00**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.379.694,00;

-il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;

-la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro **118.033,00**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.445.249,00;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 Euro 1.329.200,48 +
SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 118.033,00 =
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.447.233,48 ≥
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.445.249,00

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, come certificato dall'Organo di Revisione con proprio verbale n. 4 del 15.03.2024, che la spesa di personale per l'anno 2024 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.342.603,00
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2024: Euro 1.297,888,00

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile triennio 2007-2009: € 0,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: €12.550,00, spesa individuata nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 30/06/2022 nel rispetto del limite di spesa ex art.9, comma 28, D.L.78/2010 e della Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 1/2017.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 16/01/2024, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

-ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

-l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

-l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Casorate Primo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: cessazione per pensionamento di n. 1 Istruttore tecnico – Servizi per il Territorio.

Per le successive annualità (2025-2026) potrebbero realizzarsi ulteriori cessazioni per pensionamento non prevedibili con sufficiente certezza per via della riforma del sistema previdenziale al momento ancora in discussione in Parlamento.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Analogamente a quanto previsto nei precedenti piani triennali e come indicato nel DUP 2024-2026, per il prossimo triennio, si procederà al reclutamento di nuovo personale per garantire la sostituzione di dipendenti che dovessero cessare dal servizio per qualunque causa e, per motivate sopraggiunte necessità, si ricorrerà, eventualmente, per esigenze temporanee e straordinarie degli uffici, ad assunzioni a tempo determinato e/o parziale, nei limiti consentiti dalla legge (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone con Verbale n.25 del 20/12/2023 parere positivo dell'Organo di Revisione al Bilancio di previsione 2024-2026 e con Verbale n. 26 del 20/12/2023 in merito alla deliberazione di C.C. "Approvazione Documento unico di programmazione 2024-2026 – nota di aggiornamento;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Programma triennale fabbisogno personale anni 2024-2026 con le seguenti previsioni:

Viste le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 74 del 06/09/2023 con oggetto: "Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogno Personale anni 2023-2025, con riferimento all'annualità 2023 – modifica SeO

del Dup, e approvazione Piano Triennale fabbisogno del personale anni 2024-2026 – modifica SeO del Dup e n. 75 del 06/09/2023 con oggetto: “Modifica della Sezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 con riferimento alle annualità 2023 e 2024”, con le quali erano state previste:

- 1) la procedura per la copertura del posto a tempo pieno e indeterminato in qualità di Specialista in Attività Tecniche dell’Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione con eventuale conferimento per la posizione di Elevata Qualificazione relativa alla responsabilità dei Servizi per il Territorio, che sarà vacante presso i Servizi per il Territorio a far data dall’1/01/2024 a seguito del trasferimento per mobilità presso altra amministrazione del Responsabile sei Servizi per il Territorio, avvalendosi della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000, o tramite lo scorrimento di una graduatoria propria per la medesima categoria o per il medesimo profilo professionale, o ricorrendo all’utilizzo di graduatorie di altri enti, previa sottoscrizione di intesa, ai sensi degli artt.9 delle L. 3/2003 e 3, comma 61, della L. 350/2003, o al convenzionamento con altri enti per la gestione di concorsi unici, o ricorrendo alla procedura mediante concorso pubblico;
- 2) la copertura del posto che risulterà vacante presso il Servizio Polizia Locale dall’1 marzo 2024 nel caso del superamento del periodo di prova dell’Agente di P.L. vincitore del concorso pubblico presso un’altra Amministrazione, avvalendosi della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000, o ricorrendo all’utilizzo di graduatorie di altri enti, previa sottoscrizione di intesa, ai sensi degli artt.9 delle L. 3/2003 e 3, comma 61, della L. 350/2003, o ricorrendo alla procedura mediante concorso pubblico, o al convenzionamento con altri enti per la gestione di concorsi unici, o al reclutamento introdotto dal DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che disciplina le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all’assunzione;

Nel corso del 2024 sono previste inoltre le seguenti previsioni:

- di posticipare la copertura del posto nell’arco dell’anno 2024, che si è reso vacante presso il Servizio Socio Educativo e Culturale dal 16 settembre 2023, di un Istruttore amministrativo avvalendosi della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000, o ricorrendo all’utilizzo di graduatorie di altri enti, previa sottoscrizione di intesa, ai sensi degli artt.9 della L. 3/2003 e 3, comma 61, della L. 350/2003, o al convenzionamento con altri enti per la gestione di concorsi unici, o ricorrendo alla procedura mediante concorso pubblico, o al reclutamento introdotto dal DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che disciplina le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all’assunzione;

- nelle more della copertura di un Istruttore Amministrativo da inserire presso il Servizio Socio Educativo e Culturale, di avvalersi di n.1 Istruttore Amministrativo, ex Cat. C1, mediante contratto di somministrazione di lavoro tramite agenzia interinale a tempo determinato, per un totale di 525 ore, per soddisfare le esigenze collegate alle necessità dell’ufficio non fronteggiabile con il personale dipendente dell’Ente;

- di procedere alla copertura del posto che sarà vacante presso l’Ufficio Servizi per il Territorio nel corso dell’anno 2024, a seguito di collocamento a riposo con diritto alla pensione anticipata ai sensi del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 di una dipendente comunale Istruttore tecnico a tempo pieno e indeterminato, con un altro Istruttore tecnico o con un altro Istruttore amministrativo, avvalendosi della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000, o ricorrendo all’utilizzo di graduatorie di altri enti, previa sottoscrizione di intesa, ai sensi degli artt.9 della L. 3/2003 e 3, comma 61, della L. 350/2003, o al convenzionamento con altri enti per la gestione di concorsi unici, o ricorrendo alla procedura mediante concorso pubblico, o al reclutamento introdotto dal DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che disciplina le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all’assunzione;

La programmazione del fabbisogno del personale anni 2024-2026 potrà essere in ogni caso rideterminata in funzione di diverse esigenze organizzative o in relazione al mutare del quadro normativo di riferimento.

Si da atto che il costo per la copertura delle procedure sopra indicate rientra entro i limiti finanziari previsti dalla normativa di riferimento e rispetta il margine assunzionale di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019 utilizzabile per il personale a tempo indeterminato.

Si da atto che a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023, si procederà ad una verifica del predetto PTFP.

3.3.4- FORMAZIONE DEL PERSONALE

CONTESTO E OBIETTIVI GENERALI

La formazione assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant'è che l'articolo 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi. al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all'interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il predetto CCNL al capo V (articoli 54, 55 e 56) è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21/5/2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli enti locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l'operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

L'articolo 5 del CCNL del 16/11/2022 al comma 3, lettera i) ha previsto che definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento sono oggetto di confronto.

Nell'ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*, convertito in legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall'articolo 6, comma 13, del decreto legge 78/2010.

Ciò premesso, il Comune di Casorate Primo con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 (*“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*) a si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della privacy in quanto i dipendenti parteciperanno anche a programmi formativi obbligatori in materia di privacy somministrati dal DPO nominato dall'Ente);

- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell'Ente in relazione alle attività da svolgere;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Il Comune di Casorate Primo aderisce per il 2024 ai programmi di formazione offerti da Anusca, Upel Italia, Delfino & Partners Spa, Publika Srl, Formel Srl, Gruppo Finanza Locale, Maggioli Editore per la materia Anticorruzione, Professor Armenante, Syllabus formazione che può essere assegnata d'ufficio ai dipendenti dal Dipartimento della Funzione Pubblica oppure dall'amministratore

DESTINATARI DEI PROCESSI FORMATIVI E RISORSE FINANZIARIE

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell'Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro.

Il Comune di Casorate Primo cura, per ciascun dipendente, la raccolta delle informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite. Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze saranno inoltre collegati ai percorsi carriera professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione di cui sopra si provvede, ai sensi dell'articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022, utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Per l'anno 2024 la spesa prevista in bilancio è di € 8.000,00 oltre ad eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge.

Nel quadro sopra delineato, il Comune di Casorate Primo nel rispetto delle norme di legge e contrattuali vigenti, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (attraverso l'utilizzo dei permessi per il diritto allo studio).

IL CICLO DELLA FORMAZIONE

La programmazione della formazione del personale si distingue quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Il "ciclo della formazione" si caratterizza dalle seguenti fasi:

1. **Rilevazione e analisi del fabbisogno formativo:** questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili e tenuto conto anche, indirettamente, di eventuali proposte formative del personale;
2. **Progettazione della formazione:** è lo *step* dove vengono definite le metodologie formative: natura della formazione (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari) e le modalità di svolgimento (corsi in aula, training on the job, mentoring aziendale, formazione a distanza);
3. **Gestione:** è la struttura competente in materia di formazione del personale a curarne la concreta attuazione del piano formativo. La predetta struttura potrà, ove opportuno, emanare direttive operative sulla corretta attivazione delle procedure formative.
4. **Monitoraggio e valutazione:** al termine di ciascun anno verrà effettuata un monitoraggio dell'attività formativa, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, laddove previsti da specifici corsi, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni.

AREE DI FORMAZIONE PER IL TRIENNIO

Le aree di intervento formativo, di massima, per il triennio 2024-2026 sono le seguenti:

AMMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa Enti Locali: approfondimento dei diversi aspetti, procedimento amministrativo, documentazione amministrativa, autocertificazione, privacy, acquisto beni, affidamento servizi, gestione giuridica ed economica del personale ecc.; ✓ Principi e tecniche di redazione di atti e provvedimenti amministrativi.
CONTABILE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Finanza e gestione dell'Ente; ✓ Bilancio; ✓ Controllo di Gestione; ✓ Peg/Piano Performance.
SPECIALISTICA SETTORIALE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuove normative specifiche o aggiornamento delle singole strutture
SVILUPPO COMPETENZA E ORGANIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione della comunicazione interna/esterna, sulla gestione per obiettivi ✓ Gestione sulla leadership, sulla managerialità e sulla gestione dei lavori di gruppo;

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supporto e formazione per formatori interni
RICOLLOCAZIONE PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formazione personale neo-assunto o da riqualificare ✓ Sviluppo delle nuove competenze di personale soggetto a mobilità interna
SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Corsi riferiti alle politiche di genere, pari opportunità, diritto antidiscriminatorio, ecc.
PREVENZIONE E PROTEZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Corsi rivolti alla sicurezza sul lavoro – formazione obbligatoria (D. Lgs. 81 del 2008) per il personale neo-assunto e per le diverse categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione. ✓ Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza; ✓ Corsi sulla tutela della <i>privacy</i>.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti

