



**CITTA'
DI
MUGGIO'**

Provincia di Monza e della Brianza

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2025/2027

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021



PREMESSA

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 09/06/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla 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 (Piano della performance, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, 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.

Nello specifico il PIAO, che ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definisce:

- a) Gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) Gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) Gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità da parte degli ultrasessantenni e dei cittadini con disabilità
- g) Le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

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 Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e a 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 n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di passaggio dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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.

Le finalità del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) sono pertanto:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno
- Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico; b) Performance; c) Rischi corruttivi e trasparenza
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale dei fabbisogni
- Sezione 4: Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI MUGGIO'

Indirizzo: Piazza Matteotti 1 – Muggiò MB

Codice Fiscale 02965420157

Sindaco : Michele Messina

Popolazione al 31/12/2024: 23625

Numero di dipendenti al 31/12/2024: 88

Telefono : 039/27091

Sito Internet : www.comune.muggio.mb.it

E mail: : protocollo@comune.muggio.mb.it

PEC: : comune.muggio@pec.regione.lombardia.it

pagina Facebook : <https://www.facebook.com/Comunedimuggio/>



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

account Instagram : <https://www.instagram.com/comunedimuggio/>

canale whatsapp: link <https://whatsapp.com/channel/0029VadwsuWlt5rvkvMKSU2s>

Informazioni aggiornate sul sito AGID al seguente link: <https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-ente/7928>

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Collocazione : Regione Lombardia - Provincia di Monza e Brianza
Fascia pianeggiante della Brianza

Confini : Nord-est: Lissone, Monza
Sud-est: Monza
Sud-ovest: Cinisello Balsamo
Nord-ovest: Nova Milanese, Desio

Dati geografici : Superficie 5.48 kmq - Altezza sul livello del mare 186 m s.l.m.

Distanza da Milano 16 km

Numero degli abitanti al 31.12.2024 : Totale 23625 di cui:

11526 maschi (48,79%) e 12099 femmine (51,21%)

Densità (popolazione/superficie): 4311 ab/kmq

TERRITORIO	Fiumi, torrenti, canali artificiali	1
	Superficie di verde pubblico gestito in ettari	45
STRADE	Strade provinciali in km	1,5
	Strade comunali in km	54,50
	Reti fognarie in km	50
	Rete di illuminazione pubblica in km	54,50
	Stazione ecologica attrezzata	1
	Stazione dei carabinieri	1
	Asili nido comunali	1
	Scuole materne statali	4
	Scuole materne paritarie	1



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

STRUTTURE	Scuole primarie	4
	Scuole secondarie di primo grado	2
	Scuole secondarie di secondo grado	1
	Università	0
	Biblioteche/centri di lettura	1
	Strutture residenziali per anziani	1
	Campi sportivi	2
	Cimiteri	1

Si riportano di seguito tabelle con analisi della popolazione e della situazione economica

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
analisi popolazione	maschi	11535	11622	11602	11599	11547	11618	11526
	femmine	12001	12102	12082	12100	12127	12196	12099
	TOTALI	23536	23724	23684	23699	23674	23814	23625
SALDI MIGRATORI		34	243	118	83	58	202	-84
POPOLAZIONE STRANIERA		1876	1995	2117	2169	2197	2294	2270
% STRANIERI SU POPOLAZIONE		7,97%	8,41%	8,94%	9,15%	9,28%	9,63%	9,61%

Trend storico popolazione	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
In età prescolare (0/6 anni)	1285	1307	1277	1258	1252	1243	1162
In età scuola obbligo (7/14 anni)	1872	1877	1896	1869	1838	1812	1762
In forza lavoro 1 ^a occupazione (15/29 anni)	3484	3532	3572	3601	3585	3650	3652
In età adulta (30/65 anni)	11804	11856	11808	11770	11737	11786	11658
In età senile (oltre 65 anni)	5091	5152	5131	5201	5262	5323	5391-



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Attività produttive (piccole e medie imprese)	n. 307
Aziende agricole e di allevamento	n. 0
Esercizi commerciali	n. 136 di cui <ul style="list-style-type: none">● Somministrazione – Bar n. 85● Negozi vicinato alimentare n. 36● Negozi vicinato non alimentare n. 100● Commercio per Corrispondenza / TV n. 75
Commercio su aree pubbliche (Mercato)	N. 143 di cui <ul style="list-style-type: none">● Posteggi operatori aree pubbliche n. 140● Posteggi operatori Battitori n. 1● Posteggi operatori Produttori Agricoli n. 2
Commercio su aree pubbliche (Itinerante)	n. 0
Attività Artigianali	n. 136 di cui <ul style="list-style-type: none">● lavanderie n. 6 di cui 3 a gettoni● pizzerie d'asporto n. 15● autonoleggio con conducente n. 5 (autovetture) e n. 3 bus● autonoleggio senza conducente n. 15● acconciatori n. 51● estetisti n. 33● calzolaio n. 1● sarta n. 3● attività di servizio (pulizie, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione) n. 4
Attività ricettive	n. 14
Dinamica delle imprese	
Cessazioni nel 2024	n. 18 di cui <ul style="list-style-type: none">● Attività produttive (compresi artigiani e commercianti) n. 10● Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 5● Commercio per corrispondenza /TV n. 3
Aperture nel 2024	n. 37 di cui <ul style="list-style-type: none">● Attività produttive (compreso artigiani e commercianti) n. 23● Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 4● Commercio per corrispondenza /TV n. 10



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

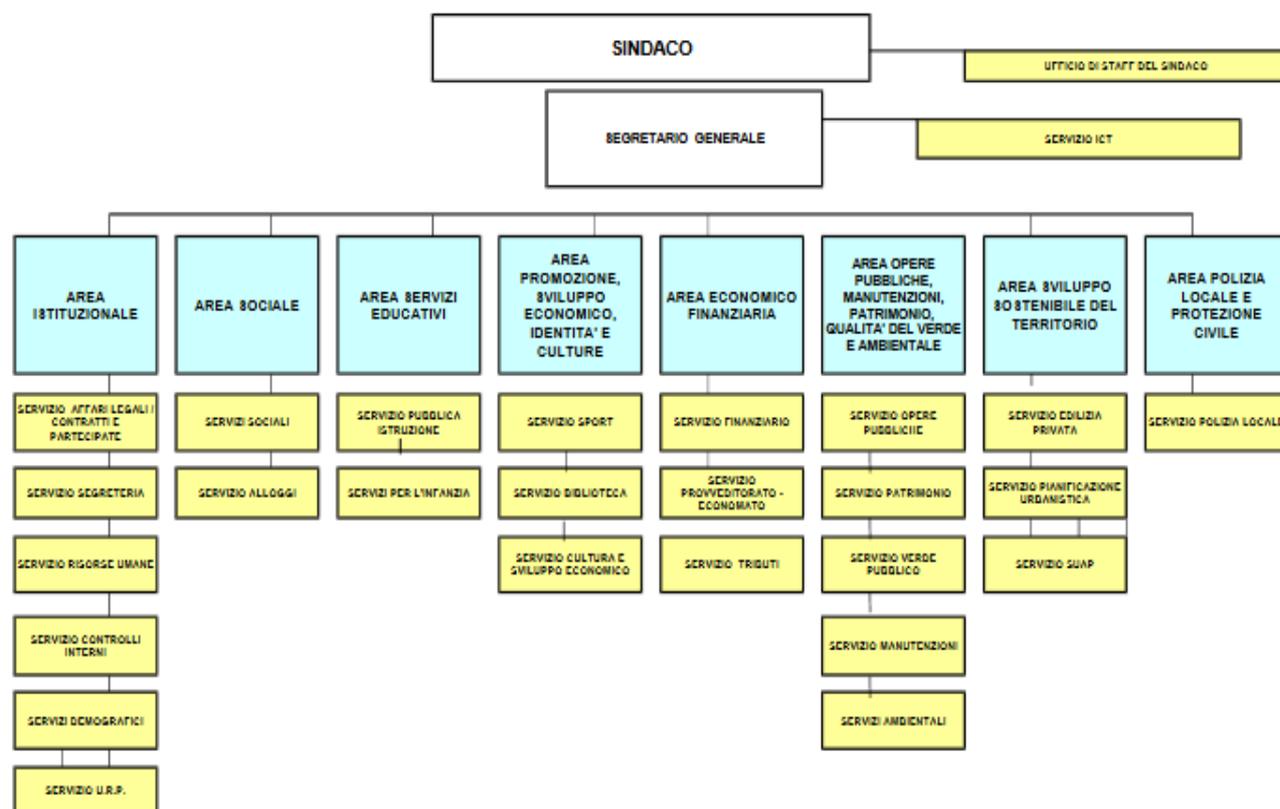
Per indicazioni più dettagliate in ordine all'analisi del contesto esterno all'Ente si rinvia alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 18/12/2024

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Lo Statuto Comunale del Comune di Muggio, approvato con deliberazione C.C. n. 50 del 07/07/2015, individua negli articoli 12 e 13 l'organizzazione degli uffici e del personale, dettando i principi organizzativi su cui si costituisce la struttura burocratica dell'Ente.

Il vigente Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici comunali è quello approvato con deliberazione GC. n. 5 del 16/01/2024.

Dal 16/01/2023 l'organigramma del Comune è quello sottorappresentato:



In **azzurro** sono indicate le "Aree" ossia strutture organizzative di primo livello, aggreganti servizi secondo criteri di omogeneità, coordinate e dirette da un Responsabile.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

In **giallo** sono indicati i “Servizi” che sono strutture organizzative di secondo livello, finalizzati alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna od esterna all’Ente.

Alla data del 31/12/2024 il personale dipendente in servizio ammonta a n. 88 unità. Tutto il personale in servizio è a tempo indeterminato.

Per indicazioni più dettagliate in ordine all’analisi del contesto interno all’Ente si rinvia alla sezione 3.1 del presente PIAO denominata “Struttura organizzativa”.



**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO,
PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**



2.1 VALORE PUBBLICO

Le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il VALORE PUBBLICO come il livello complessivo di benessere economico, sociale ma anche ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da una Amministrazione Pubblica, rispetto ad un livello di partenza.

In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce pertanto sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

In tale prospettiva il valore pubblico si crea programmando:

- obiettivi operativi specifici con adeguati indicatori in grado di misurarli
- obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

In tale ambito, il riferimento per l'Ente Locale sono i documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l'Amministrazione definisce gli obiettivi da raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

Ci si riferisce in particolare al Documento Unico di Programmazione, approvato dal Consiglio Comunale in applicazione dell'art. 170 del D.lgs. n. 267/2000 che sviluppa le



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Linee programmatiche di mandato.

All'inizio del proprio mandato amministrativo, ciascuna Amministrazione individua le priorità strategiche quali presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente.

In virtù di tali priorità, il Documento Unico di programmazione, attraverso la sezione strategica e la sezione operativa, diventa guida e presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di Bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata.

Gli obiettivi strategici a livello di "missione" rappresentano infatti le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente locale.

Gli obiettivi gestionali presenti nel DUP costituiscono strumento per il collegamento degli obiettivi strategici guardando risultati di breve/medio periodo.

Le Linee programmatiche 2024/2029 per il Comune di Muggiò sono state approvate dalla nuova Amministrazione - insediatasi dal 12/06/2024 - con deliberazione di Consiglio Comunale 16 del 28/06/2024.

All'interno del documento, l'Amministrazione Comunale ha espresso i sottoriportati **valori** che ne formano l'agire durante il periodo di mandato :



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza



A partire dalle Linee programmatiche del mandato amministrativo 2024-2029 sono stati individuati sei ambiti strategici ed il loro indirizzo :

1: MUGGIO' CITTA' SICURA E IN ASCOLTO

2: BILANCIO EFFICIENTE

3: MUGGIO' DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE

4: CENTRALITA' DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA

5: LA MUGGIO' CHE SI RISCOPRE

6: MUGGIO' VIVACE

L'Amministrazione – nella nota di aggiornamento al DUP 2025 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 06/02/2025 - per ciascun ambito strategico ha poi



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

individuato, in ogni missione di bilancio attiva, gli obiettivi strategici da perseguire nell'arco del mandato ed il loro indicatore di outcome.

MISSIONE 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	
Ambito strategico: MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che mette al centro il bisogno di sicurezza del cittadino in tutte le sue forme e che realizza un ambiente più sicuro, promuovendo la trasparenza e la prevenzione della corruzione, favorendo la partecipazione
OBIETTIVO STRATEGICO	Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa - il cittadino al centro di ogni progetto perseguendo politiche di trasparenza e tutela della legalità
INDICATORI DI OUTCOME	Maggior ascolto dei cittadini
Ambito strategico: BILANCIO EFFICIENTE	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che adotta una efficiente politica di reperimento delle risorse ed attua una politica della spesa secondo principi di prudenza senza penalizzare i servizi esistenti
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestire efficientemente le risorse finanziarie, garantendo il permanere degli equilibri di bilancio
INDICATORI DI OUTCOME	Incremento dell'efficienza nella gestione dei servizi
Ambito strategico: MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che concili, attraverso gli strumenti di pianificazione del territorio, le esigenze di una futura città ecologica, dinamica, vivibile
OBIETTIVO STRATEGICO	Assicurare la manutenzione delle sedi istituzionali



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

INDICATORI DI OUTCOME	Incremento dell'efficienza nella gestione dei servizi
MISSIONE 03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	
Ambito strategico: MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che mette al centro il bisogno di sicurezza del cittadino in tutte le sue forme e che realizza un ambiente più sicuro, promuovendo la trasparenza e favorendo la partecipazione
OBIETTIVO STRATEGICO	Monitorare costantemente il territorio anche mediante nuove tecnologie e implementazione di quelle esistenti
INDICATORI DI OUTCOME	Decremento incidenti stradali
MISSIONE 04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	
Ambito strategico: CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che mette al centro la persona e la famiglia in tutti i suoi aspetti
OBIETTIVO STRATEGICO	Garantire sostegno alla scuola ed alle altre realtà educative che concorrono alla crescita formativa degli alunni
INDICATORI DI OUTCOME	Potenziamento dell'offerta formativa e efficientamento degli spazi scolastici
MISSIONE 05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	
Ambito strategico: LA MUGGIÒ CHE SI RISCOPRE	



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che sostiene e promuove la cultura e lo sport quali cardini per lo sviluppo intellettuale e morale del cittadino
OBIETTIVO STRATEGICO	Promuovere l'ampliamento delle conoscenze e della formazione dell'individuo valorizzando il senso di appartenenza alla comunità attraverso il coinvolgimento delle realtà locali
INDICATORI DI OUTCOME	sviluppo delle iniziative culturali e della Biblioteca civica.
MISSIONE 06 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	
Ambito strategico: CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che sostiene e promuove la cultura e lo sport quali cardini per lo sviluppo intellettuale e morale del cittadino
OBIETTIVO STRATEGICO	Sostenere le attività sportive affinché il cittadino possa sviluppare le proprie abilità crescendo nell'autostima e nella sicurezza personale
INDICATORI DI OUTCOME	Incremento del grado di fruibilità degli impianti sportivi
MISSIONE 08 ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA	
Ambito strategico: MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che concili, attraverso gli strumenti di pianificazione del territorio, le esigenze di una futura città ecologica, dinamica, vivibile
OBIETTIVO STRATEGICO	Progettare lo spazio urbano e gli edifici pubblici in modo sostenibile, qualificato ed armonioso
INDICATORI DI OUTCOME	Massimizzare il grado di utilizzo degli alloggi disponibili



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

MISSIONE 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	
Ambito strategico: MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che concili, attraverso gli strumenti di pianificazione del territorio, le esigenze di una futura città ecologica, dinamica, vivibile
OBIETTIVO STRATEGICO	Valorizzare il territorio e l'ambiente, promuovendo il decoro e la vivibilità degli spazi verdi
INDICATORI DI OUTCOME	Aumento dell'attrattività del territorio attraverso il riutilizzo delle aree oggetto di recupero
MISSIONE 10 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ	
Ambito strategico: MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che mette al centro il bisogno di sicurezza del cittadino in tutte le sue forme e che realizza un ambiente più sicuro, promuovendo la partecipazione
OBIETTIVO STRATEGICO	Progettare un modello di viabilità cittadina efficace e sicura, favorendo lo sviluppo della mobilità eco-compatibile
INDICATORI DI OUTCOME	Miglioramento della mobilità della cittadinanza mediante un utilizzo più sostenibile ottimizzato dei sistemi di trasporto esistenti
MISSIONE 11 SOCCORSO CIVILE	
Ambito strategico: MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che mette al centro il bisogno di sicurezza del cittadino in tutte le sue forme e che realizza un ambiente più sicuro,



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

	promuovendo la partecipazione
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestire la protezione civile anche mediante forme collaborative con altre Amministrazioni competenti in materia
INDICATORI DI OUTCOME	Riduzione dei fattori di rischio presenti sul territorio
MISSIONE 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	
Ambito strategico: CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che mette al centro la persona e la famiglia in tutti i suoi aspetti
OBIETTIVO STRATEGICO	Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
INDICATORI DI OUTCOME	Aumento della qualità della vita in ogni sua fase
INDICATORI DI OUTCOME	Rafforzati legami di integrazione e inclusione della Cittadinanza straniera, contrastati fenomeni di esclusione su base razziale e culturale
MISSIONE 13 TUTELA DELLA SALUTE	
Ambito strategico: CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che mette al centro la persona e la famiglia in tutti i suoi aspetti
OBIETTIVO STRATEGICO	Attivare forme di prevenzione e tutela della salute
INDICATORI DI OUTCOME	Aumento della qualità della vita in ogni sua fase



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

MISSIONE 14	
SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ	
Ambito strategico: MUGGIÒ VIVACE	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che promuove lo sviluppo economico adottando scelte e soluzioni concrete per il rilascio dell'economia locale
OBIETTIVO STRATEGICO	Rilanciare le attività commerciali, artigianali e produttive
INDICATORI DI OUTCOME	Incremento delle attività economiche
MISSIONE 15	
POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	
Ambito strategico: MUGGIÒ VIVACE	
LINDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che promuove lo sviluppo economico adottando scelte e soluzioni concrete per il rilascio dell'economia locale
OBIETTIVO STRATEGICO	Sostenere e promuovere l'occupazione e l'inserimento dei cittadini nel mercato del lavoro
INDICATORI DI OUTCOME	Aumento della collaborazione e della co-progettazione con il terzo settore
MISSIONE 17	
ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE	
Ambito strategico: MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE	
LINDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che concili, attraverso gli strumenti di pianificazione del territorio, le esigenze di una futura città ecologica, dinamica, vivibile



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

OBIETTIVO STRATEGICO	Gestire e implementare l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile, promuovendo l'utilizzo di tecnologie innovative eco compatibili
INDICATORI DI OUTCOME	Incremento dell'efficienza nella gestione dei servizi
MISSIONE 20 FONDI E ACCANTONAMENTI	
Ambito strategico: BILANCIO EFFICIENTE	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che adotta una efficiente politica di reperimento delle risorse ed attua una politica della spesa secondo principi di prudenza senza penalizzare i servizi esistenti
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestire correttamente fondi e accantonamenti vari
INDICATORI DI OUTCOME	Incremento dell'efficienza nella gestione dei servizi
MISSIONE 50 DEBITO PUBBLICO	
Ambito strategico: BILANCIO EFFICIENTE	
INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che adotta una efficiente politica di reperimento delle risorse ed attua una politica della spesa secondo principi di prudenza senza penalizzare i servizi esistenti
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestire correttamente il debito pubblico
INDICATORI DI OUTCOME	Incremento dell'efficienza nella gestione dei servizi
MISSIONE 60 ANTICIPAZIONI FINANZIARIE	
Ambito strategico: BILANCIO EFFICIENTE	



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

INDIRIZZO STRATEGICO	Una Amministrazione che adotta una efficiente politica di reperimento delle risorse ed attua una politica della spesa secondo principi di prudenza senza penalizzare i servizi esistenti
OBIETTIVO STRATEGICO	Coordinare gli incassi con il fabbisogno di spesa
INDICATORI DI OUTCOME	Incremento dell'efficienza nella gestione dei servizi

Con riferimento agli obiettivi strategici sopra indicati, l'Amministrazione ha poi definito gli obiettivi operativi da perseguire nel triennio 2025/2027, suddividendoli nei programmi attivi del Bilancio:

MISSIONE

1. Servizi istituzionali, generali e di gestione

PROGRAMMA

01. Organi istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa - il cittadino al centro di ogni progetto perseguendo politiche di trasparenza e tutela della legalità
OBIETTIVO OPERATIVO	Favorire la partecipazione attiva dei cittadini attraverso strumenti di consultazione e di coinvolgimento
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Istituzionale

PROGRAMMA

02. Segreteria generale

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa - il cittadino al centro di ogni progetto perseguendo politiche di trasparenza e tutela della legalità
OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire la prevenzione della corruzione dando attuazione alle disposizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

AREA DI RIFERIMENTO	Segretario Generale
PROGRAMMA	
03 Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	
OBIETTIVO STRATEGICO	BILANCIO EFFICIENTE: Gestire efficientemente le risorse finanziarie, garantendo il permanere degli equilibri di bilancio
OBIETTIVO OPERATIVO	Ottimizzare l'allocazione delle risorse finanziarie dell'Ente per una efficiente politica di spesa
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Francesco Giordano
AREA DI RIFERIMENTO	Area Economico Finanziaria
PROGRAMMA	
04 Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	
OBIETTIVO STRATEGICO	BILANCIO EFFICIENTE: Gestire efficientemente le risorse finanziarie, garantendo il permanere degli equilibri di bilancio
OBIETTIVO OPERATIVO	Rimodulare le politiche tributarie, favorendo le famiglie meno abbienti
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Francesco Giordano
AREA DI RIFERIMENTO	Area Economico Finanziaria
PROGRAMMA	
05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	
OBIETTIVO STRATEGICO	BILANCIO EFFICIENTE: Gestire efficientemente le risorse finanziarie, garantendo il permanere degli equilibri di bilancio
OBIETTIVO OPERATIVO	Amministrare il patrimonio pubblico dell'Ente
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Francesco Giordano
AREA DI RIFERIMENTO	Area Economico Finanziaria



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

PROGRAMMA

06 Ufficio tecnico

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE : Assicurare la manutenzione delle sedi istituzionali
OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire efficacemente l'edilizia privata anche con servizi innovativi nei confronti dei cittadini e dei professionisti operanti sul territorio
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Sviluppo sostenibile del territorio

PROGRAMMA

06 Ufficio tecnico

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE : Assicurare la manutenzione delle sedi istituzionali
OBIETTIVO OPERATIVO	Riqualificare gli edifici di valore storico, artistico e culturale appartenenti al patrimonio comunale
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale

PROGRAMMA

07 Elezioni e consultazioni popolari - anagrafe e stato civile

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa - il cittadino al centro di ogni progetto perseguendo politiche di trasparenza e tutela della legalità
OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire le attività connesse all'Anagrafe e allo Stato Civile anche favorendo ed incrementando l'uso di servizi on line
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Istituzionale



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

PROGRAMMA

08 Statistica e sistemi informativi

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa - il cittadino al centro di ogni progetto perseguendo politiche di trasparenza e tutela della legalità
OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire i servizi informatici e statistici, attuando la digitalizzazione dei processi e implementando l'informatizzazione dei processi interni ed esterni
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Segretario Generale

PROGRAMMA

10 Risorse Umane

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa - il cittadino al centro di ogni progetto perseguendo politiche di trasparenza e tutela della legalità
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire una gestione efficace e e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale dipendente
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Istituzionale

PROGRAMMA

11 Altri servizi generali

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa - il cittadino al centro di ogni progetto perseguendo politiche di trasparenza e tutela della legalità
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire l'efficacia dei servizi generali dell'Ente
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Istituzionale



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

PROGRAMMA

11 Altri servizi generali

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa - il cittadino al centro di ogni progetto perseguendo politiche di trasparenza e tutela della legalità
OBIETTIVO OPERATIVO	Migliorare la performance dell'Ente quale strumento per verificare il grado di soddisfazione della cittadinanza
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Istituzionale

MISSIONE

3. Ordine pubblico e sicurezza

PROGRAMMA

01. Polizia Locale ed amministrativa

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA ED IN ASCOLTO: costante monitoraggio del territorio anche mediante nuove tecnologie e implementazione di quelle esistenti
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire la gestione ottimale della sicurezza stradale, della polizia amministrativa, della polizia commerciale e delle sanzioni, anche mediante nuove tecnologie e implementazione di quelle esistenti
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Dario Stella
AREA DI RIFERIMENTO	Area Polizia Locale e protezione civile

MISSIONE

4. Istruzione e diritto allo studio

PROGRAMMA

01 Istruzione prescolastica

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Garantire sostegno alla scuola ed alle altre realtà educative che concorrono alla crescita formativa degli alunni
----------------------	--



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire il funzionamento delle scuole dell'infanzia in ambienti sicuri riconoscendo il contributo delle realtà territoriali private
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina e Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area Servizi Educativi e Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale
PROGRAMMA	
02 Altri ordini di istruzione non universitaria	
OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Garantire sostegno alla scuola ed alle altre realtà educative che concorrono alla crescita formativa degli alunni
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire il funzionamento delle scuole primarie e secondarie in ambienti sicuri
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina e Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area Servizi Educativi e Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale
PROGRAMMA	
06 Servizi ausiliari all'istruzione	
OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Garantire sostegno alla scuola ed alle altre realtà educative che concorrono alla crescita formativa degli alunni
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire la gestione ottimale dei servizi di assistenza scolastica (es. trasporto e sostegno alunni disabili, refezione, pre post scuola, centri estivi)
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area Servizi Educativi e Area Sociale
PROGRAMMA	
07 Diritto allo studio	
OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Garantire sostegno alla scuola ed alle altre realtà educative che concorrono alla crescita formativa



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

	degli alunni
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire il diritto allo studio e la promozione del benessere scolastico mediante il sostegno e la collaborazione con le scuole
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area Servizi Educativi
MISSIONE	
5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	
PROGRAMMA	
01 Valorizzazione dei beni di interesse storico	
OBIETTIVO STRATEGICO	LA MUGGIÒ CHE SI RISCOPRE: Promuovere l'ampliamento delle conoscenze e della formazione dell'individuo valorizzando il senso di appartenenza alla comunità attraverso il coinvolgimento delle realtà locali
OBIETTIVO OPERATIVO	Valorizzare i beni di interesse storico artistico presenti sul territorio
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale
PROGRAMMA	
02 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	
OBIETTIVO STRATEGICO	LA MUGGIÒ CHE SI RISCOPRE: Promuovere l'ampliamento delle conoscenze e della formazione dell'individuo valorizzando il senso di appartenenza alla comunità attraverso il coinvolgimento delle realtà locali
OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire la Biblioteca civica e le attività connesse e sviluppare l'offerta culturale e gli eventi in collaborazione con le associazioni del territorio
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Dario Stella e Assessore Francesca Villa
AREA DI RIFERIMENTO	Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

MISSIONE

6 Politiche giovanili, sport e tempo libero

PROGRAMMA

01 Sport e tempo libero

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Promuovere l'ampliamento delle conoscenze e della formazione dell'individuo valorizzando il senso di appartenenza alla comunità attraverso il coinvolgimento delle realtà locali
OBIETTIVO OPERATIVO	Valorizzare la pratica sportiva in ambienti ristrutturati e rinnovati, anche in sinergia con le associazioni sportive per la loro gestione
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Dario Stella e Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture e Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale

PROGRAMMA

02 Giovani

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Promuovere l'ampliamento delle conoscenze e della formazione dell'individuo valorizzando il senso di appartenenza alla comunità attraverso il coinvolgimento delle realtà locali
OBIETTIVO OPERATIVO	Promuovere politiche attive favorendo l'aggregazione giovanile, anche in collaborazione con le realtà locali
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Francesca Villa
AREA DI RIFERIMENTO	Area Sociale

MISSIONE

8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa

PROGRAMMA

01 Urbanistica e assetto del territorio

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE: Progettare lo spazio urbano e gli edifici pubblici in modo sostenibile, qualificato ed armonioso
----------------------	---



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

OBIETTIVO OPERATIVO	Promuovere una politica di riduzione del consumo di suolo e di riqualificazione dell'esistente
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area sviluppo sostenibile del territorio

PROGRAMMA

02 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico - popolare

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE: Progettare lo spazio urbano e gli edifici pubblici in modo sostenibile, qualificato ed armonioso
OBIETTIVO OPERATIVO	Riqualificare ed implementare l'offerta di servizi abitativi
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale

MISSIONE

9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

PROGRAMMA

02 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE: Valorizzare il territorio e l'ambiente, promuovendo il decoro e la vivibilità degli spazi verdi
OBIETTIVO OPERATIVO	Riorganizzare il servizio di manutenzione del verde pubblico, garantendo decoro e rendendo vivibili i parchi e i giardini
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Daniela De Nicola
AREA DI RIFERIMENTO	Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale

PROGRAMMA

03 Rifiuti



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE: Valorizzare il territorio e l'ambiente, promuovendo il decoro e la vivibilità degli spazi verdi
OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire il servizio di igiene urbana in modo efficiente e sostenibile, ampliando la raccolta differenziata e promuovendo politiche di sensibilizzazione in tema di igiene ambientale
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Daniela De Nicola
AREA DI RIFERIMENTO	Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale

PROGRAMMA

04 Servizio Idrico Integrato

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE: Valorizzare il territorio e l'ambiente, promuovendo il decoro e la vivibilità degli spazi verdi
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire il monitoraggio della gestione del servizio idrico integrato
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Daniela De Nicola
AREA DI RIFERIMENTO	Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale

PROGRAMMA

05 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DEL FUTURO: DINAMICA E SOSTENIBILE: Valorizzare il territorio e l'ambiente, promuovendo il decoro e la vivibilità degli spazi verdi
OBIETTIVO OPERATIVO	Riqualificare l'area "Magic Movie" attrezzandola e rendendola fruibile ai cittadini
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

MISSIONE

10 Trasporti e diritto alla mobilità

PROGRAMMA

05 Viabilità e infrastrutture stradali

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Progettare un modello di viabilità cittadina efficace e sicura, favorendo lo sviluppo della mobilità eco-compatibile.
OBIETTIVO OPERATIVO	Progettare la viabilità garantendo la sicurezza degli utenti e la mobilità sostenibile
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale e Area Polizia Locale e protezione civile

PROGRAMMA

05 Viabilità e infrastrutture stradali

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Progettare un modello di viabilità cittadina efficace e sicura, favorendo lo sviluppo della mobilità eco-compatibile.
OBIETTIVO OPERATIVO	Riqualificare l'illuminazione pubblica con attenzione alla sicurezza, garantendo efficienza energetica
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Daniela De Nicola
AREA DI RIFERIMENTO	Area opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale

MISSIONE

11 Soccorso civile

PROGRAMMA

01 Sistema di protezione civile

OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ CITTÀ SICURA E IN ASCOLTO: Gestire la protezione civile anche mediante forme collaborative con altre Amministrazioni competenti in materia
----------------------	---



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire la protezione civile
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Dario Stella
AREA DI RIFERIMENTO	Area Polizia Locale e protezione civile
MISSIONE	
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	
PROGRAMMA	
01 Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	
OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Potenziare il servizio di Asilo Nido, garantendo un ambiente sicuro, anche attraverso convenzioni con il privato
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessori Francesca Villa e Mariano Piazzalunga, Sindaco Michele Messina
AREA DI RIFERIMENTO	Area servizi educativi e Area opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale
PROGRAMMA	
01 Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	
OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Mantenere e consolidare gli interventi a favore di minori
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area sociale
PROGRAMMA	
02 Interventi per la disabilità	
OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

	risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostenere le persone con disabilità e le loro famiglie anche con la collaborazione del privato sociale
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area sociale
PROGRAMMA	
03 Interventi per gli anziani	
OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire l'attenzione alla totalità dei bisogni propri della terza età sia nel contesto familiare che nel tessuto sociale
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area sociale
PROGRAMMA	
04 Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	
OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostenere e potenziare la rete operativa sociale, con approccio non assistenzialista, al fine di contrastare la povertà e l'emarginazione sociale
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area sociale
PROGRAMMA	



05 Interventi per le famiglie

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostenere il benessere e la crescita delle famiglie anche attraverso politiche specifiche
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area sociale

PROGRAMMA

06 Interventi per il diritto alla casa

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire interventi per il diritto alla casa, razionalizzando gli strumenti a disposizione dell'Ente
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area sociale

PROGRAMMA

07 Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Gestire e monitorare il governo della rete dei servizi socio sanitari e sociali, in linea con le direttive regionali sulla formazione del nuovo piano sociosanitario di zona
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area sociale



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

PROGRAMMA

08 Cooperazione e associazionismo

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostenere le iniziative delle associazioni per il soddisfacimento dei bisogni del territorio in campo sociale
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area sociale

PROGRAMMA

09 Servizio necroscopico e cimiteriale

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Sostenere il benessere e la crescita di tutte le persone e le famiglie attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni e alle necessità delle diverse fasi di vita
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire l'amministrazione, il funzionamento e la gestione dei servizi cimiteriali
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Francesca Villa
AREA DI RIFERIMENTO	Area opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale

MISSIONE

13 Tutela della salute

PROGRAMMA

07. Ulteriori spese in materia sanitaria

OBIETTIVO STRATEGICO	CENTRALITÀ DELLA PERSONA E DELLA FAMIGLIA: Attivare forme di prevenzione e tutela della salute
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostenere strumenti di prevenzione della salute
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Dario Stella
AREA DI RIFERIMENTO	Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

MISSIONE	
14 Sviluppo economico e competitività	
PROGRAMMA	
01 Industria PMI e Artigianato	
OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DINAMICA : Rilancio delle attività commerciali, artigianali e produttive
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostenere le attività produttive e artigianali, valorizzando le eccellenze e le peculiarità del territorio
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Dario Stella
AREA DI RIFERIMENTO	Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture
PROGRAMMA	
02 Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	
OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DINAMICA : Rilancio delle attività commerciali, artigianali e produttive
OBIETTIVO OPERATIVO	Tutela del commercio locale finalizzato al benessere sociale
ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Dario Stella
AREA DI RIFERIMENTO	Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture
MISSIONE	
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	
PROGRAMMA	
01 Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	
OBIETTIVO STRATEGICO	MUGGIÒ DINAMICA : Sostenere e promuovere l'occupazione e l'inserimento dei cittadini nel mercato del lavoro
OBIETTIVO OPERATIVO	Intensificare gli strumenti a disposizione dell'Ente per favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro



ASSESSORE DI RIFERIMENTO	Assessore Mariano Piazzalunga
AREA DI RIFERIMENTO	Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture

2.1.1 OBIETTIVI PNRR E OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE . –

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta per il Comune di Muggiò una opportunità unica per incrementare ed innovare i servizi offerti alla cittadinanza, creando valore pubblico.

Il PNRR è articolato in sei Missioni:

- M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.
- M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica.
- M3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile.
- M4 - Istruzione e ricerca.
- M5 - Coesione e inclusione.
- M6 - Salute.

Gli Enti Locali possono accedere ai finanziamenti partecipando ai bandi e quindi ricevendo, di norma, direttamente dal Ministero le risorse occorrenti per la realizzazione degli interventi, una volta rispettati gli obblighi di monitoraggio e di corretta rendicontazione delle procedure.

Ad oggi i progetti correlati alle risorse del PNRR ai quali il Comune di Muggiò aderisce al fine di realizzare il programma di mandato e valorizzare la Città risultano essere:

- M1-C1-I1.2 - MISURA 1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali Comuni con la migrazione al Cloud di una serie di servizi digitali dell'Amministrazione (es. Demografici., Albo pretorio, ragioneria, segnalazioni, trasparenza, gestione del personale, tributi, ecc...) – (obiettivo n. 6 del Piano Performace 2025/2027)
- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Comuni con il miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il



cittadino (es. richiesta accesso agli atti, richiesta iscrizione asilo nido, richiesta contrassegni disabili, richiesta agevolazioni scolastiche e tributarie - ((obiettivo n. 6 del Piano Performace 2025/2027)

- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.3 Adozione App IO con applicazione dell'App IO e attivazione dei servizi - (obiettivo n. 6 del Piano Performace 2025/2027)
- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.3 PagoPA Comuni con attivazione dei servizi su piattaforma PAGOPA - (obiettivo n. 6 del Piano Performace 2025/2027)
- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.4 "SPID CIE" Comuni con l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – Integrazione CIE - ((obiettivo n. 6 del Piano Performace 2025/2027)
- M1-C1-Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) per la migrazione in ANPR dei servizi di Stato Civile, la cui candidatura è stata ammessa.
- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni con utilizzo della PND per le notifiche violazioni codice della strada e per le ordinanze comunali senza pagamento - (obiettivo n. 6 del Piano Performace 2025/2027)
- M1-C1-I1.3 - MISURA 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) – Comuni - ((obiettivo n. 6 del Piano Performace 2025/2027)
- M5-C2 -I2.1 - MISURA 2.1 Rigenerazione Urbana con i lavori relativi alla riqualificazione e recupero ambientale del compendio immobiliare denominato "Multiplex".



2.1.2 ACCESSIBILITA DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITA'

Accessibilità fisica

I P.E.B.A., ovvero i Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche, sono gli strumenti in grado di monitorare, progettare e pianificare interventi finalizzati al raggiungimento di una soglia ottimale di fruibilità degli edifici per tutti i cittadini.

Introdotti nel 1986, con l'articolo 32, comma 21, della legge n. 41, e integrati con l'articolo 24, comma 9, della legge 104 del 1992, che ne ha esteso l'ambito agli spazi urbani, sono lo strumento individuato dalla normativa nazionale per monitorare e superare le barriere architettoniche insistenti sul territorio.

Regione Lombardia, con la delibera n. 5555 del 23/11/2023 ha approvato specifiche Linee guida per la redazione dei piani per l'accessibilità, usabilità, inclusione e benessere ambientale.

In tale ambito, il Comune di Muggiò ha approvato, al termine di un percorso che ha visto il coinvolgimento della cittadinanza attraverso una assemblea pubblica e una procedura di raccolta osservazioni, il Piano di eliminazione delle barriere architettoniche – PEBA (deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 10/10/2024).

Tale documento è divenuto il principale strumento finalizzato alla pianificazione e programmazione coordinata degli interventi ritenuti indispensabili alla piena accessibilità degli spazi e degli edifici pubblici, da realizzarsi secondo le disponibilità di bilancio e le priorità individuate nel PEBA stesso.

Per l'attuazione di una prima fase del PEBA si rinvia all'obiettivo gestionale n. 3 dell'allegato Piano delle performance 2025/2027.



Accessibilità digitale

La Legge n. 4/2004 definisce l'accessibilità come la "capacità dei sistemi informatici ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

In tema di accessibilità digitale questa Amministrazione è intervenuta rendendo accessibile il proprio sito web (www.comune.muggio.mb.it) e consentendo l'accesso ai suoi contenuti a tutti gli utenti, indipendentemente dal fatto che essi possano avere disabilità (fisiche, sensoriali o cognitive) e dalle dotazioni hardware e software di cui dispongano. L'accessibilità si raggiunge anche utilizzando i linguaggi secondo le grammatiche standard ed internazionali per ottenere il miglior grado di compatibilità con i software comunemente in uso.

Si riporta la dichiarazione di accessibilità 2024:

Comune di Muggiò

Redatta il 18/09/2024

Dichiarazione di accessibilità

Comune di Muggio' si impegna a rendere il **proprio sito web** accessibile, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

La presente dichiarazione di accessibilità si applica a "**Comune di Muggiò**".

<https://www.comune.muggio.mb.it/it>

Dati generali



- **Oggetto della dichiarazione:** Sito web
- **Nome del sito:** [Comune di Muggiò](#)
- **Specifiche tecniche di riferimento utilizzate:** [WCAG 2.1](#)

Sezione 1 - Contenuti in ottemperanza alla [Decisione di esecuzione UE 2018/1523](#)

- **Stato di conformità:** Conforme
- **Inosservanza della [legge 4/2004](#):** No
- **Sezioni, contenuti e funzioni non conformi:**
N/A
- **Onere sproporzionato:** No
- **Sezioni, contenuti e funzioni non conformi:**
N/A
- **Il contenuto non rientra nell'ambito della legislazione applicabile:** No
- **Legislazione non applicabile per le seguenti sezioni, contenuti e funzioni:**
N/A
- **Alternative accessibili:** N/A
- **Metodo utilizzato per redigere la dichiarazione di accessibilità:** Autovalutazione effettuata direttamente dal soggetto erogatore
- **L'analisi è stata effettuata utilizzando il modello di autovalutazione AGID?:** Sì
- **Feedback e recapiti:** L'utente può notificare al soggetto erogatore i casi di mancata conformità ai requisiti di accessibilità, o richiedere informazioni e contenuti che siano stati esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva.

[Meccanismo di feedback:](#) Per segnalazioni o illeciti inviare mail a:
ict@comune.muggio.mb.it
- **Responsabile dell'accessibilità (RTD):** ict@comune.muggio.mb.it



- **Procedura di attuazione (ai sensi dell'art. 3-quinquies, comma 3, L. 9 gennaio 2004, n. 4 s.m.i.):** L'utente può inviare la segnalazione al Difensore civico per il digitale, istituito ai sensi dell'art. 17 comma 1-quater CAD, esclusivamente a seguito di risposta insoddisfacente o mancata risposta al feedback notificato al soggetto erogatore.

[Segnalazione al difensore civico per il digitale](#)

Sezione 2 - Informazioni richieste da AGID

- **Data della pubblicazione del sito o applicazione mobile:** 01 gennaio 2020
- **Sono stati effettuati test di usabilità:** Sì
- **Content Management System (CMS) utilizzato:** Municipium
- **Framework utilizzato:** N/A
- **Sistema operativo:** N/A
- **Numero di dipendenti con disabilità presenti nell'amministrazione:** 1
- **Numero di postazioni di lavoro per dipendenti con disabilità:** 1
- **Percentuale di spesa prevista nel piano di bilancio di previsione in materia di accessibilità:** N/A
- **Il responsabile dei processi di inserimento è previsto nella struttura:** No
- **Il responsabile dei processi di inserimento è stato nominato dal soggetto erogatore:** No

In tema di accessibilità si evidenzia inoltre che il Comune di Muggiò in collaborazione con l'Ambito di Desio, ha attivato, già dalla fine dell'anno 2023 il c.d. SPORTELLO SI – Sportello di supporto informatico – al fine di offrire assistenza ai cittadini che si trovano in difficoltà nell'utilizzo di strumenti digitali.

Nello specifico per un pomeriggio alla settimana (il martedì) è a disposizione della cittadinanza un operatore per un aiuto concreto per una serie di attività digitali, quali ad esempio:



- presentazione di domande di adesione a bandi nazionali, regionali o locali (es. caregiver, bando affitti, ...)
- richiedere ed attivare le credenziali SPID
- ottenere orientamento su bandi, sussidi (es. Dote scuola, servizio civile universale, ...)
- presentare pratiche on line.

Accanto allo Sportello SI è attivo dall'anno 2025 anche lo SPORTELLO DI FACILITAZIONE DIGITALE con apertura il giovedì pomeriggio con la medesima finalità.

2.1.3 SEMPLIFICAZIONE E INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Il Comune di Muggiò ha avviato diversi progetti di digitalizzazione dei servizi, in parte grazie ai fondi del PNRR e in parte grazie al contributo di risorse proprie.

Al oggi i servizi disponibili on line, ossia senza necessità per i fruitori (es. cittadini, professionisti, ecc...), di recarsi presso gli uffici comunali sono:

- Pago PA
- Sportello Unico per l'Edilizia – Cportal - ossia un unico sportello "virtuale" che consente di consultare la normativa, scaricare la modulistica necessaria, presentare le pratiche edilizie e consultare le pratiche presentate;
- Sportello Unico delle Attività produttive – impresainun giorno- = che consente la consultazione dell'elenco dei procedimenti di competenza del SUAP e la compilazione e l'invio delle pratiche per l'avvio o l'esercizio di una attività sul territorio;
- Prenotazione on line degli appuntamenti con gli uffici comunali (demografici, tributi, area promozione, sportello protocollo e messi)
- Anagrafe ed elettorale on line gestito attraverso il portale <https://www.anpr.interno.it> per scaricare, per sé o per un componente della propria famiglia anagrafica, i principali certificati (es. anagrafico di nascita, di matrimonio, di cittadinanza, ecc..)



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- Interrogazione on line delle sanzioni derivanti dalle violazioni del Codice della Strada.
- Sondaggi di customer satisfaction
- Segnalazioni

E' attivo il servizio app Municipium che consente ai cittadini di ricevere news tramite notifica push dal Comune, conoscere gli eventi sul proprio territorio, avere accesso a informazioni utili e di servizio per la raccolta differenziata dei rifiuti.

Nel secondo semestre dell'anno 2024 è stato attivato il canale Whatsapp per facilitare la divulgazione di informazioni e notizie ai cittadini.

Inoltre molte procedure di gestione degli atti amministrativi (delibere, determine e ordinanze) sono digitalizzate.

La sezione del sito "Amministrazione trasparente" viene costantemente implementata, in parte direttamente dai programmi informatici.

Le procedure interne per la fruizione delle ferie e dei permessi da parte del personale dipendente vengono gestite tramite applicativo informatico, fruibile anche da tablet e smartphone.

È attivo il servizio APPio per molti servizi comunali ed è in corso di implementazione il nuovo portale informatico che prevede la possibilità per il cittadino di presentare on line le istanze e di ottenere i provvedimenti richiesti, monitorando sul portale lo stato di avanzamento.



2.2 PERFORMANCE

Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici e operativi del DUP siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance all'interno del Piano delle performance.

La deliberazione ANAC n. 89/2010 definisce la performance come *"il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita"*.

La performance è pertanto il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.

Nella Pubblica Amministrazione, il ciclo di gestione della performance trova disciplina nell'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 e si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità.

Il D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 di titolo "Attuazione della Legge 04/03/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25/05/2017, articola il "ciclo di gestione della performance" nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano delle performance, unitamente al PEG, rappresenta pertanto il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Linee programmatiche di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario), un efficace strumento di budgeting.

In esso sono in particolare individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target.

Il Piano delle performance 2025/2027 del Comune di Muggiò è strutturato in:

- n. 37 schede di processo - così come redatte dalle Aree di competenza, e successivamente sviluppate dal Servizio Controlli Interni - che rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente e che sono volte al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, come sotto riportate:

processo 5001	Servizi di supporto interno: organi istituzionali, rappresentanza, partecipazione e comunicazione istituzionale
processo 5002	Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo e l'archivio
processo 5003	Gestire la programmazione economico-finanziaria, l'economato e le società partecipate
processo 5004	Gestire i tributi locali e il catasto
processo 5005	Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite,
processo 5006	Gestire l'edilizia privata, progettare e gestire manutenzione straordinaria e opere pubbliche e la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio (sedi istituzionali)



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

processo 5007	Gestire i servizi demografici ed elettorali
processo 5008	Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi e statistici
processo 5009	Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane
processo 5010	Gestire altri servizi generali: URP, Sportello al cittadino, Avvocatura e Controllo di gestione
processo 5013	Gestire la sicurezza stradale, la polizia amministrativa, la polizia commerciale e le sanzioni
processo 5014	Gestire le attività di supporto all'ordine pubblico e alla sicurezza
processo 5015	Gestire le scuole dell'infanzia
processo 5016	Gestire i servizi di supporto all'istruzione primaria e secondaria
processo 5018	Gestire i servizi di assistenza scolastica (Trasporto, Refezione, Alunni disabili, Post scuola, Centri estivi, ecc)
processo 5019	Gestire il patrimonio di interesse storico ed artistico
processo 5020	Gestire la biblioteca, le attività culturali e le manifestazioni
processo 5021	Gestire strutture, servizi ed iniziative sportive e del tempo libero
processo 5022	Gestire interventi socio-educativi, formativi e ricreativi per i giovani
processo 5024	Gestire l'urbanistica e la pianificazione territoriale
processo 5025	Predisporre e gestire l'Edilizia Residenziale Pubblica
processo 5027	Valorizzazione ambientale e gestione del verde urbano
processo 5028	Gestire il servizio di igiene urbana
processo 5033	Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi)
processo 5034	Gestire la Protezione civile
processo 5035	Gestire l'asilo nido
processo 5036	Gestire i servizi per l'infanzia e di tutela minori
processo 5037	Gestire i servizi di assistenza a soggetti diversamente abili
processo 5038	Gestire i servizi di assistenza agli anziani
processo 5039	Gestire interventi a favore delle persone in difficoltà
processo 5040	Gestire gli interventi per il diritto alla casa
processo 5041	Programmazione la rete dei servizi socio sanitari e sociali
processo 5043	Gestire i servizi cimiteriali
processo 5044	Gestire la regolamentazione delle attività produttive e commerciali (fisse ed ambulanti)
processo 5045	Gestire lo Sportello Unico per le Attività Produttive
processo 5046	Gestire la Farmacia attraverso la società controllata "Multiservizi di Muggiò"
processo 5047	Gestire iniziative per la formazione permanente e l'orientamento al lavoro

- n. 28 obiettivi gestionali connessi alla programmazione strategica dell'Ente così



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

come contenuta nel Documento Unico di Programmazione :

- 1) INTEGRITA' E TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA
- 2) PROTEZIONE CIVILE: COINVOLGIMENTO DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI NELL'AFFRONTARE EVENTI CRITICI/CALAMITA' NATURALI
- 3) GARANTIRE L'ACCESSIBILITA' DELLA CITTA' A TUTTI ATTRAVERSO IL P.E.B.A.: ATTUAZIONE
- 4) RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI
- 5) LA FORMAZIONE DIFFUSA
- 6) GARANTIRE L'EFFICIENZA OPERATIVA E LA SICUREZZA DEL SISTEMA INFORMATICO CON FONDI PNRR
- 7) EDUCARE ALLA CULTURA DELLA SICUREZZA STRADALE
- 8) VIDEOSORVEGLIANZA ATTIVA E PROATTIVA
- 9) NUOVI STRUMENTI PER IL COMMERCIO CITTADINO
- 10) LA CITTA' POLICENTRICA
- 11) COLLABORAZIONE PER L'OCCUPAZIONE
- 12) SPAZI MIGLIORI PER LO SPORT
- 13) CREAZIONE DI AZIONI DI PROTAGONISMO GIOVANILE E REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' AGGREGATIVE
- 14) CREAZIONE DI UNA RETE DI INTERVENTI A SUPPORTO DELLA POPOLAZIONE FRAGILE
- 15) TAVOLO DELL'ABITARE
- 16) TAVOLO 0-6 E PROMOZIONE DELLE COMPETENZE GENITORIALI
- 17) LA COMUNITA' EDUCANTE IN RETE NELLA PROMOZIONE DELLE INIZIATIVE EDUCATIVE E DEL BENESSERE SCOLASTICO
- 18) FOCUS PRIMA INFANZIA: CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO E VALORIZZAZIONE DEI SERVIZI
- 19) MULTISERVIZI MUGGIO' SRL, UNA NUOVA SFIDA
- 20) AUMENTO DELL'EFFICIENZA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA TRAMITE ATTIVITA' DI COACHING RIVOLTA AI RESPONSABILI DI AREA
- 21) SVILUPPO DI UNA FUTURA CITTA' ECOLOGICA: nuovo percorso ciclopedonale
- 22) EDILIZIA PRIVATA: GESTIONE DIGITALE DEGLI APPUNTAMENTI
- 23) RIQUALIFICAZIONE DELLA COPERTURA DI VILLA CASATI
- 24) RIQUALIFICAZIONE DELLA SCUOLA COLLODI
- 25) IMPLEMENTAZIONE DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

26) VERIFICA DELLE POSIZIONI TRIBUTARIE IMU - TARI

27) CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI 2025

28) GESTIRE LA FASE PILOTA E A REGIME DELLA RIFORMA 1.15 DEL PNRR IN MATERIA DI ADOZIONE DI UN SISTEMA UNICO DI CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE ACCRUAL

29) QUALIFICAZIONE DEL COMUNE DI MUGGIO' QUALE STAZIONE APPALTANTE PER LA GESTIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Per ogni processo/obiettivo sopra indicato vengono riportati:

- il Centro di Responsabilità incaricato della sua realizzazione (alla voce "CDR");
- le finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;
- i risultati che si prevede di raggiungere;
- gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
- le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi con elenco del personale dipendente, del tempo dedicato espresso in percentuale e del relativo costo aziendale comprensivo di contributi e IRAP;
- gli stakeholder, ossia i principali interlocutori esterni e interni portatori di interessi ai quali è rivolta l'azione amministrativa;
- le previsioni di entrata (titolo 1, 2 e 3) e le previsioni di spesa (titolo 1 - spese correnti) di competenza ed assegnate a ciascun obiettivo di gestione.

L'intero Piano delle performance 2025/2027 è rinvenibile nell'allegato sub A) del presente documento con la precisazione che:

- i dati relativi all'anno 2022 e all'anno 2023 si riferiscono al 31/12 di ciascun anno
- i dati relativi all'anno 2024 si riferiscono alla situazione al 31/10/2024 ad eccezione dei dati generali di contesto (es. popolazione residente, cittadini stranieri, n. famiglie) che sono già aggiornati alla data del 31/12/2024.



2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In attuazione delle prescrizioni normative e delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e ai sensi dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, il Comune di Muggiò ha redatto l'apposita sezione del PIAO che ha assorbito il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

La presente sottosezione contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Muggiò, in ottemperanza a quanto disposto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e dal D.Lgs. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, nonché delle indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle sottosezioni precedenti, funzionale alle strategie di creazione e di protezione del Valore Pubblico. La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni “del” e “per la” creazione del Valore Pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della mission istituzionale. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare Valore Pubblico, attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio – finalizzato a ridurre gli sprechi e orientare correttamente l’azione amministrativa - e a proteggere il Valore Pubblico attraverso l’individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza finalizzate a contenere il rischio corruttivo.

La programmazione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza si fonda sul concetto di fenomeno corruttivo che deriva dalle disposizioni legislative e dagli orientamenti interpretativi espressi dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, ovvero *“la definizione del fenomeno corruttivo (...) non solo più ampia dello specifico reato di*



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione dei procedimenti, di terminazioni di fasi interne ai singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”.

Si rinvia all'allegato B al presente documento, la Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” nella quale viene esposto il sistema organico di azioni e misure specificatamente concepite a presidio del rischio corruttivo ed a tutela della trasparenza e dell'integrità all'interno della struttura organizzativa del Comune di Muggiò.



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Come indicato nella sezione 1 del presente PIAO, dal 16/01/2023 la struttura organizzativa del Comune di Muggiò prevede N. 8 Aree intese quali strutture organizzative di primo livello, aggreganti servizi secondo criteri di omogeneità, coordinate e dirette da un Responsabile, come di seguito denominate:

- Area Istituzionale – Dott. Alberto Cesana
- Area Sociale – Dott.ssa Giovanna Catanese
- Area Servizi educativi – Dott.ssa Stefania Riperi
- Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture – Dott. Massimo Schirripa;
- Area Economico finanziaria – Dott. Nicolantonio De Simone;
- Area Opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale – Ing. Emanuela Sanvito
- Area Sviluppo sostenibile del territorio – Arch. Manuela Antico;
- Area Polizia Locale e protezione civile – Dott. Marco Beccalli;

Il personale dipendente ha subito nel corso degli anni la sottoriportata variazione di consistenza numerica:

PRESENTI IN SERVIZIO AL 31/12

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
SEGRETARI	1	0	1	1	1	1
INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1	1	1	1	1	1	0
FUNZIONARI	32	30	28	29	31	33
ISTRUTTORI	39	31	39	35	46	48
OPERATORI ESPERTI	22	22	18	17	10	7
INCARICHI ART. 90 TUEL	1	1	0	1	1	0
	96	85	87	84	90	88



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Nelle seguenti tabelle – aggiornate al Conto Annuale anno 2024 - è rappresentata:

- A) la spesa sostenuta dell'Ente per il personale dipendente (comprensiva di contributi e IRAP) dall'anno 2018 all'anno 2023
- B) la suddivisione del personale al 31/12/2023 per fascia d'età
- C) la suddivisione del personale al 31/12/2023 per anzianità di servizio
- D) la suddivisione del personale al 31/12/2023 per titolo di studio:
- E) i giorni medi di assenza dell'ultimo quadriennio

A) SPESE COMPLESSIVE PER RETRIBUZIONI

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SEGRETARI	106.340 €	104.594 €	48.743 €	61.435,00	85.787 €	113.964 €
INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1	9.743 €	32.237 €	26.074 €	47.124 €	63.925 €	45.222 €
FUNZIONARI	1.063.292 €	1.077.649 €	926.629 €	1.045.875 €	1.050.334 €	1.078.677 €
ISTRUTTORI	1.172.975 €	1.135.228 €	985.410 €	1.058.208 €	1.096.199 €	1.085.703 €
OPERATORI ESPERTI	594.629 €	529.457 €	523.296 €	498.863 €	475.335 €	431.532 €
INCARICHI ART. 90 TUEL	12.501 €	9.555 €	13.821 €	11.771 €	11.010 €	13.112 €
ALTRI ONERI CHE CONCORRONO A FORMARE IL COSTO DEL LAVORO	1.083.199 €	1.282.257 €	1.072.772 €	1.113.009 €	1.093.485 €	1.122.524 €
	4.042.679 €	4.170.977 €	3.596.745 €	3.774.850 €	3.876.075 €	3.890.734 €



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

B) PRESENTI IN SERVIZIO AL 31/12 PER FASCIA D'ETA'

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67
SEGRETARI								1		
INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1									1	
FUNZIONARI			1	2	5	7	4	8	3	1
ISTRUTTORI		1	3	4	4	8	7	7	6	
OPERATORI ESPERTI						1	0	6	8	1
INCARICHI ART. 90 TUEL		1								

C) PRESENTI IN SERVIZIO AL 31/12 PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

	DA 0 A 5	DA 6 A 10	DA 11 A 15	DA 16 A 20	DA 21 A 25	DA 26 A 30	DA 31 A 35	DA 36 A 40	DA 41 A 43	44 E OLTRE
SEGRETARI						1				
INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1						1				
FUNZIONARI	8	2	1	4	6	7	3		1	
ISTRUTTORI	12		4	4	9	5	2	2	2	
OPERATORI ESPERTI			1		4	1	3	5	2	
INCARICHI ART. 90 TUEL	1									



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

D) PRESENTI IN SERVIZIO AL 31/12 PER TITOLO DI STUDIO

	fino alla scuola dell'obbligo	licenza media superiore	laurea breve	laurea	titoli post laurea
SEGRETARI				1	
INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1				1	
FUNZIONARI		4	2	22	1
ISTRUTTORI		25		10	
OPERATORI ESPERTI	5	11		1	
INCARICHI ART. 90 TUEL					1

E) GIORNI DI ASSENZA MEDI ANNUI

	FERIE				ASSENZA PER MALATTIA RETRIBUITA				ALTRE ASSENZE			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
SEGRETARI	19	19	18	33	5	0	0	0	0	0	0	0
INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1	32	44	20	27	0	0	0	2	2	1	1	1
FUNZIONARI	36	39	25	29	5	6	6	2	12	10	5	0
ISTRUTTORI	42	39	33	32	16	7	12	8	43	19	8	5
OPERATORI ESPERTI	38	50	34	30	20	33	12	20	29	25	21	3
INCARICHI ART. 90 TUEL	21	0	11	23	18	0	10	16	1	0	0	0

I prospetti che seguono evidenziano la ripartizione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2024 suddiviso tra le 8 Aree in cui l'Ente è strutturato, con l'andamento nel triennio precedente:



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

AREA ISTITUZIONALE

* dati 2021 in uniformità al 2023 per struttura e aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	al 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario Amm.vo contabile	4	4	4	4
Istruttore Amm.vo contabile	8	8	5	5
Operatore Esperto Amm.vo	5	6	8	9
	17	18	17	18

AREA SOCIALE

* dati 2021 in uniformità al 2023 per struttura e aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	al 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario Amm.vo contabile	2	2	2	2
Assistenti sociali	5	5	5	4
Istruttore Amm.vo contabile	2	2	2	2
Operatore esperto Amm.vo	1	1	1	1
	10	10	10	9

AREA SERVIZI EDUCATIVI

* dati 2020 e 2021 in uniformità al 2023 per e aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	al 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario Amm.vo contabile	1	1	1	1
Istruttore Amm.vo contabile	2	2	2	2
Istruttore Educativo Asilo Nido	3	3	3	3
	6	6	6	6



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

AREA PROMOZIONE, SVILUPPO ECONOMICO, IDENTITA' E CULTURE

* dati 2021 in uniformità al 2023 per aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	AL 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario Amm.vo contabile	3	3	3	3
Istruttore Amm.vo contabile	4	4	3	3
Istruttore Bibliotecario	1	0	0	0
Operatore esperto Amm.vo	0	1	2	3
	8	8	8	9

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

* dati 2021 in uniformità al 2023 per struttura e aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	AL 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario Amm.vo contabile	4	4	4	4
Istruttore Amm.vo contabile	6	6	4	4
Operatore esperto Amm.vo	1	1	3	3
	11	11	11	11

AREA OPERE PUBBLICHE, MANUTENZIONI, PATRIMONIO, QUALITA' DEL VERDE E AMBIENTALE

* dati 2020 e 2021 in uniformità al 2023 per aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	AL 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario Tecnico	4	2	3	3
Istruttore Tecnico e Amm. Cont	6	5	3	3



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

operatore esperto tecnico	0	1	3	3
	10	8	9	9

AREA SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO

* dati 2021 in uniformità al 2023 per aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	AL 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario Tecnico	4	4	3	5
Istruttore Tecnico e Amm. Cont	3	3	2	3
	7	7	5	8

AREA POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

* dati 2021 in uniformità al 2023 per aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	AL 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionari (vigilanza, tecnici e amm.cont)	4	5	4	3
Agente di Polizia Locale	11	11	9	12
	15	16	13	15

SEGRETARIO GENERALE

* dati 2021 in uniformità al 2023 per struttura e aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	AL 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario informatico	2	2	1	1
Istruttore Amm.cont e informatico	2	2	2	2
	4	4	3	3



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO

* dati 2020 e 2021 in uniformità al 2023 per aree di inquadramento contrattuale

	al 31/12/2024	AL 31/12/2023	AL 31/12/2022	AL 31/12/2021
Funzionario amm.cont.	0	1	1	0

Le competenze attribuite a ciascuna Area sono definite nel vigente funzionigramma aggiornato con deliberazione GC n. 146 del 07/11/2023.

Questa Amministrazione Comunale ha manifestato, fin dal suo insediamento, la volontà di intraprendere un percorso di analisi e studio volto alla ridefinizione degli assetti organizzativi dell'Ente e alla realizzazione di una struttura sempre più indirizzata a perseguire obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

AGILE

Premessa

La Legge n. 81/2017 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso - ai sensi dell'art.18 - come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”.

L'introduzione nella Pubblica Amministrazione del lavoro agile è avvenuta dopo l'emergenza epidemiologica dell'anno 2020 con l'introduzione dall'art. 263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020., del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Tale nuova normativa ha infatti disposto che *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale ... e 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.”*



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 9/12/2000 sono state approvate le Linee guida che indirizzano le Amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile e con il successivo Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021 – convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021 - il POLA è stato inserito, quale sezione specifica, del PIAO.

La normativa è stata poi aggiornata (D.P.C.M del 23/09/2021) con l'introduzione del principio della prevalenza del lavoro in presenza e con l'obbligo dell'accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro per l'accesso al lavoro agile.

La disciplina contrattuale per gli Enti locali è stata recentemente introdotta dal titolo VI del CCNL del 16/11/2022 denominato "LAVORO A DISTANZA", che prevede:

- il lavoro agile (dall'art. 63 all'art. 67)
- il lavoro da remoto (dall'art. 68 all'art.70)

Comune di Muggiò

L'Amministrazione Comunale con la deliberazione GC 127 del 24/10/2023 ha dato corso alla normativa contrattuale sopra richiamata al fine di:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione del personale in una ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e di miglioramento dei servizi ai cittadini;
- agevolare una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contribuendo ad una riduzione dell'assenteismo e ad un aumento della soddisfazione dei dipendenti;
- promuovere la digitalizzazione dei processi e favorire l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione, realizzando nel contempo economie di gestione;
- promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e coi colleghi;
- favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti e obiettivi,



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati;

- facilitare l'integrazione lavorativa di quei dipendenti ai quali, per condizioni di disabilità o per altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il lavoro in sede risulta particolarmente gravoso.

Al termine di un percorso condiviso con le organizzazioni Sindacali è stato infatti approvato il vigente regolamento comunale per l'applicazione del lavoro a distanza, divenuto operativo con decorrenza dal 01/11/2023.

Nel suddetto regolamento è prevista per il personale dipendente la possibilità, mediante accordo individuale, di eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto utilizzando la dotazione tecnologica ed informatica messa a disposizione dall'Amministrazione.

Al fine di garantire il rispetto della legislazione vigente in materia di prevalenza della prestazione lavorativa in presenza, il personale dipendente del Comune di Muggiò può svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto per non più di 4 giornate lavorative in un mese, non consecutive. E' possibile la continuità per un massimo di 2 giorni a settimana.

L'applicazione del regolamento comunale ha portato nel corso dell'anno 2024 alla stipulazione di n. 10 accordi individuali, con una percentuale dell' 11% rispetto a tutto il personale in servizio. Nei primi mesi dell'anno 2025 sono stati sottoscritti n. 8 accordi individuali.

E' altresì nota la specifica Direttiva sul lavoro agile emanata in data 29/12/2023 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione - dalla quale emerge la necessità di sensibilizzazione della pubblica dirigenza affinché venga consentita la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, a quei lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personale e familiari.

In tale contesto verranno valutate da parte dei Responsabili di Area le misure organizzative e



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

gli strumenti di flessibilità più idonei a dar concretezza, ricorrendone di presupposti, ai contenuti della predetta direttiva.



3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La vigente normativa in materia risulta essere la seguente:

- Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e ss.mm.ii che prevede che le Amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nell'ambito del piano, le Amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- gli articoli 48, comma 2, 89, comma 5 e 91, comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 in



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

virtù dei quali gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali provvedono all'organizzazione e alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti e sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

- l'articolo 1, comma 102 della Legge 30.12.2004 n. 311 in applicazione del quale le Amministrazioni Pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'articolo 39 comma 1 della Legge 27.12.1997 n. 449 e ss.mm.ii che dispone che le Pubbliche Amministrazioni provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28.12.2001 n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile dell'Ente il compito di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese di cui all'art. 39, comma 3 bis della Legge n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10 bis del Decreto Legge 24.06.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 del 11.08.2014 che attribuisce ai Revisori dei Conti compiti certificativi in materia di assunzione di personale nella Pubblica Amministrazione;
- il Decreto della Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 08/05/2018 - dal titolo “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” ed il successivo Decreto del 22/07/2022 del Ministero della Pubblica Amministrazione dal titolo Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”;



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019, modificato dall'art. 1 comma 583 della Legge n. 160/2019 nonchè dall'art. 17 comma 1 ter della Legge 28/02/2020 di conversione del D.L. n. 162 del 30/12/2019, che ha introdotto una nuova disciplina in materia di capacità assunzionali per gli Enti Locali da applicare a decorrere dal 20/04/2020 (DPCM del 17/03/2020), disponendo in particolare quanto segue: "*... A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma,...i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato ... I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere al 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore*



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”;

- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13/05/2020 (GU del 11/09/2020) dal titolo “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni”;
- il Decreto Ministero dell'Interno del 18/11/2020 dal titolo “Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022”;
- l'articolo 1 comma 557 e seguenti della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii, in virtù del quale: *“ai fini del concorso al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al Patto di stabilità interno (ora soggetti al pareggio di bilancio) assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia”;*... *“costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente”;* ... *“in caso di mancato rispetto del comma 557.....l'Ente non può procedere a nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo;... “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;*

Ciascuna Amministrazione, in virtù della normativa sopra richiamata, è tenuta alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto di una serie di previncoli giuridici consistenti in:

- rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e personale in



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

soprannumero (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001);

- adozione del Piano delle azioni positive (ora sezione 3.4 del PIAO) (art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006);
- adozione del Piano delle performance (ora sezione 2.2 del PIAO) (art. 10 del D.lgs. n. 150/2009);
- certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica (art. 9 comma 3 bis del D.L. n. 185/2008);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato con il relativo invio dei dati alla BDP (art. 9 comma 1 quinquies D L. 113/2016)
- insussistenza delle condizioni di deficitarietà strutturale/accesso alle procedure di riequilibrio pluriennale o stato di dissesto (art. 234 TUEL)
- verifica che il rapporto dipendenti-popolazione alla data dell'anno precedente sia inferiore rispetto al rapporto medio popolazione per classe demografica definito dal Decreto del Ministero del 18/11/2020.

Una volta rispettate le precondizioni sopra riportate, ciascun Ente può effettuare la programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato applicando un meccanismo di calcolo delle capacità assunzionali basato, non più sul turn over, ma sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale negli anni.

La vigente disciplina individua infatti determinati valori-soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, con esclusione dell'IRAP) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio.

Il Comune di Muggiò, in funzione della classe demografica, è collocato in fascia F ossia tra i Comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59999 abitanti, rispetto ai quali il valore soglia di incidenza di spesa del personale su entrate correnti è pari al 27% mentre il valore di rientro è pari al 31%.

I Comuni in cui il rapporto si colloca sotto la soglia percentuale sopra indicata (cd. "comuni



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

virtuosi") possono espandere la propria spesa di personale, procedendo con nuovi reclutamenti fino al raggiungimento della soglia stessa, sempre nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa.

I comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale (cd. "comuni non virtuosi") mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa.

I comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali sopra indicati debbono garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai fini della verifica del rispetto della norma, ciascun Ente deve attenersi al principio del costante aggiornamento del dato contabile riferendosi all'ultimo rendiconto della gestione approvato in ordine di tempo.

In fase di programmazione, ciascun Ente è tenuto ad individuare non solo i reclutamenti di personale a tempo indeterminato ma anche le assunzioni a tempo determinato nel rispetto del vincolo fissato dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 31.05.2010 n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010 n. 122, così come modificato dall'art. 3, comma 5 e dell'art. 11, comma 4 bis del D.L. 24.06.2014 n. 90 convertito nella Legge n. 114 del 11.08.2014 in virtù del quale gli enti locali che hanno rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale nell'esercizio precedente godono di una facoltà assunzionale per personale non di ruolo (personale a tempo determinato, con convenzioni, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, nonché' lavoro accessorio) fino ad un importo massimo pari a quanto speso per la medesima finalità nell'anno 2009 (cfr. Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 2/2015) ... sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL.

In tale quadro normativo merita attenzione l'art. 31 bis del Decreto Legge n. 152 del



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

06/11/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 233 del 29/12/2021 contenente disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, è prevista la possibilità per i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti da tali progetti di assumere, in deroga ai limiti previsti dall'art. 9 sopra citato, di assumere con contratto a tempo determinato personale in possesso di specifiche professionalità per un periodo non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31/12/2026.

Tali assunzioni sono possibili nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto tra la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE) per una percentuale fissata per fascia demografica che per il Comune di Muggiò è l'1%.

La spese derivanti dall'applicazione della suddetta normativa non rilevano ai fini del calcolo del valore soglia previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/20219, né ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 del DL. 78/2010 e dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 sopra descritti.

[Comune di Muggiò: verifica prerequisiti](#)

In ordine ai prerequisiti assunzionali così come disciplinati dalla normativa in premessa indicata, si specifica che il Comune di Muggiò:

- non si trova in stato di dissesto finanziario né in condizioni di deficitarietà strutturale, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs. n. 267/2000 e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2024 come è dato rilevare dalla documentazione agli atti del Servizio finanziario ed in corso di approvazione;
- ha assicurato per l'anno 2024 il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale richiesto dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, così come da documentazione agli atti del Servizio Risorse



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Umane;

- alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti vantati dai privati in attuazione della normativa contenuta nell'articolo 27, comma 9 lettera c) del D.L. n. 66/2014, convertito nella Legge n. 89/2014 di integrazione dell'art. 9 comma 3 bis del D.L.n. 185/2008, convertito in Legge n. 2 del 28/01/2009;
- ha rispettato i termini per l'approvazione ed il successivo inoltro alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei Bilanci di previsione, Rendiconto e Bilancio consolidato;
- ha adottato il Piano triennale delle Azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.lgs 198/2006 all'interno della sezione 3.4 del presente atto;
- ha approvato la sezione 2.2 del presente PIAO dal titolo "Performance" in ordine al triennio 2025/2027;
- ha un rapporto dipendenti-popolazione alla data del 31/12/2024 inferiore rispetto al rapporto medio popolazione per classe demografica definito dal Decreto del Ministero del 18/11/2020.

Per quanto poi attiene all'applicazione dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii. in tema di ricognizione delle eccedenze, si specifica che per l'anno 2025 – come da documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane - :

- non sono presenti risorse umane a tempo indeterminato extra dotazione organica, tali da far realizzare la situazione di soprannumerarietà
- non sussistono, in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente, situazioni di eccedenze di personale in alcun Servizio.

Comune di Muggiò: capacità assunzionali

In ordine all'applicazione della vigente normativa in tema di capacità assunzionale, il Comune di Muggiò, tenuto conto dei dati risultanti dall'ultimo rendiconto approvato ossia quello dell'anno 2023, si colloca nella fascia dei "comuni virtuosi" avendo un rapporto percentuale tra spesa di personale e entrate correnti pari al 22,63% come sotto rappresentato:



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

DATI RILEVATI SULLA BASE CONSUNTIVO 2023

Calcolo delle entrate correnti

Entrate correnti	2021 CONSUNTIVO	2022 CONSUNTIVO	2023 CONSUNTIVO	Media del triennio
Titolo 1	12.596.440,94 €	11.761.869,37 €	11.787.213,29 €	€ 12.048.507,87
Titolo 2	1.147.447,49 €	1.123.631,96 €	1.034.386,74 €	€ 1.101.822,06
Titolo 3	3.147.890,99 €	3.889.653,89 €	3.853.910,27 €	€ 3.630.485,05
Totale entrate correnti	16.891.779,42 €	16.775.155,22 €	16.675.510,30 €	€ 16.780.814,98
FCDE STANZIATO NEL BOF 2023 (ASSESTATO)			984.154,11 €	
Entrate correnti nette				€ 15.796.660,87

Spesa del personale – CONSUNTIVO

U. 01.01.00.00.000	3.564.845,06 €		
U. 01.03.02.12.001	- €	acquisto di beni e servizi da agenzia interinale	
U. 01.03.02.12.002	- €	quota LSU a carico dell'Ente	
U. 01.03.02.12.003	- €	Collaborazioni coordinate e continuative	
U. 01.03.02.12.999	10.000,00 €	lavoro flessibile	
spese del personale			€ 3.574.845,06

Incidenza spesa del personale/entrate correnti

spesa del personale/entrate correnti – Rendiconto 2023	22,63%
--	--------

In virtù della collocazione nella soglia virtuosa del DPCM del 17/03/2020 questo Ente disporrebbe di un margine teorico di euro 690.253,37 per capacità assunzionale aggiuntiva, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del suddetto DPCM da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni di personale del triennio 2025/2027 - con riferimento all'annualità 2025 ma ai fini della quantificazione della capacità assunzionale effettiva è tenuto al rispetto del parametro soglia stabilito dall'art. 4 comma 1 della Tabella 1 del DPCM del 17/03/2020 ossia al limite massimo di spesa di personale 2025, non superabile, pari complessivamente ad euro



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

4.265.098,43.

Ciò premesso, si riporta di seguito la rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2024 suddivisa in funzione delle nuove aree di inquadramento previste dal CCNL del 16/11/2022 e dei vigenti profili professionali approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 18/07/2023.

	personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2024
Funzionari ed elevata qualificazione	33
Istruttori	48
Operatori esperti	7
TOTALE	88

Tale ricostruzione ha costituito la base per la programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Muggiò per il triennio 2025/2027 in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi - indicati nella precedente sezione 2 - di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi che l'Ente intende garantire.

La programmazione ha tenuto altresì conto delle esigenze organizzative emerse in fase di realizzazione dei progetti di PNRR ai quali l'Ente ha aderito nonché alle cessazioni di personale per pensionamento di cui si ha già contezza per il triennio.

Ciò premesso, si riporta di seguito il fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, rispettoso dei vincoli normativi ed economici indicati in premessa, così come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti:

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025/2027

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Assunzioni a tempo indeterminato						
Posti	Area da CCNL	Profilo professionale e Area organizzativa di destinazione	Costo annuo	modalità copertura	decorrenza indicativa	note
n. 1	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Vigilanza da destinare all'Area Polizia Locale e protezione civile	Euro 34.300,00	scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	dal 01/04/2025	Reclutamento o già previsto nel precedente Piano assunzionale e tutt'ora in corso
n. 1	Istruttorie	Istruttore Amministrativo Contabile da destinare all'Area Economico Finanziaria	Euro 30.200,00	scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	dal 01/04/2025	Reclutamento o già previsto nel precedente Piano assunzionale
n. 1	Istruttorie	Istruttore Amministrativo Contabile da destinare all'Area Istituzionale	Euro 30.200,00	scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	dal 01/06/2025	Reclutamento o già previsto nel precedente Piano assunzionale
n. 1	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile da destinare all'Area <u>Economico Finanziaria</u>	Euro 32.800,00	scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	dal 01/04/2025	Eventuale assunzione subordinata alla concretizzazione di procedura di mobilità in uscita di pari profilo
n. 1	Istruttorie	Istruttore Amministrativo Contabile da destinare all'Area Economico Finanziaria	Euro 30.200,00	scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	dal 01/06/2025	Nuovo reclutamento (personale in turn over per pensionamento)
n. 1	Istruttorie	Istruttore Tecnico da destinare all'Area	Euro 30.200,00	scorrimento graduatorie altri	dal	Nuovo reclutamento



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

	e	Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale		Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	01/06/2025	o (personale in turn over per mobilità interna)
n. 1	Istruttori	Istruttore Tecnico da destinare all'Area Sviluppo sostenibile del territorio	Euro 30.200,00	scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	dal 01/09/2025	Nuovo reclutamento (personale in turn over per dimissioni)
n. 1	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico da destinare all'Area Sviluppo sostenibile del territorio	Euro 32.800,00	scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	dal 01/10/2025	Nuovo reclutamento (personale in turn over per dimissioni)
n. 1	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario informatico da destinare al Servizio ICT	Euro 32.800,00	scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità	dal 01/10/2025	(personale in turn over per pensionamento)
Totale costo annuo presunto			Euro 283.700,00			
<p>Si autorizzano assunzioni in sostituzione di personale che cesserà nel corso dell'anno di riferimento (pensionamenti, dimissioni, mobilità in uscita) condizionate al rispetto di quanto consentito dalle disposizioni per tempo vigenti e nei limiti delle risorse stanziare a Bilancio.</p>						
Contratti di lavoro flessibile						
Nr. posti	Area da CCNL	Profilo professionale e Area organizzativa di destinazione			decorrenza	Note



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

1	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico a tempo determinato da destinare all'Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale ai sensi dell'art. 31 bis del Decreto Legge n. 152 del 06/11/2021 e destinazione ai progetti di PNRR	dal 01/06/2025	Nuovo reclutamento
---	--------------------------------------	---	-------------------	--------------------

Si autorizza l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale INPS ai sensi della Legge n. 197/2022 – art. 1 commi da 342 a 354, da destinare all'organizzazione di manifestazioni sportive e culturali gestite dall'Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture per un importo pari ad euro 5.000,00.

Si autorizzano fin da ora eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale oppure assunzioni per sostituzione di personale a tempo determinato attualmente in servizio nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010 e ss.mm.ii, del limite di spesa di cui al D.L n. 34/2019 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e di lavoro flessibile.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026

Assunzioni a tempo indeterminato

Si autorizzano assunzioni in sostituzione di personale che cesserà nel corso dell'anno di riferimento (pensionamenti, dimissioni, mobilità in uscita) condizionate al rispetto di quanto consentito dalle disposizioni per tempo vigenti e nei limiti delle risorse stanziare a Bilancio

Contratti di lavoro flessibile

Si autorizzano fin da ora eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale oppure assunzioni per sostituzione di personale a tempo determinato



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

attualmente in servizio nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010 e ss.mm.ii, del limite di spesa di cui al D.L n. 34/2019 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e di lavoro flessibile.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2027

Assunzioni a tempo indeterminato

Si autorizzano assunzioni in sostituzione di personale che cesserà nel corso dell'anno di riferimento (pensionamenti, dimissioni, mobilità in uscita) condizionate al rispetto di quanto consentito dalle disposizioni per tempo vigenti e nei limiti delle risorse stanziare a Bilancio

Contratti di lavoro flessibile

Si autorizzano fin da ora eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale oppure assunzioni per sostituzione di personale a tempo determinato attualmente in servizio nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010 e ss.mm.ii, del limite di spesa di cui al D.L n. 34/2019 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e di lavoro flessibile.

Ciò premesso si rappresenta di seguito l'assegnazione di personale per il triennio 2025/2027, tenendo conto delle assunzioni sopra programmate:

Dotazione organica per Area

indica il personale in servizio e i profili da ricoprire programmati nel "Piano del fabbisogno di personale" 2025/2027

AREA ISTITUZIONALE

SERVIZIO AFFARI LEGALI/CONTRATTI E PARTECIPATE

SERVIZIO SEGRETERIA



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

SERVIZIO RISORSE UMANE							
SERVIZIO CONTROLLI INTERNI							
SERVIZI DEMOGRAFICI							
SERVIZIO URP							
area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	4	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	8	0	1	0	0	
Operatori esperti	Operatore esperto amm.vo	5	0	0	0	0	
TOTALE		17	0	1	0	0	18

personale assegnato attualmente in servizio		
area di inquadramento	profilo professionale	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Cesana Alberto
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Confalonieri Federica
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Marchese Maurizio
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	De Conti Loretta
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Alampi Francesca
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Bin Elena
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Cilurso Noemi
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	La Coce Loredana Maria Rosa
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Maffeis Katia
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Sinigalli Maria
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Straface Giuseppina
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Vestito Anna
Operatori esperti	Operatore esperto amm.vo	Baggio Antonio
Operatori esperti	Operatore esperto amm.vo	Pepe Maria Rosaria
Operatori esperti	Operatore esperto amm.vo	Carriero Marino
Operatori esperti	Operatore esperto amm.vo	Scuto Giuseppina
Operatori esperti	Operatore esperto amm.vo	Segreto Nicolò



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

AREA SOCIALE						
SERVIZI SOCIALI						
SERVIZIO ALLOGGI						
area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	2	0	0	0	0
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	5	0	0	0	0
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	2	0	0	0	0
Operatori esperti	Operatore esperto amm.vo	1	0	0	0	0
TOTALE		10	0	0	0	0
10						
personale assegnato attualmente in servizio						
area di inquadramento	profilo professionale					
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Catanese Giovanna				
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Santambrogio Elena				
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	Antonuccio Simona				
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	Caspani Elisa				
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	Figna Federica				
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	Valentino Francesca				
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	Regazzo Carla Elena				
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Capizzi Aurora				
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Nobili Paolo				
Operatori esperti	Operatore esperto amm.vo	Bellettati Stefania				
AREA SERVIZI EDUCATIVI						
SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE						
SERVIZI PER L'INFANZIA						



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	1	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	2	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore educativo (profilo ad esaurimento)	3	1	0	0	0	
TOTALE		6	1	0	0	0	5

personale assegnato attualmente in servizio		
area di inquadramento	profilo professionale	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Riperi Stefania
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Morana Cristina Maria
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Colzani Maria Laura
Istruttori	Istruttore educativo (profilo ad esaurimento)	Borghi Monica
Istruttori	Istruttore educativo (profilo ad esaurimento)	Giannini Daniela
Istruttori	Istruttore educativo (profilo ad esaurimento)	Rondi Pamela

AREA PROMOZIONE, SVILUPPO ECONOMICO, IDENTITA' E CULTURE

SERVIZIO SPORT

SERVIZIO BIBLIOTECA

SERVIZIO CULTURA E SVILUPPO ECONOMICO

area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	3	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	4	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore Bibliotecario	1	0	0	0	0	
TOTALE		8	0	0	0	0	8



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

personale assegnato attualmente in servizio		
area di inquadramento	profilo professionale	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Schirripa Massimo
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Vacca Rita
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Messaggi Lorenzo
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Altieri Raffaella
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Palermo Maria
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Lissoni Elena
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Merati Antonella
Istruttori	Istruttore Bibliotecario	Papagni Roberta

AREA ECONOMICO FINANZIARIA						
SERVIZIO FINANZIARIO						
SERVIZIO PROVVEDITORATO - ECONOMATO						
SERVIZIO TRIBUTI						
area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	4	1	1	0	0
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	6	1	2	0	0
TOTALE		10	2	3	0	0
						11

personale assegnato attualmente in servizio		
area di inquadramento	profilo professionale	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	De Simone Nicolantonio
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Esposito Enrico
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Colagiacomu Emanuela



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Finotti Rossana
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Arace Antonietta Carmela
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Lalli Gabriella
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Linetti Luca
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Milani Paola Carla
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Naser Sonia
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Vacca Massimo

AREA OPERE PUBBLICHE, MANUTENZIONI, PATRIMONIO, QUALITA' DEL VERDE E AMBIENTALE

SERVIZIO OPERE PUBBLICHE

SERVIZIO PATRIMONIO

SERVIZIO VERDE PUBBLICO

SERVIZIO MANUTENZIONI

SERVIZI AMBIENTALI

area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico (di cui n. 1 ex art. 110 comma 1 TUEL)	5	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	4	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore Tecnico	2	1	1	0	0	
TOTALE		11	1	1	0	0	11

A TEMPO DETERMINATO PER PROGETTI PNRR

area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	0	0	1	0	0

personale assegnato attualmente in servizio

area di inquadramento	profilo professionale



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico - art. 110 comma 1 TUEL	Sanvito Emanuela
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Caironi Alessandra
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Fortuna Ombretta
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Gatti Samuele
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Savoldelli Raffaele
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Passarello Giulio
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Manziona Lorenzo
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Marcazzan Marco
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	D'Anna Giovanni
Istruttori	Istruttore Tecnico	Mazzucchelli Vittorio
Istruttori	Istruttore Tecnico	Gaudiello Alessandro

AREA SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO

SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA -

SERVIZIO PIANIFICAZIONE URBANISTICA -

SERVIZIO SUAP

area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	4	1	1	0	0	
Istruttori	Istruttore Tecnico	1	0	1	0	0	
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	1	0	0	0	0	
TOTALE		6	1	2	0	0	7

personale assegnato attualmente in servizio

area di inquadramento	profilo professionale	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Antico Manuela
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Bruno Marianna



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Trapani Alessandro
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Redaelli Paolo
Istruttori	Istruttore Tecnico	Spreafico Dorianò
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Massetti Greta

AREA POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAMENTI ANNO 2025	RECLUTAMENTI ANNO 2026	RECLUTAMENTI ANNO 2027	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Vigilanza	2	0	1	0	0	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	1	1	0	0	0	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	1	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore Tecnico	0	0	1	0	0	
Istruttori	Agente di Polizia Locale	11	0	0	0	0	
TOTALE		15	1	2	0	0	16

personale assegnato attualmente in servizio

area di inquadramento	profilo professionale	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Vigilanza	Beccalli Marco
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Vigilanza	Cazzaniga Marco
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo contabile	Fusco Luigi Raffaele
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Puerari Marco
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Angileri Salvatore
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Basili Gianfranco
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Borgonovo Danila Rosanna
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Cancila Vincenzo
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Conti Christian



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Istruttori	Agente di Polizia Locale	Familiari Assunto
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Fulghesu Alessia
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Gatti Nicholas
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Giuliana Carmelo
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Izzo Alessia
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Marinelli Daniele

SECRETARIO GENERALE

SERVIZIO ICT

area di inquadramento	profilo professionale	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAME NTI ANNO 2025	RECLUTAME NTI ANNO 2026	RECLUTAMEN TI ANNO 2027	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Informatico	2	1	1	0	0	
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	1	0	0	0	0	
Istruttori	Istruttore Informatico	1	0	0	0	0	
TOTALE		4	1	1	0	0	4

personale assegnato attualmente in servizio

area di inquadramento	profilo professionale	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Informatico	Belloro Angelo
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Informatico	Pelusi Marco
Istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Riva Sara
Istruttori	Istruttore Informatico	Sardi Marco Ernesto

UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO

--	--	--	--	--	--	--

TOTALE COMPLESSIVO



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAME NTI ANNO 2025	RECLUTAME NTI ANNO 2026	RECLUTAMEN TI ANNO 2027
totale complessivo – personale a tempo indeterminato **	86	7	9	0	0
totale complessivo – personale a tempo determinato art. 110 comma 1 TUEL	1	0	0	0	0
totale complessivo – personale a tempo determinato per progetti PNRR	0	0	1	0	0
	87	7	10	0	0

** dotazione organica a tempo indeterminato

	posti coperti al 1/03/2025	CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027	RECLUTAME NTI ANNO 2025	RECLUTAME NTI ANNO 2026	RECLUTAMEN TI ANNO 2027
Funzionari ed elevata qualificazione	34	4	3	0	0
Istruttori	47	3	6	0	0
Operatori esperti	6	0	0	0	0
TOTALE	87	7	9	0	0

Come da documentazione trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti, la programmazione sopra indicata:

- individua, al termine dell'analisi quantitativa e qualitativa, le esigenze di personale dell'Ente per il triennio 2025-2027 in relazione al criterio della "sostenibilità finanziaria" disciplinato dall'art. 33 del DL n. 34/2019;
- è rispettosa inoltre della normativa in materia di riduzione della spesa di personale contenuta nell'art. 1 comma 557 quater della Legge n. 296/2006 ess.mm.ii nonché di quella dell'art. 9, comma 28 del D.L. 31.05.2010 n. 78 in ordine al lavoro flessibile.

Si dà atto che la sopracitata programmazione sarà oggetto di aggiornamento non appena



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

verrà approvato il Rendiconto dell'anno 2024 dal quale sarà ricavato il nuovo parametro percentuale di classificazione dell'Ente in ordine al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti e pertanto la sua capacità assunzionale.



PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Premessa

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti necessarie per migliorare la qualità e trasparenza dei servizi erogati dall'Ente.

La formazione deve essere condotta tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- **Il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- **Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”** il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.
- **La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la**



repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione (generale e specifico);

- **Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- **La Direttiva n.3/2020 della Funzione Pubblica**, mette in evidenza il ricorso all’attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di trasformazione digitale dell’amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- **La Direttiva del 23 marzo 2023 della Funzione Pubblica**, che mette in evidenza la pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- **La Direttiva del 14 gennaio 2025 della Funzione Pubblica** nella quale sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall’offerta formativa messa a



disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

- **Il capo V del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022** che dispone quanto segue:

ART. 54: Principi generali e finalità della formazione

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*
- *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;*
- *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.*

ART. 55: Destinatari e processi della formazione

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale.

I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

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

Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo Personale).

Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del presente CCNL:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

ART. 56: Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

Gli Enti, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

Funzionalità strategiche

Il Comune di Muggiò al fine della progettazione di un modello di sistema di gestione della formazione elabora il Piano della Formazione del proprio personale dipendente, volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale e



ai processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze.

Inoltre, in adesione agli obiettivi dettati dal P.N.R.R. nel presente documento, trovano esplicitazione diverse attività con il coinvolgimento graduale di tutti i dipendenti dell'Ente.

Obiettivi e finalità

Il Piano della Formazione ha lo scopo di individuare le priorità delle iniziative formative che concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici ed istituzionali, armonizzare gli interventi formativi con le reali esigenze di accrescimento ed aggiornamento del personale espresse dai singoli Uffici anche alla luce delle esigenze del personale assunto durante l'ultimo triennio ed ottimizzare l'efficacia dell'azione formativa.

E' un documento programmatico che individua le iniziative utili alla sua realizzazione e deve essere considerato come uno strumento piuttosto flessibile in grado di consentire interventi formativi che potrebbero rendersi necessari a seguito di emanazione di nuove normative (es. in materia di appalti, le frequenti modifiche normative determinano la necessità di aggiornamento ...).

Il presente Piano della Formazione si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **efficacia:** la formazione è monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione è erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** la formazione verrà garantita con mezzi propri di bilancio mediante



specifico capitolo di spesa (sarà inoltre attuata mediante ricorso a proposte senza alcun onere per l'Ente).

Rilevazione del Fabbisogno formativo

Il Segretario Generale cura la formazione e l'aggiornamento del personale nelle materie di carattere trasversale e i Responsabili di Area sono incaricati di individuare i fabbisogni formativi specifici e i dipendenti da formare/aggiornare.

La programmazione per l'anno 2025 si è sviluppata sulla base di una ricognizione tra i Responsabili di Area dei fabbisogni formativi del personale, finalizzata all'individuazione delle principali tematiche:

1. Formazione specifica relativa ai ruoli/compiti assegnati
2. Conoscenza software/applicativi in uso
3. Soft Skills

Si mostrano di seguito gli esiti della suddetta ricognizione con l'indicazione delle principali categorie di intervento che sono state segnalate e le principali piattaforme digitali e le risorse di apprendimento:

TEMATICA (principali categorie)	AREA ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	DIPENDE NTI INTERES SATI	PRINCIPALI PIATTAFORME E RISORSE DI APPRENDIMENTO
Formazione specifico relativa al ruolo di ciascun dipendente	Tutte le Aree Organizzative	N. 79	Individuate di volta in volta in base alle esigenze organizzative
Formazione in materia di			



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

informatica (pacchetto Office e utilizzo software interni)	Tutte le Aree Organizzative	N. 29	Individuate di volta in volta in base alle esigenze organizzative
Formazione in materia di appalti e codice dei contratti (aggiornamenti diversi, procedure di acquisto su piattaforme Consip/Mepa e digitalizzazione dei contratti, formazione specifica per RUP e formazione obbligatoria BIM)	Tutte le Aree Organizzative	N. 23	SYLLABUS FNA - Formazione Nazionale Appalti SNA – Scuola nazionale dell'Amministrazione ITACA – Istituto per l'innovazione e la trasparenza sugli appalti IFEL – Scuola di formazione fondazione ANCI
Formazione in materia di bilancio, contabilità riforme tributarie	Area Economico Finanziaria	N. 7	Contabilità ACCRUAL – Ministero Economia e Finanze IFEL – Scuola di formazione fondazione ANCI
Riforma PNRR	Area Economico-Finanziaria	N. 7	Individuate di volta in volta in base alle esigenze organizzative
Soft Skills (Project Management, Problem Solving, Gestione rapporti con l'utenza – accoglienza pubblico/front office gestione del tempo)	Tutte le Aree Organizzative	N. 27	SYLLABUS IFEL – Scuola di formazione fondazione ANCI Altre proposte individuate di volta in volta in base alle esigenze organizzative
Altro*	Tutte le Aree Organizzative	N. 33	Individuate di volta in volta in base alle esigenze formative



*Altro: formazione di coaching (percorso riservato ai Responsabili di Area) – formazione/aggiornamento utilizzo defibrillatore – nozioni base di lingua straniera – cartella sociale informatizzata per la gestione dei servizi - disciplina beni confiscati – formazione/aggiornamento tutela luoghi di lavoro.

Indicazione dei principali interventi formativi da attuare nel 2025

1- Attività di formazione trasversale a carattere obbligatorio/prioritario

In base alle risultanze della suddetta rilevazione, le tipologie di eventi formativi, **di carattere trasversale**, che saranno attuati nel corso dell'anno sono:

- Corsi obbligatori in materia di sicurezza, privacy, anticorruzione e materie collegate all'anticorruzione e trasparenza (es formazione e aggiornamento in tema di appalti, Etica e Codice di comportamento ecc)
- Corsi obbligatori rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano formazione specialistica (es Polizia Locale/Servizi Educativi ecc..)
- Corsi prioritari di aggiornamento specifico a seguito emanazione di nuove normative (es. PNRR, Codice degli appalti, formazione dedicata ai RUP e Digitalizzazione dei Contratti, Contabilità Economico-Patrimoniale "ACCRUAL", "Building Information Modelling" (BIM) a seguito di entrata in vigore del DLgs. 209/2024);

2- Prosecuzione progetto di formazione Syllabus, coordinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al quale l'Ente ha aderito già a partire dal 2022.

In particolare, si proseguirà sia col percorso formativo "*Competenze digitali per la PA*" sia con tutte le altre proposte inserite a catalogo.

Ciascun dipendente avrà quindi la possibilità, in accordo con il proprio Responsabile di Area, di accedere a tutte le risorse disponibili all'interno della piattaforma.



3- **Prosecuzione del percorso “Valore PA”** finanziato da INPS.

Si tratta nello specifico di corsi di formazione tenuti da Università, di complessità media ai quali i dipendenti possono partecipare gratuitamente.

I corsi in programmazione per l'anno 2025 sono:

1. Produzione, gestione e conservazione dei documenti di gitali e/o digitalizzati – sviluppo delle banche dati di interesse nazionale – sistemi di autenticazione in rete – Big data management (secondo livello)
2. Progettazione e gestione dei fondi europei – tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo – sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello)
3. Intelligenza artificiale: come funzione, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cyber security (secondo livello)

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dai Responsabili di Area favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

Particolare attenzione verrà riservata:

- alle attività **di carattere specialistico** così come individuate dai Responsabili di Area in sede di rilevazione dei fabbisogni.
- alla progettazione di una sessione formativa dedicata alle **Soft Skills** tra quelle segnalate e all'attivazione di un percorso di *coaching* dedicato ai Responsabili di Area, come meglio declinato all'interno del presente PIAO alla sezione 2.2 dedicata alla Performance;
- alla realizzazione di un percorso formativo della durata minima di n. 14 ore, oltre a un corso sui metodi e sugli strumenti di gestione informatica digitale delle costruzioni (**BIM**) al fine del mantenimento del possesso dei requisiti previsti per la qualificazione per la gestione dei contratti pubblici, come meglio declinato all'interno del presente PIAO alla sezione 2.2. dedicata alla Performance.
- alla realizzazione di un percorso di formazione specifico per il personale neo assunto;

In linea generale, le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'Ente, in linea



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

con quanto previsto dalla Direttiva ministeriale del 14 gennaio 2025 che prevede la fruizione di n. 40 ore annuali di formazione per ciascun dipendente.

Il monte ore si intenderà raggiunto sia attraverso la fruizione dei percorsi formativi tutti meglio sopra evidenziati, compresi quelli di formazione e/o aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La partecipazione a corsi di formazione o ad altri processi di formazione comunque denominati inseriti nel piano della formazione, si conclude con il rilascio di un attestato di frequenza/partecipazione che andrà a costituire il fascicolo formativo del dipendente.



3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Premessa

Sono da intendersi con l'espressione "**PIANI DI AZIONI POSITIVE**" quegli strumenti programmatici attraverso i quali le Pubbliche Amministrazioni assicurano la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità-possibilità di riuscita e crescita nel lavoro tra uomini e donne, assicurando in tal modo la garanzia dei diritti in egual maniera.

L'uguaglianza di genere è uno dei principi ispiratori dell'Unione Europa che hanno trovato concretezza nella Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE riguardante "L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)".

Le disposizioni comunitarie evidenziano che la parità fra sessi è "compito" e obiettivo della Comunità e ogni Stato comunitario ha l'obbligo concreto di promuoverla in tutte le sue attività.

Si riportano di seguito le principali disposizioni legislative nazionali in materia :

- gli articoli 3, 37, 51 e 117 della Costituzione;
- Legge n. 125 del 10/04/1991 dal titolo "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- Decreto legislativo n. 267 del 18/08/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- Decreto legislativo n. 165 del 30/03/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e s.m.i" ed in particolare l'articolo 57 così come integrato dall'art. 21 – comma 1 lettera c) – della Legge 04.11.2010 n. 183 in tema di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- Decreto legislativo 198 del 01/04/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246” così come modificato dal Decreto Legislativo 25/01/2010 n. 5 in attuazione della Direttiva Comunitaria n. 2006/54/CE;
- Direttiva 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Decreto legislativo n. 81 del 9/04/2008 recante norme in materia di “Attuazione dell’art. 1 della Legge 03/08/2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- Decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009 “Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ed in particolare l’articolo 8, comma 1 lettera H) che dispone che : “Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne: h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”;
- Legge n. 183 del 4/11/2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- Direttiva 4/03/2011 concernente le “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- Legge regionale Lombardia n. 8 del 29/04/2011, “Istituzione del Consiglio per le pari opportunità”
- Legge regionale Lombardia n. 11 del 3/07/2012, “Interventi di prevenzione, contrasto e sostegno a favore delle donne vittime di violenza”
- Legge n. 124 del 7/08/2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- Legge n. 81 del 22/05/2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1/06/2017 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7/08/2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26.06.2019 avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”
- Le linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” sottoscritte in data 11/10/2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, unitamente al Dipartimento per le pari opportunità

Il Piano delle azioni positive contenuto in questa sezione del PIAO è finalizzato ad una piena applicazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell’Ente Comune di Muggiò.

ANALISI DEL CONTESTO

Prima di analizzare nello specifico le azioni che l’Amministrazione Comunale intende programmare nel triennio 2025/2027 in tema di pari opportunità, merita attenzione l’analisi dell’attuale situazione di genere del personale dipendente in servizio (sia a tempo indeterminato che determinato che in comando) presso il Comune di Muggiò alla data del 31/12/2024.

Personale in servizio = n. 88 unità di cui



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Uomini	n. 39 unità pari al 44,32 %
Donne	n. 49 unità pari al 55,68 %

suddivisi come segue:

	% donne	% uomini
Area Istituzionale	70,59 %	29,41 %
Area Economico Finanziaria	63,64 %	36,36 %
Area Sociale	90,00 %	10,00 %
Area servizi educativi	100,00 %	0,00 %
Area promozione, sviluppo economico, identità e culture	75,00 %	25,00 %
Servizio ICT	25,00 %	75,00 %
Area opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio e qualità del verde e ambientale	20,00 %	80,00 %
Area sviluppo sostenibile del territorio	42,86 %	57,14 %
Area polizia locale	20,00 %	80,00 %

Ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006, si accerta pertanto che l'organico del Comune - complessivamente inteso - non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiori a due terzi.

Analizzando anche la composizione per genere per singole categorie di inquadramento contrattuale, emerge quanto segue:

Area di inquadramento	% donne	% uomini
Operatori esperti	57,14 %	42,86 %
Istruttori	58,33 %	41,67 %
Funzionari	51,52 %	48,48 %



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

In rapporto al tasso di femminilizzazione dell'occupazione si può notare come le donne siano numericamente superiori agli uomini in tutte le categorie professionali.

In ordine poi al rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili, si rilevano i sottoriportati rapporti di genere:

	% donne	% uomini
titolari di rapporti part time	100,00 %	0,00 %
Titolari di permessi ex Legge 104/1992 caregiver	90,00 %	10,00 %
Congedo parentale o permessi per malattia bimbo fruito (esclusa la maternità obbligatoria)	0,00 %	100,00%
Lavoro a distanza domiciliare	100,00 %	0,00 %

Verifica recepimento del principio di parità di genere negli atti fondamentali dell'Ente

Dal vigente Statuto Comunale:

ART. 2 – finalità generali

comma 1: *“Il Comune favorisce inoltre ogni iniziativa atta a promuovere per le donne pari opportunità in sede di inserimento nelle attività economiche e nelle formazioni sociali.....”*

comma 3: *“Il Comune assicura condizioni di pari opportunità tra donne e uomini, anche garantendo la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi collegiali non elettivi, nonché negli organi collegiali degli Enti, delle Aziende e delle Istituzioni da esso dipendenti, in quanto totalmente partecipati o controllati dal Comune.*

Agli organi delle società controllate dal Comune si applicano le disposizioni concernenti la parità di accesso prevista da leggi e regolamenti vigenti”.

ART. 8 – Sindaco e Giunta

comma 1:. *“La Giunta comunale è composta dal Sindaco, che la convoca e la presiede, e da un numero di Assessori entro la misura massima prevista dalla legge, nel rispetto del principio di pari opportunità tra uomini e donne garantendo la presenza tra gli stessi di entrambi i sessi in misura non inferiore alla percentuale fissata dalla legge.”*



Dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

ART. 29 - Il personale

Commi 4 e 5 : *Sono garantite parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro. Situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale dei dipendenti saranno oggetto di particolare attenzione, compatibilmente con le esigenze di organizzazione del lavoro*

ART. 18 – Nucleo di Valutazione

Comma 7 lettera g) : *Il Nucleo svolge inoltre le seguenti attività:g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

ART. 19 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

- *E' istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le relative competenze, il Comitato per le Pari opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.*
- *Il Comitato unico è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente, che partecipa alle riunioni del Comitato solo in caso di assenza o impedimento del titolare.*
- *Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.*
- *Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.*
- *Il Comitato è nominato dal Segretario Generale per 4 anni e resta in carica fino alla nomina del nuovo Comitato.*
- *I componenti del Comitato devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, e pertanto devono possedere:*
 - *adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;*
 - *adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto*



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;

- *adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.*
- *E' il Segretario Generale che designa il Presidente del Comitato, scegliendolo/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione. Lo stesso deve possedere oltre ai requisiti di cui al comma 4, anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.*
- *Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale dell'Ente, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che possono essere sinteticamente riassunti:*

a) compiti propositivi:

- *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- *temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche- mobbing nell'Amministrazione di appartenenza;*

b) compiti consultivi:

progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;

- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;*

c) compiti di verifica:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari*



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

opportunità;

- *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio organizzativo;*
- *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;*
- *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
- *Il Comitato relaziona entro il 30 marzo di ogni anno al Sindaco e al Segretario Generale sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.*
- *Entro 60 giorni dalla sua costituzione, il CUG adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento (es: convocazione, periodicità delle riunioni, quorum, ecc).*

Art. 40 – Bando di concorso

Comma 1 lettera p) : *“Il bando di concorso pubblico deve contenere..... p) la citazione del D.Lgs 10/4/1991, n.125 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, come previsto anche dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.”.*

Art. 49 – Commissione esaminatrice

Comma 4: *“Almeno un terzo dei posti di componente della Commissione esaminatrice, salva motivata impossibilità, é riservato alle donne ...”*

OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE per il triennio 2025/2027

L'Amministrazione Comunale, insediatasi nel mese di giugno 2024, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

In linea generale sono obiettivi del triennio 2025/2027:

- mantenimento delle condizioni favorevoli già in essere all'interno dell'organizzazione e finalizzate a conciliare anche specifiche situazioni di disagio (es. orario di lavoro con soli due rientri settimanali pomeridiani, flessibilità in entrata di n. 1 ora, possibilità di uscita anticipata nel caso di accumulo settimanale di minuti in eccedenza);
- promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento, qualificazione e sviluppo;
- promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- vigilanza per evitare ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione del principio di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- garanzia di trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutta l'organizzazione la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione, diretta o indiretta.

Nello specifico si individuano le sottoriportate azioni

- **DARE IMPULSO ALL'ATTIVAZIONE DEI LAVORI DEL C.U.G. (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni):**

ATTIVITA' PROGRAMMATE	RISORSE UMANE DA IMPIEGARE	RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
Avvio lavori del neo costituito CUG	personale interno all'Ente ed afferente al Servizio Risorse Umane	nessuna	Al termine della fase di consultazione è stato nominato in data 13/03/2025 con Decreto Prot. n. 5891 il nuovo CUG. Entro il mese di giugno 2025 il Servizio Risorse



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

			Umane predisporrà una bozza di regolamentazione da fornire al Presidente quale ausilio per l'avvio dei lavori.
Realizzazione di una attività formativa – informativa nei confronti dei componenti del C.U.G., condotta da un esperto in materia, al fine del garantirne l'effettiva operatività.	Corso in house con personale specializzato in materia o partecipazione a corsi organizzati da formatore esterno specializzato	già previste nel Bilancio 2025/2027 ai Capitoli dedicati alla formazione del personale dipendente	Entro la fine dell'anno in corso

- **FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITA' ORARIA FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO:**

ATTIVITA' PROGRAMMATE	RISORSE UMANE DA IMPIEGARE	RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO: Articolazione oraria di lavoro, valida attualmente per la maggior parte del personale dipendente, strutturata su solo n. 2 rientri pomeridiani (con termine alle 18.00 il martedì e alle ore 17.30 il giovedì). Nelle altre giornate di lavoro l'orario ordinario termina alle 14.00. Tale articolazione oraria è particolarmente apprezzata dal personale dipendente in quanto consente una conciliazione lavoro-famiglia.	Tutto il personale dipendente	Già in attuazione	Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio
IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO: Orario flessibile in entrata con recupero in uscita a fine turno (fino a 60 minuti per	Tutto il personale dipendente	Già in attuazione	Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

<p>la maggior parte del personale dipendente).</p> <p>L'istituto della flessibilità dalle ore 08.00 alle ore 09.00 è molto utilizzato dai dipendenti che riescono in tal modo a conciliare le esigenze familiari/di trasporto con l'inizio della prestazione lavorativa.</p>			
<p>Pausa ampia (dalle ore 12.00 alle 14.30) per la consumazione del pasto nelle giornate in cui è prevista con possibilità di usufruire della mensa comunale sita in locali vicini alla sede e raggiungibili a piedi dal personale dipendente.</p>			
<p>IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO : Definizione di orari di lavoro differenziati per consentire, nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Ente, una conciliazione della vita professionale e di quella familiare, con una particolare attenzione al personale femminile, che potrebbe necessitare di articolazioni orarie diversificate per esigenze di carattere familiare.</p>	<p>Tutto il personale dipendente</p>	<p>Già in attuazione</p>	<p>Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio</p>
<p>IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO : Plurisettimanalità dell'orario di lavoro dal 15/07 al 31/08 per il personale dipendente che di norma ha una articolazione oraria settimanale con n. 2 rientri pomeridiani (martedì e giovedì): durante tale periodo i dipendenti possono omettere la presenza in uno o entrambi i pomeriggi, recuperando le mancanti ore non lavorate entro e non oltre il 31 dicembre, in accordo con il Responsabile di Area.</p>	<p>Tutto il personale dipendente</p>	<p>Già in attuazione</p>	<p>Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio</p>



• **ATTUARE INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA CONCILIAZIONE**

ATTIVITA' PROGRAMMATE	RISORSE UMANE DA IMPIEGARE	RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
<p>IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO: Possibilità, attraverso una società specializzata, di ricevere un servizio di assistenza fiscale per la compilazione integrale della dichiarazione dei redditi (modello 730 singolo o congiunto) direttamente in azienda. La compilazione è a cura di un operatore che riceve, su appuntamento, in uno degli uffici messi a disposizione del Comune.</p> <p>Si segnala che nell'ultimo anno ha aderito all'azione proposta dall'Amministrazione una percentuale del 15% del personale dipendente.</p>	personale interno all'Ente ed afferente al Servizio Risorse Umane	nessuna	Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio

• **PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE:**

ATTIVITA' PROGRAMMATE	RISORSE UMANE DA IMPIEGARE	RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
<p>IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO : Formazione e aggiornamento professionale per il personale dipendente, ove possibile, organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le specifiche necessità personali e/o familiari nonché l'orario di lavoro part time (ad esempio corsi di mezza</p>	Tutto il personale dipendente	già previste nel Bilancio 2025/2027 ai Capitoli dedicati alla formazione del personale dipendente	Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

giornata anziché giornata intera, flessibilità/variazioni di orario nell'arco della settimana/mese, corsi on line).			
Formazione rivolta al personale dipendente su temi relativi alla gestione delle relazioni interpersonali nell'ambito lavorativo e nelle relazioni con il cittadino (es. strategie di comunicazione, gestione dei conflitti, problem solving, gestione del tempo, ecc...) al fine di migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori ed il conseguente aumento della produttività.	Tutto il personale dipendente ed in modo particolare ai Responsabili di Area (obiettivo gestionale n. 20 del Piano performance 2025/2027)	già previste nel Bilancio 2025/2027 ai Capitoli dedicati alla formazione del personale dipendente	anno 2026
Formazione rivolta al personale dipendente in tema di competenze digitali prioritariamente da realizzare attraverso la piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'obiettivo di contribuire ai processi di innovazione della pubblica Amministrazione.	Tutto il personale dipendente	Nessuna risorsa	Azione in corso

• **VALORIZZARE IL PERSONALE DIPENDENTE**

ATTIVITA' PROGRAMMATE	RISORSE UMANE DA IMPIEGARE	RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità a tutto il personale dipendente (sia femminile che maschile), compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.	Tutto il personale dipendente	Già in attuazione	Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio
IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO: Sostegno	Responsabili di Servizio	nessuna	Azione già in corso ed in



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

attraverso affiancamento - nei casi di reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità e dal congedo parentale.			continuità per tutto il triennio
IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO : Iniziative rivolte al personale con assenza prolungata dovuta a esigenze familiari/personali per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente e dell'Area di appartenenza.	Responsabili di Servizio	nessuna	Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio

• **ATTUARE IL LAVORO A DISTANZA (SIA AGILE CHE REMOTO)**

ATTIVITA' PROGRAMMATE	RISORSE UMANE DA IMPIEGARE	RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE	TEMPI DI REALIZZAZIONE
IN CONTINUITA' CON IL PRECEDENTE PIANO : Attuazione del regolamento comunale in materia di lavoro a distanza, in vigore dal 01/11/2023, al fine di: - promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione del personale; - agevolare una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contribuendo ad una riduzione dell'assenteismo e ad un aumento della soddisfazione dei dipendenti; - promuovere la digitalizzazione dei processi e favorire l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione, realizzando nel contempo economie di gestione; - promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e tali da	Tutto il personale dipendente	nessuna	Azione già in corso ed in continuità per tutto il triennio



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

<p>salvaguardare il sistema delle relazioni personali e coi colleghi; - facilitare l'integrazione lavorativa di quei dipendenti ai quali, per condizioni di disabilità o per altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il lavoro in sede risulta particolarmente gravoso.</p> <p>Si segnala che tutte le richieste di lavoro a distanza presentate nell'anno 2024 dal personale dipendente sono state autorizzate e hanno portato alla sottoscrizione dei relativi accordi individuali.</p>			
<p>Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse entro il triennio di riferimento e dovranno essere aggiornate annualmente, come da indicazioni contenute nella Direttiva n. 2/2019.</p> <p>Durante il periodo di vigenza ciascun dipendente potrà presentare, in forma scritta, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti nonché le possibili soluzioni ai problemi emersi in modo da poter procedere, ove necessario, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.</p> <p>Il Piano viene trasmesso alla Consiglieria di parità territorialmente competente e alle Organizzazioni Sindacali locali e territoriali.</p>			



SEZIONE 4. MONITORAGGIO



Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.L. 09/06/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 06/08/2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO) sarà effettuato:

Sezione “Valore Pubblico, performance e anticorruzione”

sottosezione
“Valore Pubblico”

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione avviene annualmente secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. 267/2000 e dalle norme regolamentari dell'Ente.

L'ente provvede alla verifica dello stato di attuazione dei programmi infrannuale (verifica alla data del 30 giugno) ed annuale (verifica alla data del 31 dicembre).

Lo stato di attuazione dei programmi infrannuale viene presentato al Consiglio Comunale e consiste in una verifica in itinere del grado di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel DUP deliberato per l'esercizio in corso.

Lo stato di attuazione dei programmi annuale viene presentato al Consiglio Comunale e consiste in una verifica a consuntivo del grado di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel DUP riferito all'esercizio concluso

Sottosezione
“Piano delle
Performance”

- Monitoraggio periodico da sottoporre alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione, in applicazione del vigente sistema di valutazione



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

	<ul style="list-style-type: none">• Relazione sulla performance con risultati raggiunti al 31 dicembre da redigere secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2000 e ss.mm.ii• Indagini annue di customer satisfaction per la rilevazione della qualità della maggior parte dei servizi erogati agli utenti
Sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza"	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio periodico in merito all'attuazione delle misure generale e specifiche secondo quanto indicato al paragrafo 7 rubricato "Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure"• Relazione finale del Responsabile della prevenzione e della corruzione redatta in applicazione alle disposizioni definite da ANAC• Attestazione del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza (art. 14 comma 4 lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)
in ordine alla Sezione "Organizzazione e capitale umano:	
Su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.	
Formazione del personale	Il Segretario Generale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno inoltre essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.