



CITTA di MAGENTA

COMUNE DI MAGENTA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024**

(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 3
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024	
▪ Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	pag. 5
▪ Sezione 2. Valore pubblico e performance	pag. 7
▪ Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	pag. 40
▪ Sezione 4. Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	pag. 64
Piano Triennale ICT 2020-2022	pag. 72
Piano Nazionale Ripresa e Resilienza	pag. 94
▪ Sezione 5. Monitoraggio	pag. 100

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- superare la molteplicità - e conseguente frammentazione - degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e creare un piano unico di *governance* dell'ente, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti previsti dalla normativa vigente e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni;
- 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.

Per il 2022, il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno, proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione, il cui termine è stato differito al 31.08.2022, con Decreto del Ministero dell'Interno 28.07.2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI MAGENTA

Piazza Camillo Formenti, 3 – 20013 Magenta (MI)

Codice fiscale/Partita IVA: 01082490150

Codice Istat: 015130

Sindaco del Comune: Luca Del Gobbo

Dipendenti al 31 dicembre 2021: 125 (80 femmine e 45 maschi)

Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 24.214

Telefono: 02 9735.1

Sito internet: <https://comune.magenta.mi.it/>

E-mail: protocollo@comune.magenta.mi.it

PEC: protocollo@pec.comune.magenta.mi.it

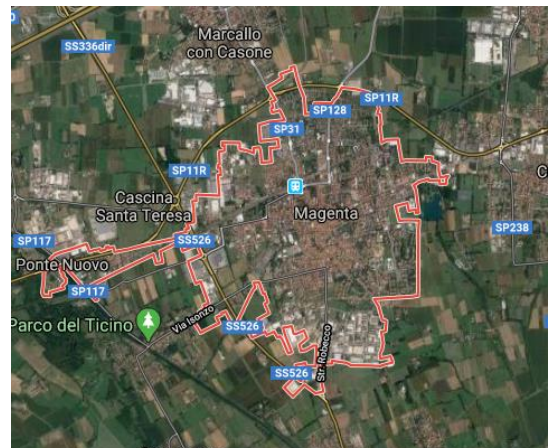
Il territorio del comune di Magenta è situato a 138 m s.l.m., mentre degrada di parecchi metri presso la vallata della frazione di Ponte Vecchio, ove il comune giunge a lambire le rive del fiume Ticino. Morfologicamente, il territorio magentino è caratterizzato da un ambiente pianeggiante tipico della pianura padana, prevalentemente adatto a boschi o coltivazioni.

Il Ticino è il principale corso d'acqua al quale il territorio comunale giunge.

In località Ponte Vecchio è attraversato anche dal Naviglio Grande.

È parte del Parco Agricolo Sud Milano.

Localizzazione	
Stato	ITALIA 🇮🇹
Regione	LOMBARDIA 🇮🇹
Città Metropolitana	MILANO 🇮🇹
Territorio	
Coordinate	45°28'N 8°53'E
Altitudine	138 m. slm
Superficie	21,79 Km ²
Abitanti	24.214 al 31/12/2021
Densità	1,117 ab./Km ²
Frazioni	Ponte Nuovo, Ponte Vecchio Località: Preloreto



VERDE PUBBLICO: 500.000 MQ

ILLUMINAZIONE PUBBLICA: 86 KM

RETE VIARIA: 106 KM

RETE GAS: 107 KM

RACCOLTA DIFFERENZIATA: 73% (anno 2021)

CENTRO OSPEDALIERO: Giuseppe Fornaroli

ASILI e SCUOLE: 23 sedi

AREE VERDI e GIARDINI: n. 39

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Definizione di Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il *“miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”*. 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 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, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

Il Comune di Magenta pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici" (Titolo VI Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale), "Regolamento sui Controlli Interni". Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione delle legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e successive modificazioni ed integrazioni gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;

2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;

3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Generale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale, affidando ai Dirigenti responsabili dei Settori obiettivi e risorse.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso dall'alto al basso che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Le linee programmatiche di mandato 2022-2027

Le Linee Programmatiche 2022/2027: illustrate al Consiglio Comunale in data 9 novembre 2022, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2022/2027 sviluppano 5 aree strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti da implementare nel corso del mandato, alle quali si aggiunge l'Area 0 relativa alle azioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza:

AREA 0 - MAGENTA DOMANI: IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Tale area ha funzione di programmazione e raccordo degli interventi comunali con il PNRR nazionale e si articola nei seguenti ambiti:

1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO
2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA
3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE
4. ISTRUZIONE E RICERCA
5. INCLUSIONE E COESIONE
6. SALUTE

AREA 1 - MAGENTA: AL CENTRO PERSONA E FAMIGLIA

- 1.1 POLITICHE SOCIALI
- 1.2 POLITICHE SOCIO-SANITARIE
- 1.3 GIOVANI, ADOLESCENTI E MINORI
- 1.4 FAMIGLIA

AREA 2 - MAGENTA: CITTÀ A MISURA D'UOMO

- 2.1 MAGENTA POLO DELL'OVEST MILANESE
- 2.2 MAGENTA CITTÀ DEI SERVIZI
- 2.3 MAGENTA E LA SUA IDENTITÀ
- 2.4 MAGENTA CITTÀ PARCO
- 2.5 MAGENTA E IL SUO SVILUPPO
- 2.6 MAGENTA CITTÀ INCLUSIVA
- 2.7 MAGENTA CITTÀ DELL'INNOVAZIONE

AREA 3 - MAGENTA: SICUREZZA E TERRITORIO

AREA 4 - MAGENTA: UNA CITTÀ CON ECCELLENZE DA PROMUOVERE

AREA 5 - MAGENTA: IL CITTADINO AL CENTRO DEI SERVIZI

AREA 1 - MAGENTA: AL CENTRO PERSONA E FAMIGLIA

1.1 POLITICHE SOCIALI

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
1. Consolidamento tributario	Implementare l'attività di recupero evasione e liquidazione di imposta	MISSIONE 01 PROGRAMMA 04	2023 - 2025
	Revisione e modifica dei regolamenti tributari		
2. Rafforzamento della comunità inclusiva	Valorizzazione del ruolo delle reti sociali con particolare riferimento alla Rete della Carità	MISSIONE 12 PROGRAMMA 04	2023 - 2025
3. Sostegno alla natalità	Sostenere le coppie che desiderano una stabilità familiare e aspirano a procreare, aiutare la vita nascente	MISSIONE 12 PROGRAMMA 05	2023 - 2025
4. Valorizzazione del principio di Sussidiarietà orizzontale	Favorire la partecipazione delle famiglie e dei corpi intermedi nell'individuare risposte ai bisogni	MISSIONE 12 PROGRAMMA 07	2023 - 2025
5. Condivisione e sostegno dei percorsi di crescita delle comunità giovanili	Favorire le reti tra tutti i soggetti che nel territorio si occupano di giovani	MISSIONE 12 PROGRAMMA 07	2023 - 2025
6. Sostegno e assistenza ad anziani e disabili per le necessità sanitarie e di cura	Implementare il servizio di assistenza a domicilio per anziani e disabili e potenziare il servizio di trasporto per persone anziane in collaborazione con le associazioni territoriali	MISSIONE 12 PROGRAMMA 04	2023 - 2025

1.2 POLITICHE SOCIO-SANITARIE

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
7. Integrazione dei servizi ospedalieri con il territorio	Sovrintendere all'integrazione tra i servizi socio - sanitari in collaborazione con i comuni del Piano di Zona dell'Ambito Magentino	MISSIONE 12 PROGRAMMA 07	2023 - 2025
	Favorire l'attivazione di nuovi presidi con particolare riferimento alle Case di Comunità		2023 - 2025
	Accompagnare la popolazione più fragile all'accesso ai servizi sanitari in collaborazione con le associazioni di volontariato		2023 - 2025

8. Sviluppo delle potenzialità delle Farmacie comunali	Estendere gli orari d'apertura.	MISSIONE 14 PROGRAMMA 04	2023 - 2025
	Implementare i servizi al PUNTO SALUTE		2023 - 2025
	Utilizzare e potenziare il dispensario di Pontenuovo		2023 - 2025

1.3 GIOVANI, ADOLESCENTI E MINORI

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
9. Formazione e informazione dei cittadini e gli operatori sulle problematiche relative al mondo giovanile	Sensibilizzare la popolazione, gli studenti, i genitori, gli insegnanti, gli educatori e le famiglie sulle problematiche relative al disagio giovanile e alle dipendenze	MISSIONE 12 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
10. Valorizzazione e sostegno delle realtà che propongono percorsi educativi, formativi e di crescita	Riconoscere il ruolo educativo degli oratori attraverso l'implementazione di specifiche convezioni con il Comune	MISSIONE 04 PROGRAMMA 06	2023 - 2025
11. Valorizzazione del "Capitale umano" attraverso il sostegno alla formazione giovanile	Promuovere l'istituzione di un fondo di garanzia per il pagamento delle rette universitarie	MISSIONE 04 PROGRAMMA 04	2023 - 2025
	Dotare la città di aree studio con WI - FI gratuito	MISSIONE 04 PROGRAMMA 06	2023 - 2025

1.4 FAMIGLIA

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
12. Conciliazione dei tempi famiglia - lavoro	Favorire la creazione di luoghi di aggregazione per attività ludico - ricreative a favore dei minori attraverso la riqualificazione di location dedicate e con il coinvolgimento delle associazioni di volontariato	MISSIONE 12 PROGRAMMA 05	2023 - 2025
13. Contrasto ai fenomeni di bullismo	Rafforzare l'alleanza scuola - famiglia per garantire adeguate risposte educative		2023 - 2025

14. Prevenzione e contrasto dei fenomeni di violenza sulla donne	Favorire l'organizzazione di percorsi di informazione e prevenzione degli episodi di violenza sulle donne		2023 - 2025
	Promuovere corsi di autodifesa personale		2023 - 2025

AREA 2 - MAGENTA: CITTÀ A MISURA D'UOMO

2.1 MAGENTA POLO DELL'OVEST MILANESE

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
15. Potenziamento delle infrastrutture viabilistiche strategiche	Attivarsi in tutte le sedi istituzionali per il completamento del collegamento stradale Vigevano – Abbiategrasso – Magenta – Malpensa e relativa variante di Pontenuovo	MISSIONE 10 PROGRAMMA 05	2023 - 2025
16. Potenziamento della Stazione ferroviaria	Realizzare nuovi parcheggi auto e spazi dedicati al bike sharing		2023 - 2025
17. Rafforzamento del collegamento con la città di Milano	Promuovere la realizzazione del prolungamento delle linee metropolitane di Milano verso l'asse magentino	MISSIONE 10 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
18. Miglioramento dei flussi automobilistici in entrata e in uscita	Revisione del Piano Urbano del traffico, potenziando l'offerta dei parcheggi cittadini.	MISSIONE 10 PROGRAMMA 05	2023 - 2025

2.2 MAGENTA CITTÀ DEI SERVIZI

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
19. Adeguamento infrastrutturale dell'offerta di istruzione e formazione pubblica	Promuovere la realizzazione del nuovo Liceo Quasimodo	MISSIONE 04 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
20. Valorizzazione dell'Ente Parco del Ticino	Verificare di concerto con Regione Lombardia la possibilità di realizzare una nuova sede dell'Ente Parco Del Ticino	MISSIONE 09 PROGRAMMA 09	2023 - 2025

21. Implementazione dell'offerta di corsi universitari	Avviare un tavolo di confronto con l'Università Statale di Milano	MISSIONE 04 PROGRAMMA 04	2023 - 2025
22. Valorizzazione delle eccellenze storiche, culturali e musicali	Attivare un piano di riqualificazione del Teatro Lirico di Magenta	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
23. Rafforzamento delle attività commerciali	Attuare il programma di rilancio del Distretto del commercio stipulato nel 2019 e valutare integrazioni rispetto alle nuove esigenze socio - economiche	MISSIONE 14 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Valutare la revisione del perimetro del Distretto del Commercio a seguito dei nuovi sviluppi commerciali della città		2023 - 2025
	Programmare incontri regolari con la cabina di regia		2023 - 2025
	Valutare la predisposizione di un nuovo regolamento di occupazione del suolo pubblico e arredo urbano		2023 - 2025
	Semplificare i processi di apertura attività commerciali		2023 - 2025
	Valutare estensione dell'area ZTL		2023 - 2025
	Attivare percorsi di educazione al consumo per la sensibilizzazione all'acquisto di prossimità		2023 - 2025
	Tutelare e valorizzare i negozi di vicinato quale presidio di sicurezza per la città		2023 - 2025
	Creare "Centri commerciali naturali"		2023 - 2025
	Riqualificare la piazza mercato		2023 - 2025
	Riqualificare il centro cittadino e le zone commerciali		2023 - 2025
	Realizzare percorsi pedonali interni ed esterni alla Città che esaltino il patrimonio storico culturale e il tessuto commerciale con pannelli informativi e segnaletica dedicata		2023 - 2025

2.3 MAGENTA E LA SUA IDENTITÀ

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
24. Realizzazione della “città diffusa”	Riqualificare i centri storici identificando un centro anche per le frazioni di Pontevecchio e Pontenuovo anche tramite la realizzazione di nuove piazze	MISSIONE 05 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Riqualificare e valorizzare monumenti, piazze e luoghi storici cittadini, anche rifacendo l’arredo urbano, valorizzando le peculiarità di Magenta, della sua storia e della sua identità: La città della Battaglia, la città del Colore, la città del Parco del Ticino e le frazioni che sono parte integrante della storia dei Navigli		2023 - 2025
	Promuovere lo sviluppo sostenibile con interventi di rigenerazione urbana, di efficientamento energetico e la proiezione di Magenta verso il 2035, identificando anche in modo simbolico le porte di ingresso della città		2023 - 2025

2.4 MAGENTA CITTÀ PARCO

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
25. Recupero e valorizzazione dei Parchi del magentino	Identificare i parchi cittadini e le aree verdi, connotandoli con specifiche funzioni, anche attraverso la creazione di elementi simbolici che richiamino la storia del Parco del Ticino	MISSIONE 09 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
26. Miglioramento della fruibilità dei percorsi ciclopedonali	Sviluppare e potenziare la rete di piste ciclabili cittadine con collegamenti sopraelevati per leggere la città attraverso una visione e una prospettiva sostenibile	MISSIONE 10 PROGRAMMA 05	2023 - 2025
27. Promozione della competitività e dell’attrattività del territorio	Promuovere pratiche innovative per la fruibilità dell’ambiente, la qualità del paesaggio, il miglioramento della filiera agricola e agroalimentare e della qualità della vita	MISSIONE 09 PROGRAMMA 02	2023 - 2025

2.5 MAGENTA E IL SUO SVILUPPO

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
28. Recupero e valorizzazione delle aree dismesse strategiche per lo sviluppo cittadino	Adottare un nuovo Piano del Governo del Territorio e relativi strumenti urbanistici attuativi	MISSIONE 08 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Attivare politiche volte al recupero e alla valorizzazione delle aree dismesse		2023 - 2025
29. Sviluppo delle società partecipate	Implementare il sistema dei controlli sulle società partecipate	MISSIONE 01 PROGRAMMA 11	2023 - 2025
	Definire adeguate politiche di sviluppo delle società partecipate		2023 - 2025
30. Promozione dell'attrattività del turistica del territorio	Sviluppare un Piano di promozione del territorio	MISSIONE 07 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Favorire l'insediamento di nuove strutture ricettive		2023 - 2025
31. Potenziamento dell'offerta nel campo dell'istruzione e della formazione	Sostenere le scuole paritarie cittadine attraverso convenzioni	MISSIONE 04 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Valorizzare e sostenere l'offerta formativa delle scuole delle frazioni		2023 - 2025
32. Agevolazione dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro	Incentivare la collaborazione tra gli Istituti professionali con Comune e Associazioni per eventi ed attività di promozione e orientamento al lavoro	MISSIONE 06 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Istituire un Tavolo permanente di conoscenza, coordinamento e programmazione tra le scuole, il territorio per l'offerta formativa		2023 - 2025

2.6 MAGENTA CITTÀ INCLUSIVA

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
33. Promozione di politiche abitative innovative a sostegno della fragilità	Sviluppare e promuovere nuove forme di “housing” per diversi cluster di popolazione (giovani coppie, anziani, persone diversamente abili, Forze dell’Ordine)	MISSIONE 12 PROGRAMMA 06	2023 - 2025
	Promuovere il “Cohousing” per un vero “dopo di noi” rivolto a persone diversamente abili in età adulta e ai loro genitori.		2023 -2025
34. Promozione dell’effettiva fruibilità della città per le persone con disabilità	Abbatte le barriere architettoniche (attuazione del PEBA) e analizzare, nell’ottica del potenziamento, la corrispondenza tra parcheggi disabili esistenti ed effettivo bisogno della comunità	MISSIONE 12 PROGRAMMA 02	2023 -2025
35. Sostegno della socialità e della vitalità della popolazione anziana	Sostenere le attività sociali, ricreative e formative a favore della popolazione anziana organizzate dalle Associazioni	MISSIONE 12 PROGRAMMA 03	2023 - 2025
36. Promozione della “cittadinanza attiva” tra i giovani	Favorire e sostenere il raggiungimento degli obiettivi di “Agenda 2030” per l’inclusione e l’abbattimento di disuguaglianze e la sostenibilità ambientale con iniziative finalizzate alla sensibilizzazione e alla partecipazione dei ragazzi.	MISSIONE 06 PROGRAMMA 02	2023 - 2025

2.7 MAGENTA CITTÀ DELL'INNOVAZIONE

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
37. Sfruttamento delle potenzialità della rete e delle nuove tecnologie in favore di cittadini	Monitorare le opportunità promosse da Regione Lombardia e dall'Unione Europea per i progetti finalizzati alla realizzazione della "smart city"	MISSIONE 17 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Aderire ai cluster tecnologici di Regione Lombardia al fine di favorire lo sviluppo di processi innovativi.	MISSIONE 01 PROGRAMMA 08	2023 - 2025
38. Digitalizzazione e implementazione di modalità innovative per la comunicazione con la cittadinanza	Installare Totem informativi dotati di intelligenza artificiale per la gestione di appuntamenti, infopoint e prenotazione	MISSIONE 01 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Innovare le interfacce di comunicazione biunivoca con i cittadini (sito internet, web app...) in una logica di miglioramento della <i>user experience</i>		2023 - 2025
	Potenziare l'accesso tramite SPID - CNS per i servizi online che prevedono una login	MISSIONE 01 PROGRAMMA 08	2023 - 2025
	Potenziare l'offerta di servizi di Car Sharing	MISSIONE 10 PROGRAMMA 04	2023 - 2025
39. Sviluppo della mobilità sostenibile	Promuovere l'installazione di nuove colonnine di ricarica per la mobilità elettrica sul territorio	MISSIONE 10 PROGRAMMA 04	2023 - 2025
	Garantire la sicurezza dei percorsi stradali, ciclabili e pedonali, con una costante manutenzione delle infrastrutture esistenti	MISSIONE 03 PROGRAMMA 01	2023 - 2025

AREA 3 - MAGENTA: SICUREZZA E TERRITORIO

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
40. Monitoraggio del territorio	Completare l'implementazione del sistema dei portali per il controllo del territorio in tutte le vie di ingresso e di uscita dalla città e contestuale ampliamento della porzione di città in ZTL	MISSIONE 03 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Valutare l'attivazione di un terzo turno di Polizia Locale anche attraverso una gestione del servizio in forma associata con altri comuni afferenti il patto locale di sicurezza	MISSIONE 03 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Aumentare la capacità di spesa del settore sicurezza per attrezzature e progetti mirati	MISSIONE 03 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Garantire una adeguata copertura dei servizi di controllo e pattugliamento, aumentando il livello di collaborazione con tutte le Forze dell'Ordine presenti sul territorio, il volontariato attivo e la cittadinanza	MISSIONE 03 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Ammodernare costantemente attrezzature e mezzi della polizia locale e incrementare l'utilizzo dei mezzi esistenti (motocicli)	MISSIONE 03 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Potenziare i sistemi di video sorveglianza esistenti	MISSIONE 03 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Rafforzare i percorsi formativi di educazione alla cittadinanza, con particolare riferimento alle nuove generazioni	MISSIONE 03 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Prevedere simulazioni di scenari emergenziali per testare il piano di emergenza comunale con il coinvolgimento della Polizia Locale e delle associazioni che svolgono attività di soccorso in ambito di Protezione civile	MISSIONE 11 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Reclutare nuovi volontari di protezione civile tramite attività informative alla cittadinanza		2023 - 2025

AREA 4 - MAGENTA: UNA CITTÀ CON ECCELENZE DA PROMUOVERE

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
41. Valorizzazione dell'identità storica della città	Promuovere e valorizzare in collaborazione con la Pro Loco cittadina e le diverse associazioni la celebrazione del "4 Giugno"	MISSIONE 07 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Potenziare il Museo della Battaglia di Casa Giacobbe	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Realizzare in collaborazione con i comuni del magentino il primo Parco Storico dedicato alla II Guerra di Indipendenza	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
42. Valorizzazione dell'identità culturale della città	Creare e promuovere il brand "Cultura Magenta"	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Promuovere la specificità del brand "Magenta" e del colore primario associato con eventi culturali, come driver ideale per la riqualificazione urbana	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Potenziare la Stagione musicale e valorizzare le eccellenze musicali presenti	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Valorizzare l'annuale Festival Jazz	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Valorizzare il patrimonio organario magentino	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
43. Rafforzamento della politica turistica e dell'ospitalità	Sviluppare nuove azioni di marketing territoriale attraverso il potenziamento degli eventi e della comunicazione istituzionale con particolare riferimento al Parco del Ticino e del Naviglio Grande nell'ambito dell'offerta enogastronomica	MISSIONE 07 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Rilanciare il Tavolo per lo sviluppo dell'attrattività e della competitività del territorio magentino con il coinvolgimento delle associazioni di categoria e i soggetti pubblici e privati interessati	MISSIONE 07 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Stringere nuovi gemellaggi con città italiane e estere e rilanciare quello esistente con Ville - de - Magenta	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025
	Promuovere il turismo religioso con particolare riferimento a Santa Gianna e ai luoghi magentini a lei collegati.	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	2023 - 2025

	Valorizzare i tesori storici e artistici della città e delle frazioni con percorsi, pubblicazioni ed eventi dedicati a “Magenta nei secoli” con il coinvolgimento delle associazioni e delle realtà cittadine.	MISSIONE 05 PROGRAMMA 02	
44. Magenta “Distretto dello Sport”	Promuovere la pratica sportiva e le attività di eccellenza delle società sportive locali	MISSIONE 06 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Migliorare l’impiantistica sportiva e realizzazione di nuovi impianti	MISSIONE 06 PROGRAMMA 01	2023 - 2025
	Confermare e incrementare le competizioni sportive a livello nazionale e internazionale	MISSIONE 06 PROGRAMMA 01	2023 - 2025

AREA 5 - MAGENTA: IL CITTADINO CENTRO DEI SERVIZI

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Missioni e Programmi	Annualità
45. Efficientamento della tecnostruttura comunale	Potenziare la formazione riservata ai dipendenti comunali con corsi di alta formazione orientati al miglioramento dei servizi offerti al cittadino, alla trasparenza e anticorruzione, nonché sui nuovi contenuti del Codice di comportamento.	MISSIONE 01 PROGRAMMA 10	2023 - 2025
	Ottimizzare le procedure burocratiche attraverso la digitalizzazione dei processi	MISSIONE 01 PROGRAMMA 08	2023 - 2025
	Garantire il buon funzionamento dell’organizzazione comunale, assicurando nel contempo la legalità e la trasparenza dell’azione amministrativa anche attraverso l’implementazione di forme di trasparenza efficienza e prevenzione della corruzione.	MISSIONE 01 PROGRAMMA 11	2023 - 2025
	Promuovere azioni di verifica sull’utilizzo degli strumenti previsti per il contrasto della corruzione.		2023 - 2025
	Aggiornare i regolamenti interni in materia di gestione del personale		2023 - 2025
46. Informazione ai cittadini	Rafforzare gli strumenti di comunicazione istituzionale come l’informatore comunale	MISSIONE 01 PROGRAMMA 01	2023 - 2025

PEG - PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

Il processo di assegnazione degli obiettivi presenta in un unico atto il PEG – Piano della Performance così composto:

1. Obiettivi di Performance Organizzativa;
2. Piano Dettagliato degli Obiettivi Esecutivi;
3. Fasi attuative degli Obiettivi Operativi (O.O.) definiti nel Documento Unico di Programmazione (DUP);
4. Risorse finanziarie funzionali al raggiungimento degli obiettivi esecutivi (capitoli di entrata e spesa assegnati ad ogni settore).

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi 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.

PEG 2022 - OBIETTIVI PEG DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

N. OB.	Obiettivo strategico di DUP	Obiettivo operativo di DUP	Obiettivo esecutivo di PEG
1	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 10 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficientamento nella gestione delle risorse umane e valorizzazione delle professionalità assegnate	Definizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
2	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Controllo di gestione	Rispetto della tempistica di liquidazione delle fatture dell'Ente
3	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Controllo di gestione	Smaltimento dei residui attivi/passivi
4	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficienza Amministrativa	Efficientamento nella gestione delle risorse umane e valorizzazione delle professionalità assegnate
5	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Controllo di gestione	Aggiornamento del ciclo di gestione della performance alle disposizioni del nuovo contratto dei dipendenti e del PIAO

PEG 2022 - OBIETTIVI SETTORE ISTITUZIONALE

DIRIGENTE	N. OB.	Obiettivo strategico di DUP	Obiettivo operativo di DUP	Obiettivo esecutivo di PEG
<p><i>Dott.ssa Diana Rita Naverio</i></p> <p><i>Settore Istituzionale e Staff del Segretario Generale</i></p>	1	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione	Attuazione e monitoraggio Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
	2	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione	Ottimizzazione del sistema dei controlli interni e revisione gestionale informatica di atti e procedure
	3	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 10 EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficientamento nella gestione delle risorse umane e valorizzazione delle professionalità	Garantire le pari opportunità e la valorizzazione del benessere del personale e contro le discriminazioni
	4	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione	Revisionare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in conformità alle linee di indirizzo ANAC e aggiornare l'Ufficio Procedimenti Disciplinari
	5	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Garantire la trasparenza e l'integrità	Elevare il livello di trasparenza e privacy

6	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Garantire la trasparenza e l'integrità	Nomina del Presidente e dei Componenti del Nucleo di Valutazione
7	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione	Promuovere azioni di verifica degli strumenti previsti per il contrasto alla corruzione
8	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 10 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficientamento nella gestione delle risorse umane e valorizzazione delle professionalità assegnate	Smart working: analisi del contesto e definizione di accordi individuali
9	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione	Garantire l'efficientamento dei processi organizzativi di gestione dei contratti e degli atti immobiliari dell'Ente
10	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione	Efficientamento dei processi amministrativi e delle procedure del servizio legale
11	OBIETTIVO STRATEGICO 15 Missione 01 Programma 08 DIGITALIZZAZIONE	Implementazione della digitalizzazione per cittadini e dipendenti	PNRR - Implementare la digitalizzazione dell'Ente e aumentare i livelli di sicurezza delle risorse informatiche
12	OBIETTIVO STRATEGICO 15 Missione 01 Programma 08 DIGITALIZZAZIONE	Implementazione della digitalizzazione per cittadini e dipendenti	Regolamentazione delle sedute degli organi collegiali in modalità telematica e/o mista

13	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Garantire la trasparenza e l'integrità	Coordinamento attività e Gruppo di lavoro per lo svolgimento delle consultazioni elettorali amministrative e referendarie
14	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficientamento nella gestione delle risorse umane e valorizzazione delle professionalità assegnate	Attivare percorsi di conoscenza e di formazione continua per supportare i processi di cambiamento culturale ed organizzativo
15	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione	Costituzione e pianificazione avvio dell'Ufficio Avvocatura del Comune di Magenta
16	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficientamento nella gestione delle risorse umane e valorizzazione delle professionalità assegnate	Avviare procedimenti afferenti le selezioni pubbliche per il reclutamento di personale a tempo indeterminato
17	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficientamento nella gestione delle risorse umane e valorizzazione delle professionalità assegnate	Definizione e avvio delle procedure comparative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente
18	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione Garantire la Trasparenza e l'Integrità	Attuazione e monitoraggio Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza Elevare il livello di trasparenza e privacy

PEG 2022 - OBIETTIVI PEG - SETTORE FINANZIARIO E AMMINISTRATIVO

DIRIGENTE	N. OB.	Obiettivo strategico di DUP	Obiettivo operativo di DUP	Obiettivo esecutivo di PEG
<i>Dott. Davide Fara</i> <i>Settore Finanziario e Amministrativo</i>	1	OBIETTIVO STRATEGICO 19 Missione 01 Programma 11 PARTECIPATE	Dare esecuzione alla revisione ordinaria delle società partecipate	Razionalizzare le società partecipate 2022
	2	OBIETTIVO STRATEGICO 19 Missione 01 Programma 11 PARTECIPATE	Monitorare gli equilibri finanziari, l'attività gestionale, nonché i risultati qualitativi e quantitativi	Monitoraggio società partecipate
	3	OBIETTIVO STRATEGICO 1 Missione 01 Programma 04 MISURE DI SOSTEGNO	Affidare l'attività di recupero dell'evasione fiscale con stipula di apposita convenzione	Affidamento recupero evasione e convenzione
	4	OBIETTIVO STRATEGICO 1 Missione 01 Programma 04 MISURE DI SOSTEGNO	Adeguamento a normativa ARERA	Definizione livelli qualitativi servizio rifiuti
	5	OBIETTIVO STRATEGICO 29 Missione 14 Programma 04 PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE	Attivazione di nuovi servizi per le farmacie comunali	Attivazione nuovi servizi

6	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITA', TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficienza amministrativa	Revisione capitolati di appalto
7	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÁ, TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficienza amministrativa	Allineamento piattaforma crediti
8	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITA', TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficienza amministrativa	Definizione fabbisogno personale 2022/2024
9	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITA', TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Efficienza amministrativa	Avvio nuovo software gestione stipendi e presenze
10	OBIETTIVO STRATEGICO 23 Missione 05 Programma 02 MAGENTA 'CITTÁ DELLA STORIA'	Organizzazione delle celebrazioni e degli eventi collaterali	Organizzazione di una cerimonia commemorativa in occasione dell'anniversario della Battaglia
11	OBIETTIVO STRATEGICO 24 Missione 05 Programma 02 NATURA ED ENOGASTRONOMIA	Valorizzare il ricco tessuto associativo magentino, sempre molto propositivo e dinamico soprattutto in alcuni periodi come nei mesi estivi e in occasione del Giugno Magentino	Coordinamento calendario di eventi per l'estate magentina

12	OBIETTIVO STRATEGICO 23 Missione 05 Programma 02 MAGENTA 'CITTÁ DELLA STORIA'	Promozione della lettura e delle attività della biblioteca	Biblioteca comunale: promozione della lettura
13	OBIETTIVO STRATEGICO 22 Missione 05 Programma 02 MAGENTA 'CITTÁ DELLA MUSICA'	Promuovere la vocazione musicale della città	Organizzazione eventi Teatrali e Musicali
14	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione Garantire la Trasparenza e l'Integrità	Attuazione e monitoraggio Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza Elevare il livello di trasparenza e privacy

PEG 2022 - OBIETTIVI PEG - SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

DIRIGENTE	N. OB.	Obiettivo strategico di DUP	Obiettivo operativo di DUP	Obiettivo esecutivo di PEG
<p><i>Dott.ssa Maria Elisabetta Alemanni</i></p> <p><i>Settore Servizi al Cittadino</i></p>	1	<p>OBIETTIVO STRATEGICO 3 Missione 12 Programma 05</p> <p>CONCILIAZIONE DEI TEMPI</p>	Implementazione dell'offerta esistente per la conciliazione dei tempi in modo che questa sia sempre più rispondente ai bisogni delle famiglie	Implementazione dell'offerta per la conciliazione dei tempi
	2	<p>OBIETTIVO STRATEGICO 4 Missione 06 Programma 02</p> <p>EDUCAZIONE E SOCIALITÀ</p>	<p>Villa Colombo</p> <p>Consolidare l'esperienza di valorizzare di Villa Colombo come un luogo di aggregazione per giovani, famiglie e cittadinanza</p>	Villa Colombo
	3	<p>OBIETTIVO STRATEGICO 5 Missione 03 Programma 01</p> <p>PREVENZIONE COMPORTAMENTI A RISCHIO ----- OBIETTIVO STRATEGICO 28 Missione 15 Programma 07</p> <p>SOSTEGNO ALLA DISABILITÀ E ALLA FRAGILITÀ</p>	<p>Sensibilizzare la cittadinanza sui temi delle pari opportunità e della prevenzione della violenza contro le donne</p> <p>Sostenere l'attività del Centro Antiviolenza in rete con i Comuni del territorio</p>	Promuovere la sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza contro le donne

4	OBIETTIVO STRATEGICO 26 Missione 12 Programma 03 BENESSERE DELLE PERSONE ANZIANE	Organizzazione iniziative e occasioni ludico-ricreative rivolte alla Terza Età Promuovere il benessere e la salute delle persone anziane, la valorizzazione del ruolo attivo e al prevenzione delle forme di isolamento	Organizzazione iniziative e occasioni ludico-ricreative rivolte alla Terza Età
5	OBIETTIVO STRATEGICO 27 Missione 12 Programma 03 BENESSERE DELLE PERSONE ANZIANE	Implementare le collaborazioni con le Associazioni per sostenere il trasporto sociale di persone disabili e con fragilità	Collaborazioni con Associazioni e volontari per il sostegno alla popolazione
6	OBIETTIVO STRATEGICO 28 Missione 15 Programma 07 SOSTEGNO ALLA DISABILITÀ E ALLA FRAGILITÀ	Attivazione dei Progetti Utili alla Collettività (PUC) Dare avvio alle attività dei Progetti Utili alla Collettività che saranno attuate dai beneficiari del Reddito di Cittadinanza che hanno sottoscritto un Patto per il Lavoro o un Patto per l'Inclusione Sociale	Attivazione dei Progetti Utili alla Collettività (PUC)
7	OBIETTIVO STRATEGICO 30 Missione 06 Programma 01 PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE	Sostenere l'attività sportiva non agonistica promossa dalle Associazioni sportive	Favorire l'uso delle strutture sportive
8	OBIETTIVO STRATEGICO 30 Missione 06 Programma 01 PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE	Attività di promozione della pratica sportiva Sport in Città Promuovere l'attività motoria, di promozione del benessere e sportiva non agonistica	Promozione della pratica sportiva in Città

9	OBIETTIVO STRATEGICO 30 Missione 12 Programma 08 PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE	<p>Iniziative di prevenzione e promozione della salute</p> <p>Sostenere la prevenzione verso malattie gravi ed invalidanti, in collaborazione con ATS ASST Ovest Milanese e con il coinvolgimento delle Associazioni che operano nel campo sanitario e sociosanitario</p>	<p>Iniziative di prevenzione e promozione della salute</p>
10	OBIETTIVO STRATEGICO 30 Missione 12 Programma 05 PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE	<p>Misure a sostegno delle famiglie e dei cittadini per affrontare l'emergenza sanitaria da COVID-19</p> <p>Sostegno delle famiglie e della cittadinanza in relazione all'andamento dell'emergenza sanitaria da COVID-19 e al superamento delle difficoltà socio-economiche conseguenti, coordinandosi con le indicazioni nazionali e regionali in tema e compatibilmente con le disponibilità di bilancio</p>	<p>Misure a sostegno delle famiglie e dei cittadini per affrontare l'emergenza sanitaria da COVID-19 e le sue conseguenze</p>
11	OBIETTIVO STRATEGICO 33 Missione 04 Programma 01 SERVIZI PER L'INFANZIA	<p>Monitoraggio convenzione triennale con le scuole d'infanzia paritarie</p> <p>Garantire una collaborazione strutturata nel tempo con le scuole d'infanzia paritarie e assicurare l'integrazione e l'unitarietà della rete dei servizi per l'infanzia</p>	<p>Monitoraggio convenzione triennale con le scuole d'infanzia paritarie</p>

12	OBIETTIVO STRATEGICO 34 Missione 04 Programma 02 INCLUSIONE SCOLASTICA	Modalità organizzative dei servizi scolastici Semplificare, rendere trasparenti e migliorare i rapporti con le famiglie che utilizzano i servizi scolastici	Modalità organizzative dei servizi scolastici
13	OBIETTIVO STRATEGICO 34 Missione 04 Programma 06 INCLUSIONE SCOLASTICA	Sostenere l'inclusione scolastica degli alunni con disabilità Sensibilizzare la cittadinanza sui Disturbi Specifici di Apprendimento e sull'Autismo e promozione di iniziative di sostegno allo studio	Sostenere l'inclusione scolastica degli alunni con disabilità
14	OBIETTIVO STRATEGICO 35 Missione 04 Programma 07 ORIENTAMENTO E FORMAZIONE	Sostegno all'attività del tavolo di coordinamento delle politiche scolastiche Dare continuità al lavoro di collaborazione con le scuole rispetto alle politiche scolastiche	Supporto all'attività del Tavolo di coordinamento delle politiche scolastiche
15	OBIETTIVO STRATEGICO 28 Missione 15 Programma 07 SOSTEGNO ALLA DISABILITÀ E ALLA FRAGILITÀ	Approvazione e firma Accordo di programma e Piano di Zona dell'ambito del Magentino entro il 28.02.2022	Riprogrammazione del welfare dell'ambito territoriale del magentino secondo quanto definito dalle Linee Guida regionali
16	MAGENTA PER L'INNOVAZIONE	Reperimento di risorse per l'attuazione di investimenti e interventi a favore della popolazione fragile e per la coesione sociale in qualità di Comune Capofila dell'Ambito territoriale del Magentino	PNRR Missione 5 componente 2 – Coesione sociale

	17	OBIETTIVO STRATEGICO 4 Missione 06 Programma 02 EDUCAZIONE E SOCIALITÀ	Consolidare le buone pratiche e monitorare l'attività	Organizzazione iniziative per i giovani
	18	MAGENTA CITTÀ SOLIDALE	Misure a sostegno delle famiglie e dei cittadini per affrontare l'emergenza della Guerra in Ucraina	Misure a sostegno delle famiglie e dei cittadini per affrontare l'emergenza Guerra in Ucraina
	19	ORIENTAMENTO E FORMAZIONE	Attuazione delle Linee Guida nazionali per la realizzazione dei Coordinamenti Pedagogici Territoriali ai sensi del D.Lgs. 65/2017 come approvate con DGR n. 6397 del 23.05.2022	Dare avvio al Coordinamento Pedagogico Territoriale - Dare avvio al Comitato Locale zeroisei
	20	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione Garantire la Trasparenza e l'Integrità	Attuazione e monitoraggio Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza Elevare il livello di trasparenza e privacy

PEG 2022 - OBIETTIVI PEG - SETTORE TECNICO

DIRIGENTE	N. OB.	Obiettivo strategico di DUP	Obiettivo operativo di DUP	Obiettivo esecutivo di PEG
<i>Ing. Alberto Lanati</i> <i>Settore Tecnico</i>	1	OBIETTIVO STRATEGICO 18 Missione 14 Programma 02 COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	Sostegno alle imprese del Distretto commerciale	Contributi per le imprese del Distretto Urbano Commerciale e finanziamenti per la valorizzazione del distretto - Bando regionale approvato con D.d.u.o. 29 maggio 2020 - n. 6401
	2	OBIETTIVO STRATEGICO 19 Missione 08 Programma 01 PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO	Attualizzare i contenuti dello strumento urbanistico comunale (PGT)	Predisposizione variante dello strumento urbanistico comunale (PGT)
	3	OBIETTIVO STRATEGICO 21 Missione 06 Programma 01 DECORO URBANO E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CITTADINO	Migliorare gli impianti sportivi esistenti	Riqualificazione Stadio Comunale - Lotto 02
	4	OBIETTIVO STRATEGICO 21 Missione 01 Programma 06 DECORO URBANO E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CITTADINO	Valorizzare il centro storico e innalzare la qualità urbana diffusa partendo da micro interventi che ne migliorino ed incrementino la fruibilità degli spazi pubblici	Riqualificazione Via Garibaldi - Lotto 02

5	OBIETTIVO STRATEGICO 21 Missione 01 Programma 06 DECORO URBANO E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CITTADINO	Valorizzare il centro storico e innalzare la qualità urbana diffusa partendo da micro interventi che ne migliorino ed incrementino la fruibilità degli spazi pubblici	Riqualificazione Via Pusterla – Lotto 01
6	OBIETTIVO STRATEGICO 21 Missione 01 Programma 06 DECORO URBANO E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CITTADINO	Innalzare la qualità urbana diffusa partendo da micro interventi che ne migliorino ed incrementino la fruibilità degli spazi pubblici	Realizzazione pista ciclabile Magenta - Corbetta
7	OBIETTIVO STRATEGICO 11 Missione 17 Programma 01 LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE	Aggiornare e migliorare il piano di illuminazione pubblica partendo dalla riqualificazione degli impianti nell'ottica dell'efficienza energetica diffusa e impostare lo sviluppo di un sistema che permetta la condivisione delle informazioni attraverso l'installazione di lampioni intelligenti	Partenariato Pubblico Privato per l'adeguamento impianti di illuminazione e relamping edifici comunali
8	OBIETTIVO STRATEGICO 19 Missione 08 Programma 01 PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO	Abbattimento delle barriere architettoniche sul territorio comunale	Piano Abbattimento delle Barriere Architettoniche (PEBA)
9	OBIETTIVO STRATEGICO 21 Missione 01 Programma 06 DECORO URBANO E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CITTADINO	Innalzare il livello di sicurezza degli utenti deboli della strada	Riqualificazione passerella ciclo pedonale Pontevecchio

10	OBIETTIVO STRATEGICO 19 Missione 08 Programma 01 Pianificazione del Territorio	Sostenere e semplificare le trasformazioni e rimozione dei vincoli derivanti dai P.E.E.P.	Approvazione indirizzi e modalità di rimozione vincoli e dilazione del pagamento del corrispettivo
11	OBIETTIVO STRATEGICO 19 Missione 08 Programma 01 Pianificazione del Territorio	Nomina componenti del Commissione del Paesaggio	Nuova costituzione dei componenti che restano in carica per la durata del mandato del Sindaco
12	OBIETTIVO STRATEGICO 21 Missione 01 Programma 06 Decoro urbano e valorizzazione del patrimonio	Valorizzazione e recupero del patrimonio comunale e monumentale	Restauro, manutenzione e recupero di alcuni fabbricati e monumenti
13	OBIETTIVO STRATEGICO 19 Missione 08 Programma 01 Pianificazione del Territorio	Verifica e aggiornamento delle trasformazioni territoriali per la definizione del nuovo Documento di Piano	Ricognizioni delle convenzioni urbanistiche e dello stato delle urbanizzazioni
14	Obiettivo Strategico 10 Missione 01 programma 11 Legalità Trasparenza ed Efficienza Amministrativa	Riorganizzazione della struttura tecnica	Definire un nuovo assetto organizzativo che risponda alle esigenze dei cittadini e degli stakeholder
15	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione Garantire la Trasparenza e l'Integrità	Attuazione e monitoraggio Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza Elevare il livello di trasparenza e privacy

PEG 2022 - OBIETTIVI PEG - SETTORE POLIZIA LOCALE, VIABILITÀ E TRASPORTI

DIRIGENTE	N. OB.	Obiettivo strategico di DUP	Obiettivo operativo di DUP	Obiettivo esecutivo di PEG
<i>Dott. Angelo Sallemi</i> <i>Settore Polizia Locale, viabilità e trasporto pubblico</i>	1	OBIETTIVO STRATEGICO 07 SICUREZZA URBANA Missione 03 Programma 02	In attuazione agli indirizzi espressi dal Tavolo politico del Patto Locale, programmazione di azioni coordinate in tema di sicurezza urbana e circolazione stradale volte a contrastare i fenomeni di incidentalità stradale e le violazioni al CdS	Prevenzione e contrasto all'incidentalità stradale – servizi patto locale
	2	OBIETTIVO STRATEGICO 07 SICUREZZA URBANA Missione 03 Programma 02	Programmazione di azioni coordinate in tema di sicurezza urbana e circolazione stradale volte a contrastare i fenomeni di incidentalità stradale, le violazioni al CdS nonché contrasto dei fenomeni di violazioni a leggi e regolamenti che causano un aumento della percezione di in-sicurezza	Aumento della percezione di sicurezza
	3	OBIETTIVO STRATEGICO 07 SICUREZZA URBANA Missione 03 Programma 02	Contrasto l'aumento di livelli di polveri sottili in atmosfera (DGR 2055 del 31/07/2019)	Prevenzione inquinamento atmosferico – MOVE IN
	4	OBIETTIVO STRATEGICO 07 SICUREZZA URBANA Missione 03 Programma 02	Contrasto dei fenomeni di mancato rispetto delle regole di civile convivenza (in-civiltà urbana) che causano aumento dei livelli di percezione del degrado e quindi di insicurezza urbana	Tutela del decoro urbano

5	OBIETTIVO STRATEGICO 07 SICUREZZA URBANA Missione 03 Programma 02	Azioni in tema di sicurezza urbana e circolazione stradale volte a contrastare i fenomeni di incidentalità stradale e le violazioni al CdS	Segnaletica e viabilità
6	OBIETTIVO STRATEGICO 07 Sicurezza Urbana Missione 03 Programma 02	Monitoraggio area ospedale sicurezza utenti nosocomio	Sicurezza comparto ospedale
7	OBIETTIVO STRATEGICO 10 Missione 01 Programma 11 LEGALITÀ TRASPARENZA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione Garantire la Trasparenza e l'Integrità	Attuazione e monitoraggio Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza Elevare il livello di trasparenza e privacy

<p>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 109 in data 14.07.2021; ▪ Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvata dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 12 del 31.03.2022; ▪ Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n.162 del 28.10.2022. <p>Contenenti gli obiettivi strategici dell'Ente.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Performance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio finanziario 2022 (assegnazione delle risorse finanziarie) approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 22.04.2022; ▪ PEG – Piano Performance 2022 – 2023 – 2024, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 10.06.2022. ▪ Piano delle Azioni Positive 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 01.02.2022.

Note:

Link per la consultazione del Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024

<https://comune.magenta.mi.it/amm-trasparente/atti-general/dup-2022-2024/>

Link per la consultazione del Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025

<https://comune.magenta.mi.it/amm-trasparente/atti-general/dup-2023-2025/>

Link per la consultazione del Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024

<https://comune.magenta.mi.it/amm-trasparente/piano-esecutivo-di-gestione-e-piano-della-performance-2022-2023-2024>

Link per la consultazione delle Linee di mandato 2022-2027

<https://comune.magenta.mi.it/wp-content/uploads/2019/02/Allegato-A-linee-programmatiche-di-mandato.pdf>

Link per la consultazione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024

<https://comune.magenta.mi.it/amm-trasparente/benessere-organizzativo/>

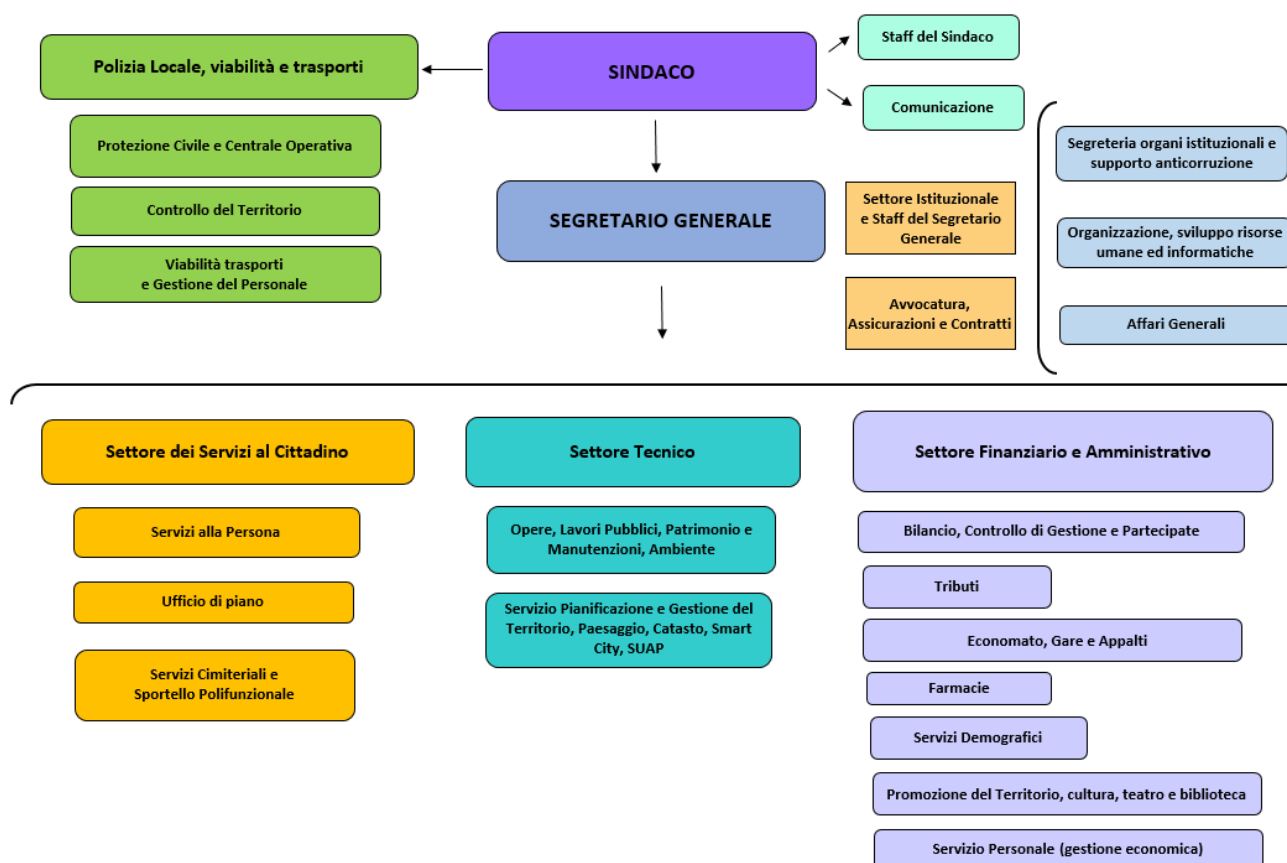
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Modello organizzativo dell'Ente

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Magenta si articola in n. 5 Settori, a capo dei quali vi sono figure dirigenziali:

■ Segretario Generale

1. SETTORE ISTITUZIONALE E STAFF DEL SEGRETARIO
2. SETTORE SERVIZI AL CITTADINO
3. SETTORE FINANZIARIO E AMMINISTRATIVO
4. SETTORE TECNICO
5. SETTORE POLIZIA LOCALE, VIABILITÀ E TRASPORTI



- Deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 03.07.2018, con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo della macrostruttura del Comune di Magenta e *s.m.i.*;
- Deliberazioni di Giunta Comunale:
 - n. 129 del 01.09.2020, con la quale è stata approvata una parziale modifica dell'assetto organizzativo dell'ente;
 - n. 150 del 01.10.2020, con la quale è stata approvata una parziale modifica dell'assetto organizzativo dell'Ente;

- n. 55 del 06.05.2021, con la quale si è provveduto alla modifica dell’assetto organizzativo dell’Ente e alla contestuale approvazione dei nuovi funzionigramma ed organigramma – revisione area delle posizioni organizzative – revisione del regolamento recante disciplina dei criteri generali di definizione dell’area delle posizioni organizzative – modifiche al Regolamento sull’ordinamento dei servizi e degli uffici;
- n. 153 del 18.10.2022 avente ad oggetto “Assetto organizzativo dell’Ente – determinazioni” con la quale è stato ridefinito l’assetto organizzativo dell’Ente nella configurazione di macro-struttura.

Dotazione organica

(approvata dalla Giunta Comunale in data 14.09.2022 con deliberazione n. 139)

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE	
Cat.	Programmazione relativa al Fabbisogno di Personale
B1	9
B3	19
C	66
D1	29
D3	5
Dirigenti	5 (3 unità a tempo indeterminato, 1 unità ex art. 110 D.Lgs 267/2000 e Segretario Generale con incarico dirigenziale)
TOTALE	133

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Riferimenti normativi

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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile all’interno delle pubbliche amministrazioni. Le esigenze di gestione e contenimento dell’emergenza sanitaria hanno potenziato e, talvolta imposto, il ricorso allo smart working come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

L'emergenza epidemiologica ha portato al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dalla legge 14, comma 1, delle Legge 124/2015, come modificato dall'art.263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020.

In base al citato art. 263 "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, anche dirigenziale, 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."

Ai sensi della disposizione di cui sopra, il POLA è un documento di programmazione organizzativa adottato dall'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, entro il 31 gennaio di ciascun anno – a partire dal 2021 – quale sezione del Piano della Performance.

Successivamente, l'art. 263 in esame è stato modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) su cui si attendono i decreti del Presidente della Repubblica con i quali sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani dallo stesso assorbiti, compreso quindi il POLA.

In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, 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", che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

In questa fase di trasformazione, in attesa di una disciplina più compiuta da parte della contrattazione collettiva, il lavoro agile è previsto solo nel rispetto delle seguenti condizioni:

a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;

- b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario (*Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*).

L'accordo di lavoro agile deve prevedere almeno:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i (*Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*).

Successivamente, la Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministero della Pubblica Amministrazione stabilisce che *“ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile”*. In un'ottica di flessibilità, le amministrazioni possono, dunque, equilibrare il rapporto lavoro agile-presenza secondo le proprie esigenze organizzative.

Da ultimo, con il DL 24 del 24 marzo 2022 cd. "Decreto Riaperture" è cessato lo stato di emergenza al 31 marzo 2022.

Il quadro sopra delineato sarà completato dalla disciplina in materia di lavoro agile che Aran e sindacati stanno elaborando nell'ambito del tavolo contrattuale in corso e che, al momento, vede aperto il confronto sui seguenti temi:

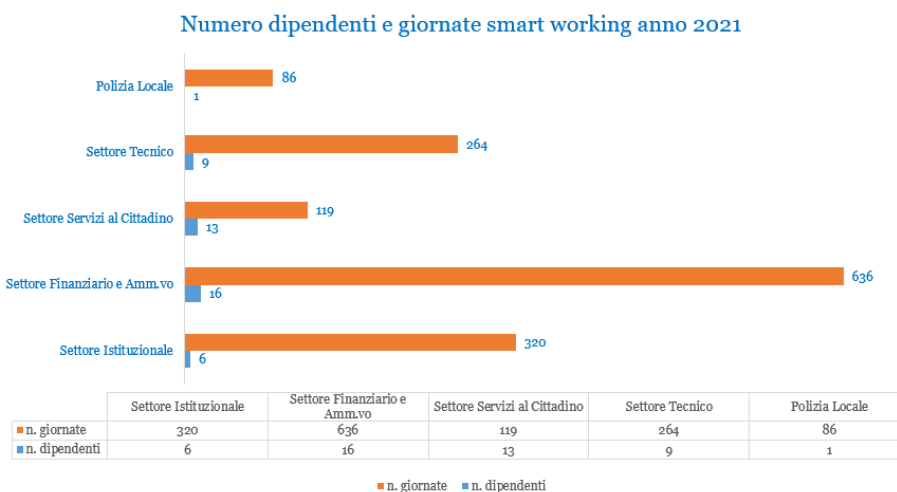
- la definizione di lavoro agile;
- l'accesso;
- l'accordo individuale;
- relazioni sindacali;
- fasce di contattabilità e disconnessione;
- trattamento economico.

▪ **Lo stato di attuazione del Lavoro Agile nel Comune di Magenta**

A seguito della sperimentazione del lavoro agile emergenziale, disciplinato ai sensi delle "Disposizioni organizzative urgenti per l'attivazione del "lavoro agile - emergenza (LAEM)" del Segretario Generale del 13.03.2020 così come modificate ed integrate in data 14.01.2022, il Comune di Magenta ha promosso un questionario relativo all'esperienza "lavoro agile" dei dipendenti i cui risultati potessero confluire nel PIAO e potessero essere utilizzati quale base per il consolidamento del lavoro agile quale strumento organizzativo ordinario, valutando positivamente i riflessi in tema di flessibilità, autonomia, responsabilizzazione e orientamento ai risultati che tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa necessariamente comportano, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nell'anno 2020, in seguito all'emergenza legata alla diffusione del virus COVID-19, l'Ente ha attivato il lavoro agile – emergenza (LAEM) **per i dipendenti le cui attività consentissero tale modalità lavorativa.**

Anche nell'anno 2021 circa il 60% dei dipendenti ha usufruito di tale modalità lavorativa.



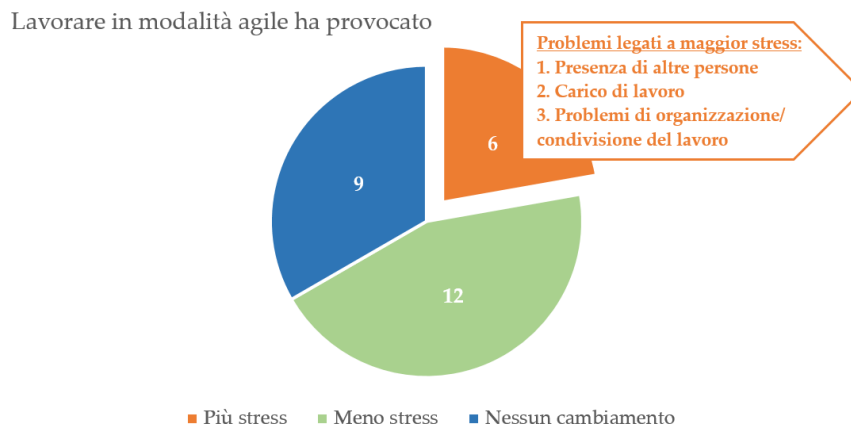
Sintesi monitoraggio esperienza "lavoro agile"

L'85% degli intervistati ha indicato di aver praticato la modalità lavorativa agile per **più di 1 mese**; il 30% dei dipendenti ha indicato di **continuare a praticare**, alla data dell'08.10.2021, il LAEM anche in maniera non continuativa.

Il 49% degli intervistati ha dichiarato di avere figli e il **78% ha indicato di essere riuscito a conciliare la gestione familiare con l'attività lavorativa senza difficoltà**.

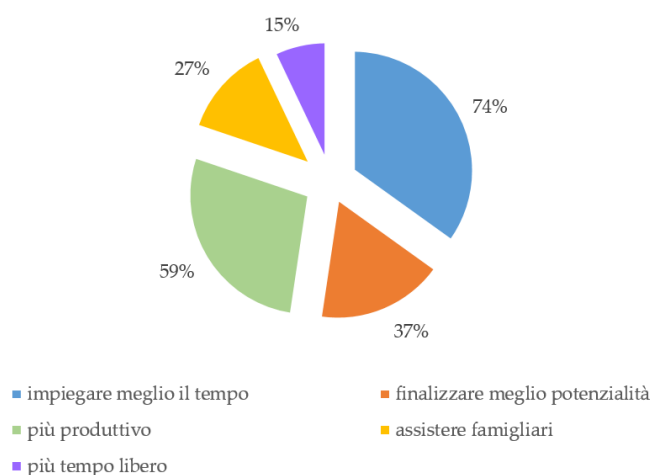
In merito all'esperienza di lavoro, alla motivazione, all'intensità lavorativa e ai fattori di stress eventualmente riscontrati: **per il 41% degli intervistati l'intensità è aumentata**, leggermente o notevolmente, mentre **per il 59% è rimasta invariata** rispetto alla modalità di lavoro in presenza in ufficio.

Il 74% dei dipendenti che hanno partecipato alla rilevazione **ha dichiarato di sentirsi più motivato** in modalità agile e il **44%** ha indicato che lavorare in modalità agile ha provocato **meno stress**.



Il 96% dei dipendenti che hanno partecipato alla rilevazione **ha valutato l'esperienza di lavoro agile soddisfacente o molto soddisfacente**, in particolare per un miglior impiego del tempo e per l'aver riscontrato maggiore produttività ed essere riusciti a finalizzare meglio le proprie potenzialità avendo, nel contempo, la possibilità di assistere in modo migliore i propri famigliari.

Lavorare in LAEM ha permesso di

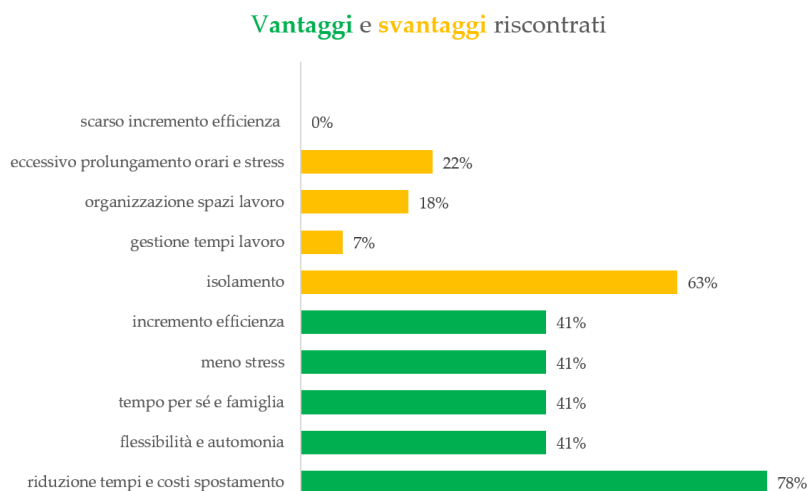


Per quanto riguarda il rapporto con i colleghi e l'interazione con colleghi, dirigenti o altri soggetti esterni all'Ente: il **55%** ha dichiarato che lavorare in modalità agile **non ha avuto alcun impatto sul rapporto con i colleghi**, il **30%** ritiene che l'**influenza** sia stata **positiva**, il **15%** ha percepito un'influenza **negativa**.

Alle domande relative ai **vantaggi** e agli **svantaggi** riscontrati dal punto di vista del benessere lavorativo e personale il **78%** degli intervistati ha riscontrato positivamente la **riduzione dei tempi e dei costi di spostamento**, una **maggiore flessibilità e autonomia** organizzativa con **incremento dell'efficienza lavorativa**, **minor stress** e **più tempo** da dedicare a sé e alla famiglia.

Il **63%** dei dipendenti ha invece riscontrato negativamente, sia dal punto di vista lavorativo che personale, l'**isolamento dal contesto lavorativo**, oltre che **eccessivo prolungamento degli orari** e stress (22%), difficoltà di **organizzazione degli spazi di lavoro** (18%).

L'85% dei dipendenti che ha partecipato alla compilazione dei questionari ha dichiarato di essere interessato a proseguire l'esperienza di lavoro in modalità agile/smart working.



Il 16 maggio 2022 è stato sottoscritto, con le Organizzazioni Sindacali, l'Accordo Sindacale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile con il quale è stato approvato l'Accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, redatto in coerenza con l'accordo sindacale.

Attualmente risultano stipulati n. 2 accordi individuali di lavoro agile.

▪ **Formazione**

Spesa per interventi formativi anno 2021:

€ 22.868,90*

**comprensiva di corsi che si concluderanno nell'anno 2022*

giornate formative anno 2021: n. 183

Stanziamento per interventi formativi anno 2022:

€ 23.057,71

Per quanto riguarda la formazione erogata nel corso dell'anno 2022 si riportano le aree tematiche principali dei corsi ai quali hanno potuto partecipare tutti i dipendenti comunali con accesso illimitato tramite la modalità webinar o video corsi registrati, per un totale di n. 192 giornate (dato aggiornato ad ottobre 2022):

▪ **Formazione obbligatoria**

- Anticorruzione
- Trasparenza e Privacy
- Codice di comportamento
- Sicurezza sul lavoro

▪ **Area amministrativa e finanziaria**

- Affari Generali e Segreteria (Pola e PIAO)
- Performance e risk management
- Conservazione documenti digitali
- Mercato elettronico e transizione digitale
- La gestione contabile dei fondi PNRR
- Contratti e appalti pubblici
- Tributi ed entrate locali (TARI, IMU)
- La Legge 241/1990, l'azione amministrativa e le sue regole
- PNRR e contratti pubblici
- L'affidamento del servizio legale e la gestione del contenzioso dell'Ente

▪ **Gestione del personale (canale tematico dedicato)**

- Procedure disciplinari
- Progressioni verticali
- Risorse decentrate e progressioni
- Disciplina del rapporto di lavoro
- La nuova ipotesi di contratto collettivo nazionale funzioni locali
- Spese per il personale: la disciplina della Corte dei Conti
- IRPEF, assegno unico, indennità di carica

- Certificazione Unica
 - Conto annuale
 - Permessi, assenze e congedi
 - Modello 770 – conguaglio previdenziale, fiscale e contributivo
 - Trattamento economico
 - Relazioni sindacali
 - Pari opportunità e pubblico impiego
 - Il reclutamento di personale per i Progetti di PNRR
- **Servizi Sociali e Servizi alla persona**
 - La coprogettazione nei rapporti tra enti locali ed enti del terzo settore
 - L’assegno unico e universale per i figli a carico
 - I Servizi alla persona tra codice dei contratti pubblici e codice del terzo settore
 - La concessione di contributi, patrocini e immobili alle forme associative
 - I rapporti contrattuali tra soggetti del terzo settore e pubbliche amministrazioni
 - Somministrazione vaccino (per il personale delle farmacie comunali)
 - Gli appalti secondo le regole del PNRR: linee guida e adempimenti per le nuove finalità sociali
- **Servizi demografici: anagrafe, stato civile, elettorale e leva**
 - Elettorale: elezioni amministrative e referendum
 - Acquisto cittadinanza del minore e tutele dell’ordinamento
 - I servizi demografici sono già nel futuro: dall’anagrafe nazionale, allo stato civile digitale fino ai nuovi servizi elettorali
 - Anagrafe: dallo sportello al back office. Tutti i procedimenti con l’avvento dell’ANPR
- **Area tecnica, Polizia Locale, Sicurezza e Viabilità**
 - Reato di polizia stradale, le responsabilità
 - Regime sanzionatorio degli abusi edilizi
 - Convenzioni urbanistiche
 - Bonus 110
 - Pianificazione, progettazione e gestione del verde pubblico (transizione ecologica)
 - Amianto: competenze, adempimenti, responsabilità e sanzioni
 - La bonifica dei siti contaminati
 - Titoli edilizi e convenzioni urbanistiche dopo le leggi di semplificazione
 - Il sub-appalto “libero” ai sensi della Legge 108/2021 e delle ulteriori novità in materia di sicurezza
 - Il RUP: ruolo, responsabilità e funzioni
 - Lo stato legittimo degli immobili
 - Il partenariato pubblico privato: linee guida e schemi contrattuali
 - Revisione e compensazione dei prezzi
 - PNRR: clausole di sostenibilità tra specifiche, requisiti di partecipazione, parametri di valutazione e di esecuzione

▪ **Fabbisogni formativi 2023**

La formazione è un investimento a lungo termine, una leva strategica che evidenzia l'importanza di una visione futura, favorendo i processi di cambiamento sia strutturale, sia dell'individuo e permettendo allineamenti delle competenze delle risorse umane con le esigenze organizzative.

L'attività di pianificazione concernente la formazione e l'aggiornamento del personale, attraverso un percorso che parte dalla rilevazione e dall'analisi dei fabbisogni formativi, raccoglie le indicazioni e le informazioni, avvalendosi dei Dirigenti quali referenti della formazione di ciascun Settore.

Al fine attivare, anche per l'anno 2023, un processo di apprendimento che permetta di sviluppare nuove competenze e favorire la condivisione di nuovi modelli organizzativi e comportamentali è stata effettuata una ricognizione sui fabbisogni formativi di ciascun Settore.

Nel mese di dicembre 2022 è stata avviata la rilevazione dei fabbisogni formativi sia di carattere trasversale, comune a tutti i Settori, sia specifico, relativo a singoli Settori/Servizi o particolari tematiche. La rilevazione è stata effettuata tramite la compilazione di un questionario inviato a tutti i Dirigenti, chiamati a verificare, per quanto di propria competenza, le necessità formative espresse dal personale dipendente.

Al fine di semplificare e uniformare la raccolta dei dati, il form è stato predisposto riportando liste di argomenti di interesse trasversale, riconducibili ad alcune aree di riferimento, e uno spazio libero per l'indicazione di ulteriori argomenti di carattere specialistico di interesse settoriale.

I risultati sintetici per area di interesse sono riportati di seguito:

▪ **Amministrativa**

- Accesso agli atti
- Appalti e contratti: supporto nella redazione degli atti
- Utilizzo Sintel – Mepa
- Organizzazione dei controlli interni
- Gestione documentale e fascicolazione
- Servizi legali e gestione del contenzioso
- PNRR: gestione, rendicontazione, monitoraggio, controlli

▪ **Digitale**

- Amministrazione digitale
- Transizione digitale
- Sicurezza informatica

- **Finanziaria e gestione del personale**

- Bilancio
- Contabilità
- Gestione Iva
- Tributi e Entrate locali
- Organismi partecipati: adempimenti enti locali
- Organizzazione del personale
- Determinazione fondo risorse decentrate
- Gestione paghe
- Pratiche previdenziali

- **Tecnica**

- Appalti e concessioni
- Funzioni e responsabilità del RUP
- L'esecuzione del contratto
- I procedimenti autorizzatori
- Novità introdotte nella semplificazione in edilizia e sulla rigenerazione in urbanistica
- Gestione del patrimonio
- La progettazione interna all'ente Pubblico (lavori, servizi e forniture)
- Verifica e validazione dei progetti di opere pubbliche

- **Welfare, sociale**

- Gestione palestre e impianti sportivi
- Gestione Sistema Unico Servizi Sociali (SIUSS)
- Gestione servizi cimiteriali

- **Demografici**

- **Sicurezza e Polizia Locale**

- Violazioni in materia edilizia
- Violazioni in materia ambientale
- Applicazione del contratto decentrato e gestione delle turnazioni

- **Comunicazione e relazioni con il pubblico**

- Potenziamento della formazione riservata ai dipendenti comunali attraverso corsi di alta formazione orientati al miglioramento dei servizi offerti al cittadino

Si registra, inoltre, una diffusa richiesta di attivazione di corsi inerenti le competenze gestionali ed organizzative all'interno dell'Ente quali leadership, lavoro di gruppo, gestione del tempo e lavoro per progetti.

3.3 Benessere organizzativo – Piano delle azioni positive 2022/2024

Il Comune di Magenta dando seguito alle indicazioni normative ha emanato i seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta 212 del 30.12.2020 di approvazione del “Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 01.02.2022 di approvazione del “Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024”;
- Determinazione Dirigenziale n. 429 del 28.05.2021 con la quale si è proceduto alla nomina dei Componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Magenta;
- Deliberazione n. 122 del 13.09.2021 con la quale la Giunta comunale ha approvato il nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Magenta.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 del Comune di Magenta, nasce come proseguimento del Piano di Azioni Positive 2021-2023, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli dalla normativa in vigore, anche a seguito di un'operazione di monitoraggio dello stato di attuazione dei contenuti e degli obiettivi previsti nel Piano del triennio precedente.

Il Piano, già nella precedente edizione, ha recepito le modifiche apportate al Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre “in progress”.

I singoli Dirigenti e le loro strutture sono responsabili del raggiungimento degli obiettivi specifici del Piano della Performance contenuti nel Piano triennale di azioni positive (Performance organizzativa di Area/settore).

▪ **Obiettivi**

Proseguendo con quanto individuato nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, la proposta del Piano 2022-2024 riprende i seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Pari Opportunità
- Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
- Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la Legge n. 81/2017 che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Magenta applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Partendo dai feedback ricevuti in merito alla sperimentazione del lavoro agile avviato negli anni precedenti in concomitanza con l'emergenza epidemiologica legata alla diffusione del virus Covid-19 su circa 60 dipendenti l'obiettivo per il triennio 2022-2024 è quello di estendere gradualmente, anche nelle more dell'approvazione del PIAO, tale modalità di lavoro

all'interno dell'organizzazione tramite accordi di lavoro individuali stipulati dando priorità alle richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate da specifiche categorie di lavoratori e che tengano conto di quanto previsto dal D.M. 8 ottobre 2021 e cioè:

- lo svolgimento del lavoro agile pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi verso gli utenti;
- non sussistano situazioni di lavoro arretrato ovvero, se le stesse siano presenti, sia adottato un piano di smaltimento.

Tutto quanto sopra riportato in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il continuo investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze saranno definiti piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dovrà essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire ai dipendenti di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione, anche per il triennio 2022-2024, sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai Dirigenti, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Grazie anche all'avvio del nuovo sito intranet sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Si lavorerà per costruire una mappa delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le soft skill sono sempre più preziose. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permetterà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Nel prossimo triennio si procederà ad un'analisi dello strumento e della procedura per effettuare una indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

N° PROGETTO/AZIONE	1
Titolo	SMART WORKING: ANALISI DEL CONTESTO E DEFINIZIONE DI ACCORDI INDIVIDUALI
Destinatari	Potenzialmente tutti i dipendenti
Obiettivo	Applicare l'estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata in concomitanza con l'emergenza epidemiologica, attraverso la definizione di accordi individuali
Descrizione dell'azione	<p>Condizioni per definire l'accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lo svolgimento del lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi verso gli utenti; - non devono sussistere situazioni di lavoro arretrato ovvero, se le stesse sono presenti, deve essere stato adottato un piano di smaltimento dello stesso. <p>Principi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) definizione di specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) modalità e tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; 3) modalità e criteri di misurazione della prestazione.
Attori	Servizio Risorse Umane, Dirigenti, dipendenti
Tempi	2022 - 2024

N° PROGETTO/AZIONE	2
Titolo	PROMOZIONE DELLA CULTURA DI PARI OPPORTUNITÁ
Destinatari	Dirigenti, tutti i dipendenti
Obiettivo	Utilizzare gli strumenti organizzativi per promuovere un contesto culturale favorevole alla promozione delle pari opportunità.
Descrizione dell'azione	<p>Attuare il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità, non enfatizzando "l'attenzione alle donne", ma focalizzandosi "sull'attenzione all'organizzazione" che comprende donne e uomini.</p> <p>Promuovere l'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro</p> <p>Organizzare incontri di sensibilizzazione e di formazione, 1 per ogni anno di validità del presente piano (ad esempio, diritto di famiglia e responsabilità familiari, tutela della maternità) anche mediante l'utilizzo di webinar.</p>
Attori	Servizio Risorse Umane, Dirigenti, dipendenti
Tempi	2022 - 2024

N° PROGETTO/AZIONE	3
Titolo	IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: PROMOZIONE E SVILUPPO
Destinatari	Dirigenti, tutti i dipendenti
Obiettivo	Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.
Descrizione dell'azione	L'azione si sviluppa in sotto azioni: 1) STAFF TRAINING: Proposta di percorsi formativi e laboratori rivolti a Dirigenti sulle competenze relazionali e manageriali per implementare comportamenti e azioni mirati al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzativa, alla fiducia e verso maggiore capacità di delega e orientamento ai risultati. Avvio di percorsi di formazione e coaching organizzativo rivolti a Dirigenti. 2) COMUNICARE IL SISTEMA BENESSERE: utilizzo del nuovo sito intranet quale strumento performante di comunicazione per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi e le tematiche del benessere organizzativo, mettere in evidenza cambiamenti normativi ed interni, promuovere il Piano di Azioni Positive dell'Ente, raggiungendo livelli di efficienza ed efficacia e trasmettendo un senso di attenzione ed importanza nei confronti di tutti i dipendenti
Attori	Servizio Risorse Umane, Dirigenti, dipendenti
Tempi	2022 - 2024

N° PROGETTO/AZIONE	4
Titolo	CONSULENZA E SUPPORTO SPECIALISTICO ALLE SITUAZIONI DI NECESSITÀ DEI DIPENDENTI
Destinatari	Dirigenti, tutti i dipendenti
Obiettivo	Apertura dei servizi specifici, comunali o esterni, ai dipendenti (es. Sportello pari opportunità e servizi collegati)
Descrizione dell'azione	Tale attività consentirà di formulare, dopo approfondita analisi della domanda, proposte e pareri finalizzati all'attuazione di strategie di intervento per la rimozione delle criticità lamentate.
Attori	Servizio Risorse Umane, Dirigenti, dipendenti
Tempi	2022 - 2024

N° PROGETTO/AZIONE	5
Titolo	SVILUPPO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE CAPACITÀ PROFESSIONALI
Destinatari	Dirigenti, tutti i dipendenti
Obiettivo	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti
Descrizione dell'azione	<p>Formazione: garantire un adeguato aggiornamento di tutto il personale dipendente, dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità, con le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - programmare attività di formazione, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale; - organizzare corsi di formazione sulle tematiche che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano di tutti i dipendenti in ciascun settore.
Attori	Servizio Risorse Umane, Dirigenti, dipendenti
Tempi	2022 - 2024

N° PROGETTO/AZIONE	6
Titolo	CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA
Destinatari	Dirigenti, tutti i dipendenti
Obiettivo	Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione
Descrizione dell'azione	Promuovere iniziative formative e sostenere proposte avanzate da altre strutture organizzative nell'ambito della sensibilizzazione contro la violenza di genere e sull'antidiscriminazione
Attori	Dirigenti, dipendenti
Tempi	2022 - 2024

N° PROGETTO/AZIONE	7
Titolo	TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO
Destinatari	Dirigenti, tutti i dipendenti
Obiettivo	Attuare le misure necessarie per garantire sicurezza nei luoghi di lavoro utilizzandoli per valutare eventuali interventi rivolti a migliorare il benessere organizzativo.
Descrizione dell'azione	Attuare interventi rivolti a migliorare il benessere organizzativo, attraverso la creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità di lavoro, all'assenza di discriminazioni e all'effettiva realizzazione del lavoratore e della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, valutando anche il rischio stress lavoro correlato
Attori	Medico Competente, RLS, Dirigenti, dipendenti
Tempi	2022 - 2024

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Deliberazioni di Giunta Comunale: <ul style="list-style-type: none">▪ n. 31 dell'08.03.2022 avente ad oggetto "Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024";▪ n. 114 del 26.07.2022 avente ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 – primo aggiornamento"▪ n. 139 del 14.09.2022 avente ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 – secondo aggiornamento";▪ n. 161 del 28.10.2022 avente ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025 – approvazione".
---	--

Allegato A)

Deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 14.09.2022 avente ad oggetto “Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 – secondo aggiornamento”

COMUNE DI MAGENTA	Allegato A	
ANNO	2022	
POPOLAZIONE (abitanti)	24.000	
CLASSE	F	
VALORE SOGLIA	27,00%	
SPESA PERSONALE	5.086.194,17 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	24.739.693,09 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	20,56%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	1.593.522,96 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	19,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	961.902,14 €	
Resti assunzionali	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le 'facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	961.902,14 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	
	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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	

Allegato B)

Deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 14.09.2022 avente ad oggetto “Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 – secondo aggiornamento”

ALLEGATO B								
Tab.1								
tra	e		Classe					
-	999	abitanti	A	29,50%				
1.000	1.999	abitanti	B	28,60%				
2.000	2.999	abitanti	C	27,60%				
3.000	4.999	abitanti	D	27,20%				
5.000	9.999	abitanti	E	26,90%				
10.000	59.999	abitanti	F	27,00%				
60.000	249.999	abitanti	G	27,60%				
250.000	1.499.999	abitanti	H	28,80%				
1.500.000		abitanti	I	25,30%				
Tab.2								
Fascie demografiche				2020	2021	2022	2023	2024
Classe	tra	e						
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Allegato C)

Deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 14.09.2022 avente ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 – secondo aggiornamento"

Allegato C											
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024											
2022											
profilo	categoria	settore	tipologia contratto	tempo determinato/indeterminato	tabellare	Indennità di vigilanza	cpdel	inadel	rateo fondo	TOTALE	Modalità assunzione
tecnico	dirigente	tecnico	tempo pieno	determinato	39.979,32		9.515,08	1.151,40		50.645,80	Art. 110 D. Lgs n. 267 del 2000
vigilanza	D	Settore Polizia	tempo pieno	indeterminato	23.980,09	1.110,84	5.707,26	690,63	4.874,28	36.363,10	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite - Indizione selezione pubblica
specialista	D	Settore Tecnico	tempo pieno	determinato	23.980,09		5.707,26	690,63	4.874,28	35.252,26	Art. 110 D. Lgs n. 267 del 2000
sociale specialista	D	Servizi al cittadino	tempo pieno	determinato	23.980,09		5.707,26	690,63	4.874,28	35.252,26	Art. 110 D. Lgs n. 267 del 2000
specialista	D	Finanziario e Amministrativo	tempo pieno	indeterminato	23.980,09		5.707,26	690,63	4.874,28	35.252,26	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite - Indizione selezione pubblica
amministrativo	C	Settore Istituzionale e Staff Segretario	tempo pieno	determinato	22.039,41		5.245,38	634,73	4.874,28	32.793,80	Art. 90 D. Lgs n. 267 del 2000
amministrativo	C	Finanziario e Amministrativo	tempo pieno	indeterminato	22.039,41		5.245,38	634,73	4.874,28	32.793,80	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite - Indizione selezione pubblica
tecnico	C	Tecnico	tempo pieno	indeterminato	22.039,41		5.245,38	634,73	4.874,28	32.793,80	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite - Indizione selezione pubblica
commesso	B3	Finanziario e Amministrativo	tempo pieno	determinato						8.139,80	Contratto di somministrazione temporanea lavoro
amministrativo	C	Servizi al cittadino	tempo pieno	indeterminato	22.039,41		5.245,38	634,73	4.874,28	32.793,80	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite - Indizione selezione pubblica

SEZIONE 4 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il presente Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022-2024 costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito: PIAO), introdotto nel quadro normativo nazionale con D.L. 9 giugno 2021, n. 80 Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 6 agosto 2021, n. 113.

L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'Ente.

Si è tenuto conto delle indicazioni fornite dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che, in data 12 gennaio 2022, ha deliberato di rinviare una tantum la data per l'approvazione del PTPCT, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, al 30 aprile 2022, proprio in ragione della situazione sopra descritta.

Le tecniche di redazione del presente Piano sono state modificate – rispetto agli anni precedenti – al fine di aderire concretamente e con spirito innovativo al preciso intendimento, espresso dal legislatore e confermato da ANAC, di semplificare ed uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo in materia oggi ancora estremamente dinamico.

Esattamente con questi termini si è espressa l'Autorità nel Vademecum Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio ANAC in data 2 febbraio 2022, al quale questa Amministrazione ha fatto riferimento nel recepire le indicazioni operative utili a costruire un documento organico e sinergico rispetto agli altri Piani destinati a confluire nel PIAO.

In primo luogo è stata colta l'opportunità di valorizzare un percorso già intrapreso nella analisi dei processi di competenza e della costruzione del sistema di misurazione e valutazione del rischio, con particolare riferimento al coordinamento tra PTPCT e Piano della performance.

Si segnala che, al fine di acquisire tutti gli elementi utili all'aggiornamento del PTPCT attivando un efficace processo partecipativo, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) ha richiesto il contributo di tutti gli stakeholder attraverso un avviso pubblicato sul sito istituzionale. Non sono pervenuti contributi o osservazioni.

Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022 – 2024

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 si basa sulle realizzazioni dei precedenti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (in acronimo: P.T.P.C.) 2020-2022 e 2021-2023 e ne costituisce il naturale proseguimento e implementazione, in quanto strumento di gestione professionale del rischio "a scorrimento". In particolare, esso ne conferma l'impianto normativo e l'intera struttura.

Il Piano 2022-2024 tiene conto della messa in esercizio, delle risultanze derivanti dal puntuale monitoraggio delle misure di contrasto previste e attuate nel 2021, della relazione finale conclusiva sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione pubblicata nel sito istituzionale del Comune – apposita sezione Amministrazione trasparente nonché delle indicazioni di A.N.A.C. degli ultimi anni, con particolare riferimento al "*Piano Nazionale Anticorruzione 2016*", approvato con sua deliberazione 03/08/2016, n. 831, che prevede specifiche novità in materia di trasparenza dell'attività della pubblica amministrazione e rafforza il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) quali soggetti titolari della predisposizione e proposta del P.T.P.C. all'organo di governo, ossia, ai fini che qui interessano, alla Giunta comunale.

I contenuti della parte generale del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con deliberazione 13/11/2019, n. 1064, sono orientati a rivedere, consolidare e integrare in un unico provvedimento tutte le indicazioni e gli orientamenti maturati nel corso del tempo dall'Autorità e che sono stati oggetto di specifici provvedimenti di regolamentazione o indirizzo. A.N.A.C. afferma espressamente che "*il PNA 2019, assorbe e supera tutte le parti generali dei precedenti Piani e relativi aggiornamenti, lasciando invece in vigore tutte le parti speciali che si sono succedute nel*

tempo”.

Nel corso del 2020 A.N.A.C. non ha provveduto ad approvare l’aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, talché il presente sistema di gestione professionale del rischio da corruzione è elaborato e predisposto sulla base del PNA attualmente disponibile **nonché sul documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”, approvato dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022.**

Il P.T.P.C. 2022-2023-2024 conferma e valorizza il coinvolgimento degli organismi indipendenti di valutazione (O.I.V.) o assimilati (Nucleo di Valutazione, come nel caso del Comune di Magenta), cui sono state attribuite funzioni sempre più rilevanti nel sistema di gestione della *performance*, della trasparenza e della coerenza tra misure di gestione professionale del rischio da corruzione (impropriamente definite “*misure anticorruzione*”) e misure di miglioramento della funzionalità e dell’efficienza delle pubbliche amministrazioni.

Il Piano Anticorruzione 2023-2025 sarà redatto in coerenza con Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell’Anac il 16 novembre 2022.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<ul style="list-style-type: none">▪ Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 28.04.2022.
---	---

Link per la consultazione del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e della tabella degli obblighi di pubblicazione
<https://comune.magenta.mi.it/amm-trasparente/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>

TITOLO I
PRINCIPI GENERALI

CAPO I
OGGETTO DEL PIANO

Art. 1 – Finalità e contenuti del Piano

Art. 2 – Riferimenti normativi

Art. 3 – Approvazione del PTPC e aggiornamento annuale

CAPO II
*I SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE*

Art. 4 – Il Responsabile per la prevenzione della corruzione – poteri e compiti

Art. 5 – Altri soggetti destinati alla prevenzione e loro compiti

Art. 6 – Atti organizzativi del R.P.C.T.

CAPO III
PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO

Art. 7 – Predisposizione, aggiornamento e monitoraggio PTPCT 2022

TITOLO II
LA GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

CAPO I
CONTENUTI DEL PIANO

Art. 8 – Le fasi del PTPCT

Fase 1 L'analisi del contesto

Fase 2 La mappatura dei processi e l'individuazione delle aree di rischio

- Fase 3 **La valutazione del rischio**
- Fase 4 **Il trattamento del rischio**
-
- Azione A **Le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio**
- Azione B **La trasparenza e la tutela della riservatezza**
- Azione C **La formazione del personale**
- Azione D **Codice di comportamento e mappatura dei doveri di comportamento**
- Azione E **Le previsioni per le società e gli enti di diritto privato partecipati e controllati**
- Azione F **L'integrazione con gli strumenti di programmazione e di valutazione**
- Azione G **Le direttive**
- Azione H **Il regolamento comunale sul conferimento degli incarichi extra ufficio**
- Azione I **Le segnalazioni da parte del personale (c.d. whistleblower) e le connesse tutele**
- Azione J **Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse**
- Azione K **Attività successiva alla cessazione del servizio (*pantouflage*)**
- Azione L **Misure antiriciclaggio**
- Azione M **L'organizzazione del lavoro**
-
- Fase 5 **Il controllo sull'attuazione del piano**

Art. 9 – Responsabilità e sanzioni

TITOLO III
NORME TRANSITORIE E FINALI

CAPO I
ENTRATA IN VIGORE

Art. 10 – Efficacia del Piano

Art. 11 – Disposizioni transitorie e finali e allegati

Come per la redazione del PTPC 2021-2023, anche per l'aggiornamento del Piano 2022-2024 il Comune di Magenta ha deciso di aderire alla metodologia di valutazione del rischio elaborata da Anci nel quaderno n. 20 "Programma Nazionale anticorruzione 2019 – approfondimenti delle novità di interesse per gli enti locali" elaborata sulla base delle indicazioni definite da ANAC nell'allegato 1 del PNA 2019.

Nella metodologia utilizzata, l'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che l'evento inauspicato si realizzi e sull'intensità delle conseguenze indesiderate che esso produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del suo livello (misurazione e valutazione).

Con riferimento **all'indicatore di probabilità** sono state individuate nove variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso.

Con riferimento **all'indicatore di impatto** sono state individuate quattro variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso.

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente, mettendo il tutto a sistema coerente e consistente

Probabilità	Impatto	Livello di rischio
alto	alto	rischio alto
alto	medio	rischio critico
medio	alto	
alto	basso	rischio medio
medio	medio	
basso	alto	
medio	basso	rischio basso
basso	medio	
basso	basso	rischio minimo

Nella valutazione dei singoli rischi corruttivi si è tenuto conto anche dei dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione, nonché delle segnalazioni pervenute tramite la procedura di *whistleblowing*, ma anche di quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità.

Aggiornamento misure in relazione alle procedure selettive previste nel 2022 e nel 2023

RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Processo/Fase RECLUTAMENTO TRAMITE CONCORSO PUBBLICO / SELEZIONE PUBBLICA / AVVISO DI MOBILITA' DA ALTRE P.A.		
Fattori abilitanti - Valutazione rischio		
DISCREZIONALITA' (ambito normato in misura poco significativa da leggi/regolamenti)		Medio
COMPLESSITA' (articolazione del procedimento in un numero significativo di fasi endoprocedimentali)		Alto
BASSO NUMERO DI DIPENDENTI COINVOLTI nelle varie fasi del procedimento (rischio alto se numero inferiore o uguale a 2)		Medio
PRESENZA DI RILEVANTI INTERESSI ESTERNI, ANCHE ECONOMICI		Alto
ASSENZA DI CONTROLLI STRUTTURATI ALMENO A CAMPIONE		Medio
CARENZA DI COMPETENZE SPECIFICHE DA PARTE DEL PERSONALE		Medio
COMPLESSITA' GIURIDICA E SCARSA CHIAREZZA DELLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO		Medio
MANCATA APPLICAZIONE DELLA ROTAZIONE INTERNA NEGLI ULTIMI 5 ANNI		Medio
QUALIFICAZIONE PREVALENTE DI RISCHIO (ALTO/MEDIO-ALTO/MEDIO/MEDIO-BASSO/BASSO)		Medio
RISCHIO RESIDUO (ALTO/MEDIO-ALTO/MEDIO/MEDIO-BASSO/BASSO)		Medio
Attività	Rischi	Misure
Definizione del profilo necessario alle esigenze istituzionali e del numero di unità di personale da assumere	Incoerenza con le necessità dell'Amministrazione	Programmazione delle assunzioni in funzione delle politiche e degli obiettivi dell'Amministrazione, in ottemperanza al Regolamento sull'Ordinamento Servizi e degli Uffici. Il provvedimento di indizione di concorso, ovvero l'emanazione dell'avviso di selezione, devono contenere l'espressa indicazione che i requisiti di partecipazione richiesti corrispondano ai requisiti di professionalità necessari al perseguimento delle politiche e degli obiettivi dell'ente, recepiti negli atti di programmazione pluriennale ed annuale sul fabbisogno del personale.
Definizione requisiti di ammissione	Richiesta titoli di studio o requisiti specifici non giustificati dalla posizione da ricoprire	Nel caso in cui vengano richiesti requisiti specifici ulteriori, il provvedimento di indizione del concorso ovvero l'avviso di selezione devono espressamente motivare tale richiesta, con l'enunciazione delle ragioni connesse alla funzione o ai compiti insiti nella posizione da ricoprire e delle particolari esigenze istituzionali da soddisfare.

Attività	Rischi	Misure
Nomina commissione - scelta dei componenti	Ridotta imparzialità per rapporti di parentela/affinità con i candidati o di conflitti di interesse con i candidati. Incompatibilità dei componenti per cariche politiche e/o sindacali ricoperte	Acquisizione di dichiarazione dei componenti in ordine alla insussistenza di cause ostative; attività di consulenza e controllo a livello centrale da parte del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane. Per i concorsi per assunzioni a tempo indeterminato si prevede che le commissioni non possano essere composte da più di due unità di personale appartenenti allo stesso Settore e che eventuali eccezioni debbano essere adeguatamente motivate.
Determinazione dei criteri di valutazione	Favoreggiamento di alcuni candidati rispetto ad altri	Consegna ai componenti della commissione di concorso pubblico di vademecum circa gli adempimenti a carico dell'istituzione, con particolare riferimento alla adozione dei criteri di valutazione in sede di prima seduta.
Espletamento prove concorsuali	Disparità di informazione tra i concorrenti; conoscibilità da parte di alcuni del contenuto delle prove	Pubblicazione sul sito istituzionale di tutti i chiarimenti richiesti di interesse generale, con le relative risposte; mantenimento dei fotocopiatori fuori rete nel momento in cui sono utilizzati per la copia dei quesiti.
Valutazione prove concorsuali	Alterazione e/o violazione dell'anonimato	Individuazione di un responsabile di custodia e conservazione degli elaborati in cassaforte, durante il periodo di non utilizzo dei medesimi fino alla conclusione dei lavori della Commissione.

Piano triennale ICT 2020-2022 del Comune di Magenta

Il “Piano triennale per l’informatica 2020-2022” del Comune di Magenta è predisposto in applicazione del D.Lgs. 82/2005 (CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale) e successive modifiche e integrazioni e del Piano triennale per l’Informatica 2020/2022 stilato da AGID (Agenzia per l’Italia Digitale) ed approvato con DPCM 20 luglio 2020, documento, quest’ultimo, propedeutico alla predisposizione di atti conseguenti da parte di tutti gli Enti della Pubblica Amministrazione.

Il lungo iter normativo ha affinato il percorso di transizione digitale della P.A. introducendo graduali adempimenti e prassi che hanno avuto una sempre maggiore incidenza sull’attività amministrativa per migliorarne l’efficienza in coerenza con gli obiettivi normativi italiani ed europei inerenti non solo il mercato unico di beni e servizi ma anche l’esigenza di sviluppare un’armonica crescita sociale basata sulla cittadinanza digitale.

Vi è la consapevolezza che la trasformazione digitale sarà epocale ed al pari di quella ecologica inciderà profondamente sulla nostra contemporaneità determinando nuove interazioni sociali, economiche e produttive.

Essa, però, nella sua delicata prima fase evolutiva, necessita di una adeguata capacità di governo e pianificazione affinché l’innovazione digitale rappresenti un valore aggiunto e non venga percepita da cittadini e imprese come un limite gestionale.

Per questo, il “Recovery and Resilience Plan” della Commissione Europea, atto fondamentale per la rinascita dopo la pandemia - declinato in Italia “PPNR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, si pone tra gli obiettivi fondamentali la trasformazione digitale di tutti gli ambiti sociali chiamando l’amministrazione pubblica a fungere da traino determinante (*vedi modello guida Commissione Europea 21 dicembre 2020*).

L’attuale declinazione negli atti preparatori governativi al predetto Piano, depositati per l’approvazione in Parlamento, indicano tale obiettivo nella missione 1) denominata “Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura” che si prefigge “l’innovazione del Paese in chiave digitale, grazie alla quale innescare un vero e proprio cambiamento strutturale” che coinvolge ampi settori di intervento tra cui proprio la digitalizzazione e modernizzazione della pubblica amministrazione.

Ciò attraverso:

- investimenti in infrastrutture digitali e cyber security
- investimenti in dotazione infrastrutturali per garantire l’interoperabilità e la condivisione di informazione tra le PA
- investimenti per lo sviluppo di servizi digitali in favore dei cittadini e delle imprese al fine di migliorare l’efficienza della pubblica amministrazione, in particolare investendo nelle competenze dei dipendenti pubblici, accelerando la digitalizzazione e aumentando l’efficienza e la qualità dei servizi pubblici locali come da Raccomandazione del Consiglio

del 9 luglio 2019 sul PNR programma nazionale di riforma 2019 dell'Italia che di seguito si riporta: *“24. Accrescere l'efficienza della pubblica amministrazione italiana e la sua capacità di rispondere alle esigenze delle imprese avrebbe un impatto positivo sul contesto imprenditoriale e sugli investimenti, così come sulla capacità delle imprese di sfruttare le opportunità di innovazione. Nel 2015 è stata adottata un'ampia legge delega di riforma della pubblica amministrazione che ha affrontato gran parte delle fonti di inefficienza, quali la lunghezza e la complessità delle procedure, la mancanza di trasparenza, la gestione inefficace del pubblico impiego, la gestione inefficiente delle imprese di proprietà pubblica e la scarsa digitalizzazione. Alla fine del 2017 la riforma era stata attuata per la maggior parte e l'applicazione è in corso, con il sostegno della nuova legge «Concretezza». Tuttavia, la pianificazione incoerente, le scarse risorse finanziarie e l'insufficiente coordinamento stanno ritardando l'attuazione dei servizi pubblici digitali in settori fondamentali che contribuirebbero a ridurre la complessità e ad aumentare la trasparenza, come quello dei sistemi di pagamento online. L'elevata età media dei dipendenti pubblici e il basso livello medio delle loro competenze digitali rallentano ulteriormente il processo. Eppure, quando obiettivi chiari si combinano a un'applicazione efficace, i risultati sono evidenti, come nel caso del rapido sviluppo del mercato elettronico della pubblica amministrazione e della fatturazione elettronica. La riforma della pubblica amministrazione del 2015 prevedeva anche un nuovo quadro di riforma della gestione dei servizi pubblici locali. A novembre 2016 la Corte Costituzionale italiana ha tuttavia dichiarato l'incostituzionalità della procedura seguita per l'adozione di diversi decreti legislativi, compreso quello in materia di servizi pubblici locali. Occorre pertanto una nuova iniziativa legislativa per promuovere l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici locali, che includa l'attribuzione di priorità alle procedure di gara concorrenziali rispetto alle attribuzioni interne o alle sovvenzioni dirette.”*

In sintesi, si ravvede l'esigenza di un'accelerazione dei processi di Digitalizzazione e Innovazione di tutti gli apparati dello Stato come asse prioritario di intervento allo scopo di rendere più efficienti e tempestivi i servizi.

È indubbio che la trasformazione digitale sia un processo complesso per qualsiasi istituzione pubblica (e privata), poiché essa riguarda importanti cambiamenti nell'organizzazione e nei processi gestionali dovendo interessare, quindi, sia processi progettuali e strutturali, sia il coinvolgimento di persone, per le quali dovranno essere attivati percorsi di trasformazione culturale e concettuali nonché di riqualificazione delle azioni e di acquisizione di nuove competenze, affinché la digitalizzazione possa determinare davvero cambiamenti positivi e permanenti.

Fondamentale, altresì, sarà il coinvolgimento dei cittadini e delle imprese nell'ambito di una cittadinanza attiva digitale che trasformi in opportunità le difficoltà e consenta una reale “connettività sociale” ai servizi digitali.

La sfida è alta ma si inserisce in un ambito di trasformazione già esistente nel Comune di Magenta, così come espresso nella ricognizione “Assesstement stato di attuazione transizione al digitale 2019/2021”, effettuata dal Settore Istituzionale – Servizio Informatico, richiedente però adeguamenti ed ammodernamenti in coerenza con quelli ben definiti nel nuovo piano d'informatizzazione AGID 2020/2022.

Bisogna, quindi, proseguire sulla strada intrapresa potenziando gli sforzi e verificando i risultati con una visione olistica in grado di cogliere i risultati sia nella loro immediatezza generale sia quale frutto di una validazione di dettaglio in corso d'opera.

La transizione digitale è un processo complesso ma necessario che, se inclusivo, racchiude in sé enormi potenzialità per una ritrovata efficienza della pubblica amministrazione ed una rinnovata trasparenza dell'azione amministrativa che rafforzando la responsabilità (accountability) dei soggetti e degli operatori pubblici favorisca impatti socio economici positivi per il territorio e l'economia.

Comune di Magenta – “transizione digitale 2020/2022”

In questi anni, a decorrere dal “Codice dell'Amministrazione Digitale”, si sono susseguite disposizioni normative da cui sono derivati adempimenti attuativi a tutti i livelli territoriali della pubblica amministrazione. I piani triennali per l'informatica ne hanno definito gli obiettivi e la verifica dei risultati (“Piano 2017-2019 - DPCM 31 luglio 2017”, “Piano 2019-2021 - DPCM 21 febbraio 2019” e “Piano 2020-2022 DPCM 20 luglio 2020”).

Il Comune di Magenta, così come gli altri Comuni italiani, si è adeguato ed attrezzato al raggiungimento prefissato dai diversi piani, così come meglio indicato nel capitolo “*stato attuale*”, e con il presente piano prosegue nello sviluppo del profondo processo di trasformazione digitale in atto per conformarlo agli obiettivi nazionali che si prefiggono di incidere in modo considerevole sull'attività amministrativa e sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini ed alle imprese, sia per metodologia lavorativa sia per le modalità di accesso e fruizione.

Innanzitutto a tale inevitabile modernizzazione è necessario definire un quadro operativo che, pur uniformandosi a norme e direttive, si sostanzia per dare attuazione peculiare all'innovazione digitale conformandola alla specificità gestionale dell'Ente, alle linee di indirizzo politico istituzionale ed alla obbligatoria funzione pubblica.

Il processo di trasformazione in atto si caratterizzerà, quindi, non solo per gli aspetti tecnologici ma per la determinazione di un' incisiva semplificazione degli adempimenti e dei procedimenti pubblici che abbiano come finalità il miglioramento non solo dell'efficienza amministrativa ma, allo stesso tempo, dell'agevolazione di accesso ai servizi da parte di cittadini e imprese, nonché della riduzione dei tempi nell'erogazione dei servizi stessi, senza tralasciare i risparmi economici che da ciò dovranno derivare, reperendo così risorse utili ad implementare servizi ed attività dell'Ente.

Le direttrici delle azioni previste nel nuovo Piano nazionale 2020-2022 sono puntuali e prefissate e si snodano verso una maggiore accessibilità informatica, non generica ma con elementi innovativi di misurazione dei risultati, consapevoli che tale funzione è acquisire culturalmente nel metodo gestionale come frutto di una sistematica azione di monitoraggio.

Il piano stesso 2020/2022 nella sua struttura attuativa individua i soggetti protagonisti della transizione digitale nonché le fasi ed i tempi attuativi, a partire dall'interoperabilità e dalla sicurezza informatica definendo:

- il contesto normativo e strategico

- obiettivi prefissati e risultati attesi
- competenze degli Enti istituzionali deputati al progetto di trasformazione digitale (a partire dall'AGID)
- le azioni degli altri enti della Pubblica Amministrazione

Peraltro, l'emergenza COVID 19 ha rappresentato certamente una tragedia ed un ostacolo, ma nel contempo un'opportunità di trasformazione dovuta proprio al contestuale stato di necessità. Si pensi alla diffusione del Lavoro Agile che ha posto problematiche connesse allo sviluppo della connettività e della sicurezza informatica, ma anche la necessità di ripensare l'organizzazione dei processi e reinterpretare la dicotomia presenza/produttività con finalità riorganizzative e di risparmio, senza perdere di vista l'esigenza di erogare servizi ottimali e funzionali allo sviluppo del territorio con modalità:

- digitali e mobili
- inclusivi ed accessibili con Spid
- integrati ed interoperabili
- sicuri

Lo scenario in prospettiva, quindi, presuppone una profonda rivisitazione delle attività, delle professionalità, delle responsabilità e delle competenze: un passaggio obbligato, pena il mantenimento di un vetusto status quo ed il venir meno alla funzione demandata dalla Stato in materia di trasformazione digitale.

È questo un passaggio fondamentale per raggiungere l'obiettivo di migliorare l'accesso on line ai servizi e ai beni da parte dei cittadini e delle imprese al fine di una crescita sociale ed economica. Il presente piano triennale prende atto di tale esigenza attuativa e definisce nuovi coerenti obiettivi gestionali quali l'accessibilità ai servizi comunali tramite SPID, l'ulteriore attivazione di procedure d'incasso tramite la piattaforma nazionale PagoPA, la possibilità di accedere ai servizi tramite l'app IO; obiettivi, questi, che con il consolidamento di quelli attuati con i piani precedenti ed agli stessi integrati potranno consentire una graduale trasformazione e modernizzazione digitale dell'attività del Comune di Magenta.

Stato attuazione

Il Comune di Magenta si è adeguato ed attrezzato nel corso degli ultimi anni, al raggiungimento degli obiettivi prefissati dai diversi piani triennali, precedenti al Piano triennale 2020-2022.

In questo capitolo viene quindi riassunto lo stato attuale delle azioni intraprese dall'Ente, rispetto ai principali temi della transizione digitale, riscontrabili anche nel PT 2020-22, volendo definire così una *base line*, ovvero un punto di partenza sul quale costruire un Piano di Sviluppo sugli obiettivi del Triennio 2020-22 per la transizione al digitale.

Vengono dunque riportati i temi previsti dalla normativa e contestualmente verranno quantificati gli elementi connessi al loro stato di attuazione.

La metodologia di valutazione utilizzata prevede la descrizione di aspetti tecnici e di elementi di carattere organizzativo, procedurale ed archivistico.

La scala adottata va da 1 a 10 secondo la legenda qui riportata.

1. misura non adottata
2. misura non adottata e/o non utilizzata/funzionante
3. misura adottata solo marginalmente e/o non utilizzata/funzionante
4. misura adottata in modo parziale e/o scarso livello di utilizzo
5. misura adottata solo marginalmente e/o utilizzata/funzionante solo parzialmente
6. misura adottata solo marginalmente e/o utilizzata/funzionante sufficientemente
7. misura adottata copre in modo sufficiente il tema inquadrato e/o utilizzata/funzionante solo parzialmente
8. la misura adottata copre in modo sufficiente il tema inquadrato e/o utilizzata/funzionante parzialmente
9. misura pienamente adottata e/o utilizzata/funzionante sufficientemente
10. misura pienamente adottata e funzionante

SERVIZI

Il piano triennale ICT 2020-22 di Agid, pone un forte accento sul tema dei servizi online, i procedimenti informatizzati, l'accessibilità dei contenuti e dei servizi e sul riuso delle soluzioni software.

Servizi Online e Procedimenti informatizzati	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>I servizi che sono attualmente online:</p> <p>ANAGRAFE Certificazioni online, Residenza, Stato di Famiglia, Residenti APR (locali), Certificati di Matrimonio, Certificato di Nascita, Certificato di Morte, Certificato godimento diritti politici (solo cittadini italiani), Stampa scheda indice individuale e di famiglia, Stampa Autocertificazioni</p> <p>UFFICIO TECNICO Presentazione pratiche tramite lo Sportello Unico dell'Edilizia (SUE) Permesso di Costruire, SCIA e SCIA Alternativa al PdC, Parere preventivo, SCA – Segnalazione Certificata Agibilità, CILA, CIL, CDU, Autorizzazione Paesaggistica (ordinaria e semplificata), Compatibilità Paesaggistica Gestione telematica di tutte le pratiche di competenza del SUAP (accordo con la Camera di Commercio di Milano per l'utilizzo del loro software gestionale accessibile dal portale "impresainungiorno.gov.it")</p>	6

<p>SETTORE SERVIZI AL CITTADINO</p> <p>Iscrizione Online Servizi Scolastici</p> <p>Iscrizione online servizi di refezione scolastica, pre e post scuola, trasporto scolastico (solo nei periodi di apertura iscrizioni)</p> <p>Pagamenti Online Servizi Scolastici</p> <p>Richiesta attivazione pagamento mediante addebito in conto corrente per servizi di refezione scolastica, pre e post scuola, trasporto scolastico e Asilo Nido</p> <p>Effettuazione pagamenti online mediante carta di credito per i servizi di refezione scolastica, pre e post scuola, trasporto scolastico e Asilo Nido.</p> <p>POLIZIA LOCALE</p> <p>Pagamento multe online</p> <p>URP</p> <p>Comunichiamo (gestione segnalazioni dei cittadini)</p>	
<p>Accessibilità e linee guida di Design per i servizi digitali della PA</p>	<p>Livello di attuazione (da 1 a 10)</p>
<p>Ogni anno l'ente definisce gli obiettivi di accessibilità, sia per i portali istituzionali, sia per i servizi interni, seguendo la normativa vigente</p> <p>L'Ente ha attivato un piano di miglioramento del livello di accessibilità dei contenuti attraverso la revisione dei processi di creazione e pubblicazione dei contenuti e attraverso dei piani di formazione del personale.</p> <p>Linee guida di design per i servizi digitali della PA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il sito internet istituzionale è stato creato utilizzando lo standard per le PA creato e dettato da AGID. • L'ente si accerta che i servizi e i portali online siano conformi alle linee guida di Designers Italia. 	<p>7</p>
<p>Riuso delle soluzioni e dei componenti software dalla PA con licenza aperta (open source)</p>	<p>Livello di attuazione (da 1 a 10)</p>
<p>- L'ente ha acquistato, con la formula del di riuso, il software per la gestione di: ragioneria, demografici, affari generali, che è tutt'ora in fase di migrazione.</p>	<p>8</p>

INFRASTRUTTURE

Il Piano triennale, nell'affrontare il tema delle infrastrutture si incentra su 3 elementi:

- Cloud della PA – ponendo l'obiettivo di realizzare il "modello Cloud della PA", attraverso l'applicazione del principio Cloud First, con cui si intende facilitare la migrazione dei servizi delle PA verso tale modello, e l'applicazione del principio SaaS First, con cui si vuole semplificare la gestione delle infrastrutture IT e gli oneri di manutenzione, da parte delle PA.
- Data Center – con l'obiettivo di razionalizzare e consolidare i data center della PA attraverso la progressiva dismissione dei data center obsoleti e inefficienti, la riduzione dei costi di gestione delle infrastrutture IT in favore di maggiori investimenti in nuovi servizi digitali;
- Connettività – con l'obiettivo di adeguare il modello di connettività al paradigma cloud, favorendo la razionalizzazione delle spese per la connettività delle PA e la diffusione della connettività nei luoghi pubblici a beneficio sia delle PA che dei cittadini e delle imprese

Cloud first	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>L'ente sta completando le ultime fasi di migrazione del sistema di gestione della posta elettronica, su piattaforma cloud SAAS: Office 365 in SAAS (migrazione da Lotus Notes)</p> <p>Sono in Hosting:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sito Web istituzionale• Portale Trasparenza Amministrativa• SUAP - Impresa in un giorno <p>L'ente, da sempre, tiene monitorato il mercato alla ricerca di soluzioni ottimali per attuare la migrazione al paradigma cloud, considerando altresì l'attuale buono stato delle risorse attualmente in produzione (attuale datacenter) e valutando accuratamente, servizio per servizio, che il rapporto costi/benefici sia sempre nettamente a vantaggio dell'Ente, in termini di evoluzione del servizio erogato a fronte dell'investimento richiesto.</p>	6

Dismissione Data Center	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>Sono presenti presso la sala CED dell'Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Server locali fisici • Ambienti di Virtualizzazione vmWare <p>I Backup dei dati risiedono altresì in locale Sono gestiti in locale: Domain Controller, File Server MODULI: Demografici, Tributi, Polizia locale, Ragioneria, Protocollo, Atti amministrativi, Fatturazione Elettronica, gest. Personale, Edilizia Privata, Office Automation.</p> <p>Il datacenter può considerarsi attualmente ancora in buono stato e non necessita di una dismissione repentina.</p> <p>Nonostante ciò, l'Ente ha avviato, come previsto dai precedenti Piani Triennali Agid, un programma di dismissione degli elementi del datacenter, partendo dalla posta elettronica. (vedi par. Cloud First).</p>	6
Connettività	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>Descrizione connettività attuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Livello di connettività: 40 mbit/fibra – fttc <p>L'ente ha quindi intrapreso ed attuato un piano di razionalizzazione dei costi legati alla connettività, di ottimizzazione del collegamento della rete geografica territoriale, contestualmente ad un piano di miglioramento delle performance in merito all'aumento della larghezza di banda disponibile per la fruizione di tutti i servizi legati alla rete internet, infranet e intranet, aderendo all'iniziativa proposta da Città Metropolitana di Milano che prevede l'aggancio dell'Ente e delle sue sedi alla dorsale di CMM, portando così la connettività ad aumentare fino ad 1 gbit/fibra- fttth.</p> <p>Sono tutt'ora in corso d'opera le attività di aggancio alla dorsale e di collegamento delle varie sedi interessate.</p>	8

DATI

Obiettivo del piano triennale è quello di valorizzare il patrimonio digitale delle PA rappresentato primariamente dalle basi di dati in loro possesso.

Al fine garantire tale principio, sono individuate due macro azioni:

- la condivisione di dati delle PA individuati quali all'interno delle basi di dati di interesse nazionale per fini istituzionali;
- la pubblicazione di dati aperti così da permetterne il riutilizzo dei dati da parte di chiunque e per qualunque scopo, anche commerciale.

Basi dati di interesse nazionale	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<ul style="list-style-type: none"> • Repertorio nazionale dei dati territoriali (RNDT) • Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) • Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) • Casellario giudiziale • Registro delle imprese • Pubblico Registro Automobilistico (PRA) • Motorizzazione Civile (MCTC) • Sistema Informativo Nazionale Federato delle Infrastrutture (SINFI) • Archivio Nazionale dei Numeri Civici delle Strade Urbane (ANNCSU) • Base dati catastale • Indice delle Pubbliche Amministrazioni (IPA) • SICO (D.Lgs. n. 165/2001) • Partecipazioni PA • BDAP <p>L'ente promuove e tiene monitorate le nuove possibilità di adesione ed interazione con le basi dati di interesse nazionale</p>	9
Dati aperti	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>Publicati dati di cui all'art. 23 – 26 – 27 - 37 della legge 190/2012</p>	6

PIATTAFORME

Le Piattaforme sono soluzioni che offrono funzionalità fondamentali, trasversali e riusabili nella digitalizzazione dei procedimenti amministrativi delle PA, uniformandone le modalità di erogazione. Esse sollevano le amministrazioni dalla necessità di dover realizzare ex novo funzionalità, riducendo i tempi e i costi di realizzazione dei servizi e garantendo maggiore sicurezza informatica. In relazione allo stato di attuazione delle piattaforme la valutazione verterà sul loro utilizzo.

PagoPA	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>L'ente ha aderito al nodo PagoPA in diverse forme.</p> <p>L'evoluzione della piattaforma PagoPA e la spinta di Agid attraverso la stesura dei passati e recenti Piani Triennali ICT e le recenti modifiche al CAD, hanno costretto l'ente a rivedere le modalità di aggancio al nodo, in favore di nuove tecnologie.</p> <p>L'ente ha quindi scelto la Società Project srl come partner per l'aggancio al nodo PagoPA per i servizi riguardanti la mensa scolastica, oltre che il pagamento delle multe e del trasporto pubblico, questi ultimi due risultano ancora in fase di collaudo e aggancio.</p> <p>Inoltre, per ragioni di opportunità legate alla riconciliazione dei pagamenti sulla Ragioneria, l'Ente ha concordato con la società Maggioli spa, di iniziare un percorso di individuazione, analisi puntuale ed aggancio al nodo di tutte le tipologie di incasso dell'ente.</p> <p>A tale scopo è stata richiesto al settore Ragioneria l'elenco di tutte le tipologie di incasso, sui quali formulare le analisi di fattibilità di aggancio al nodo e di creazione dei servizi di pagamento.</p> <p>Attualmente, partendo da tale elenco, è stato richiesto a Maggioli spa di creare n. 2 nuovi servizi di pagamento legati ai canoni di locazione.</p>	6
SPID	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>L'ente ha attivato l'accesso tramite SPID per tutti i servizi online tramite l'accordo siglato con Regione Lombardia, alla piattaforma SPID GEL.</p> <p>L'ente adotta una politica di gestione degli accessi fortemente orientata allo SPID-ONLY, applicando i principi di SPID by Design, nella costruzione e attivazione degli attuali e dei futuri servizi erogati online.</p> <p>Esistono tuttavia alcuni servizi per i quali è ancora possibile, per scelta, effettuare il login con username e password, per i quali dovranno essere previste le manovre di dismissione e, soprattutto, l'adeguata comunicazione ai cittadini.</p> <p>Inoltre, dovrà essere effettuata la richiesta al Ministero degli Interni, per promuovere anche l'utilizzo della CIE per le fasi di accesso ai servizi messi online, unendosi alle già attive SPID e CNS.</p>	7
APP IO	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>L'ente ha effettuato l'adesione alla Piattaforma IO per l'attivazione delle notifiche riguardanti le prenotazioni degli appuntamenti online.</p> <p>Risulta in attesa di riscontro da parte dell'ufficio di Onboarding di AppIO che valuta le richieste</p>	7

Siope+	Livello di attuazione (da 1 a 10)
L'ente ha effettuato l'adesione alla piattaforma e utilizza il SIOPE+	10
NoiPA	Livello di attuazione (da 1 a 10)
L'ente ha valutato il passaggio alla piattaforma NoiPA, ma ha ritenuto al momento che la piattaforma di gestione utilizzata attualmente offra maggiori e migliori servizi.	6
Carta d'identità elettronica	Livello di attuazione (da 1 a 10)
L'ente eroga la carta di identità elettronica con le modalità previste dalla legge. Gli appuntamenti per il rilascio della CIE vengono ora definiti tramite apposita procedura di prenotazione online, o attraverso i soliti canali di comunicazione con i cittadini.	10
ANPR	Livello di attuazione (da 1 a 10)
Il comune è completamente integrato al sistema ANPR	10
PEC	Livello di attuazione (da 1 a 10)
L'ente ha creato ed utilizza una casella PEC per ogni registro di protocollo. Ha comunicato ciascun indirizzo all'AgID, attraverso l'inserimento delle informazioni necessarie all'interno dell'Indice delle PA.	10
Fatturazione Elettronica	Livello di attuazione (da 1 a 10)
In attuazione della direttiva (UE) 2014/55, l'ente emette, trasmette, gestisce e conserva le fatture esclusivamente in formato elettronico	10
Firma digitale qualificata	Livello di attuazione (da 1 a 10)
L'ente utilizza firme digitali qualificate, fornite dai prestatori di servizi fiduciari qualificati autorizzati da AgID L'ente mette a disposizione la creazione e la lettura di firme digitali qualificate attraverso i formati standard qualificati (CADE, PADES)	10

Poli di conservazione	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>Attualmente è attivo un sistema di conservazione che copre tramite invio automatico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • documentazione protocollata • liquidazioni • atti amministrativi • documentazione ricevuta tramite PEC • contratti • fascicoli <p>Mandati, reversali e flussi vengono inviati presso la tesoreria</p>	8

INTEROPERABILITÀ

Con interoperabilità si intende la capacità di un sistema informatico di interagire con altri sistemi informatici analoghi sulla base di requisiti minimi condivisi.

Il Modello di interoperabilità previsto dal Piano Triennale ne rappresenta un asse portante richiedendo la collaborazione tra pubbliche amministrazioni e tra queste e soggetti terzi (cittadini e imprese) fino alla realizzazione di quello che è definito Sistema informativo della PA.

Tale modello, pensato in attuazione del principio once only, è costituito da un insieme di standard e dalle loro modalità di applicazione.

Per questa azione sono valutati congiuntamente:

- L'applicazione agli standard per favorire le scelte tecnologiche su cui costruire una API economy della PA;
- L'interoperabilità interno dei sistemi e degli applicativi dell'ente;
- La possibilità per soggetti terzi di accedere ai dati dell'ente.

Interoperabilità	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>Descrizione del livello di interoperabilità interno:</p> <p>I software locali, essendo forniti da software house diverse, sono resi interoperabili attraverso procedure di "estrazione" o "proiezione" delle banche dati, programmate ed automatizzate, l'una per l'altra.</p>	6

<p>A tale scopo è stato quindi predisposto lo studio di fattibilità, attraverso l'organizzazione di demo e analisi approfondita da parte del Settore coinvolto, la migrazione del software (modulo) per la gestione dei Tributi, in modo da volerlo uniformare ai restanti moduli utilizzati dall'Ente che, essendo gestiti dallo stesso software, si uniformeranno anche per quanto riguarda la banca dati e la fruizione della stessa.</p> <p>Infine, l'Ente adotta una politica volta a considerare l'interoperabilità dei sistemi una delle principali priorità fra le caratteristiche discriminante nella scelta dei software e delle piattaforme con le quali promuovere l'evoluzione o la modifica dei servizi erogati o l'aggiunta di nuovi.</p>	
--	--

SICUREZZA INFORMATICA

La sicurezza informatica riveste un ruolo fondamentale nei progetti di digital transformation in quanto garantisce solo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni proprie del Sistema informativo della PA.

Per queste ragioni essa è inoltre direttamente collegata ai principi di *privacy* previsti dall'ordinamento giuridico.

Misure minime di sicurezza	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>Misure minime presenti e livello minimo raggiunto sui punti richiesti</p> <p>Obiettivo: monitorare continuamente il fabbisogno di azioni per mantenere il livello di copertura delle misure minime e, nel caso, migliorarlo</p> <p>Valutare la necessità e la fattibilità delle misure medie e alte non ancora completamente coperte (misure non obbligatorie)</p>	8
Formazione Sicurezza Informatica e Cyber Security	Livello di attuazione (da 1 a 10)
<p>Visti i temi trattati dai paragrafi precedenti e, in particolare, il mondo dei servizi online, la migrazione verso il paradigma cloud e l'interoperabilità fra sistemi, innescano nuove frontiere di utilizzo dei sistemi e dei mezzi informatici ed elettronici, il PT 2020-22 prevede che gli enti pianifichino la dovuta formazione specifica anche sui nuovi temi riguardanti la sicurezza informatica ed il Cyber Security</p>	6

Piano di sviluppo Triennale della Transizione al Digitale 2020-2022

Sulla base di quanto definito nel capitolo precedente, dedicato allo “*Stato attuale*”, viene di seguito proposto il *Piano Triennale di Sviluppo della Transizione al Digitale*, dove, per ogni tematica, vengono definite le azioni e lo schema temporale, o cronoprogramma, atti al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Triennale ICT 2020-22 Agid per gli Enti Locali.

SERVIZI

Servizi Online




L'ente si pone l'obiettivo di incrementare ed evolvere i propri servizi che vengono erogati a cittadini, imprese ed altre PA.

Le attività prevedono la definizione di calendari per la prenotazione di appuntamenti online e l'utilizzo di piattaforme per la configurazione e la gestione di istanze online e nuovi servizi fruibili in modalità interamente digitale.

Azioni			
FASE 1: Configurazione ed avvio dei servizi di prenotazione appuntamenti per i Settori: Servizi Sociali e Demografici - Configurazione ed avvio del servizio online di richiesta “Buono Spesa”.			
FASE 2: Definizione dei nuovi servizi di prenotazione appuntamenti da avviare. Definizione dei nuovi servizi online (istanze) da avviare.			
Piano sviluppo e cronoprogramma			
Azioni	2020	2021	2022
FASE 1			
Definizione e verifica dei servizi attualmente online			
Definizione con gli uffici degli appuntamenti online e delle modalità di gestione del servizio			
Partenza primi appuntamenti online			
Implementazione prima istanza online attraverso piattaforma Herald			
FASE 2			
Definizione dei nuovi servizi di prenotazione appuntamenti online			
Definizione dei calendari, dell'organizzazione del servizio e delle risorse da dedicare alla gestione			
Operazioni di test e collaudo			
Comunicazione alla cittadinanza e partenza dei nuovi servizi			
Partenza dei nuovi servizi			
Definizione delle nuove istanze online con i Settori coinvolti e definizione risorse da dedicare alla gestione			
Creazione istanze e operazioni di test e collaudo			
Comunicazione alla cittadinanza e partenza dei nuovi servizi			


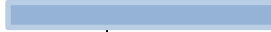

Accessibilità

Il Piano triennale ICT PA 2020/2022 - OB.1.2 prevede il miglioramento dell'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi erogati dall'ente, tramite una serie di obiettivi da definire secondo alcune importanti scadenze.

<u>Azioni</u>			
Adempimento alle scadenze in materia di accessibilità.			
Valutazione e definizione degli obiettivi di accessibilità nel medio/lungo termine.			
<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Le PA pubblicano, entro il 23 settembre 2020, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, una dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei loro i siti web			
Entro marzo 2021 - Le PA devono pubblicare gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito			
Entro giugno 2021 - Le PA devono pubblicare, entro il 23 giugno 2021, la dichiarazione di accessibilità per le APP mobili, tramite l'applicazione form.agid.gov.it			

DATI





La valorizzazione del patrimonio informativo pubblico è un obiettivo strategico per la pubblica amministrazione, soprattutto per affrontare efficacemente le nuove sfide dell'economia dei dati (data economy), supportare la costruzione del mercato unico europeo per i dati definito dalla Strategia europea in materia di dati, garantire la creazione di servizi digitali a valore aggiunto per cittadini, imprese e, in generale, tutti i portatori di interesse e fornire ai policy maker strumenti data-driven da utilizzare nei processi decisionali.

<u>Azioni</u>			
Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e conseguente riutilizzo da parte di cittadini e imprese.			
Aumentare la qualità dei dati e dei metadati secondo l'uniformità alle disposizioni Agid che verranno rese disponibili durante l'anno 2021.			
Aumentare la consapevolezza sulle politiche di valorizzazione del patrimonio informativo pubblico e su una moderna economia dei dati			
<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese.			
Aumentare la qualità dei dati e dei metadati secondo l'uniformità alle disposizioni Agid che verranno rese disponibili durante l'anno 2021.			
Aumentare la consapevolezza sulle politiche di valorizzazione del patrimonio informativo pubblico e su una moderna economia dei dati			

INFRASTRUTTURE




Clou First

Secondo il Piano Triennale 2020-22 le PA continuano ad applicare i principi Cloud First - SaaS First e ad acquisire servizi cloud solo se qualificati da AGID, consultando il Catalogo dei servizi cloud qualificati da AGID per la PA

<u>Azioni</u>			
Completare la migrazione della posta elettronica verso piattaforma cloud Saas. Definire un piano di migrazione al cloud dei restanti servizi, considerando come opzione prioritaria le piattaforme Saas.			
<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Completamento della migrazione della posta elettronica da Lotus Notes a piattaforma Saas			
Valutare, in base allo stato del proprio datacenter ed al livello di aggiornamento rispetto alle piattaforme cloud degli attuali partner tecnologici e di eventuali competitor sul mercato, le tempistiche di possibile migrazione al cloud, preferibilmente di tipo Saas, dei restanti servizi			
Definire un piano di migrazione al cloud per i restanti (forte dipendenza dallo stato attuale del datacenter e del livello di applicabilità da parte dei partner tecnologici attuali o alternativi sul mercato)			
Migrazione al cloud dei restanti servizi			

Dismissione Data Center



Secondo il Piano Triennale informatica 2019/2021 - nel corso del triennio 2019-2021, confermato poi anche per il 2022, le PA con datacenter di tipo B devono definire politiche di razionalizzazione delle infrastrutture IT, tramite azioni di consolidamento e dismissione/migrazione verso il Cloud della PA;

<u>Azioni proposte</u>			
Valutare, in base allo stato attuale dei datacenter ed alle soluzioni tecnologiche proposte dagli attuali partner o altri sul mercato, un piano di dismissione del datacenter in favore della migrazione al cloud, di tipo preferibilmente Saas.			
<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Valutazione dello stato attuale del datacenter			
definizione di un piano di dismissione del datacenter 2021- 2022 (fortemente dipendente dal livello di applicabilità da parte degli attuali partner tecnologici o da altre soluzioni sul mercato)			
Dismissione data center in favore di migrazione al cloud			

Connettività

Secondo il piano Triennale ICT PA 2019/2021 – par. Connettività - le amministrazioni adeguano la propria capacità di connessione per garantire il completo dispiegamento dei servizi e delle piattaforme, adottando alternativamente:

- soluzioni di connettività basate sull'adesione ai Contratti quadro SPC, salvo i casi in cui le esigenze di banda e le caratteristiche trasmissive richieste non trovino potenziale soddisfacimento in tali ambiti contrattuali;
- i servizi resi disponibili, in base al principio della sussidiarietà, nel proprio territorio di riferimento dalla Regione o da altro ente pubblico locale che abbia già realizzato strutture di connessione territoriali conformi ai requisiti dettati da AGID e interconnesse con la rete SPC.

<u>Azioni proposte</u>			
Completare l'implementazione della rete di Città Metropolitana che permette un notevole incremento delle performance della rete e, quindi, dell'affidabilità sulla fruizione ed erogazione dei servizi Se possibile, migliorare e mantenere anche la linea attuale, utilizzandola come linea di backup o come rete di riferimento per servizi minori			
<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Completamento della posa e implementazione della rete di Città Metropolitana ad 1 Gbit per tutte le sedi dell'ente			
Mantenimento dell'attuale rete come rete di backup o, contestualmente, come rete di riferimento per servizi minori			

PIATTAFORME

PagoPA

Entro il 28 febbraio 2021 le Pubbliche amministrazioni devono integrare la piattaforma pagoPA nei sistemi di incasso per la riscossione delle proprie entrate.

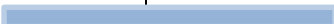


Il passaggio al nodo PagoPA di tutti i servizi di pagamento non è però un'operazione semplice. Per questa ragione sarà necessaria la collaborazione di tutti i Settori, al fine di individuare l'elenco di tutti le tipologie di incasso ed analizzarle al fine di definirne le caratteristiche di aggancio al nodo.

Infine, verranno richieste, sulla base delle caratteristiche che ogni pagamento dovrà avere, definito nella fase precedente, delle offerte alle software house che saranno individuate come potenziale partner tecnologico.

<u>Azioni</u>			
FASE 1 Individuazione, definizione caratteristiche ed aggancio di almeno 2 pagamenti al nodo pagoPA.			
FASE 2 Individuazione di tutti gli incassi dell'Ente. Analisi e definizione caratteristiche dei servizi di pagamento da creare secondo le tipologie di incassi individuati. Valutare le offerte, secondo opportunità di mercato, del Partner Tecnologico al quale affidare la creazione e l'aggancio al nodo PagoPA di tutti i servizi di pagamento. Contestualmente organizzare la gestione della creazione delle posizioni debitorie, della rendicontazione e della riconciliazione dei pagamenti.			
<u>Piano di sviluppo e stato attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
FASE 1			
Analisi dei servizi attualmente agganciati al nodo PagoPA e definizione di una nuova linea comune di individuazione dei servizi e di analisi delle operazioni necessarie di aggancio al nodo			
Individuazione dei servizi di pagamento da agganciare, definizione delle caratteristiche di pagamento			
Valutazione Partner tecnologico ed invio richiesta di aggancio			
Creazione servizi di pagamento da parte del Partner Tecnologico, operazioni di test ed avvio			
FASE 2			
Definizione dell'elenco di tutti i servizi di incasso, divisi per Settore, che andranno agganciati al nodo PagoPA			
Analisi delle caratteristiche del servizio di pagamento, per ogni incasso, e definizione modalità di creazione del servizio			
Valutazione Partner tecnologico secondo quanto sul mercato ed invio richiesta di aggancio			
Creazione servizi di pagamento da parte del Partner Tecnologico, operazioni di test ed avvio			

SPID




Entro il 28 febbraio 2021 le Pubbliche amministrazioni devono integrare nei propri sistemi informativi SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) e CIE (Carta d'Identità Elettronica) come unico sistema di identificazione per l'accesso ai servizi digitali;

<u>Azioni</u>			
Implementare una politica di accesso SPID only in fase di progettazione e creazione di nuovi servizi online. Effettuare la richiesta al Ministero degli Interni per ottenere la possibilità di aggiungere anche la CIE fra le già presenti modalità, SPID e CNS, di login ai servizi ad accesso.			
<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Implementazione di una politica di creazione degli accessi SPID-Only per i futuri servizi online che prevedono una login			
Effettuare la richiesta al Ministero per accesso tramite CIE			
Attuare una politica di comunicazione e supporto ai cittadini sulle modalità di creazione e di utilizzo dello SPID			

APP IO



Entro il 28 febbraio 2021 le Pubbliche amministrazioni devono avviare i progetti di trasformazione digitale necessari per rendere disponibili i propri servizi sull'App IO

<u>Azioni</u>
Implementare, contestualmente all'attivazione delle istanze online da attivare con i partner tecnologici individuati, la disponibilità delle notifiche attraverso l'app IO. Valutare l'implementazione della messaggistica per le attività che scaturiscono dai servizi ordinari degli uffici (es. scadenze carte di identità, tessere elettorali, tributarie, etc.) laddove la software house partner del settore lo consenta. Valutare, contestualmente all'aggancio dei pagamenti attraverso il nodo pagoPA, la fruizione degli stessi attraverso l'app IO, nel caso il partner tecnologico lo permetta.

<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Contestualmente all'attivazione delle istanze online e del servizio di prenotazione appuntamenti, rendere la messaggistica legata a tali servizi fruibile anche dall'App IO			
Valutare la possibilità con l'attuale partner tecnologico di inserire su app IO la messaggistica relativa ad informazioni inerenti ai moduli gestionali (es. Demografici, Tributi, etc.)			
Verificare e valutare, attraverso le software House, che sono Partner Tecnologici, la possibilità di agganciare all'App IO i servizi di pagamento agganciati al nodo Pago			

INTEROPERABILITÀ

Interoperabilità tra servizi interni

<u>Azioni</u>			
Migliorare l'interoperabilità fra servizi interni, uniformando le basi di dati in modo da attuare politiche di ottimizzazione di incrocio dei dati fra moduli diversi e di Once Only, ovvero la possibilità di richiedere i dati agli utenti una sola volta per quante più procedure possibile.			
<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Valutare il cambio del software dei Tributi per uniformare la banca dati agli altri moduli già presenti.			
Adottare politiche di Once Only per tutti i nuovi servizi attivabili dell'ente			

SICUREZZA INFORMATICA

Formazione in merito al Cyber Security

I servizi digitali erogati dalla Pubblica Amministrazione sono cruciali per il funzionamento del sistema Paese.

Si evidenzia che la minaccia cibernetica cresce continuamente in quantità e qualità, determinata anche dall'evoluzione delle tecniche di ingegneria sociale volte a ingannare gli utenti finali dei servizi digitali sia interni alla PA che fruitori dall'esterno.

L'esigenza per la PA di contrastare tali minacce diventa fondamentale in quanto garantisce non solo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni proprie del Sistema informativo della Pubblica Amministrazione, ma è il presupposto per la protezione del dato che ha come conseguenza diretta l'aumento della fiducia nei servizi digitali erogati dalla PA.


<u>Azioni</u>			
Prevedere un piano di formazione del personale sulle tematiche di sicurezza informatica e aumento della consapevolezza e delle precauzioni rispetto al rischio Cyber.			
<u>Piano sviluppo e prospetto attuazione</u>			
<u>Azioni</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Pianificare ed attuare la formazione al personale dell'Ente sulle tematiche di sicurezza informatica e Cyber Security.			

Figure coinvolte nel processo di Transizione al Digitale

Il fondo innovazione ha come scopo principale quello di promuovere l'accesso in rete tramite le piattaforme abilitanti, ovvero di promuovere la diffusione di Spid, CIE, pagoPA e App IO. In una più ampia visione, tale scopo costituisce una parte importante del processo di transizione al digitale, che tutti gli enti sono chiamati a compiere.

Fermo restando che il processo innovativo di transizione digitale debba coinvolgere tutti gli attori interessati a partire dai dipendenti dell'Ente, il decreto legislativo n. 82 del 2005 (Codice dell'amministrazione digitale, di seguito "CAD") prevede il coinvolgimento di diverse figure, interne ed esterne all'Ente, necessarie al compimento del processo di transizione al digitale, ivi compresi quindi gli obiettivi da conseguire per l'assegnazione delle risorse del fondo.

Figure interne coinvolte:

- il Responsabile della transizione digitale, per l'individuazione degli obiettivi e per il coordinamento dello sviluppo dei servizi digitali;
- Tutti i Dirigenti e le Posizioni Organizzative, che dovranno collaborare con il RTD rispetto agli obiettivi individuati, ai fini dell'evoluzione e di una più efficace erogazione dei servizi digitali a cittadini e imprese, dei propri settori, compresi gli aspetti di comunicazione e gestione dei cambiamenti;
- il Responsabile del Servizio formazione, con cui il RTD deve collaborare soprattutto per quanto attiene alle attività di formazione. Un reale percorso di transizione al digitale non può non essere accompagnato da un piano di rafforzamento competenze interne. È quindi essenziale che il piano della formazione sia coerente con il piano di digitalizzazione dell'Ente, prevedendo un serio investimento nello sviluppo di competenze digitali di base e specialistiche.

Figure esterne coinvolte:

- i fornitori esterni di soluzioni tecnologiche (Software House / partner tecnologici centrali, regionali o locali), con cui il RTD può cooperare, negoziare lo sviluppo dei servizi digitali;
- enti terzi e altre Pubbliche Amministrazioni, con cui il RTD deve cooperare al fine di estendere le possibilità di fruizione dei servizi da parte di cittadini e imprese, garantendo la massima interoperabilità fra sistemi diversi.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO COMUNALE

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del 6 maggio 2022 del Decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale del 24 febbraio 2022 è stato approvato il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023, lo strumento che promuove la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della PA italiana.

Il Comune di Magenta sta, pertanto, predisponendo il nuovo Piano triennale in conformità alle indicazioni contenute nel Piano dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID).

Riferimenti siti web

AGID	https://www.agid.gov.it/
CSIRT	https://csirt.gov.it/home
PagoPA	https://www.pagopa.gov.it/
SPID	https://www.spid.gov.it/
IO	https://io.italia.it/
Garante privacy	https://www.garanteprivacy.it/
Regione Lombardia	https://www.regione.lombardia.it/

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è lo strumento che traccia gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia intende realizzare grazie all'utilizzo dei fondi europei di Next Generation EU, per attenuare l'impatto economico e sociale della pandemia e rendere l'Italia un Paese più equo, verde e inclusivo, con un'economia più competitiva, dinamica e innovativa.

Un insieme di azioni e interventi disegnati per superare l'impatto economico e sociale della pandemia e costruire un'Italia nuova, dotandola degli strumenti necessari per affrontare le sfide ambientali, tecnologiche e sociali di oggi e di domani.

Il PNRR annovera tre priorità trasversali condivise a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale) e si sviluppa lungo 16 Componenti, raggruppate in sei missioni:

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile
4. Istruzione e Ricerca
5. Inclusione e Coesione
6. Salute

Informazione e pubblicità stato di attuazione delle misure del PNRR e dei finanziamenti

Riferimenti normativi: allegato n.1 alla circolare Ragioneria Generale dello Stato – Ministero dell'Economia e delle Finanze, n. 9 del 10 febbraio 2022

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 del decreto legge n. 77/2021, convertito con legge n. 108/2021, ciascuna "Amministrazione centrale titolare di interventi previsti nel PNRR" è tenuta a provvedere al coordinamento delle relative attività di gestione, nonché al monitoraggio, rendicontazione e controllo degli investimenti e riforme di pertinenza.

Le Amministrazioni sono tenute ad **individuare all'interno del proprio sito web una sezione denominata "Attuazione Misure PNRR"** in cui pubblicare gli atti normativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l'attuazione delle misure di competenza, specificando gli elementi indicati al paragrafo 10 dell'allegato 1 alla circolare sopra richiamata.

M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Gli obiettivi della prima Missione sono promuovere e sostenere la transizione digitale, sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura.

Di seguito i bandi, le candidature e i progetti del Comune di Magenta

1.2 Abilitazione al cloud per le PA locali

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	€ 252.118,00	finanziamento assegnato	Incentivare la migrazione delle basi dati e dei servizi al cloud attraverso la sostituzione di software e infrastrutture digitali installate localmente sui dispositivi in uso, favorendo invece le risorse informatiche accessibili tramite Internet	entro il 30/06/2023

1.4.1 Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	€ 280.932,00	candidatura accettata	Attivare di n. 5 nuovi servizi digitali per il cittadino. Rifacimento sito internet come da nuove Linee Guida	in attesa di accettazione finanziamento

1.4.3 Adozione pagoPA e app IO

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	€ 20.031,00	finanziamento assegnato	Migrazione e attivazione dei servizi di incasso sulla Piattaforma pagoPA. L'obiettivo finale è quello di fornire ai Comuni le risorse necessarie affinché ciascuno di essi disponga di una media di 50 servizi	entro il 30/01/2023
1.4.3 "Adozione app IO"	€ 6.552,00	finanziamento assegnato	Adozione e attivazione dei servizi su app IO, l'app ministeriale che permette una rapida comunicazione con il cittadino	entro l'08/02/2023

1.4.4 Adozione identità digitale

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE"	€ 14.000,00	finanziamento assegnato	Incentivare l'impiego dei servizi digitali erogati al cittadino dall'amministrazione, cioè l'insieme di interfacce digitali, flussi e procedure, tipicamente attivate a seguito di un login identificativo, il cui scopo è che il cittadino richieda e si veda erogata una prestazione da parte dell'amministrazione, o effettui un adempimento verso l'amministrazione. In particolare l'attività di digitalizzazione finanziata è diretta al potenziamento dei servizi SPID e CIE attraverso l'integrazione dei servizi della pubblica amministrazione con le relative piattaforme e protocolli digitali.	entro il 28/07/2023

1.4.5 Digitalizzazione degli avvisi pubblici

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"	€ 59.966,00	candidatura accettata	Attivazione delle notifiche violazione al Codice della Strada ed extra Codice della Strada. Integrazione con la piattaforma notifiche digitali	in attesa di accettazione finanziamento

M2. Rivoluzione verde e transizione ecologica

La seconda Missione, denominata Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica, si occupa dei grandi temi dell'agricoltura sostenibile, dell'economia circolare, della transizione energetica, della mobilità sostenibile, dell'efficienza energetica degli edifici, delle risorse idriche e dell'inquinamento, al fine di migliorare la sostenibilità del sistema economico e assicurare una transizione equa e inclusiva verso una società a impatto ambientale pari a zero.

Componente 4 "Tutela del territorio e della risorsa idrica"

– Linea di investimento 2.2 – Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	€ 130.000,00	finanziamento assegnato	Messa in sicurezza e adeguamento della passerella ciclopedonale sul "Naviglio Grande" in Via Isonzo – Frazione Pontevecchio a Magenta	entro il 31/03/2026

M5. Inclusione e coesione

La crisi pandemica ha esacerbato i divari di reddito, di genere e territoriali che caratterizzano l'Italia, dimostrando che una ripresa solida e sostenuta è possibile soltanto a condizione che i benefici della crescita siano condivisi.

In questo quadro, la quinta missione è volta a evitare che dalla crisi in corso emergano nuove disuguaglianze e ad affrontare i profondi divari già in essere prima della pandemia, per proteggere il tessuto sociale del Paese e mantenerlo coeso.

L'obiettivo della Missione è facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.

Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore"

Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale"

– Linea di investimento 1.1.1 – Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
Avviso pubblico 1/2022 – PNRR Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore" Sottocomponente 1 "Servizi Sociali, disabilità e marginalità sociale"- Linea investimento 1.1.1	€ 211.000,00	Domanda ammessa e finanziata – Progetto ammesso	Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini – Avvio progetto P.I.P.P.I (BASE)	4 trim 22 – 1 trim 2026

– Linea di investimento 1.1.2 – Autonomia degli anziani non autosufficienti

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
Avviso pubblico 1/2022 – PNRR Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore" Sottocomponente 1 "Servizi Sociali, disabilità e marginalità sociale"- Linea investimento 1.1.2		Domanda ammessa ma non finanziata	Autonomia degli anziani non autosufficienti	

– Linea di investimento 1.1.3 – Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione anticipata assistita e prevenire l’ospedalizzazione

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
Avviso pubblico 1/2022 – PNRR Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 2 “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore” Sottocomponente 1 “Servizi Sociali, disabilità e marginalità sociale”- Linea investimento 1.1.3	€ 330.000,00	Domanda ammessa e finanziata – Progetto presentato e integrato come da richiesta del Ministero in data 28/09/22	Rafforzamento dei servizi sociali a sostegno della domiciliarità (Dimissione protette)	4 trim 22 – 1 trim 2026

– Linea di investimento 1.1.4 – Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
Avviso pubblico 1/2022 – PNRR Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 2 “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore” Sottocomponente 1 “Servizi Sociali, disabilità e marginalità sociale”- Linea investimento 1.1.4	€ 74.985,60	Progetto ammesso – Sottoscrizione convenzione	Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali	4 trim 22 – 1 trim 2026

Componente 2 “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”

Sottocomponente 1 “Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale”

– Linea di investimento 1.2 – Percorsi di autonomia per persone con disabilità

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
Avviso pubblico 1/2022 – PNRR Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 2 “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore” Sottocomponente 1 “Servizi Sociali, disabilità e marginalità sociale”- Linea investimento 1.2	€ 714.998,15	Domanda Ammessa e finanziata – Progetto Ammesso – Sottoscrizione convenzione	Percorsi di autonomia per persone con disabilità – Definizione e attivazione del progetto individualizzato, Abitazione e lavoro	4 trim 22 – 1 trim 2026

Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore"

Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale"

– Linea di investimento 1.3 – Housing temporaneo e stazioni di posta per le persone senza fissa dimora

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
Avviso pubblico 1/2022 – PNRR Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore" Sottocomponente 1 "Servizi Sociali, disabilità e marginalità sociale"- Linea investimento 1.3	€ 710.000,00	Domanda ammessa e finanziata – Progetto presentato e in fase di integrazione come da richiesta del Ministero in data 06/11/22	Housing temporaneo	1 trim 23 – 2 trim 2026

Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore"

Sottocomponente 2 "Rigenerazione urbana e housing sociale"

– Linea di investimento 2.1 – Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale

BANDO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	STATO	OBIETTIVI	TEMPISTICHE
2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	€ 200.000,00	finanziamento assegnato	1. Sostituzione dell'attrezzatura ludica e dell'arredo urbano già presenti 2. Installazione di nuove attrezzature ludiche e di nuovo arredo urbano: 3. Sistemazione ed implementazione dei percorsi pedonali	entro il 31/03/2026

Link per la consultazione dell'attuazione delle Misure PNRR e relativi aggiornamenti:

<https://comune.magenta.mi.it/amm-trasparente/attuazione-misure-pnrr>

SEZIONE 5. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.