



**CITTA'
DI
MUGGIO'**

Provincia di Monza e della Brianza

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2024/2026

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



PREMESSA

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 09/06/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa (Piano della performance, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale) - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di passaggio dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

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

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

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

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

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI MUGGIO'

Indirizzo: Piazza Matteotti 1 – Muggiò MB

Codice Fiscale 02965420157

Sindaco : Maria Fiorito

Popolazione al 31/12/2023: 23814

Numero di dipendenti al 31/12/2023: 89

Telefono : 039/27091

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

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

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

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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

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

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

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

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

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

Distanza da Milano 16 km

Numero degli abitanti al 31.12.2023 : Totale 23814 di cui:

11618 maschi e 12196 femmine

Densità (popolazione/superficie): 4345 ab/kmq

| | | |
|------------|--|-------|
| TERRITORIO | Fiumi, torrenti, canali artificiali | 1 |
| | Superficie di verde pubblico gestito in ettari | 45 |
| STRADE | Strade provinciali in km | 1,5 |
| | Strade comunali in km | 53,50 |
| | Reti fognarie in km | 50 |
| | Rete di illuminazione pubblica in km | 53,50 |
| STRUTTURE | Stazione ecologica attrezzata | 1 |
| | Stazione dei carabinieri | 1 |
| | Asili nido comunali | 1 |
| | Scuole materne statali | 4 |
| | Scuole materne paritarie | 1 |
| | Scuole primarie | 4 |
| | Scuole secondarie di primo grado | 2 |
| | Scuole secondarie di secondo grado | 1 |
| Università | 0 | |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | |
|--|------------------------------------|---|
| | Biblioteche/centri di lettura | 1 |
| | Strutture residenziali per anziani | 1 |
| | Campi sportivi | 2 |
| | Cimiteri | 1 |

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

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| analisi popolazione | maschi | 11545 | 11535 | 11622 | 11602 | 11599 | 11547 | 11618 |
| | femmine | 12036 | 12001 | 12102 | 12082 | 12100 | 12127 | 12196 |
| | TOTALI | 23581 | 23536 | 23724 | 23684 | 23699 | 23674 | 23814 |
| SALDI MIGRATORI | | 130 | 34 | 243 | 118 | 83 | 58 | 202 |
| POPOLAZIONE STRANIERA | | 1780 | 1876 | 1995 | 2117 | 2169 | 2197 | 2294 |
| % STRANIERI SU POPOLAZIONE | | 7,55% | 7,97% | 8,41% | 8,94% | 9,15% | 9,28% | 9,63% |

| Trend storico popolazione | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| In età prescolare (0/6 anni) | 1366 | 1285 | 1307 | 1277 | 1258 | 1252 | 1243 |
| In età scuola obbligo (7/14 anni) | 1853 | 1872 | 1877 | 1896 | 1869 | 1838 | 1812 |
| In forza lavoro 1 ^a occupazione (15/29 anni) | 3449 | 3484 | 3532 | 3572 | 3601 | 3585 | 3650 |
| In età adulta (30/65 anni) | 11920 | 11804 | 11856 | 11808 | 11770 | 11737 | 11786 |
| In età senile (oltre 65 anni) | 4993 | 5091 | 5152 | 5131 | 5201 | 5262 | 5323 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|---|--|
| Attività produttive (piccole e medie imprese) | n. 299 |
| Aziende agricole e di allevamento | n. 2 |
| Esercizi commerciali | n. 259 di cui <ul style="list-style-type: none">● Somministrazione – Bar n. 52● Negozi vicinato alimentare n. 38● Negozi vicinato non alimentare n. 100● Commercio per Corrispondenza / TV n. 69 |
| Commercio su aree pubbliche (Mercato) | N. 104 di cui <ul style="list-style-type: none">● Posteggi operatori aree pubbliche n. 102● Posteggi operatori Battitori n. 1● Posteggi operatori Produttori Agricoli n. 1 |
| Commercio su aree pubbliche (Itinerante) | n. 59 |
| Attività Artigianali | n. 231 di cui <ul style="list-style-type: none">● lavanderie n. 7 di cui 2 a gettoni● pizzerie d'asporto n.● autonoleggio c/conducente n. 5 (autovetture) e n. 2 (bus)● autonoleggio senza conducente n. 14● acconciatori n. 52● estetisti n. 33● calzolaio n. 1● sarta n. 3 |
| Attività ricettive | n. 8 |
| Dinamica delle imprese | |
| Cessazioni nel 2023 | n. 48 di cui <ul style="list-style-type: none">● Attività produttive (compreso artigiani e commercianti) n.● Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 5● Commercio per corrispondenza /TV n. 0 |
| Aperture nel 2023 | n. 55 di cui <ul style="list-style-type: none">● Attività produttive (compreso artigiani e commercianti) n.● Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 19● Commercio per corrispondenza /TV n. 19 |

Per indicazioni più dettagliate in ordine all'analisi del contesto esterno all'Ente si rinvia alla



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

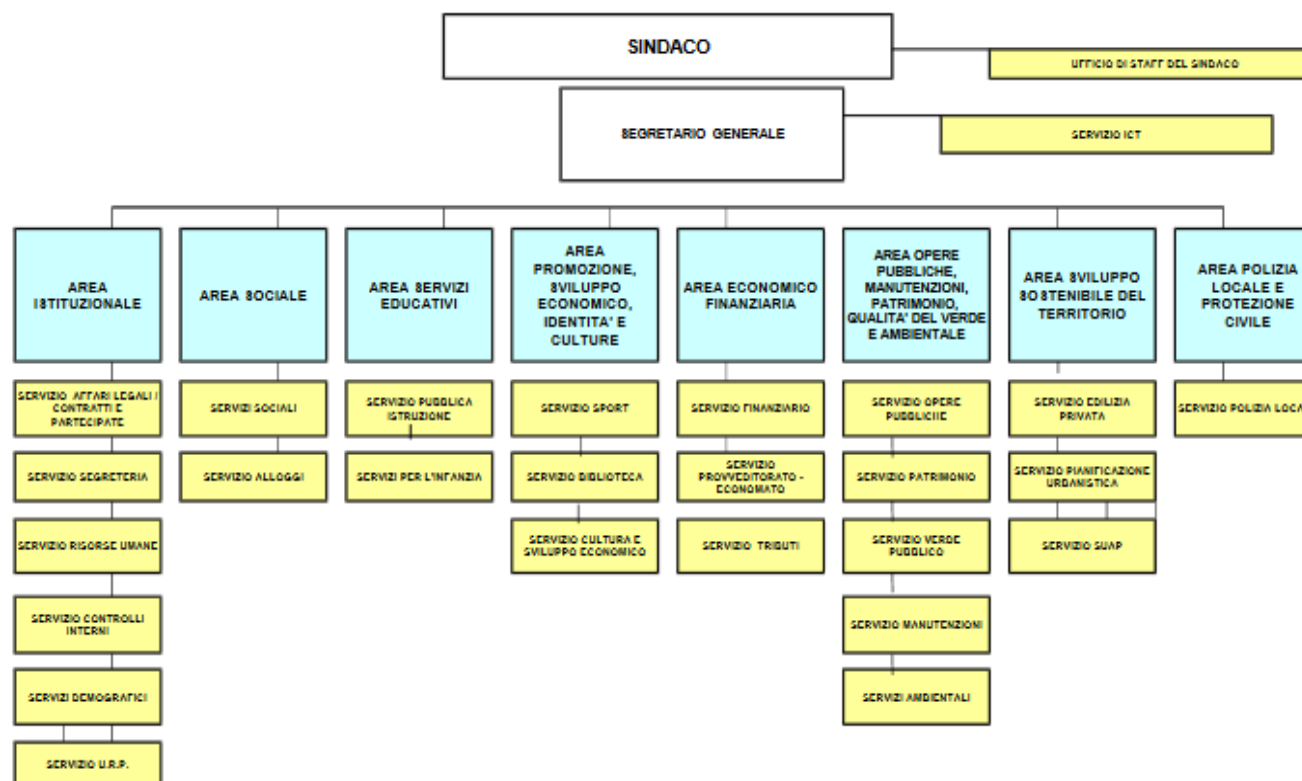
sezione strategica del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 18/12/2023.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

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

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

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



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

In **giallo** sono indicati i "Servizi" che sono strutture organizzative di secondo livello, finalizzati



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna od esterna all'Ente.

Alla data del 31/12/2023 il personale dipendente in servizio ammonta a n. 89 unità dcui:

- n. 87 unità a tempo indeterminato
- n. 1 unità a tempo determinato per incarico art. 110 TUEL
- n. 1 unità a tempo determinato per incarico art. 90 TUEL
- n. 1 unità dipendente di altro Ente ed in posizione di comando presso questo Ente.

Per indicazioni più dettagliate in ordine all'analisi del contesto interno all'Ente si rinvia:

- alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 18/12/202.
- Alla sezione 3.1 del presente PIAO denominata "Struttura organizzativa".



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



2.1 VALORE PUBBLICO

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

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

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

In tale prospettiva il valore pubblico si crea programmando:

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

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

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Linee programmatiche di mandato.

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

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

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

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

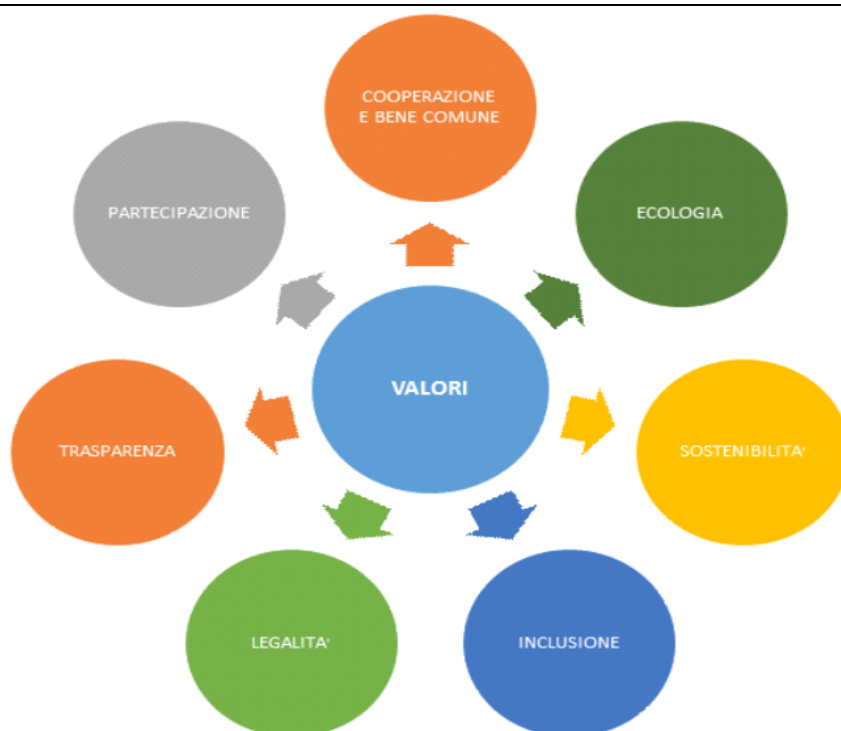
Le Linee programmatiche 2019/2024 per il Comune di Muggiò sono state approvate con deliberazione di Consiglio Comunale 28 del 25/06/2019.

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza



Le parole chiave su cui si impernia, in continuità con il precedente mandato, il programma dell'Amministrazione comunale, sono:



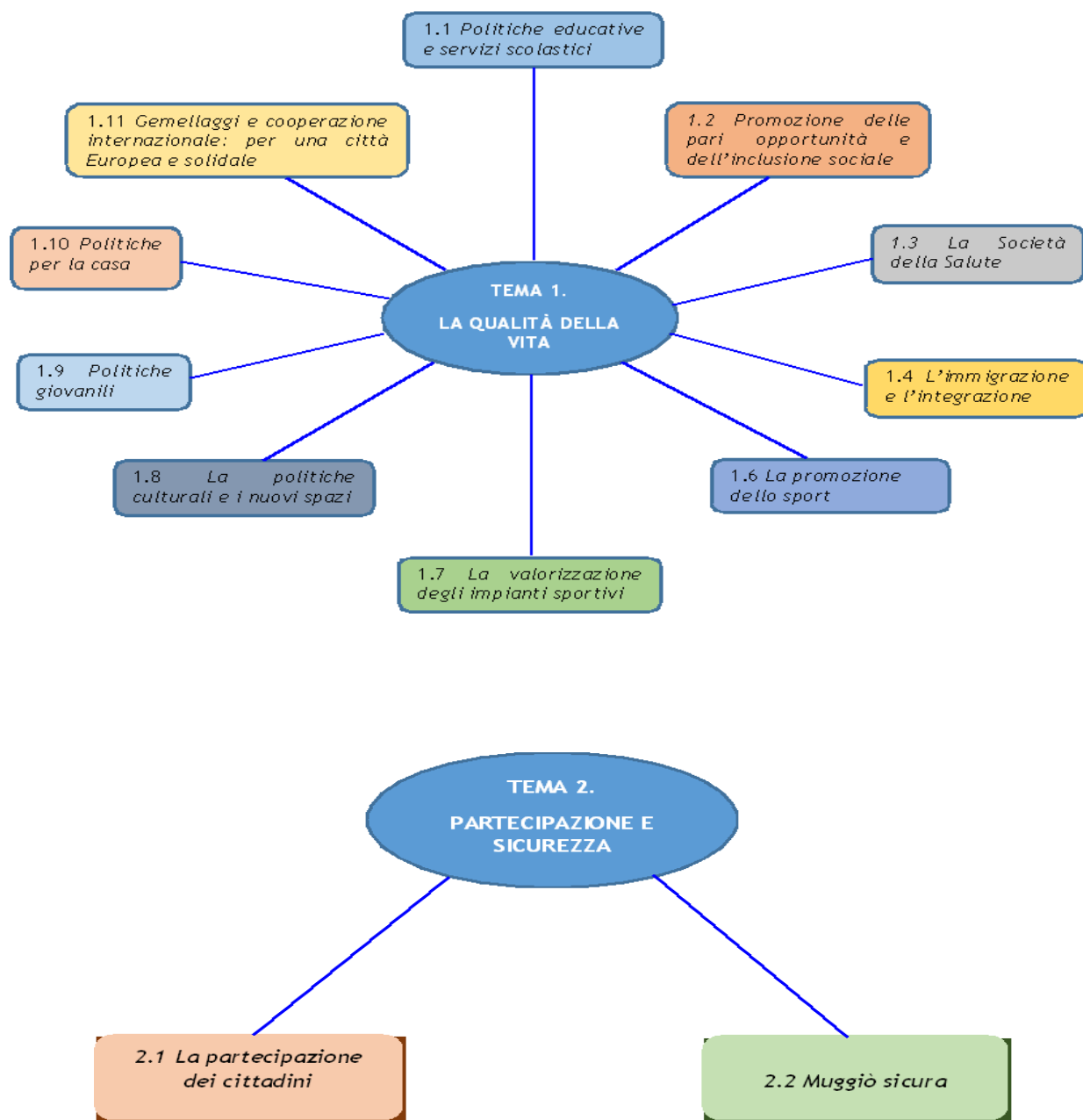
Per il triennio 2024/2026 questa Amministrazione Comunale ha altresì approvato la nota di aggiornamento al DUP con deliberazione C.C. n. 46 del 18/12/2023 e con successiva deliberazione C.C. n. 47 di pari data ha approvato il Bilancio di previsione 2024.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

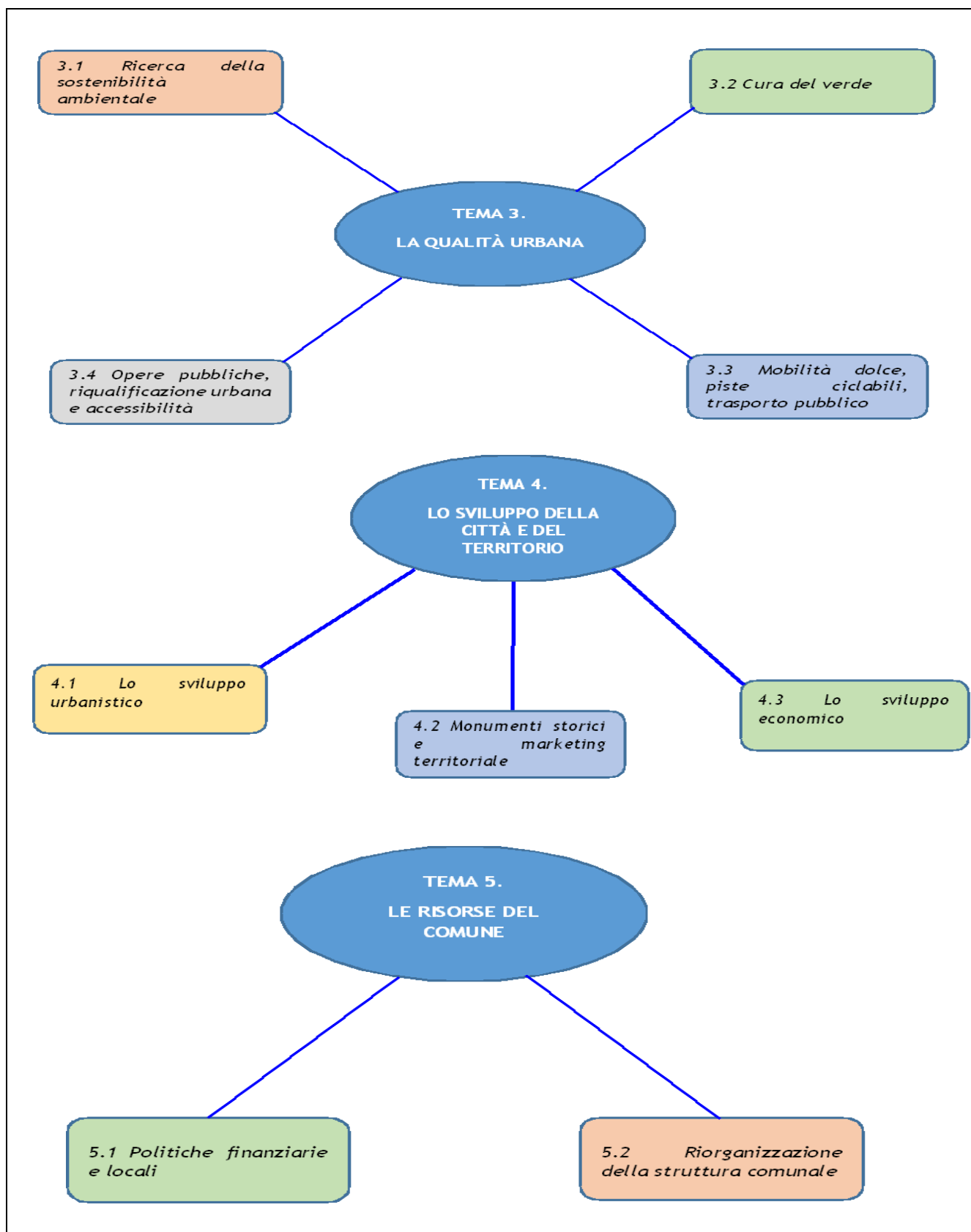
I temi sviluppati all'interno del DUP attingono i sottoriportati aspetti:





CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza





CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Dal DUP 2024 si ricava la programmazione dei sottoriportati obiettivi suddivisi per tematiche, linee programmatiche e con l'indicazione del benessere che si intende incrementare:

TEMA 1: LA QUALITÀ DELLA VITA

Linea programmatica 1.1 Politiche educative e servizi scolastici

BENESSERE EDUCATIVO

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire il pieno sviluppo della persona umana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata qualità del servizio scolastico |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Riqualificare il patrimonio edilizio scolastico comunale anche per quanto riguarda gli aspetti energetici, mantenere la funzionalità degli edifici esistenti con interventi che migliorino la qualità del costruito |
| FINALITA' | Migliorare la vivibilità dei luoghi scolastici e la fruibilità degli spazi interni |
| STAKEHOLDERS | Cittadini, associazioni, personale scolastico |
| INDICATORI | n. interventi |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >=1 |

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Servizi educativi . |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata qualità dell'offerta educativa |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Promuovere le attività del Tavolo di lavoro con le Parrocchie; promuovere azioni che diffondano i principi di legalità, valorizzazione delle differenze di genere e che contrastino il bullismo e il cyberbullismo; favorire la diffusione di competenze utili alla gestione e alla prevenzione di situazioni di conflitto oltrechè la diffusione di una maggiore consapevolezza e responsabilità dei propri comportamenti |
| FINALITA' | Favorire alleanze educative tra i soggetti educanti (scuole, oratori, famiglie, servizi comunali, agenzie del territorio) polizia Locale e Carabinieri |
| STAKEHOLDERS | Bambini, ragazzi, famiglie, docenti ed educatori |
| INDICATORI | a) incontri di progettazione con i Dirigenti Scolastici e i soggetti coinvolti b) n. ordini di scuola coinvolti nelle iniziative c) protocollo operativo |
| VALORE ATTESO ANNUALE | a) n. 2 b) n. 3 |



c) approvazione

Linee programmatiche 1.1 Politiche educative e servizi scolastici e 1.2 Promozione pari opportunità

BENESSERE EDUCATIVO

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Servizi educativi |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata qualità dell'offerta educativa. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Consolidare le attività del tavolo 0-6, favorire la pianificazione territoriale e il partenariato istituzionale, promuovere e diffondere gli strumenti di conciliazione e le iniziative rivolte ai genitori della fascia 0-6, anche partecipando alle politiche promosse dall'ambito di Desio. |
| FINALITA' | Promuovere la qualità dell'offerta educativa e la continuità tra i servizi educativi e scolastici; favorire l'equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze familiari, favorire l'integrazione di sistema, contribuire allo sviluppo delle competenze genitoriali, cogliere i bisogni emergenti delle famiglie con figli di età 0-6 |
| STAKEHOLDERS | Famiglie e bambini 0-6 anni; personale educativo |
| INDICATORI | a) n. iscritti ai servizi comunali 0-6 b) n. Riunioni periodiche del Tavolo c) n. di istituzioni, ruoli e figure professionali rappresentate alle riunioni |
| VALORE ATTESO ANNUALE | a) n. 58 b) n. 6 c) n. 17 |

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Servizi educativi |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata qualità dell'offerta educativa |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Consolidare gli sportelli di ascolto presso le scuole del territorio. Rafforzare l'ascolto a favore degli studenti, famiglie e insegnanti. Favorire la gestione delle dinamiche/relazioni in classe e in famiglia |
| FINALITA' | Promuovere il benessere scolastico e lo sviluppo di relazioni educative efficaci. Rispondere alla complessità ed alle esigenze che caratterizzano un quadro della realtà scolastica in profondo mutamento e interessato da nuove sfide educative. |
| STAKEHOLDERS | Alunni, Genitori, docenti ed educatori |
| INDICATORI | a) incontri periodici di progettazione con i Dirigenti scolastici e gli esperti coinvolti finalizzati al rilevamento dei bisogni e al monitoraggio dell'efficacia degli interventi b) n. accessi totali allo sportello |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|----------------------|
| VALORE ATTESO ANNUALE | a) n. 2 b) n. 200 |
|-----------------------|----------------------|

Linea programmatica 1.2 Promozione pari opportunità e dell'inclusione sociale

BENESSERE SOCIALE E ASSISTENZIALE

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Riduzione dei comportamenti a rischio nella popolazione giovanile. Mantenimento al domicilio di Cittadini disabili adulti soli e riduzione del numero delle istituzionalizzazioni. Miglioramento della qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi. Riduzione degli interventi meramente assistenziali destinati alla popolazione fragile. Rafforzamento dei legami comunitari e della solidarietà a livello locale. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Realizzare interventi e progetti educativi a favore dei minori e dei nuclei familiari soggetti a provvedimento del tribunale ordinario e dei minorenni in collaborazione con FFOO |
| FINALITA' | Favorire processi di educativi con i minori e le loro famiglie in raccordo con le scuole e FF OO. Favorire i processi di cittadinanza attiva nelle fasce giovanili. Prevenire comportamenti a rischio devianza e promuovere il protagonismo giovanile in raccordo con il progetto strategico "cabina di regia". |
| STAKEHOLDERS | Cittadini. FF.OO. |
| INDICATORI | n. progetti educativi attivati |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Almeno n. 3 progetti educativi integrati in carico ai servizi sociali |

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Riduzione dei comportamenti a rischio nella popolazione giovanile. Mantenimento al domicilio di Cittadini disabili adulti soli e riduzione del numero delle istituzionalizzazioni. Miglioramento della qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi. Riduzione degli interventi meramente assistenziali destinati alla popolazione fragile. Rafforzamento dei legami comunitari e della solidarietà a livello locale. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Avviare il progetto negli spazi individuati, ponendo l'accento sulla necessità di proporre alle persone con disabilità percorsi di sperimentazione di vita autonoma anche per periodi brevi. |
| FINALITA' | Favorire momenti di tempo libero e aggregazione, avviare percorsi di inclusione nella comunità locale, sostenere le famiglie in temporanea |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|------------------------------|---|
| | difficoltà, sperimentare percorsi fuori casa in previsione di una vita indipendente dai genitori e supporto a questi ultimi con interventi di sostegno psicologico individuale e/o di gruppo |
| STAKEHOLDERS | Cittadini disabili adulti e loro familiari. |
| INDICATORI | Numero di percorsi avviati. |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Almeno n.2 cittadini disabili che abbiano sperimentato percorsi di autonomia |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Riduzione dei comportamenti a rischio nella popolazione giovanile. Mantenimento al domicilio di Cittadini disabili adulti soli e riduzione del numero delle istituzionalizzazioni. Miglioramento della qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi. Riduzione degli interventi meramente assistenziali destinati alla popolazione fragile. Rafforzamento dei legami comunitari e della solidarietà a livello locale. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Consolidare l'attività di riconoscimento dei benefici economici, volti al superamento degli interventi assistenziali meramente monetari in una prospettiva di progetti di autonomizzazione |
| FINALITA' | Percorsi di Welfare comunitario e generativo fondato su "diritti a corrispettivo sociale", valorizzando al massimo le risorse del territorio in un'ottica di sussidiarietà orizzontale |
| STAKEHOLDERS | Famiglie in condizione di fragilità, Associazioni locali, Enti del Terzo Settore |
| INDICATORI | Numero di progetti attivati nell'ottica dell'autonomizzazione. |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Almeno n.2 progettualità attivate |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Riduzione dei comportamenti a rischio nella popolazione giovanile. Mantenimento al domicilio di Cittadini disabili adulti soli e riduzione del numero delle istituzionalizzazioni. Miglioramento della qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi. Riduzione degli interventi meramente assistenziali destinati alla popolazione fragile. Rafforzamento dei legami comunitari e della solidarietà a livello locale. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Consolidare l'attuazione delle finalità e delle procedure del Fondo applicando i correttivi introdotti. |
| FINALITA' | Rendere questo strumento più flessibile e capace di dare risposte rapide ed efficaci ai bisogni ad alle progettualità presentate dall'associazionismo |
| STAKEHOLDERS | Cittadini in condizione di fragilità, Associazioni locali, Enti del Terzo Settore |
| INDICATORI | Valutazione istanze di contributo pervenute e loro attivazione |
| VALORE ATTESO | Almeno n. 3 progettualità attivate |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|---|
| ANNUALE | |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Riduzione dei comportamenti a rischio nella popolazione giovanile. Mantenimento al domicilio di Cittadini disabili adulti soli e riduzione del numero delle istituzionalizzazioni. Miglioramento della qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi. Riduzione degli interventi meramente assistenziali destinati alla popolazione fragile. Rafforzamento dei legami comunitari e della solidarietà a livello locale. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Collaborare con i soggetti del Tavolo per una sperimentazione di politiche di sostegno alla famiglia e con l'Area Servizi Educativi con l'avvio di progetti volti a sostenere la famiglia. Co-progettare percorsi di welfare comunitario generativo. |
| FINALITA' | Nell'attuazione di nuove progettualità, verificare e promuovere l'aderenza delle politiche per la famiglia alle necessità della comunità locale. |
| STAKEHOLDERS | Famiglie, Associazioni locali, Enti del Terzo Settore |
| INDICATORI | Numero incontri del Tavolo; numero di progettualità avviate |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Almeno n. 2 incontri del Tavolo; almeno n.1 progettualità attivate |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Riduzione dei comportamenti a rischio nella popolazione giovanile. Mantenimento al domicilio di Cittadini disabili adulti soli e riduzione del numero delle istituzionalizzazioni. Miglioramento della qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi. Riduzione degli interventi meramente assistenziali destinati alla popolazione fragile. Rafforzamento dei legami comunitari e della solidarietà a livello locale. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Fornire una maggiore visibilità dei servizi offerti dall'Area Sociale attraverso l'utilizzo dei social media ovvero di spazi dedicati all'interno del sito istituzionale |
| FINALITA' | Diffusione dell'informazione in merito ai servizi a favore della Cittadinanza |
| STAKEHOLDERS | Intera Cittadinanza |
| INDICATORI | Puntuale aggiornamento del sito istituzionale Area Sociale trasversale a tutti i servizi |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Aggiornamento del sito con iniziative sociali con decorrenza non prevedibile |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale. |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|---|
| INDICATORI DI OUTCOME | Riduzione dei comportamenti a rischio nella popolazione giovanile. Mantenimento al domicilio di Cittadini disabili adulti soli e riduzione del numero delle istituzionalizzazioni. Miglioramento della qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi. Riduzione degli interventi meramente assistenziali destinati alla popolazione fragile. Rafforzamento dei legami comunitari e della solidarietà a livello locale. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Consolidare l'organizzazione "in rete" dei servizi domiciliari per anziani (in relazione alle modifiche organizzative e territoriali del sistema sanitario - ASST - e strutture (anche intermedie) che anche in modo sperimentale possano rappresentare esperienze pilota da avviare con soluzioni innovative anche in collaborazione con il terzo settore |
| FINALITA' | Migliorare la qualità dei servizi erogati e della qualità di vita della popolazione anziana |
| STAKEHOLDERS | Cittadini anziani e loro familiari. Enti del terzo Settore |
| INDICATORI | N. di sperimentazioni avviate |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Almeno n. 2 progettualità attivate con le realtà del terzo settore |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Riduzione dei comportamenti a rischio nella popolazione giovanile. Mantenimento al domicilio di Cittadini disabili adulti soli e riduzione del numero delle istituzionalizzazioni. Miglioramento della qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi. Riduzione degli interventi meramente assistenziali destinati alla popolazione fragile. Rafforzamento dei legami comunitari e della solidarietà a livello locale. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Attivare interventi a supporto della famiglia sia economici che di supporto finalizzati al superamento del cambiamento originato dal verificarsi di situazioni di fragilità sociali |
| FINALITA' | Creazione di un sistema operativo e collaborativo tra i servizi e le associazioni al fine di rispondere ad un bisogno rilevato nella comunità locale |
| STAKEHOLDERS | Intera cittadinanza, Enti del Terzo Settore |
| INDICATORI | Elaborazione di un progetto condiviso con gli attori |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Almeno n. 1 progetto integrato con il Terzo Settore |

Linea programmatica 1.3 La società della salute

BENESSERE SOCIALE E ASSISTENZIALE



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata qualità della vita della popolazione anziana attraverso l'attivazione di servizi territoriali innovativi |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Creare - in partenariato con AST e ASST - una rete di "sentinelle" territoriali in grado di monitorare e sostenere gli anziani over 75 fragili con una richiesta di importanti carichi di cura. Tale obiettivo è strettamente legato all'evoluzione e cambiamento dell'organizzazione socio sanitaria di ASST (Case di Comunità e centrali operative territoriali "COT") |
| FINALITA' | Intercettare i bisogni di un target non già in carico ai servizi, migliorare la qualità della vita dei cittadini anziani in un'ottica di prevenzione e sostegno |
| STAKEHOLDERS | Cittadini anziani over 75 soli non già in carico ai servizi. ATS e ASST . Enti del Terzo Settore. |
| INDICATORI | Attivazione del servizio in stretta correlazione alla riorganizzazione socio sanitaria in ASST. Numero di anziani presi in carico. |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Presenza in carico di almeno n. 20 anziani in condizioni di fragilità |

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire il pieno sviluppo della persona umana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale - Area Opere Pubbliche |
| INDICATORI DI OUTCOME | Prevenzione degli episodi acuti di patologia cardiaca, miglioramento della qualità di vita della popolazione muggioiese |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Attraverso il coinvolgimento delle associazioni sportive cittadine, i cui dirigenti e soci verificano costantemente che i defibrillatori siano in perfetta efficienza e comunicano tempestivamente ogni segnalazione di anomalia rilevata dagli apparecchi, attivare un intervento immediato di manutenzione, eseguito da operatore specializzato che consente di garantire la costante funzionalità ed efficienza di tutti i dispositivi dislocati sul territorio. |
| FINALITA' | Garantire la sicurezza delle attività sportive e di alcune aree cittadine molto frequentate attraverso la disponibilità di dispositivi da utilizzare in caso di emergenza . |
| STAKEHOLDERS | Cittadini. |
| INDICATORI | Manutenzione in costante efficienza di tutti i defibrillatori posizionati negli impianti sportivi e sulle aree pubbliche |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 14 defibrillatori costantemente efficienti |

Linea programmatica 1.4 L'immigrazione e l'integrazione

BENESSERE SOCIALE E ASSISTENZIALE

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire un welfare comunitario e generativo |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Rafforzati legami di integrazione e inclusione della Cittadinanza |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|--|
| | straniera, contrasto dei fenomeni di esclusione su base razziale e culturale |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Consolidare i progetti di integrazione dei muggioresi di origine straniera e dei richiedenti asilo presenti nella comunità cittadina. |
| FINALITA' | Integrazione dei Cittadini di origine straniera in collaborazione con enti del terzo settore e associazioni locali. |
| STAKEHOLDERS | Cittadini di origine straniera. Enti del Terzo Settore. Associazioni locali. |
| INDICATORI | Numero di Cittadini di origine straniera all'interno dei progetti a loro dedicati. |
| VALORE ATTESO ANNUALE | n. 1 progetto condiviso dalle realtà del territorio coinvolte in materia di inclusione; almeno n.100 cittadini stranieri fruitori dei servizi dedicati |

Linea programmatica 1.7 Valorizzazione degli impianti sportivi

BENESSERE AMBIENTALE

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire il pieno sviluppo della persona umana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Adeguate offerta di impianti per la pratica sportiva |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Recuperare, potenziare, adeguare le strutture sportive esistenti prevedendo la possibilità di partecipazione e collaborazione con associazioni e/o privati nella progettazione e gestione degli impianti |
| FINALITA' | Mantenere in efficienza le strutture esistenti e potenziare la gamma di possibilità di sport disponibili e di luoghi adatti nei quali praticarli. Favorire l'integrazione tra pubblico e privato |
| STAKEHOLDERS | Giovani, cittadini, associazioni |
| INDICATORI | Numero di interventi (avvio della procedura di affidamento delle opere) |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >=1 |

Linea programmatica 1.8 Le politiche culturali e i nuovi spazi

BENESSERE SOCIALE

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire il pieno sviluppo della persona umana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ampliare offerta culturale e partecipazione dei cittadini alla vita culturale della città |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Ampliare l'offerta di servizi culturali della Biblioteca attraverso <ul style="list-style-type: none"> - realizzazione di attività in biblioteca (iniziative di lettura, incontri, ecc.) e uscite organizzate fuori dal territorio per |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|--|
| | partecipazioni ad eventi culturali e di rilievo, rivolte a fasce differenziate di popolazione, - miglioramento dell'organizzazione degli spazi attraverso interventi di ammodernamento ed adeguamento degli arredi, al fine di offrire migliore accoglienza ed aumentata fruibilità degli spazi e dell'offerta bibliografica. |
| FINALITA' | Ampliare l'offerta culturale e la partecipazione dei cittadini alle attività della biblioteca, garantendo migliore comfort, accessibilità e sicurezza |
| STAKEHOLDERS | Cittadini |
| INDICATORI | Numero di iniziative realizzate |
| VALORE ATTESO ANNUALE | n. 15 iniziative |

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire il pieno sviluppo della persona umana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ampliare offerta culturale e partecipazione dei cittadini alla vita culturale della città |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Ampliare l'offerta di opportunità di partecipare ad iniziative pubbliche ed eventi e di fruire di un'offerta culturale e ricreativa variegata, realizzare iniziative pubbliche differenziate per tipologia ed in collaborazione con varie associazioni e tra più assessorati, per assicurare la più ampia ed articolata offerta culturale e ludica ai cittadini. Realizzare iniziative con il duplice obiettivo di consentire la partecipazione collettiva e la socializzazione |
| FINALITA' | Promuovere e garantire la partecipazione in sicurezza dei cittadini alle iniziative culturali |
| STAKEHOLDERS | Cittadini, associazioni |
| INDICATORI | n. di eventi co-organizzati con altre associazioni o Enti o tra più Assessorati |
| VALORE ATTESO ANNUALE | n. 12 iniziative |

Linea programmatica 1.9 Politiche giovanili

BENESSERE EDUCATIVO

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire il pieno sviluppo della persona umana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ampliare offerta culturale e partecipazione dei cittadini alla vita culturale della città |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Promuovere la partecipazione di bambini ed adolescenti alla vita della comunità di residenza o di studio in un contesto guidato ed istituzionale. Attuare interventi volti alla consultazione e al coinvolgimento dei giovani in progetti dell'Amministrazione Comunale |
| FINALITA' | Favorire processi di cittadinanza attiva nelle fasce giovanili. Adottare soluzioni amministrative in sintonia con i bisogni rilevati dalle ragazze e dai ragazzi del CRR |
| STAKEHOLDERS | Bambini e bambine di 4° e 5 primaria, ragazzi e ragazze 1° secondaria |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|---|
| | di Il grado, partecipanti al tavolo adulti |
| INDICATORI | Svolgimento lavori CCRR /realizzazione proposte CCRR |
| VALORE ATTESO ANNUALE | n. 5 incontri l'anno del CCRR / almeno n. 1 realizzazione |

Linea programmatica 1.10 Politiche per la casa

BENESSERE AMBIENTALE

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire il pieno sviluppo della persona umana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata qualità della vita |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Riqualificare il patrimonio edilizio comunale per mantenere la funzionalità degli edifici esistenti con interventi che migliorino la qualità del costruito |
| FINALITA' | Assicurare il benessere dei cittadini attraverso il diritto alla casa e alla salute |
| STAKEHOLDERS | Cittadini |
| INDICATORI | Numero di interventi |
| VALORE ATTESO ANNUALE | maggiore o uguale a 1 |

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire il pieno sviluppo della persona umana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Sociale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotta tensione abitativa rilevabile come riduzione degli interventi emergenziali |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Implementare il servizio - gestito in forma associata per i Comuni dell'Ambito dall'Azienda Speciale Consortile Consorzio Desio Brianza - per la gestione delle politiche abitative |
| FINALITA' | Agevolazione dell'incontro tra domanda e offerta abitativa sul libero mercato, gestione delle risorse attribuite da fondi regionali, gestione dei bandi per l'assegnazione di alloggi SAP, ricerca e sperimentazione di nuove soluzioni per l'emergenza abitativa. |
| STAKEHOLDERS | Famiglie in condizioni di emergenza abitativa, proprietari di alloggi sfitti, Enti del Terzo Settore |
| INDICATORI | numero di partecipazioni ai bandi regionali, numero sperimentazioni attuate di housing sociale |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Gli indicatori sono legati alle disposizioni regionali e alla modifica del regolamento regionale oltre che alle misure di finanziamento regionali |

Linea programmatica 1.11 Gemellaggi e cooperazione internazionale: per una città Europea e solidale

BENESSERE SOCIALE



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Aumentare la sicurezza urbana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia Locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotte violazioni leggi e regolamenti, incidenti; Migliorato sentimento di sicurezza |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Gestire la sicurezza stradale, la polizia amministrativa, la polizia commerciale e le sanzioni |
| FINALITA' | Sostenere il presidio del territorio operando in materia di sicurezza stradale, contemplando anche forme di prossimità in grado di fornire maggior vicinanza con i cittadini. Favorire l'estensione dei servizi di sicurezza nelle fasce serali e notturne. Attivare i controlli sul rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli atti di pianificazione vigenti. Gestire le sanzioni, la polizia amministrativa e la polizia commerciale. |
| STAKEHOLDERS | Cittadini e aziende |
| INDICATORI | n. ore di vigilanza stradale e sul territorio; n. controlli medi effettuati; n. ore di presidio serale; % sanzioni codice della strada immediatamente contestate; % attività produttive controllate; % cantieri controllati; Tempo medio di intervento su chiamata in minuti (sicurezza stradale); Tempo medio di intervento su chiamata in minuti (sicurezza sul territorio). |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >=n.17.000 ore di vigilanza ->0 n.300 controlli - >=n. 140 ore di presidio serale - >=15% sanzioni contestate immediatamente - >=5% attività produttive controllate - >=10% cantieri controllati |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Aumentare la sicurezza urbana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia Locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotte violazioni leggi e regolamenti, incidenti; Migliorato sentimento di sicurezza |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Gestire le attività di supporto all'ordine pubblico e alla sicurezza |
| FINALITA' | Gestire l'esecuzione e la trasmissione degli atti conseguenti all'accertamento dei reati previsti dal Codice Penale e da norme penali speciali, ad eccezione di quelli connessi alla circolazione ed infortunistica stradale e alle violazioni edilizie. Programmare, coordinare e monitorare politiche, piani, programmi connessi all'ordine pubblico e alla sicurezza in ambito locale e territoriale. |
| STAKEHOLDERS | Cittadini e aziende |
| INDICATORI | % efficacia nella redazione ed inoltro degli atti agli organi competenti (Procure/Prefetture, altri Enti): pratiche evase/pratiche in carico |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 100,00% |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Aumentare la sicurezza urbana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia Locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotte violazioni leggi e regolamenti, incidenti; Migliorato sentimento di sicurezza |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO OPERATIVO | Gestire i sistemi di videosorveglianza comunale |
| FINALITA' | Garantire la sicurezza di tutti i cittadini nel territorio comunale attraverso la collocazione e/o implementazione dei sistemi di videoripresa, anche in collaborazione con i privati (lettori targhe, videocamere nei punti critici come dinanzi ai plessi scolastici) |
| STAKEHOLDERS | Cittadini e aziende |
| INDICATORI | n. e tipologia di videocamere installate n. ore di utilizzo da parte dell'operatore per soluzione di casi pratici su accadimenti di reati e/o atti di inciviltà % numero vie videosorvegliate; |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >=n.6 videocamere/sistemi di ripresa >=n.200 ore >=12% delle vie cittadine |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Aumentare la sicurezza urbana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia Locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotte violazioni leggi e regolamenti, incidenti; Migliorato sentimento di sicurezza |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Diffondere la cultura della sicurezza urbana |
| FINALITA' | Creare prevenzione attraverso la realizzazione di incontri/convegni con la cittadinanza, in particolare con gli alunni delle scuole e con gli anziani, su temi quali sicurezza stradale e legalità. |
| STAKEHOLDERS | Cittadini e aziende |
| INDICATORI | n. incontri/convegni realizzati nel campo della Protezione Civile e della Sicurezza Urbana n. persone coinvolte/partecipanti. |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >= n.8 incontri/convegni >= n.300 persone coinvolte/partecipanti |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Aumentare la sicurezza urbana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia Locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotte violazioni leggi e regolamenti, incidenti; Migliorato sentimento di sicurezza |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Diffondere la cultura della sicurezza urbana |
| FINALITA' | Creare prevenzione attraverso la realizzazione di incontri con gli alunni delle scuole su temi quali la sicurezza stradale e legalità. |
| STAKEHOLDERS | Alunni delle scuole |
| INDICATORI | n. incontri realizzati n. incontri programmati n. ore totali incontri n. classi partecipanti n. classi scuole coinvolte % di gradimento da parte di alunni e corpo docente |
| VALORE ATTESO ANNUALE | n. 15 incontri realizzati n. 15 incontri programmati n. 21 ore totali incontri n. 25 classi partecipanti n. 12 classi scuole coinvolte |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|--|
| | 80% di gradimento da parte di alunni e corpo docente |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Aumentare la sicurezza urbana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia Locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotte violazioni leggi e regolamenti, incidenti; Migliorato sentimento di sicurezza |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Gestire i nonni civici ed i gruppi di controllo di vicinato |
| FINALITA' | Sviluppare il concetto di sicurezza partecipata a tutte le manifestazioni che incidono a vario titolo sulla tranquillità sociale e sulla percezione stessa della sicurezza. |
| STAKEHOLDERS | Cittadini |
| INDICATORI | n. nonni aderenti al Progetto Nonni Civici n. gruppi di controllo di vicinati presenti sul territorio % implementazione dei nonni civici e degli aderenti ai gruppi di controllo del vicinato nel corso degli anni di riferimento. |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >= n.6 Nonni Civici >= n.8 gruppi cdv aumento >=10% annuo degli aderenti al CdV |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Aumentare la sicurezza urbana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Diminuzione dei rischi sul territorio. Aumento del numero di cittadini preparati ad affrontare eventi critici/calamità naturali |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Prevenire i rischi sul territorio mediante il rafforzamento della pianificazione anche intercomunale del sistema della protezione civile. |
| FINALITA' | Mettere in atto protocolli e procedure per la tutela e la salvaguardia della popolazione coinvolta in eventi di potenziale rischio. |
| STAKEHOLDERS | Cittadini, volontari |
| INDICATORI | Grado di efficacia della protezione civile: 1) % allerte (provenienti da Regione Lombardia) gestite 2) Tempo medio (in minuti) di intervento della protezione civile in caso di emergenze segnalate |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 1) gestione del 100% delle allerte 2) 30 minuti |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Aumentare la sicurezza urbana |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Diminuzione dei rischi sul territorio. Aumento del numero di cittadini preparati ad affrontare eventi critici/calamità naturali |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Diffondere la cultura della Protezione Civile |
| FINALITA' | Realizzare incontri/convegni con la cittadinanza, in particolare con gli alunni delle scuole e con gli anziani |
| STAKEHOLDERS | Cittadini, volontari |
| INDICATORI | n incontri/convegni realizzati nel campo della Protezione civile - n. persone coinvolte/numero partecipanti |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Linea programmatica 3.3 Mobilità dolce, piste ciclabili, trasporto pubblico

BENESSERE AMBIENTALE

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire lo sviluppo sostenibile del territorio e tutelare l'ambiente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata qualità della vita e dell'ambiente |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Attuare un'attenta manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade cittadine e dai marciapiedi; una ricognizione sul territorio per individuare situazioni dove permangono criticità per l'abbattimento di barriere architettoniche, una riqualificazione dei principali luoghi cittadini (rotatorie, slarghi, spazi di aggregazione, piazze) |
| FINALITA' | Assicurare la manutenzione straordinaria delle strutture destinate alla viabilità, garantendo a tutta l'utenza, tramite l'efficienza delle infrastrutture connesse (segnaletica, ec...) una maggiore sicurezza. Regolamentare la circolazione nelle zone a traffico limitato. |
| STAKEHOLDERS | Cittadini e utenti della strada |
| INDICATORI | N. di interventi (avvio della procedura di affidamento opere) |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Maggiore o uguale a 1 |

Linea programmatica 3.4 Opere pubbliche, riqualificazione urbana e accessibilità

BENESSERE AMBIENTALE

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire lo sviluppo sostenibile del territorio e tutelare l'ambiente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area sviluppo del territorio. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotto consumo di suolo. Migliorata offerta spazi pubblici nuovi o riqualificati. |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Riqualificare e ampliare la stazione dei Carabinieri di Muggio |
| FINALITA' | Garantire la presenza dell'arma dei Carabinieri sul territorio comunale |
| STAKEHOLDERS | Cittadini, associazioni, operatori sul territorio |
| INDICATORI | Rispetto tempi di esecuzione dei lavori di riqualificazione affidati |
| VALORE ATTESO ANNUALE | anno 2024 |

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire lo sviluppo sostenibile del territorio e tutelare l'ambiente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area sviluppo sostenibile del territorio |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotto consumo di suolo Migliorata offerta spazi pubblici nuovi o riqualificati |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Attuare le convenzioni urbanistiche in atto finalizzate alla valorizzazione del patrimonio sportivo |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|--|
| FINALITA' | Riqualificare la pista di pattinaggio di via Padre Gemelli creando contestualmente un nuovo campo da basket di quartiere |
| STAKEHOLDERS | Cittadini, Associazioni, operatori sul territorio |
| INDICATORI | Rispetto tempi di approvazione progetto definitivo -esecutivo ed esecuzione lavori |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Anno 2024 |

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire lo sviluppo sostenibile del territorio e tutelare l'ambiente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Polizia locale e protezione civile |
| INDICATORI DI OUTCOME | Aumentate sicurezza stradale e tutela dell'utente debole della strada |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi) |
| FINALITA' | Assicurare la manutenzione straordinaria delle strutture destinate ai parcheggi, delle piste ciclabili, ecc. in relazione alle risorse economiche disponibili, garantendo l'efficienza della segnaletica stradale, della funzionalità dei semafori e delle infrastrutture. Regolamentare la circolazione nelle zone a traffico limitato. |
| STAKEHOLDERS | Cittadini e utenti della strada |
| INDICATORI | % segnalazioni cittadini gestione on.line; % segnali stradali sostituiti; % lanterne semaforiche sostituite |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 80% segnalazioni gestite on.line 2% cartelli sostituiti - 15% lanterne semaforiche sostituite |

TEMA 4. LO SVILUPPO DELLA CITTÀ E DEL TERRITORIO

Linea programmatica 4.1 Lo sviluppo urbanistico

BENESSERE AMBIENTALE

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire lo sviluppo sostenibile del territorio e tutelare l'ambiente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area sviluppo sostenibile del territorio |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotto consumo di suolo. Sostenibilità dello sviluppo urbanistico |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Aggiornare lo strumento urbanistico del territorio - il PGT - alla normativa vigente e alle necessità territoriali sopraggiunte |
| FINALITA' | Aggiornare le scelte urbaniste territoriali |
| STAKEHOLDERS | Cittadini, Professionisti tecnici esterni, imprese, operatori economici |
| INDICATORI | Rispetto tempi di approvazione |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Anno 2024 |

| | |
|----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire lo sviluppo sostenibile del territorio e tutelare l'ambiente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area sviluppo sostenibile del territorio |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|--|
| INDICATORI DI OUTCOME | Ridotto consumo di suolo. Sostenibilità dello sviluppo urbanistico |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Attuare le convenzioni urbanistiche finalizzate alla valorizzazione del patrimonio pubblico comunale |
| FINALITA' | Riqualificare lo spazio pubblico: Valorizzare Piazza Cooperazione |
| STAKEHOLDERS | Cittadini, Associazioni, operatori del territorio |
| INDICATORI | Rispetto tempi di esecuzione lavori e collaudo |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Anno 2024 |

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire lo sviluppo sostenibile del territorio e tutelare l'ambiente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata qualità della vita e dell'ambiente |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Promuovere la rigenerazione urbana dell'area denominata Multiplex - interventi a seguito della demolizione del manufatto esistente |
| FINALITA' | Migliorare il livello qualitativo dell'ambiente |
| STAKEHOLDERS | Cittadini |
| INDICATORI | n. interventi |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 1 |

Linea programmatica 4.2 Monumenti storici e marketing territoriale

BENESSERE AMBIENTALE

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire lo sviluppo sostenibile del territorio e tutelare l'ambiente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorata offerta spazi pubblici riqualificati |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Restaurare gli edifici di valore storico, artistico e culturale appartenenti al patrimonio comunale |
| FINALITA' | Valorizzazione dell'identità e della storia cittadina, attraverso il mantenimento e la riqualificazione del patrimonio storico artistico e culturale della Città |
| STAKEHOLDERS | Cittadini |
| INDICATORI | N. interventi (avvio della procedura di affidamento delle opere) |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >=1 |

Linea programmatica 4.3 Lo sviluppo economico

BENESSERE ECONOMICO

| | |
|----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Promuovere e supportare lo sviluppo e la competitività del sistema economico locale |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale |



Linea programmatica 5.1 Politiche finanziarie e fiscali

BENESSERE ECONOMICO

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incrementare l'efficienza dei servizi e ottimizzare l'allocazione delle risorse |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Economico finanziaria. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Ottimizzata allocazione delle risorse |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Individuare, di concerto con i Responsabili di area - ed utilizzando accurate analisi di tipo storico e prospettico e basandosi su fondate aspettative di acquisizione e di utilizzo delle risorse - le previsioni di spesa e di entrata con il maggior grado di approssimazione al dato reale |
| FINALITA' | Assicurare che il raggiungimento degli equilibri di bilancio sia ottenuto: 1) con efficienza (ottimizzando l'allocazione delle risorse), 2) senza aggravamento del procedimento (riduzione dei tempi di redazione del bilancio), 3) riducendo il rischio di dover ricorrere ad incrementi della pressione tributaria e tariffaria. |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Responsabili di Area, Cittadini, Imprese |
| INDICATORI | Capacità programmatoria della spesa corrente espressa come rapporto (%) tra la somma degli importi totali in valore assoluto delle variazioni e la previsione iniziale di bilancio |
| VALORE ATTESO ANNUALE | < 12% |

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire l'equità fiscale e mantenere invariata la pressione fiscale |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area economico finanziaria |
| INDICATORI DI OUTCOME | Invariata pressione fiscale |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Contrastare l'evasione e l'elusione, effettuando le attività di accertamento IMU / TASI / TARI / TOSAP |
| FINALITA' | Equità fiscale e reperimento di nuove risorse |
| STAKEHOLDERS | Cittadini e Amministrazione Comunale |
| INDICATORI | Numero di avvisi di accertamento emessi |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >= 1.000 |

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incrementare l'efficienza dei servizi e ottimizzare l'allocazione delle risorse |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Economico finanziaria |
| INDICATORI DI OUTCOME | Efficienza della gestione del bilancio |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Determinare in modo congruo gli accantonamenti per fronteggiare i rischi in capo all'Ente, nonché le spese future |
| FINALITA' | Autorizzare l'utilizzo del fondo di riserva nei casi in cui si verificano esigenze straordinarie di bilancio o le dotazioni degli stanziamenti di spesa corrente si rivelino insufficienti |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Cittadini, Imprese |
| INDICATORI | Positive certificazioni dei revisori dei conti |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 100,00% |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incrementare l'efficienza dei servizi e ottimizzare l'allocazione delle risorse |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Economico finanziaria |
| INDICATORI DI OUTCOME | Efficienza della gestione del bilancio |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Determinare in modo congruo gli accantonamenti per fronteggiare i rischi in capo all'Ente, derivanti dalla mancata riscossione di entrate accertate |
| FINALITA' | Salvaguardare il mantenimento nel tempo dell'equilibrio di cassa. Vincolare una quota dell'avanzo di amministrazione per fronteggiare il rischio connesso alla presenza nel bilancio di entrate di dubbia e difficile esazione |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Cittadini, Imprese |
| INDICATORI | Positive certificazioni dei revisori dei conti |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 100,00% |

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incrementare l'efficienza dei servizi e ottimizzare l'allocazione delle risorse |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Economico finanziaria |
| INDICATORI DI OUTCOME | Efficienza della gestione del bilancio |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Determinare in modo congruo gli accantonamenti per fronteggiare i rischi in capo all'Ente, nonché le spese future |
| FINALITA' | Accantonare le risorse necessarie a far fronte alle passività potenziali, nonché alle spese future |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Cittadini, Imprese |
| INDICATORI | Positive certificazioni dei revisori dei conti |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 100,00% |

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incrementare l'efficienza dei servizi e ottimizzare l'allocazione delle risorse |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Economico finanziaria |
| INDICATORI DI OUTCOME | Efficienza della gestione dell'indebitamento dell'Ente |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Effettuare un'attenta valutazione delle scelte di indebitamento |
| FINALITA' | Autorizzare il ricorso all'indebitamento solo in caso di assenza di risorse finanziarie alternative (che non presentano riflessi sul mantenimento nel tempo degli equilibri di bilancio) |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Cittadini, Imprese |
| INDICATORI | Riduzione nel medio periodo dell'indebitamento pro-capite. |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Valore legato ai piani di ammortamento dei mutui attualmente accesi |

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incrementare l'efficienza dei servizi e ottimizzare l'allocazione delle risorse |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Economico finanziaria |
| INDICATORI DI OUTCOME | Efficienza della gestione dell'indebitamento dell'Ente |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Effettuare un'attenta valutazione delle scelte di indebitamento |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|--|
| FINALITA' | Autorizzare il ricorso all'indebitamento solo in caso di assenza di risorse finanziarie alternative (che non presentano riflessi sul mantenimento nel tempo degli equilibri di bilancio) |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Cittadini, Imprese |
| INDICATORI | Riduzione nel medio periodo dell'indebitamento pro-capite. |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Valore legato ai piani di ammortamento dei mutui attualmente accessi |

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incrementare l'efficienza dei servizi e ottimizzare l'allocazione delle risorse |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Economico finanziaria |
| INDICATORI DI OUTCOME | Efficienza della gestione della liquidità |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Monitorare costantemente l'andamento del fondo cassa |
| FINALITA' | Salvaguardare il mantenimento nel tempo dell'equilibrio di cassa |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Cittadini, Imprese |
| INDICATORI | Ricorso ad anticipazioni di tesoreria |
| VALORE ATTESO ANNUALE | = 0 |

Linea programmatica 5.2 Riorganizzazione della struttura comunale

BENESSERE ECONOMICO

| | |
|-----------------------|---|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incentivare processi di modernizzazione dell'attività amministrativa e la semplificazione dei percorsi burocratici interni ed esterni alla struttura organizzativa |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorate prestazioni rese dalla struttura a favore della cittadinanza |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Gestire la Segreteria, il protocollo e l'archivio. |
| FINALITA' | Garantire il supporto interno alle aree organizzative dell'Ente attraverso le attività di segreteria, la gestione e l'archiviazione degli atti in entrata e in uscita |
| STAKEHOLDERS | Organi istituzionali, servizi comunali, Cittadini |
| INDICATORI | % efficienza protocollazione; % gradimento della segreteria e del protocollo |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >=90% >=90% |

| | |
|-----------------------|--|
| OBIETTIVO STRATEGICO | Incentivare processi di modernizzazione dell'attività amministrativa e la semplificazione dei percorsi burocratici interni ed esterni alla struttura organizzativa |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorate prestazioni rese dalla struttura a favore della cittadinanza |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Garantire supporto interno agli Organi Istituzionali |
| FINALITA' | Supporto agli organi istituzionali, soddisfacimento delle esigenze di informazione e trasparenza amministrativa della cittadinanza mediante |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|---|
| | l'utilizzo della strumentazione prevista dalla legislazione vigente |
| STAKEHOLDERS | Organi istituzionali, servizi comunali, Cittadini |
| INDICATORI | 1) Percentuale convocazione sedute di Consiglio e Commissioni nei termini; 2) Percentuale trasparenza informazioni Organi istituzionali in Amministrazione trasparente sotto sezione "Organi di indirizzo politico-amministrativo" |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 1) 100,00%; 2) 100,00% |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Adeguare e valorizzare la macrostruttura organizzativa alle molteplici esigenze dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare le risorse umane |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorate prestazioni rese dalla struttura a favore della cittadinanza accertato mediante indagini di <i>customer satisfaction</i> |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Realizzare la progressiva dematerializzazione mediante l'eliminazione ove possibile del flusso di documentazione cartacea |
| FINALITA' | a) Utilizzo della forma digitale anche nella sottoscrizione della corrispondenza in partenza dell'Ente verso l'esterno b) Protocollo mail interne (no PeC) direttamente da stampa pdf (no stampa cartacea) |
| STAKEHOLDER | Amministratori, Responsabili di Area, Dipendenti |
| INDICATORI | a) N. protocolli in partenza dematerializzati/n. protocolli in partenza complessivamente emessi; b) % dematerializzazione PEO (n. atti ricevuti tramite PEO protocollati in digitale/ n. atti ricevuti tramite PEO) |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >=55% >=94% |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Razionalizzare le partecipazioni detenute dall'Ente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale |
| INDICATORI DI OUTCOME | Corretta gestione delle partecipazioni dell'Ente |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Analizzare l'assetto delle partecipazioni detenute dall'Ente al fine di adottare ed attuare la revisione ordinaria delle partecipazioni nel rispetto della vigente normativa in materia |
| FINALITA' | Rispetto della vigente normativa in materia. |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Responsabili di Area, Dipendenti |
| INDICATORI | Revisione ordinaria delle partecipazioni |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 100% |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Garantire l'efficienza operativa e la sicurezza del sistema informatico comunale |
| STRUTTURE COINVOLTE | Servizi ICT |
| INDICATORI DI OUTCOME | Aumentata sicurezza del sistema informatico comunale |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Potenziare digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA, anche utilizzando i fondi PNRR |
| FINALITA' | Digitalizzazione dei servizi offerti ai cittadini |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|---|
| STAKEHOLDERS | Amministratori, cittadini |
| INDICATORI | Esecuzione e realizzazione di tutte le attività finanziate dai fondi PNRR secondo le tempistiche dei singoli bandi |
| VALORE ATTESO ANNUALE | =100% |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Adeguare e valorizzare la macrostruttura organizzativa alle molteplici esigenze dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare le risorse umane |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorate prestazioni rese dalla struttura a favore della cittadinanza accertato mediante indagini di <i>customer satisfaction</i> |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Applicare la nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa mediante lavoro a distanza secondo le indicazioni stabilite nel CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 |
| FINALITA' | Aumentare la produttività attraverso una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro |
| STAKEHOLDERS | Personale dipendente |
| INDICATORI | Applicazione dei contenuti del regolamento sullo svolgimento del lavoro agile e verifica sperimentazione |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Rispetto della tempistica normativamente prevista |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Adeguare e valorizzare la macrostruttura organizzativa alle molteplici esigenze dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare le risorse umane |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorate prestazioni rese dalla struttura a favore della cittadinanza accertato mediante indagini di <i>customer satisfaction</i> |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Realizzare le politiche generali di gestione del personale dipendente in linea con la vigente normativa in tema di capacità assunzionali degli enti locali |
| FINALITA' | Sostituzione del turn over di personale e potenziamento della struttura comunale, con particolare riguardo ai progetti del PNRR ai quali l'Ente ha partecipato |
| STAKEHOLDERS | Amministratori, Responsabili di Area, dipendenti |
| INDICATORI | Aggiornamento della sezione del PIAO dedicata al fabbisogno triennale di personale |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Rispetto della tempistica normativamente prevista |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Adeguare e valorizzare la macrostruttura organizzativa alle molteplici esigenze dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare le risorse umane |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorate prestazioni rese dalla struttura a favore della cittadinanza accertato mediante indagini di <i>customer satisfaction</i> |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Realizzare formazione e campagne di sensibilizzazione rivolte al personale dipendente in tema di risparmio energetico presso gli uffici comunali |
| FINALITA' | Contribuire, attraverso la diffusione di regole comportamentali, al |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|-----------------------|---|
| | raggiungimento di obiettivi di risparmio energetico |
| STAKEHOLDERS | Dipendenti |
| INDICATORI | Attività formativa rivolta ai Responsabili di Area quali datori di lavoro e adozione di un vademecum di regole rivolte a tutto il personale dipendente quali stimoli per favorire comportamenti efficienti sotto il profilo energetico |
| VALORE ATTESO ANNUALE | Sensibilizzazione sul tema |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Adeguare e valorizzare la macrostruttura organizzativa alle molteplici esigenze dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare le risorse umane |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Migliorate prestazioni rese dalla struttura a favore della cittadinanza accertato mediante indagini di customer satisfaction |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Effettuare il monitoraggio costante sui provvedimenti di attuazione dei progetti del PNRR |
| FINALITA' | Garantire il controllo di regolarità amministrativa e contabile di tipo successivo secondo le indicazioni della Corte dei Conti e della Ragioneria Generale dello Stato sugli atti di determinazione di impegno di spesa, sui contratti e sugli altri atti amministrativi dei progetti del PNRR |
| STAKEHOLDERS | Responsabili di Area interessati dai progetti del PNRR |
| INDICATORI | N. atti amministrativi connessi ai progetti del PNRR controllati / n. atti amministrativi connessi ai progetti del PNRR |
| VALORE ATTESO ANNUALE | 100% |
| OBIETTIVO STRATEGICO | Gestire il contenzioso dell'Ente |
| STRUTTURE COINVOLTE | Area Istituzionale. |
| INDICATORI DI OUTCOME | Appropriata soluzione giuridica delle scelte della struttura comunale |
| OBIETTIVO OPERATIVO | Garantire il supporto giuridico-amministrativo alla struttura comunale ed il raccordo tra la struttura comunale ed il professionista incaricato |
| FINALITA' | Riduzione ove possibile, del contenzioso dell'Ente anche in termini di spesa (tendere ad un risparmio economico e a una migliore efficienza dell'attività amministrativa) |
| STAKEHOLDERS | Organi istituzionali, Responsabili di Area, Servizi comunali, Professionisti, Terzi |
| INDICATORI | Percentuale qualità gestione atti |
| VALORE ATTESO ANNUALE | >= 70% |



2.1.1 OBIETTIVI PNRR E OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

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

Il PNRR è articolato in sei Missioni:

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

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

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

- M1-C1-I1.2 - MISURA 1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali Comuni con la migrazione al Cloud di una serie di servizi digitali dell'Amministrazione (es. Demografici., Albo pretorio, ragioneria, segnalazioni, trasparenza, gestione del personale, tributi, ecc...) – (obiettivo n. 28 del Piano Performace 2024/2026)
- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Comuni con il miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino (es. richiesta accesso agli atti, richiesta iscrizione asilo nido, richiesta contrassegni disabili, richiesta agevolazioni scolastiche e tributarie - (obiettivo n. 28 del Piano Performace 2024/2026)



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.3 Adozione App IO con applicazione dell'App IO e attivazione dei servizi - (obiettivo n. 28 del Piano Performace 2024/2026)
- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.3 PagoPA Comuni con attivazione dei servizi su piattaforma PAGOPA - (obiettivo n. 28 del Piano Performace 2024/2026)
- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.4 "SPID CIE" Comuni con l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – Integrazione CIE - (obiettivo n. 28 del Piano Performace 2024/2026)
- M1-C1-I1.4 - MISURA 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni con utilizzo della PND per le notifiche violazioni codice della strada e per le ordinanze comunali senza pagamento - (obiettivo n. 28 del Piano Performace 2024/2026)
- M1-C1-I1.3 - MISURA 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) – Comuni - (obiettivo n. 28 del Piano Performace 2024/2026)
- M5-C2 -I2.1 - MISURA 2.1 Rigenerazione Urbana con i lavori relativi alla riqualificazione e recupero ambientale del compendio immobiliare denominato "Multiplex" - (obiettivo n. 22 del Piano Performace 2024/2026)
- M2-C4 -I2.2 - MISURA 2.2 Efficienza energetica: rifacimento impianto di illuminazione edifici scolastici (Scuole Primarie A. Casati e A. Frank)
- M5-C4 -I2.2 - MISURA 2.2 Efficienza energetica: lavori efficientamento energetico copertura Scuola Urbani - Via San Rocco
- M2-C4 -I2.2 - MISURA 2.2 Efficienza energetica: impianti di illuminazione (a led) scuole S. D'Acquisto e Urbani
- M2-C4 -I2.2 - MISURA 2.2 Efficienza energetica: riqualificazione energetica impianto illuminazione Campo Calcio Stadio Superga
- M2-C4 -I2.2 - MISURA 2.2 Efficienza energetica: riqualificazione energetica mediante restauro e risanamento conservativo persiane e serramenti Villa Casati



- M2-C4 -I2.2 - MISURA 2.2 Efficienza energetica: riqualificazione energetica (immobili istituzionali)

2.1.2 ACCESSIBILITA DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITA'

Accessibilità fisica

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

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

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

In tale ambito, il Comune di Muggiò si è posto nell'anno 2024 l'obiettivo di sviluppare ed approvare il "P.E.B.A" al fine di garantire l'accessibilità e la fruibilità degli spazi pubblici a tutti i cittadini rafforzando così il pieno sviluppo delle relazioni sociali, la partecipazione, la coesione sociale e il senso di comunità.

IL percorso, seguito dall'Area polizia Locale e protezione civile si svilupperà attraverso le sottoriportate fasi:

- 1) istituzione dell'Ambito di consultazione permanente sull'accessibilità cittadina e dell'Ambito di coordinamento e riferimento tecnico Accessibilità ossia dei due strumenti di riferimento fondamentali per la consultazione della cittadinanza e dei



portatori d'interesse nonché per l'avvio, lo sviluppo e il monitoraggio del Piano in chiave accessibile ed inclusiva

- 2) definire strategie e obiettivi;
- 3) analizzare le criticità presenti negli spazi ed edifici e individuare soluzioni (rilevazione e analisi di ogni singola barriera architettonica o ostacolo presente in spazi/edifici pubblici (marciapiedi, parchi, plessi scolastici ecc...) e pianificazione degli interventi di eliminazione di ciascuna criticità rilevata.;
- 4) elaborare il Piano e programmare gli interventi, in considerazione dei costi da sostenere;
- 5) presentare il Piano ai Cittadini e procedere all'adozione da parte del Consiglio Comunale e sua attuazione.

Il Piano sarà condiviso e partecipato con la cittadinanza, attraverso i rappresentanti dei portatori di interesse (cd. "stakeholders").

Le tempistiche sono riportate nell'obiettivo n. 32 del Piano performance 2024 allegato al presente PIAO.

Accessibilità digitale

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

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



Si riporta la dichiarazione di accessibilità 2023 :

Comune di Muggiò

Redatta il 20/9/2023

Dichiarazione di accessibilità

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

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

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

OGGETTO DELLA DICHIARAZIONE *

sito web

NOME DEL SITO *

Comune di Muggiò

URL DEL SITO *

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

SPECIFICHE TECNICHE DI RIFERIMENTO UTILIZZATE *

WCAG 2.1



SEZIONE 1

**CONTENUTI IN OTTEMPERANZA ALLA DECISIONE DI ESECUZIONE
UE 2018/1523.**

STATO DI CONFORMITÀ *

conforme

**CONTENUTI NON ACCESSIBILI
INOSSERVANZA DELLA LEGGE 4/2004**

No

ONERE SPROPORZIONATO

No

**IL CONTENUTO NON RIENTRA NELL'AMBITO DELLA
LEGISLAZIONE APPLICABILE**

No

ALTERNATIVE ACCESSIBILI

-

**REDAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI ACCESSIBILITÀ
SELEZIONARE IL METODO UTILIZZATO PER REDIGERE LA
DICHIARAZIONE DI ACCESSIBILITÀ ***

autovalutazione effettuata direttamente dal soggetto erogatore

**L'ANALISI È STATA EFFETTUATA UTILIZZANDO IL MODELLO DI
AUTOVALUTAZIONE AGID ? ***

Sì

FEEDBACK E RECAPITI

Indicare come notificare al soggetto erogatore i casi di mancata conformità ai requisiti di accessibilità, o come richiedere informazioni e contenuti che siano stati esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva.

MECCANISMO DI FEEDBACK *



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

LINK AL MECCANISMO DI FEEDBACK *

[Link al meccanismo di feedback](#)

EMAIL DELLA PERSONA RESPONSABILE DELL'ACCESSIBILITÀ (RTD) *

ict@comune.muggio.mb.it

PROCEDURA DI ATTUAZIONE

Procedura di attuazione ai sensi dell'art. 3-quinquies, comma 3, L. 9 gennaio 2004, n. 4 s.m.i.

L'utente può inviare la segnalazione al Difensore civico per il digitale, istituito ai sensi dell'art. 17 comma 1-quater CAD, esclusivamente a seguito di risposta insoddisfacente o mancata risposta al feedback notificato al soggetto erogatore.

SEGNALAZIONE AL DIFENSORE CIVICO PER IL DIGITALE

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

SEZIONE 2

INFORMAZIONI RICHIESTE DA AGID

INFORMAZIONI SUL SITO / APP

DATA DELLA PUBBLICAZIONE DEL SITO O APPLICAZIONE MOBILE *

2020-01-01

SONO STATI EFFETTUATI TEST DI USABILITÀ? *

Sì

CONTENT MANAGEMENT SYSTEM (CMS) UTILIZZATO *

Altro

NOME DEL CMS UTILIZZATO *

Municipium



In tema di accessibilità si evidenzia inoltre che il Comune di Muggiò in collaborazione con l'Ambito di Desio, ha attivato, dal mese di mese di novembre dell'anno 2023 con prosecuzione anche per l'anno 2024, il cd SPORTELLO SI – Sportello di supporto informativo – al fine di offrire assistenza ai cittadini che si trovano in difficoltà nell'utilizzo di strumenti digitali.

Per un pomeriggio alla settimana è a disposizione della cittadinanza un operatore per un aiuto concreto per una serie di attività digitali, quali ad esempio:

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

2.1.3 SEMPLIFICAZIONE E INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Il Comune di Muggiò da alcuni anni ha posto in essere interventi mirati ad incrementare i servizi online e l'utilizzo di forme di gestione dei servizi sempre più digitale e meno tradizionale.

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha maggiormente evidenziato come non si possa più prescindere dalla digitalizzazione dei servizi della Pubblica Amministrazione, se non si vuole rischiare di non erogare efficacemente ed efficientemente i servizi pubblici.

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

- Pago PA
- Sportello Unico per l'Edilizia – Cportal - ossia un unico sportello "virtuale" che consente di consultare la normativa, scaricare la modulista necessaria, presentare le pratiche edilizie e consultare le pratiche presentate;
- Sportello Unico delle Attività produttive – impresainun giorno- = che consente la consultazione dell'elenco dei procedimenti di competenza del SUAP e la compilazione e l'invio delle pratiche per l'avvio o l'esercizio di una attività sul



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

territorio;

- Prenotazione on line degli appuntamenti con gli uffici comunali (demografici, tributi, area promozione, sportello protocollo e messi)
- Anagrafe e stato civile on line gestito attraverso il portale <https://www.anpr.interno.it> per scaricare, per sé o per un componente della propria famiglia anagrafica, i principali certificati (es. anagrafico di nascita, di matrimonio, di cittadinanza, ecc..)
- Interrogazione on line delle sanzioni derivanti dalle violazioni del Codice della Strada.

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

Inoltre tutte le procedure degli atti (delibere, determine e ordinanze) sono digitalizzate.

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

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



2.2 PERFORMANCE

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

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

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

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

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano delle performance, unitamente al PEG, rappresenta pertanto il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Linee



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

programmatiche di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario), un efficace strumento di budgeting.

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

Il Piano delle performance 2024 del Comune di Muggiò è strutturato in:

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

| | |
|---------------|---|
| processo 5001 | Servizi di supporto interno: organi istituzionali, rappresentanza, partecipazione e comunicazione istituzionale |
| processo 5002 | Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo e l'archivio |
| processo 5003 | Gestire la programmazione economico-finanziaria, l'economato e le società partecipate |
| processo 5004 | Gestire i tributi locali e il catasto |
| processo 5005 | Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite, |
| processo 5006 | Gestire l'edilizia privata, progettare e gestire manutenzione straordinaria e opere pubbliche e la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio (sedi istituzionali) |
| processo 5007 | Gestire i servizi demografici ed elettorali |
| processo 5008 | Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi e statistici |
| processo 5009 | Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane |
| processo 5010 | Gestire altri servizi generali: URP, Sportello al cittadino, Avvocatura e Controllo di gestione |
| processo 5013 | Gestire la sicurezza stradale, la polizia amministrativa, la polizia commerciale e le sanzioni |
| processo 5014 | Gestire le attività di supporto all'ordine pubblico e alla sicurezza |
| processo 5015 | Gestire le scuole dell'infanzia |
| processo 5016 | Gestire i servizi di supporto all'istruzione primaria e secondaria |
| processo 5018 | Gestire i servizi di assistenza scolastica (Trasporto, Refezione, Alunni disabili, Post scuola, Centri estivi, ecc) |
| processo 5019 | Gestire il patrimonio di interesse storico ed artistico |
| processo 5020 | Gestire la biblioteca, le attività culturali e le manifestazioni |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|---------------|---|
| processo 5021 | Gestire strutture, servizi ed iniziative sportive e del tempo libero |
| processo 5022 | Gestire interventi socio-educativi, formativi e ricreativi per i giovani |
| processo 5024 | Gestire l'urbanistica e la pianificazione territoriale |
| processo 5025 | Predisporre e gestire l'Edilizia Residenziale Pubblica |
| processo 5027 | Valorizzazione ambientale e gestione del verde urbano |
| processo 5028 | Gestire il servizio di igiene urbana |
| processo 5033 | Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi) |
| processo 5034 | Gestire la Protezione civile |
| processo 5035 | Gestire l'asilo nido |
| processo 5036 | Gestire i servizi per l'infanzia e di tutela minori |
| processo 5037 | Gestire i servizi di assistenza a soggetti diversamente abili |
| processo 5038 | Gestire i servizi di assistenza agli anziani |
| processo 5039 | Gestire interventi a favore delle persone in difficoltà |
| processo 5040 | Gestire gli interventi per il diritto alla casa |
| processo 5041 | Programmare la rete dei servizi socio sanitari e sociali |
| processo 5043 | Gestire i servizi cimiteriali |
| processo 5044 | Gestire la regolamentazione delle attività produttive e commerciali (fisse ed ambulanti) |
| processo 5045 | Gestire lo Sportello Unico per le Attività Produttive |
| processo 5046 | Gestire la Farmacia attraverso la società controllata "Multiservizi di Muggiò" |
| processo 5047 | Gestire iniziative per la formazione permanente e l'orientamento al lavoro |

- n. 31 obiettivi gestionali connessi alla programmazione strategica dell'Ente così come contenuta nel Documento Unico di Programmazione :

- 1) LEGALITA e TRASPARENZA
- 2) RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI
- 3) Gestire e armonizzare le azioni intercomunali volte alla valorizzazione delle aree lungo il Canale Villoresi attraverso le risorse STOGIT
- 4) RI-USCIRE IN SICUREZZA
- 5) MUGGIO' IES - IMPRESA ETICA SVILUPPO
- 6) RECUPERO DEL PATRIMONIO COMUNALE: CASERMA CARABINIERI
- 7) RECUPERO DEL PATRIMONIO COMUNALE: SPAZIO IDONEO PER EVENTI SPORTIVI
- 8) RECUPERO DEL PATRIMONIO STORICO: SPAZIO IDONEO PER EVENTI E MOSTRE
- 9) ALLEANZE EDUCATIVE



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| |
|---|
| 10) PROGETTO DI PROMOZIONE DEL BENESSERE SCOLASTICO |
| 11) PROGRAMMAZIONE, COORDINAMENTO, MONITORAGGIO DELLE POLITICHE A TUTELA DELLA SALUTE SUL TERRITORIO |
| 12) PROGETTO DOPO E DURANTE NOI |
| 13) GIOVANI: CABINA DI REGIA |
| 14) CREAZIONE DELLA RETE DI SOLIDARIETA' A SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE |
| 15) CONSOLIDAMENTO DEL FONDO MUGGIO' CITTA' SOLIDALE |
| 16) CITTA VIDEOSORVEGLIATA |
| 17) CONTROLLO DEL VICINATO |
| 18) NONNI CIVICI |
| 19) TAVOLO 0 – 6 |
| 20) Garantire la veridicità e l'attendibilità delle previsioni di Bilancio |
| 21) CONSIGLIO COMUNALE DELLE REGAZZE E DEI RAGAZZI |
| 22) RIQUALIFICAZIONE DEL COMPENDIO EDILIZIO DENOMINATO "MULTIPLEX" |
| 23) Project financing di global service con opere accessorie e verde |
| 24) DIGITALIZZAZIONE E TRANSIZIONE ECOLOGICA NELL'ORGANIZZAZIONE E FRUIZIONE DELLE INIZIATIVE PUBBLICHE |
| 25) LE NUOVE AREE OPEN ALL'INTERNO DEL PARCO SUPERGA. OCCASIONE DI PRATICA SPORTIVA PER TUTTA LA CITTADINANZA |
| 26) VERIFICA DELLE POSIZIONI TRIBUTARIE IMU - TARI |
| 27) CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI 2024 |
| 28) GARANTIRE L'EFFICIENZA OPERATIVA E LA SICUREZZA DEL SISTEMA INFORMATICO COMUNALE - PNRR |
| 29) EDUCARE ALLA CULTURA DELLA SICUREZZA URBANA |
| 30) INCREMENTARE L'EFFICIENZA DELLA GESTIONE DELL'IVA |
| 31) Sperimentazione dematerializzazione archivio pratiche edilizie |
| 32) OBIETTIVO ACCESSIBILITA': REALIZZAZIONE DEL P.E.B.A |

Per ogni processo/obiettivo sopra indicato vengono riportati:

- il Centro di Responsabilità incaricato della sua realizzazione (alla voce "CDR");
- le finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- i risultati che si prevede di raggiungere;
- gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
- le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi con elenco del personale dipendente, del tempo dedicato espresso in percentuale e del relativo costo aziendale comprensivo di contributi e IRAP;
- gli stakeholder, ossia i principali interlocutori esterni e interni portatori di interessi ai quali è rivolta l'azione amministrativa;
- le previsioni di entrata (titolo 1, 2 e 3) e le previsioni di spesa (titolo 1 - spese correnti) di competenza ed assegnate a ciascun obiettivo di gestione.

L'intero Piano delle performance 2024 è rinvenibile nell'allegato sub A) del presente documento con la precisazione che:

- i dati relativi all'anno 2021 e all'anno 2022 si riferiscono al 31/12 di ciascun anno
- i dati relativi all'anno 2023 si riferiscono alla situazione al 30/09/2023 ad eccezione dei dati generali di contesto (es. popolazione residente, cittadini stranieri, n. famiglie) che sono già aggiornati alla data del 31/12/2023.



2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

La programmazione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza si fonda sul concetto di fenomeno corruttivo che deriva dalle disposizioni legislative e dagli



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

orientamenti interpretativi espressi dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, ovvero *“la definizione del fenomeno corruttivo (...) non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione dei procedimenti, di terminazioni di fasi interne ai singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”*.

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



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

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

PRESENTI IN SERVIZIO AL 31/12

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| SEGRETARI | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| FUNZIONARI | 31 | 33 | 32 | 30 | 28 | 29 |
| ISTRUTTORI | 45 | 41 | 39 | 31 | 39 | 35 |
| OPERATORI ESPERTI | 27 | 23 | 22 | 22 | 18 | 17 |
| INCARICHI ART. 90 TUEL | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | 105 | 100 | 96 | 85 | 87 | 84 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Nelle seguenti tabelle – aggiornate al Conto Annuale anno 2021 - è rappresentata:

- A) la spesa sostenuta dell'Ente per il personale dipendente (comprensiva di contributi e IRAP) dall'anno 2017 all'anno 2022
- B) la suddivisione del personale al 31/12/2022 per fascia d'età
- C) la suddivisione del personale al 31/12/2022 per anzianità di servizio
- D) la suddivisione del personale al 31/12/2022 per titolo di studio:
- E) i giorni medi di assenza dell'ultimo quadriennio

A) SPESE COMPLESSIVE PER RETRIBUZIONI

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| SEGRETARI | 92.121 € | 106.340 € | 104.594 € | 48.743 € | 61.435,00 | 85.787 € |
| INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1 | - € | 9.743 € | 32.237 € | 26.074 € | 47.124 € | 63.925 € |
| FUNZIONARI | 1.072.282 € | 1.063.292 € | 1.077.649 € | 926.629 € | 1.045.875 € | 1.050.334 € |
| ISTRUTTORI | 1.183.050 € | 1.172.975 € | 1.135.228 € | 985.410 € | 1.058.208 € | 1.096.199 € |
| OPERATORI ESPERTI | 625.279 € | 594.629 € | 529.457 € | 523.296 € | 498.863 € | 475.335 € |
| INCARICHI ART. 90 TUEL | 11.786 € | 12.501 € | 9.555 € | 13.821 € | 11.771 € | 11.010 € |
| ALTRI ONERI CHE CONCORRONO A FORMARE IL COSTO DEL LAVORO | 1.102.597 € | 1.083.199 € | 1.282.257 € | 1.072.772 € | 1.113.009 € | 1.093.485 € |
| | 4.087.115 € | 4.042.679 € | 4.170.977 € | 3.596.745 € | 3.774.850 € | 3.876.075 € |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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

| | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-67 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| SEGRETARI | | | | | | | 1 | | | |
| INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1 | | | | | | | | | 1 | |
| FUNZIONARI | | | 1 | 3 | 2 | 7 | 6 | 6 | 3 | 1 |
| ISTRUTTORI | | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 9 | 5 | |
| OPERATORI ESPERTI | | | | | | 1 | 2 | 7 | 7 | |
| INCARICHI ART. 90 TUEL | | 1 | | | | | | | | |

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

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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

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

E) GIORNI DI ASSENZA MEDI ANNUI

| | FERIE | | | | ASSENZA PER MALATTIA RETRIBUITA | | | | ALTRE ASSENZE | | | |
|---------------------------------|-------|------|------|------|---------------------------------|------|------|------|---------------|------|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| SEGRETARI | 26 | 19 | 19 | 18 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| INCARICHI ART. 110 TUEL COMMA 1 | 19 | 32 | 44 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| FUNZIONARI | 33 | 36 | 39 | 25 | 5 | 5 | 6 | 6 | 12 | 12 | 10 | 5 |
| ISTRUTTORI | 34 | 42 | 39 | 33 | 14 | 16 | 7 | 12 | 9 | 43 | 19 | 8 |
| OPERATORI ESPERTI | 31 | 38 | 50 | 34 | 17 | 20 | 33 | 12 | 6 | 29 | 25 | 21 |
| INCARICHI ART. 90 TUEL | 13 | 21 | 0 | 11 | 8 | 18 | 0 | 10 | 1 | 1 | 0 | 0 |

I prospetti che seguono evidenziano la ripartizione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2023 suddiviso tra le 8 Aree in cui l'Ente è strutturato, con l'andamento nel triennio precedente:



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

AREA ISTITUZIONALE

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario Amm.vo contabile | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Istruttore Amm.vo contabile | 8 | 5 | 5 | 5 |
| Operatore Esperto Amm.vo | 6 | 8 | 9 | 9 |
| | 18 | 17 | 18 | 18 |

AREA SOCIALE

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario Amm.vo contabile | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Assistenti sociali | 5 | 5 | 4 | 4 |
| Istruttore Amm.vo contabile | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Operatore esperto Amm.vo | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 10 | 10 | 9 | 8 |

AREA SERVIZI EDUCATIVI

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario Amm.vo contabile | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Istruttore Amm.vo contabile | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Istruttore Educativo Asilo Nido | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | 6 | 6 | 6 | 6 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

AREA PROMOZIONE, SVILUPPO ECONOMICO, IDENTITA' E CULTURE

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario Amm.vo contabile | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Istruttore Amm.vo contabile | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Operatore esperto Amm.vo | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | 8 | 8 | 9 | 8 |

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario Amm.vo contabile | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Istruttore Amm.vo contabile | 6 | 4 | 4 | 3 |
| Operatore esperto Amm.vo | 1 | 3 | 3 | 4 |
| | 11 | 11 | 11 | 12 |

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

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario Tecnico | 2 | 3 | 3 | 4 |
| Istruttore Tecnico e Amm. Cont | 5 | 3 | 3 | 3 |
| operatore esperto tecnico | 1 | 3 | 3 | 5 |
| | 8 | 9 | 9 | 12 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

AREA SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario Tecnico | 4 | 3 | 5 | 5 |
| Istruttore Tecnico e Amm. Cont | 3 | 2 | 3 | 2 |
| | 7 | 5 | 8 | 7 |

AREA POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionari (vigilanza, tecnici e amm.cont) | 5 | 4 | 3 | 4 |
| Agente di Polizia Locale | 11 | 9 | 12 | 8 |
| | 16 | 13 | 15 | 12 |

SEGRETERIO GENERALE

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario informatico | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Istruttore Amm.cont e informatico | 2 | 2 | 2 | 1 |
| | 4 | 3 | 3 | 2 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO

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

| | al 31/12/2023 | AL 31/12/2022 | AL 31/12/2021 | AL 31/12/2020 |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Funzionario amm.cont. | 1 | 1 | 0 | 1 |

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

L'attuale organizzazione dell'Ente risulta essere in linea agli obiettivi individuati nella precedente sezione (valore pubblico) al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini. Tale struttura potrà essere revisionata in caso di nuove sopraggiunte necessità.



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

AGILE

Premessa

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

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 smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla Legge n. 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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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 ... 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.”*

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 9/12/2000 sono state approvate le Linee guida che indirizzano le Amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile.

Successivamente, l'art. 263 in esame è stato modificato dall'art. 11-bis del Decreto Legge n. 52 del 22/04/2021 – convertito con modificazioni dalla Legge n. 87 del 17/06/2021 -, stabilendo che il lavoro agile 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 successivo Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021 – convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021 - il POLA è stato inserito, quale sezione specifica, del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) nel quale ciascun Ente è tenuto a programmare *“la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile”*.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Con l'evolversi della situazione pandemica, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha poi stabilito che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è unicamente quella svolta in presenza.

Tale disposizione ha pertanto riportato in vigore il regime previgente al Covid ossia la sopracitata Legge 22 maggio 2017, n. 81, che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

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

Nello specifico, sono previste due diverse modalità di lavoro a distanza:

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

Comune di Muggiò

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

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti e obiettivi, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati;
- facilitare l'integrazione lavorativa di quei dipendenti ai quali, per condizioni di disabilità o per altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il lavoro in sede risulta particolarmente gravoso.

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

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

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

Alla data del 31/12/2023 il lavoro da remoto risulta attivato per una percentuale del 3,4% del personale in servizio.

Il 2024, quale primo anno di applicazione, costituisce fase sperimentale dell'applicazione del lavoro a distanza nella struttura organizzativa del Comune di Muggiò, al termine della quale potranno essere proposte eventuali modifiche o integrazioni.

E' altresì nota la specifica Direttiva sul lavoro agile emanata in data 29/12/2023 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione - dalla quale emerge la necessità di sensibilizzazione della pubblica dirigenza affinché venga consentita la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, a quei lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personale e familiari.

In tale contesto verranno valutate da parte dei Responsabili di Area le misure organizzative e gli strumenti di flessibilità più idonei a dar concretezza, ricorrendone di presupposti, ai contenuti della predetta direttiva.



3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

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

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

La vigente normativa in materia risulta essere la seguente:

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- gli articoli 48, comma 2, 89, comma 5 e 91, comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 in virtù dei quali *gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali:*
 - a. provvedono all'organizzazione e alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;*
 - b. sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;*
- l'articolo 1, comma 102 della Legge 30.12.2004 n. 311 in applicazione del quale le *Amministrazioni Pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;*
- l'articolo 39 comma 1 della Legge 27.12.1997 n. 449 e ss.mm.ii che dispone che le *Pubbliche Amministrazioni provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;*
- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28.12.2001 n. 448 che attribuisce *agli organi di revisione contabile dell'Ente il compito di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese di cui all'art. 39, comma 3 bis della Legge n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;*
- l'articolo 3, comma 10 bis del Decreto Legge 24.06.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 del 11.08.2014 che attribuisce ai Revisori dei Conti compiti certificativi in materia di assunzione di personale nella Pubblica Amministrazione;
- il Decreto della Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 08/05/2018 - dal titolo "Linee di indirizzo per la predisposizione dei



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” ed il successivo Decreto del 22/07/2022 del Ministero della Pubblica Amministrazione dal titolo Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere al 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia";

- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13/05/2020 (GU del 11/09/2020) dal titolo "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni";
- il Decreto Ministero dell'Interno del 18/11/2020 dal titolo "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022";
- l'articolo 1 comma 557 e seguenti della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii, in virtù del quale:

"ai fini del concorso al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al Patto di stabilità interno (ora soggetti al pareggio di bilancio) assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia";

"costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente";

"in caso di mancato rispetto del comma 557.....l'Ente non può procedere a nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

"ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;

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

- rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e personale in soprannumero (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001);
- adozione del Piano delle azioni positive (ora sezione 3.4 del PIAO) (art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006);
- adozione del Piano delle performance (ora sezione 2.2 del PIAO) (art. 10 del D.lgs. n. 150/2009);
- certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica (art. 9 comma 3 bis del D.L. n. 185/2008);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato con il relativo invio dei dati alla BDP (art. 9 comma 1 quinquies D L. 113/2016)
- insussistenza delle condizioni di deficitarietà strutturale/accesso alle procedure di riequilibrio pluriennale o stato di dissesto (art. 234 TUEL)
- verifica che il rapporto dipendenti-popolazione alla data dell'anno precedente sia inferiore rispetto al rapporto medio popolazione per classe demografica definito dal Decreto del Ministero del 18/11/2020.

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

sostenibilità finanziaria della spesa di personale negli anni.

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

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

I Comuni in cui il rapporto si colloca sotto la soglia percentuale sopra indicata (cd. "comuni virtuosi") possono espandere la propria spesa di personale, procedendo con nuovi reclutamenti fino al raggiungimento della soglia stessa, sempre nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa.

Tali Enti sono inoltre tenuti al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del DPCM del 17/03/2020, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018.

I comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale (cd. "comuni non virtuosi") mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025.

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

Ai fini della verifica del rispetto della norma, ciascun Ente deve attenersi al principio del



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

costante aggiornamento del dato contabile riferendosi all'ultimo rendiconto della gestione approvato in ordine di tempo.

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

In tale quadro normativo merita attenzione l'art. 31 bis del Decreto Legge n. 152 del 06/11/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 233 del 29/12/2021 contenente disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

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

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



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

Comune di Muggiò: verifica prerequisiti

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

- non si trova in stato di dissesto finanziario né in condizioni di deficiarietà strutturale, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs. n. 267/2000 e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha presidiato e rispettato gli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2022 come è dato rilevare dal prospetto "Verifica equilibri" di cui all'Allegato n. 10 al D.Lgs. n. 118/2011 (come da ultimo modificato dal Decreto 1° agosto 2019), essendo rispettato non solo l'obbligo di conseguire un risultato di competenza non negativo (voce W1 del prospetto "Risultato di competenza"), ma avendo registrato valori positivi anche con riferimento all'equilibrio di bilancio (voce W2 del prospetto) e all'equilibrio complessivo (voce W3 del prospetto), come da documentazione agli atti del Servizio Finanziario;
- ha assicurato per l'anno 2022 il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale richiesto dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, così come da documentazione allegata al Rendiconto dell'Ente, approvato con deliberazione C.C. n. 10/2023;
- alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti vantati dai privati in attuazione della normativa contenuta nell'articolo 27, comma 9 lettera c) del D.L. n. 66/2014, convertito nella Legge n. 89/2014 di integrazione dell'art. 9 comma 3 bis del D.L.n. 185/2008, convertito in Legge n. 2 del 28/01/2009;
- ha rispettato i termini per l'approvazione ed il successivo inoltro alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei Bilanci di previsione, Rendiconto e Bilancio



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

consolidato;

- ha adottato il Piano triennale delle Azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del Dlgs 198/2006 all'interno della sezione 3.4 del presente atto;
- ha approvato la sezione 2.2 del PIAO dal titolo "Performance" in ordine al triennio 2024/2026;
- ha un rapporto dipendenti-popolazione alla data del 31/12/2023 inferiore rispetto al rapporto medio popolazione per classe demografica definito dal Decreto del Ministero del 18/11/2020, come da documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane

Per quanto poi attiene all'applicazione dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii. in tema di ricognizione delle eccedenze, si specifica che per l'anno 2024 – come da documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane - :

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

Comune di Muggiò: capacità assunzionali

In ordine all'applicazione della vigente normativa in tema di capacità assunzionale, il Comune di Muggiò, tenuto conto dei dati risultanti dall'ultimo rendiconto approvato ossia quello dell'anno 2022, si colloca nella fascia dei "comuni virtuosi" avendo un rapporto percentuale tra spesa di personale e entrate correnti pari al 23,51 % come sotto rappresentato:



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

DATI RILEVATI SULLA BASE CONSUNTIVO 2022

Calcolo delle entrate correnti

| Entrate correnti | 2020 consuntivo | 2021 CONSUNTIVO | CONSUNTIVO 2022 | Media del triennio |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| Titolo 1 | € 10.075.485,05 | € 12.596.440,94 | € 11.761.869,37 | € 11.477.931,79 |
| Titolo 2 | € 2.290.296,04 | € 1.147.447,49 | € 1.123.631,96 | € 1.520.458,50 |
| Titolo 3 | € 2.622.055,15 | € 3.147.890,99 | € 3.889.653,89 | € 3.219.866,68 |
| Totale entrate correnti | € 14.987.836,24 | € 16.891.779,42 | € 16.775.155,22 | € 16.218.256,96 |
| FCDE STANZIATO NEL BOF 2021 (ASSESTATO) | | | € 1.098.856,98 | |
| Entrate correnti nette | | | | € 15.119.399,98 |

Spesa del personale – CONSUNTIVO

| | | | | |
|----------------------------|----------------|--|--|-----------------------|
| U. 01.01.00.00.000 | € 3.552.668,31 | | | |
| U. 01.03.02.12.001 | € - | - acquisto di beni e servizi da agenzia interinale | | |
| U. 01.03.02.12.002 | € - | - quota LSU a carico dell'Ente | | |
| U. 01.03.02.12.003 | € - | - Collaborazioni coordinate e continuative | | |
| U. 01.03.02.12.999 | € 2.000,00 | lavoro flessibile | | |
| spese del personale | | | | € 3.554.668,31 |

Incidenza spesa del personale/entrate correnti

| | |
|--|---------------|
| Incidenza spesa del personale/entrate correnti | 23,51% |
|--|---------------|

In virtù della collocazione nella soglia virtuosa del DPCM del 17/03/2020 questo Ente:

- dispone di un margine teorico di euro 527.569,68 per capacità assunzionale aggiuntiva, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del suddetto DPCM da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni di personale del triennio 2023/2025 - con riferimento all'annualità 2023;
- ai fini della quantificazione della capacità assunzionale effettiva tuttavia è tenuto al rispetto del parametro soglia stabilito dall'art. 4 comma 1 della Tabella 1 del DPCM del 17/03/2020 ossia al limite massimo di spesa di personale 2023, non superabile, pari complessivamente ad euro 4.082.237,99,



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

- non è soggetto all'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo previsto in Tabella 2 del DPCM del 17/03/2020 in considerazione del fatto che l'aumento del 21% della spesa del personale dell'anno 2018 ammonterebbe ad euro 4.790.040,09, ben superiore rispetto al limite determinato ai sensi di Tabella 1 (euro 4.082,237,99).

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

| | personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 |
|---|--|
| Funzionari ed elevata qualificazione | 31 |
| Istruttori | 46 |
| Operatori esperti | 10 |
| TOTALE | 87 |

Al sopracitato personale si aggiungono:

- n. 1 Funzionari Tecnico a tempo determinato (ex art. 110 TUEL)
- N. 1 Funzionario Amm.vo Contabile a tempo determinato (ex art. 90 TUEL)
- n. 1 Funzionario Tecnico in comando

fino alla scadenza del mandato Sindacale.

Tale ricostruzione ha costituito la base per la programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Muggiò per il triennio 2024/2026 in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi - indicati nella precedente sezione 2 - di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi che l'Ente intende garantire.

La programmazione ha tenuto altresì conto delle esigenze organizzative emerse in fase di



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

realizzazione dei progetti di PNRR ai quali l'Ente ha aderito nonché alle cessazioni di personale per pensionamento di cui si ha già contezza per il triennio.

Ciò premesso, si riporta di seguito il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, rispettoso dei vincoli normativi ed economici indicati in premessa, così come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti:

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

Assunzioni a tempo indeterminato

| Po sti | Area da CCNL | Profilo professionale e Area organizzativa di destinazione | Costo annuo | modalità copertura | decorrenza indicativa | note |
|-----------|--|--|-------------------|--|--------------------------|---|
| n. 1 | Funzionari ed elevata qualificazi one | Funzionario Tecnico da destinare all'Area Opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale | Euro 33.500,00 | scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità o graduatorie vigenti | dal 08/02/2024 | Reclutamento già previsto nel precedente Piano assunzionale e tutt'ora in corso mediante interpello CUCO Provincia MB |
| n. 1 | Funzionari ed elevata qualificazi one | Funzionario Tecnico da destinare all'Area Opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale | Euro 33.500,00 | scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità o graduatorie vigenti | dal 08/02/2024 | Reclutamento già previsto nel precedente Piano assunzionale e tutt'ora in corso mediante interpello CUCO Provincia MB |
| n. 1 | Istruttore | Istruttore Bibliotecario da destinare all'Area Promozione, sviluppo economico, identità e culture | Euro 31.000,00 | scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità o graduatorie vigenti | dal 08/02/2024 | Reclutamento già previsto nel precedente Piano assunzionale con cambio profilo professionale |
| n. 1 | Istruttore | Istruttore Amministrativo Contabile da destinare all'Area Opere Pubbliche, manutenzioni, patrimonio, qualità del verde e ambientale | Euro 31.000,00 | scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità o graduatorie | dal 01/03/2024 | Nuovo reclutamento (sostituzione personale cessato il 01/10/2023 con diritto alla conservazione del posto) |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | | | | | |
|-----------------------------|------------|---|-----------------|--|----------------|--|
| n. 1 | Istruttore | Istruttore Amministrativo Contabile da destinare all'Area Istituzionale | Euro 31.000,00 | scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità o graduatorie vigenti | dal 01/04/2024 | Reclutamento già previsto nel precedente Piano assunzionale (sostituzione personale che cesserà a maggio 2024) |
| n. 1 | Istruttore | Istruttore Amministrativo Contabile da destinare all'Area Istituzionale (riserva volontari FF.AA.) | Euro 31.000,00 | scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità o graduatorie vigenti | dal 01/04/2024 | Reclutamento già previsto nel precedente Piano assunzionale (sostituzione personale che cesserà a maggio 2024) |
| n. 1 | Istruttore | Istruttore Amministrativo Contabile da destinare all'Area Sviluppo sostenibile del territorio – Riservato esclusivamente alle categorie protette ex art. 18 comma 2 Legge n. 68/1999 | Euro 31.000,00 | scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità o graduatorie vigenti | dal 01/07/2024 | Nuovo reclutamento (sostituzione personale cessato il 31/12/2023 con diritto alla conservazione del posto) |
| Totale costo annuo presunto | | | Euro 222.000,00 | | | |

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

Contratti di lavoro flessibile

| Nr. posti | Area da CCNL | Profilo professionale e Area organizzativa di destinazione | Costo annuo | modalità copertura | decorrenza | Note |
|-----------|-------------------------------------|---|--------------------|--|----------------|---|
| n. 2 | Funzionari e Elevate qualificazioni | Funzionario Tecnico da destinare ai progetti di PNRR – assunti ex art. l'art. 31 bis del Decreto Legge n. 152 del 06/11/2021 | Euro 33.500,00 cd. | scorrimento graduatorie altri Enti locali o procedura concorsuale pubblica, previa verifica mobilità o graduatorie vigenti | Dal 01/02/2024 | Reclutamento già previsto nel precedente Piano assunzionale e tutt'ora in corso |
| | | | Euro 67.000,00 | | | |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Totale costo annuo presunto

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

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

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

Assunzioni a tempo indeterminato

Si autorizzano assunzioni in sostituzione di personale che cesserà nell'anno di riferimento condizionate al rispetto di quanto consentito dalle disposizioni per tempo vigenti e nei limiti delle risorse stanziare a Bilancio

Contratti di lavoro flessibile

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



nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e di lavoro flessibile.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026

Assunzioni a tempo indeterminato

Si autorizzano assunzioni in sostituzione di personale che cesserà nell'anno di riferimento condizionate al rispetto di quanto consentito dalle disposizioni per tempo vigenti e nei limiti delle risorse stanziare a Bilancio

Contratti di lavoro flessibile

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

Ciò premesso si rappresenta di seguito l'assegnazione di personale per il triennio 2024/2026, tenendo conto delle assunzioni sopra programmate:

Dotazione organica per Area

indica il personale in servizio e i profili da ricoprire programmati nel "Piano del fabbisogno di personale" 2024/2026

AREA ISTITUZIONALE

SERVIZIO AFFARI LEGALI/CONTRATTI E PARTECIPATE
SERVIZIO SEGRETERIA
SERVIZIO RISORSE UMANE
SERVIZIO CONTROLLI INTERNI
SERVIZI DEMOGRAFICI
SERVIZIO URP



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| area di inquadramento | profilo professionale | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAME NTI ANNO 2024 | RECLUTAME NTI ANNO 2025 | RECLUTAME NTI ANNO 2026 | |
|--------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------|
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | 8 | 1 | 2 | 0 | 0 | |
| Operatori esperti | Operatore esperto amm.vo | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALE | | 18 | 2 | 2 | 0 | 0 | 18 |

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

AREA SOCIALE

SERVIZI SOCIALI

SERVIZIO ALLOGGI

| | | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAME NTI ANNO 2024 | RECLUTAME NTI ANNO 2025 | RECLUTAME NTI ANNO 2026 |
|--------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | | | | | | |
|---|------------------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Funzionari ed elevata qualificazione | Assistente sociale | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Operatori esperti | Operatore esperto amm.vo | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALE | | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |

| personale assegnato attualmente in servizio | | |
|---|------------------------------|---------------------|
| area di inquadramento | profilo professionale | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Catanese Giovanna |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Santambrogio Elena |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Assistente sociale | Antonuccio Simona |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Assistente sociale | Caspani Elisa |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Assistente sociale | Figna Federica |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Assistente sociale | Valentino Francesca |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Assistente sociale | Regazzo Carla Elena |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Capizzi Aurora |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Nobili Paolo |
| Operatori esperti | Operatore esperto amm.vo | Bellettati Stefania |

| AREA SERVIZI EDUCATIVI | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE SERVIZI PER L'INFANZIA | | | | | | |
| | | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAME NTI ANNO 2024 | RECLUTAME NTI ANNO 2025 | RECLUTAME NTI ANNO 2026 |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Istruttori | Istruttore educativo (profilo ad esaurimento) | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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

| AREA PROMOZIONE, SVILUPPO ECONOMICO, IDENTITA' E CULTURE | | | | | | |
|--|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| SERVIZIO SPORT SERVIZIO BIBLIOTECA SERVIZIO CULTURA E SVILUPPO ECONOMICO | | | | | | |
| | | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAME NTI ANNO 2024 | RECLUTAME NTI ANNO 2025 | RECLUTAME NTI ANNO 2026 |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Istruttori | Istruttore Bibliotecario | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Operatori esperti | Operatore esperto amm.vo | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | | 8 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | | | | | | 8 |

| personale assegnato attualmente in servizio | | |
|---|------------------------------|-------------------|
| area di inquadramento | profilo professionale | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Schirripa Massimo |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Vacca Rita |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Messaggi Lorenzo |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Altieri Raffaella |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Palermo Maria |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Marcazzan Marco |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Merati Antonella |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | | | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Operatori esperti | Operatore esperto amm.vo | Fabris Carla Maria | | | | |
| AREA ECONOMICO FINANZIARIA | | | | | | |
| SERVIZIO FINANZIARIO | | | | | | |
| SERVIZIO PROVVEDITORATO - ECONOMATO | | | | | | |
| SERVIZIO TRIBUTI | | | | | | |
| | | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAME NTI ANNO 2024 | RECLUTAME NTI ANNO 2025 | RECLUTAME NTI ANNO 2026 |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Operatori esperti | Operatore esperto amm.vo | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | | | 11 |
| personale assegnato attualmente in servizio | | | | | | |
| area di inquadramento | profilo professionale | | | | | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | De Simone Nicolantonio | | | | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Esposito Enrico | | | | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Colagiacomo Emanuela | | | | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Finotti Rossana | | | | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Arace Antonietta Carmela | | | | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Lalli Gabriella | | | | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Linetti Luca | | | | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Milani Paola Carla | | | | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Naser Sonia | | | | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Vacca Massimo | | | | |
| Operatori esperti | Operatore esperto amm.vo | Cirillo Maria | | | | |
| AREA OPERE PUBBLICHE, MANUTENZIONI, PATRIMONIO, QUALITA' DEL VERDE E AMBIENTALE | | | | | | |
| SERVIZIO OPERE PUBBLICHE | | | | | | |
| SERVIZIO PATRIMONIO | | | | | | |
| SERVIZIO VERDE PUBBLICO | | | | | | |
| SERVIZIO MANUTENZIONI | | | | | | |
| SERVIZI AMBIENTALI | | | | | | |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAME NTI ANNO 2024 | RECLUTAME NTI ANNO 2025 | RECLUTAME NTI ANNO 2026 | |
|--------------------------------------|---|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico (di cui n. 1 coperto da personale ex art. 110 TUEL e n. 1 coperto da personale in comando) | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| Istruttori | Istruttore Tecnico | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Operatori esperti | Operatore esperto tecnico | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALE | | 9 | 1 | 3 | 0 | 0 | 11 |

| personale assegnato attualmente in servizio | | |
|---|---|------------------------------|
| area di inquadramento | profilo professionale | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico (coperto da personale ex art. 110 TUEL) | Marchesotti Marcella |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico | Caironi Alessandra |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico (coperto da personale in comando) | Savoldelli Raffaele |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Galli Natalina Nadia |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Lissoni Elena |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | D'Anna Giovanni |
| Istruttori | Istruttore Tecnico | Mazzucchelli Vittorio |
| Istruttori | Istruttore Tecnico | Gaudiello Alessandro |
| Operatori esperti | Operatore esperto tecnico | Sicari Nunzio |

AREA SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO

SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA

SERVIZIO PIANIFICAZIONE URBANISTICA

SERVIZIO SUAP

| | | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAME NTI ANNO 2024 | RECLUTAME NTI ANNO 2025 | RECLUTAME NTI ANNO 2026 |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | | | | | | |
|---------------|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Istruttori | Istruttore Tecnico | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| TOTALE | | 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 7 |

| personale assegnato attualmente in servizio | | |
|---|-----------------------------|---------------------------|
| area di inquadramento | profilo professionale | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico | Antico Manuela |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico | Bruno Marianna |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico | Trapani Alessandro |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico | Redaelli Paolo |
| Istruttori | Istruttore Tecnico | Perrotta Fabiano |
| Istruttori | Istruttore Tecnico | Spreafico Dorianò |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | Tessuti Giovanna |

AREA POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

| | | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAME NTI ANNO 2024 | RECLUTAME NTI ANNO 2025 | RECLUTAME NTI ANNO 2026 | |
|--------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------|
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario di Vigilanza | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALE | | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 |

| personale assegnato attualmente in servizio | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| area di inquadramento | profilo professionale | |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario di Vigilanza | Beccalli Marco |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario di Vigilanza | Cazzaniga Marco |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | |
|--------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario di Vigilanza | Costanzo Fabio |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Amm.vo contabile | Fusco Luigi Raffaele |
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Tecnico | Puerari Marco |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Angileri Salvatore |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Basili Gianfranco |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Borgonovo Danila Rosanna |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Cancila Vincenzo |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Conti Christian |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Familar Assunto |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Fulghesu Alessia |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Gatti Nicholas |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Giuliana Carmelo |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Marinelli Daniele |
| Istruttori | Agente di Polizia Locale | Mustone Riccardo |

SECRETARIO GENERALE

SERVIZIO ICT

| | | posti coperti al 31/12/2023 | CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026 | RECLUTAMENTI ANNO 2024 | RECLUTAMENTI ANNO 2025 | RECLUTAMENTI ANNO 2026 | |
|---|------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------|
| Funzionari ed elevata qualificazione | Funzionario Informatico | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Istruttori | Istruttore Amm.vo Contabile | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Istruttori | Istruttore Informatico | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALE | | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |

personale assegnato attualmente in servizio

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

UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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

- individua, al termine dell'analisi quantitativa e qualitativa, le esigenze di personale dell'Ente per il triennio 2024-2026 in relazione al criterio della "sostenibilità finanziaria" disciplinato dall'art. 33 del DL n. 34/2019;
- è rispettosa inoltre della normativa in materia di riduzione della spesa di personale contenuta nell'art. 1 comma 557 quater della Legge n. 296/2006 ess.mm.ii nonché di quella dell'art. 9, comma 28 del D.L. 31.05.2010 n. 78 in ordine al lavoro flessibile.

Si dà atto che la sopracitata programmazione sarà oggetto di aggiornamento non appena verrà approvato il Rendiconto dell'anno 2023 dal quale sarà ricavato il nuovo parametro percentuale di classificazione dell'Ente in ordine al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti e pertanto la sua capacità assunzionale.



PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Premessa

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

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

Tra questi, i principali sono:

- **Il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- **La Direttiva n.3/2020 della Funzione Pubblica**, mette in evidenza il ricorso all'attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- **Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare



di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- **La Direttiva del 23 marzo 2023 della Funzione Pubblica**, che mette in evidenza la pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- **La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13)**, che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione (generale e specifico);
- **Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”** il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.
- **Il capo V del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022** che dispone quanto



segue:

ART. 54: Principi generali e finalità della formazione

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

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

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

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

- *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*
- *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;*
- *garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*
- *favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;*



- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

ART. 55: Destinatari e processi della formazione

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

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

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

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

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

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

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

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

Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

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

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

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

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

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;*
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;*
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.*

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

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

ART. 56: Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

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

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

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

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

Funzionalità strategiche

Il Comune di Muggiò al fine della progettazione di un modello di sistema di gestione della formazione elabora il Piano della Formazione del proprio personale dipendente, volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale e ai processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze.

Obiettivi e finalità

Il Piano della Formazione ha lo scopo di individuare le priorità delle iniziative formative che



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici ed istituzionali, armonizzare gli interventi formativi con le reali esigenze di accrescimento ed aggiornamento del personale espresse dai singoli Uffici anche alla luce delle esigenze del personale assunto durante l'ultimo triennio ed ottimizzare l'efficacia dell'azione formativa.

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

Il presente Piano della Formazione si ispira ai seguenti principi:

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

Rilevazione del Fabbisogno formativo

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

La programmazione per l'anno 2024 si è sviluppata sulla base di una ricognizione tra i Responsabili di Area dei fabbisogni formativi del personale, finalizzata all'individuazione delle principali tematiche:

Formazione specifica relativa ai ruoli/compiti assegnati

Conoscenza software/applicativi in uso

Soft Skills

Si mostrano di seguito gli esiti della suddetta ricognizione:

| TEMATICA | AREA DI RIFERIMENTO | DIPENDENTI INTERESSATI |
|--|--|------------------------|
| Formazione specifica relativa al ruolo di ciascun dipendente | Tutte le Aree Organizzative | N. 80 |
| Formazione in materia di informatica (pacchetto Office e utilizzo sw interni) | Tutte le Aree Organizzative | N. 25 |
| Formazione in materia di codice dei contratti (aggiornamenti diversi, procedure di acquisto su piattaforme Consip/Mepa e digitalizzazione dei contratti) | Tutte le Aree Organizzative | N. 19 |
| Formazione in materia di bilancio, contabilità e riforme tributarie | Area Economico Finanziaria- Area Sociale - Area Servizi Educativi | N. 13 |
| Formazione in materia di Privacy | Area Sociale - Area Servizi Educativi | N. 12 |
| Soft Skills/Gestione rapporti con l'utenza – accoglienza pubblico/front office | Tutte le Aree Organizzative | N. 19 |
| Soft Skills - Gestione del conflitto (interno)/gestione dello stress | Tutte le Aree Organizzative | N. 11 |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | |
|--|--|--------------|
| Soft Skills – Project Management e Problem Solving | Tutte le Aree Organizzative | N. 10 |
| Soft Skills - Gestione del tempo/autonomia e motivazione | Area Istituzionale – Area Sviluppo sostenibile del Territorio | N. 7 |
| Soft Skills – Tecniche di comunicazione/comunicazione web e social/Comunicazione istituzionale | Area Istituzionale - Area Promozione Svil. Economico – Area Sociale – Area Servizi Educativi | N. 6 |
| Altro* | Tutte le Aree Organizzative | N. 37 |

*Altro: formazione utilizzo defibrillatore – aggiornamenti in materia di antincendio e primo soccorso – lingue straniere

Indicazione dei principali interventi formativi da attuare nel 2024

1- Attività di formazione trasversale a carattere obbligatorio/prioritario

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

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

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

In particolare, si proseguirà col percorso formativo "*Competenze digitali per la PA*" che



garantirà a tutti i dipendenti una formazione specifica nelle seguenti aree:

Dati, informazioni e documenti informatici

Comunicazione e condivisione

Sicurezza

Servizi on line

Trasformazione digitale

Si avvieranno inoltre gli altri percorsi formativi disponibili all'interno della piattaforma Syllabus e più precisamente:

- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
- Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile
- Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile
- Pratiche Digitali/Open Government

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

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

I corsi in programmazione per l'anno 2024 sono:

- Trasparenza, anticorruzione e nuovi strumenti di controllo del lavoro nel pubblico impiego (II livello)
- La transizione digitale nella P.A. novità scadenze e obblighi. Il PNRR e il Piano per l'informatica
- Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo
- Smart communication: realizzare prodotti editoriali di comunicazione per informare e costruire processi di comunicazione
- Team Management: il lavoro in team per innovare la PA
- Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare
- Bilancio, Contabilità e Controlli nella Pubblica Amministrazione: novità e tendenze evolutive



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Alle tipologie sopra elencate, si affiancheranno:

- le attività **di carattere specialistico** così come individuate dai Responsabili di Area in sede di rilevazione dei fabbisogni.
- la progettazione di una sessione formativa dedicata alle Soft Skills tra quelle segnalate.

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

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

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



3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Premessa

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

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

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

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

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

04.11.2010 n. 183 in tema di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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

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

ANALISI DEL CONTESTO

Prima di analizzare nello specifico le azioni che l’Amministrazione Comunale intende programmare nel triennio 2024/2026 in tema di pari opportunità, merita attenzione l’analisi dell’attuale situazione di genere del personale dipendente in servizio (sia a tempo indeterminato che determinato che in comando) presso il Comune di Muggiò alla data del 31/12/2023.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Personale in servizio = n. 90 unità di cui

| | |
|---------------|-----------------------------------|
| Uomini | n. 39 unità pari al 43,33% |
| Donne | n. 51 unità pari al 56,67% |

suddivisi come segue:

| | % donne | % uomini |
|---|----------------|-----------------|
| Area Istituzionale | 72,22% | 27,78% |
| Area Economico Finanziaria | 63,64% | 36,36% |
| Area Sociale | 90,00% | 10,00% |
| Area servizi educativi | 100,00% | 0,00% |
| Area promozione, sviluppo economico, identità e culture | 62,50% | 37,50% |
| Servizio ICT | 25,00% | 75,00% |
| Unità Staff del Sindaco | 100,00% | 0,00% |
| Area opere pubbliche, manutenzioni, patrimonio e qualità del verde e ambientale | 44,44% | 55,56% |
| Area sviluppo sostenibile del territorio | 42,86% | 57,14% |
| Area polizia locale | 12,50% | 87,50% |

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

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

| Area di inquadramento | % donne | % uomini |
|------------------------------|----------------|-----------------|
| Operatori esperti | 60,00% | 40,00% |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | |
|------------|--------|--------|
| Istruttori | 58,70% | 41,30% |
| Funzionari | 52,94% | 47,06% |

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

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

| | % donne | % uomini |
|--|---------|----------|
| titolari di rapporti part time | 100% | 0,00% |
| Titolari di permessi ex Legge 104/1992 caregiver | 90,91% | 9,09% |
| Congedo parentale fruito (esclusa la maternità obbligatoria) | 25,00% | 75,00% |
| Lavoro a distanza | 66,67% | 33,33% |

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

Dal vigente Statuto Comunale:

ART. 2 – finalità generali

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

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

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

ART. 8 – Sindaco e Giunta



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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

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

ART. 29 - Il personale

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

ART. 18 – Nucleo di Valutazione

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

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

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



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

nomina del nuovo Comitato.

- *I componenti del Comitato devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, e pertanto devono possedere:*
 - *adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;*
 - *adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;*
 - *adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.*
- *E' il Segretario Generale che designa il Presidente del Comitato, scegliendolo/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione. Lo stesso deve possedere oltre ai requisiti di cui al comma 4, anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.*
- *Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale dell'Ente, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che possono essere sinteticamente riassunti:*
 - a) *compiti propositivi:*
 - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
 - *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
 - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
 - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
 - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
 - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche- mobbing nell'Amministrazione di appartenenza;*
 - b) *compiti consultivi:*



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;

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

Art. 40 – Bando di concorso

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

Art. 49 – Commissione esaminatrice

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

OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE per il triennio 2024/2026



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Questa Amministrazione Comunale dall'inizio del proprio mandato (2014) ha posto in essere una serie di iniziative volte ad incentivare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, nell'ottica del miglioramento della qualità della vita nell'ambiente di lavoro e della valorizzazione delle proprie risorse umane:

- nell'anno 2017 ha avviato il percorso denominato “WORK - LIFE BALANCE: TEMPI E REGOLE DEL COMUNE DI MUGGIO'” volto all'ampliamento degli strumenti di flessibilità a favore del personale dipendente con una ridefinizione delle regole sull'orario di lavoro e di servizio. Nell'ottica di migliorare i tempi lavoro – famiglia e di regolamentare in modo organico la disciplina in materia sono stati coinvolti, in più occasioni, i Responsabili di Area e le organizzazioni sindacali sia a livello locale che a livello territoriale. Il risultato del suddetto percorso è stato l'approvazione del vigente “Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio del personale dipendente del Comune di Muggiò” che è stato condiviso positivamente dalla parte sindacale. Con decorrenza dal 05/06/2017 è entrata pertanto in vigore la suddetta regolamentazione che prevede numerosi istituti di flessibilità che favoriscono la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.
- è stato altresì attuato un programma sperimentale sul rilevamento del livello di soddisfazione del personale dipendente proposto dalla Alta scuola di formazione in psicologia e coaching di Monza al fine di migliorare il clima dell'ambiente di lavoro. Sono in particolare stati somministrati, direttamente dallo staff della suddetta scuola di formazione, questionari anonimi mirati ad individuare ambiti di intervento migliorativi nelle diverse Aree e per ciascun collaboratore nello svolgimento della propria attività al servizio del cittadino. Al termine dell'elaborazione dei questionari è stato organizzato alla presenza di tutto il personale dipendente un apposito incontro formativo dal titolo "Il cambiamento come risorsa: come creare un buon clima lavorativo" avente ad oggetto l'analisi dei risultati raccolti e prospettive di miglioramento organizzativo.



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

Ciò premesso, questa Amministrazione intende proseguire nelle attività mirate a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

In linea generale sono obiettivi del triennio 2024/2026:

- mantenimento delle condizioni favorevoli già in essere all'interno dell'organizzazione (es. orario di lavoro con soli due rientri settimanali pomeridiani, flessibilità in entrata di n. 1 ora, flessibilità di uscita anticipata nel caso di accumulo settimanale di minuti in eccedenza);
- valorizzare professionalmente il personale dipendente garantendo formazione, aggiornamento, qualificazione e sviluppo;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- vigilare affinché non si presentino degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione del principio di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale dipendente tutto la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione, diretta o indiretta.

Nello specifico si individuano le sottoriportate azioni

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

| ATTIVITA' PROGRAMMATE | RISORSE UMANE DA IMPIEGARE | RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO | TEMPI DI REALIZZAZIONE |
|---|---|--|------------------------|
| Nomina di un nuovo CUG a seguito di scadenza naturale - | personale interno all'Ente ed afferente | nessuna | in attesa delle |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | | |
|---|---|---|---|
| | al Servizio Risorse Umane | | designazioni da parte delle OOSS |
| Elaborazione di una proposta di regolamento per il funzionamento del C.U.G da sottoporre all'attenzione del Presidente del neo eletto CUG | personale interno all'Ente ed afferente al Servizio Risorse Umane | nessuna | Entro 45 giorni dall'insediamento o del nuovo CUG |
| Realizzazione di una attività formativa – informativa nei confronti dei componenti del C.U.G., condotta da un esperto in materia, al fine del garantirne l'effettiva operatività. | Corso in house con personale specializzato in materia o partecipazione a corsi organizzati da formatore esterno specializzato | già previste nelle risorse allocate sul Bilancio e destinate alle spese per la formazione | Entro la fine dell'anno in corso |

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

| ATTIVITA' PROGRAMMATE | RISORSE UMANE DA IMPIEGARE | RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO | TEMPI DI REALIZZAZIONE |
|---|-------------------------------|--|--------------------------------------|
| Articolazione oraria di lavoro, valida attualmente per la maggior parte del personale dipendente, strutturata su solo n. 2 rientri pomeridiani (con termine alle 18.00 il martedì e alle ore 17.30 il giovedì). Nelle altre giornate di lavoro l'orario ordinario termina alle 14.00 | Tutto il personale dipendente | nessuna | Già in corso e per tutto il triennio |
| Orario flessibile in entrata con recupero in uscita a fine turno (fino a 60 minuti per la maggior parte del personale dipendente). L'istituto della flessibilità dalle ore 08.00 alle ore 09.00 è molto utilizzato dai dipendenti che | Tutto il personale dipendente | nessuna | Già in corso e per tutto il triennio |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | | | |
|--|-------------------------------|---------|--------------------------------------|
| riescono in tal modo a conciliare le esigenze familiari/di trasporto con l'inizio della prestazione lavorativa. | | | |
| Definizione di orari di lavoro differenziati per consentire, nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Ente, una conciliazione della vita professionale e di quella familiare, con una particolare attenzione al personale femminile, che potrebbe necessitare di articolazioni orarie diversificate per esigenze di carattere familiare. | Tutto il personale dipendente | nessuna | Già in corso e per tutto il triennio |
| Plurisettimanalità dell'orario di lavoro nel periodo estivo per il personale dipendente che ha una articolazione oraria settimanale con n. 2 rientri pomeridiani (martedì e giovedì): durante tale periodo i dipendenti possono omettere la presenza in uno o entrambi i pomeriggi, recuperando le mancanti ore non lavorate entro e non oltre il 31 dicembre, in accordo con il Responsabile di Area. | Tutto il personale dipendente | nessuna | Già in corso e per tutto il triennio |

• **ATTUAZIONE DI INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA CONCILIAZIONE**

| ATTIVITA' PROGRAMMATE | RISORSE UMANE DA IMPIEGARE | RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO | TEMPI DI REALIZZAZIONE |
|---|--|---|-------------------------------|
| Possibilità, attraverso una società specializzata, di ricevere un servizio di assistenza fiscale per la | personale interno all'Ente ed afferente al | nessuna | Già in corso e per tutto il |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| compilazione integrale della dichiarazione dei redditi (modello 730 singolo o congiunto) direttamente in azienda. La compilazione è a cura di un operatore che riceve, su appuntamento, in uno degli uffici messi a disposizione del Comune. | Servizio Risorse Umane | | triennio |
|--|-------------------------------|---|-------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• <u>PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE:</u> | | | |
| ATTIVITA' PROGRAMMATE | RISORSE UMANE DA IMPIEGARE | RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO | TEMPI DI REALIZZAZIONE |
| Promozione presso l'Ente di attività informativa/formativa rivolta a tutto il personale dipendente che rappresenti momenti di riflessione sulla cultura della parità e delle pari opportunità. | Tutto il personale dipendente | già previste nelle risorse allocate sul Bilancio e destinate alle spese per la formazione | anno 2025 |
| Formazione e aggiornamento professionale per il personale dipendente, ove possibile, con modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle donne, consentendo loro una conciliazione tra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera, flessibilità/variazioni di orario nell'arco della settimana/mese, corsi on line). | Tutto il personale dipendente | già previste nelle risorse allocate sul Bilancio e destinate alle spese per la formazione | per tutto l'arco del triennio |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

• VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

| ATTIVITA' PROGRAMMATE | RISORSE UMANE DA IMPIEGARE | RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE NEL TRIENNIO | TEMPI DI REALIZZAZIONE |
|---|------------------------------------|--|--------------------------------------|
| Sostegno attraverso affiancamento o aggiornamento professionale per il reinserimento lavorativo dei lavoratori/lavoratrici al rientro dal congedo per maternità/paternità. | Responsabili di Area e di Servizio | nessuna | Già in corso e per tutto il triennio |
| Facilitazioni per i dipendenti e le dipendenti dopo periodi di assenza prolungata, aspettativa o altro: programmazione di momenti di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente e dell'Area di appartenenza. | Responsabili di Area e di Servizio | nessuna | Già in corso e per tutto il triennio |

• SPERIMENTAZIONE DI LAVORO A DISTANZA (SIA LAVORO AGILE CHE LAVORO DA REMOTO)

| ATTIVITA' PROGRAMMATE | RISORSE UMANE DA IMPIEGARE | RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE | TEMPI DI REALIZZAZIONE |
|--|-------------------------------|---------------------------------|---|
| Attuazione del nuovo regolamento comunale in materia di applicazione del lavoro a distanza (come descritto nell'apposita sezione del presente documento) | Tutto il personale dipendente | nessuna | Avviato dal 01/11/2023 e tutt'ora in corso a livello sperimentale |

7. DIFFUSIONE PIANO AZIONI POSITIVE



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| ATTIVITA' PROGRAMMATE | RISORSE UMANE DA IMPIEGARE | RISORSE ECONOMICHE DA IMPIEGARE | TEMPI DI REALIZZAZIO NE |
|--|---|--|---|
| Inserimento della documentazione redatta dall'Ente sul sito istituzionale dell'Ente (es. pubblicazione del P.A.P, nomina e regolamento CUG) | personale interno all'Ente ed afferente al Servizio Risorse Umane | nessuna | Entro 30 giorni dalla data di approvazione del P.A.P. |
| <p>Il sopracitato Piano ha durata triennale (2024/2026) e durante il suo periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.</p> <p>Il Piano viene trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e alle Organizzazioni Sindacali locali e territoriali.</p> | | | |
| | | | |



SEZIONE 4. MONITORAGGIO



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

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

Sezione "Valore Pubblico, performance e anticorruzione"

| | |
|--|---|
| sottosezione "Valore Pubblico" | <p>Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione avviene annualmente secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. 267/2000 e dalle norme regolamentari dell'Ente.</p> <p>L'ente provvede alla verifica dello stato di attuazione dei programmi infrannuale (verifica alla data del 30 settembre) ed annuale (verifica alla data del 31 dicembre).</p> <p>Lo stato di attuazione dei programmi infrannuale viene presentato al Consiglio Comunale e consiste in una verifica in itinere del grado di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel DUP deliberato per l'esercizio in corso.</p> <p>Lo stato di attuazione dei programmi annuale viene presentato al Consiglio Comunale e consiste in una verifica a consuntivo del grado di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel DUP riferito all'esercizio concluso</p> |
| Sottosezione "Piano delle Performance" | <ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio periodico alla data del 30 settembre da sottoporre alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione, in applicazione del vigente sistema di valutazione |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Relazione sulla performance con risultati raggiunti al 31 dicembre da redigere secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2000 e ss.mm.ii• Indagini annue di customer satisfaction per la rilevazione della qualità della maggior parte dei servizi erogati agli utenti |
| Sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" | <ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio periodico alla data del 30 settembre in merito all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate• Relazione finale del Responsabile della prevenzione e della corruzione redatta in applicazione delle disposizioni definite da ANAC• Attestazione del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza (art. 14 comma 4 lettera g del D.Lgs. n. 150/2009 |
| in ordine alla Sezione "Organizzazione e capitale umano: | |
| Su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. | |
| Formazione del personae | Il Segretario Generale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno inoltre essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. |



CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza
