



COMUNE DI CARDANO AL CAMPO

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/2023

IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, prevede che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance. Per il Comune di Cardano al Campo, il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
2. collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
3. monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
4. misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite, anche attraverso la rendicontazione degli indicatori;
5. utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati a disposizione degli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), del personale tecnico-amministrativo (Segretario Generale, Posizioni Organizzative, Responsabili di Servizio), delle figure di controllo (Revisori dei Conti, Corte dei Conti) nonché degli utenti dei servizi, dei cittadini e dei portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

- a) POLITICO – STRATEGICO, a valenza pluriennale, composto dal Programma di mandato (PDM);
- b) ECONOMICO – FINANZIARIO, a valenza pluriennale, composto dal Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui al D.lgs. 118/11 e DPCM 28/12/11, e dal Bilancio di previsione, dal Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio (PDI), e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale e il piano biennale delle forniture e servizi);
- c) OPERATIVO – GESTIONALE a valenza pluriennale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG), redatto in conformità al predetto nuovo principio contabile della programmazione;
- d) RICOGNITORIO – COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo, dal Consuntivo di PEG/PDO.

Tali atti costituiscono nel loro insieme il Piano della performance dell'ente, individuando gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi ed in particolare:

- definiscono, con riferimento agli obiettivi, i risultati attesi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;
- rendicontano l'attività complessiva dell'ente.

Attraverso il Piano della performance, il Comune di Cardano al Campo:

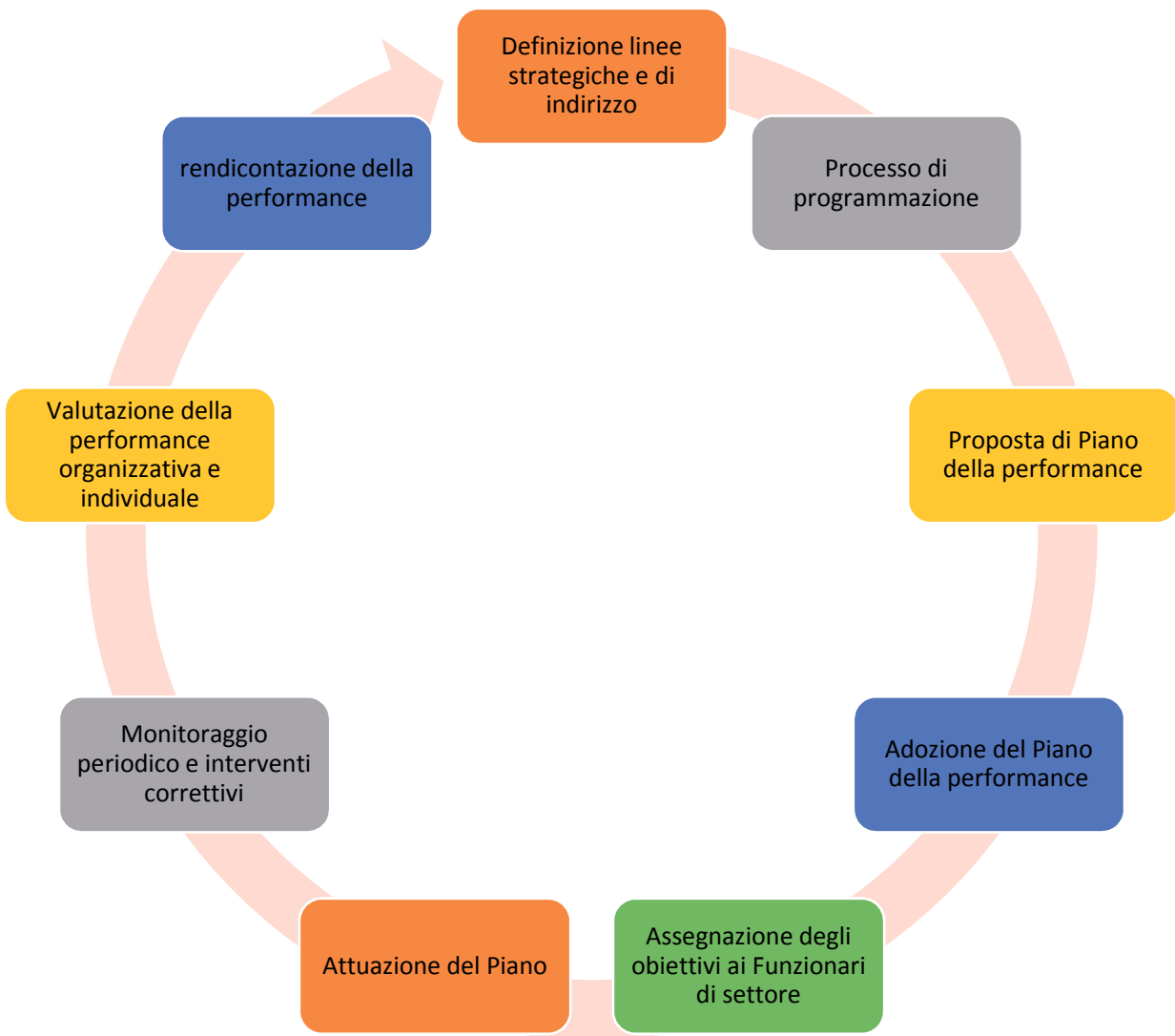
- descrive e comunica le strategie e gli obiettivi dell'ente;
- allinea le risorse disponibili agli obiettivi programmati;
- genera valore, nell'interesse e per la soddisfazione di tutti i destinatari dell'attività dell'Ente, quali cittadini, utenti, imprese e dipendenti.

Nel triennio 2021-2023 la performance programmata e attesa dal Comune di Cardano al Campo viene espressa dalle seguenti grandezze:

1. Obiettivi operativi delineati all'interno del DUP attraverso la rilevazione ed il monitoraggio di missioni e programmi;
2. Obiettivi gestionali attraverso la rilevazione ed il monitoraggio delle fasi degli obiettivi e degli indicatori di risultato collegati;
3. Obiettivi di mantenimento del livello di servizi erogato, attraverso la rilevazione e il monitoraggio dell'attività ordinaria, dei parametri gestionali e degli indicatori collegati.

4. Obiettivi strategici così come individuati dalla Giunta comunale, attraverso la rilevazione e il monitoraggio delle fasi e degli indicatori ad essi collegati.

Il ciclo della performance:



L'albero della performance



Il contesto territoriale



Il contesto urbanizzato: ai confini della metropoli

La particolare posizione geografica di Cardano al Campo mette in risalto come la scala più appropriata per affrontare i nodi territoriali deve comprendere l'insieme dei comuni che gravitano attorno al sistema aeroportuale di Malpensa.

Questa è la considerazione che ha spinto nel 1973 i comuni di Arsago Seprio, Cardano al Campo, Casorate Sempione, Ferno, Golasecca, Lonate Pozzolo, Samarate, Somma Lombardo e Vizzola Ticino a costituirsi in Consorzio Urbanistico Volontario (CUV).

Sussiste inoltre un rapporto di stretta interdipendenza con il Comune di Gallarate rispetto al cui sistema insediativo si è creata una evidente saldatura.

Cardano al Campo si configura come un intreccio di relazioni determinate dai più recenti sviluppi delle infrastrutture stradali, dal sistema socioeconomico fondato sulla mobilità su gomma al quale, col tempo, si sono aggiunte gli effetti prodotti dalle attese degli investimenti legati allo sviluppo aeroportuale.

Il quadro di riferimento territoriale ha indotto spesso i comuni dell'area ad adottare decisioni urbanistiche che hanno cercato di catturare i potenziali investitori al di fuori di una logica pianificatoria attenta alle coerenze del "sistema dell'area".

Appare però possibile e necessario affrontare il tema di una nuova progettualità 'a rete' pensando, ad esempio, a percorsi continui pedonali-ciclabili integrati a strade e fermate del trasporto pubblico, alle comunicazioni telematiche, al coordinamento localizzativo delle funzioni economiche polarizzate con elevata attrattività. I progetti infrastrutturali dell'area, nel futuro dovranno avere come obiettivo quello di migliorare i caratteri di integrazione al contesto, e evitare una progettazione separata delle opere rispetto al territorio di cui dovrebbero essere parte mettendo in valore le connessioni con il tessuto urbano e territoriale locale.

L'intreccio di storia e natura

Il paesaggio nel quale si colloca il territorio amministrativo di Cardano al Campo è risorsa unica, patrimonio nel quale si riflette in modo tangibile e immateriale la storia in evoluzione di questa comunità.

La sedimentazione storica costituisce un complesso di elementi strategici disponibili, se ben compresi nella loro natura profonda, ad intrecciarsi virtuosamente con lo sviluppo sociale ed economico, nel segno della qualità e del benessere nel territorio locale. Sinteticamente le azioni saranno orientate a riconoscere e

promuovere il patrimonio esistente in tutta la ricchezza e diversità e a individuare contesti ambientali e metodologie per la loro valorizzazione culturale.

In particolare per il riuso e valorizzazione del patrimonio storico sarà centrale l'impegno a progettare un organico piano di recupero e di rivitalizzazione del patrimonio edilizio costruito.

In un contesto come quello di Cardano al Campo, dove si intrecciano strettamente innovazioni economiche e permanenza di memorie delle matrici urbane, rurali, naturali, il ruolo della campagna e della natura appare molteplice e complesso non solo per proteggere gli elementi riconoscibili della storia locale ma anche per reintrodurre o reinventare un nuovo ruolo per queste componenti in un nuovo e creativo progetto di territorio.

Assumono nuovo senso alcuni elementi della pianificazione territoriale, come la nostra greenbelt costituita dalla brughiera e dai residui di organizzazione agricola per delimitare l'urbanizzato e incentivare il riequilibrio ambientale, e come i corridoi per integrare la rete di percorsi locali e per creare uno stretto rapporto tra il "sistema del verde" e il "sistema urbano" secondo un'idea di vero e proprio metabolismo economico-ambientale dell'area Malpensa.

Le basi economiche

Un futuro fatto di continuità e cambiamenti dell'ambiente socio-economico vede alla base dimensioni e qualità disponibili, da cui sviluppare processi di indirizzo del sistema senza trascurare aspettative sociali di breve periodo soprattutto in questa fase di crisi economica.

Dove sussiste una concentrazione di domanda, lo sviluppo dell'offerta appare più facile: nei poli urbani come quello di Gallarate al quale Cardano al Campo appartiene, dotato di dimensione "economicamente" rilevante e con elevato grado di servizi e infrastrutture di supporto.

Cardano al Campo è il punto di congiunzione tra il tessuto urbano e il sistema aeroportuale.

Il futuro sarà in gran parte determinato dalla capacità di governare l'equilibrio tra la continua espansione dell'aggregato urbano (regione metropolitana milanese) di cui il territorio di Cardano al Campo fa parte, con i processi di cancellazione delle identità 'minori' che ciò comporta e la ricerca di una distinzione in grado di promuovere uno specifico e originale ruolo urbano avvalendosi di sperimentazioni innovative di modelli insediativi e della valorizzazione delle potenzialità offerte dagli elementi ambientali di pregio presenti o da ricostruire.

L'analisi del territorio ed una breve analisi del contesto socio-economico costituiscono la necessaria integrazione dell'analisi demografica ai fini di una maggiore comprensione del contesto in cui maturano le scelte strategiche dell'Amministrazione.

Dati Territoriali

Voce	2020
Superficie totale del Comune (ha)	938
Superficie urbana (ha)	412
Lunghezza strade esterne (km)	20
Lunghezza strade interne centro abitato (km)	63

Strutture

Voce	2020
Asili nido	1
Asili nido - Addetti	13
Asili nido - Educatori	11
Impianti sportivi	5
Mense scolastiche	4
Punti luce illuminazione pubblica 31.12.2020	1.509
Raccolta rifiuti (kg) GEN-DIC 2020 -TOTALE	5.783.695
Rifiuti urbani indifferenziati DM 26/05/2016	1.493.533
Raccolta differenziata	4.290.162

Struttura della popolazione e dinamiche demografiche

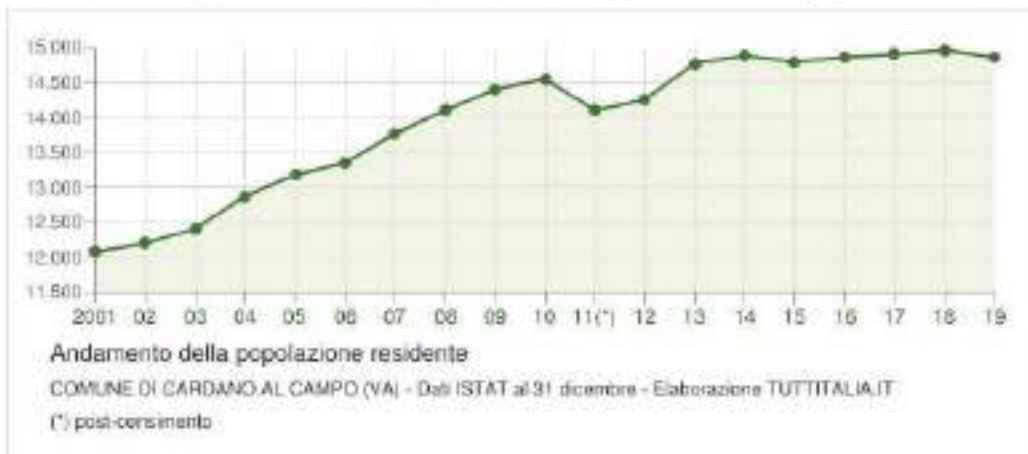
Tra le informazioni di cui l'Amministrazione deve necessariamente tenere conto nell'individuare la propria strategia, l'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse: l'attività amministrativa è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione che rappresenta il principale *stakeholder* di ogni iniziativa.

Dati Anagrafici

Voce	2017	2018	2019
Popolazione al 31.12	14.893	14.926	14.910
Nuclei familiari al 31.12	6.463	6.561	6.619
Numero dipendenti al 31.12	73	73	68

La popolazione al 31.12.2020 è di 14.930.

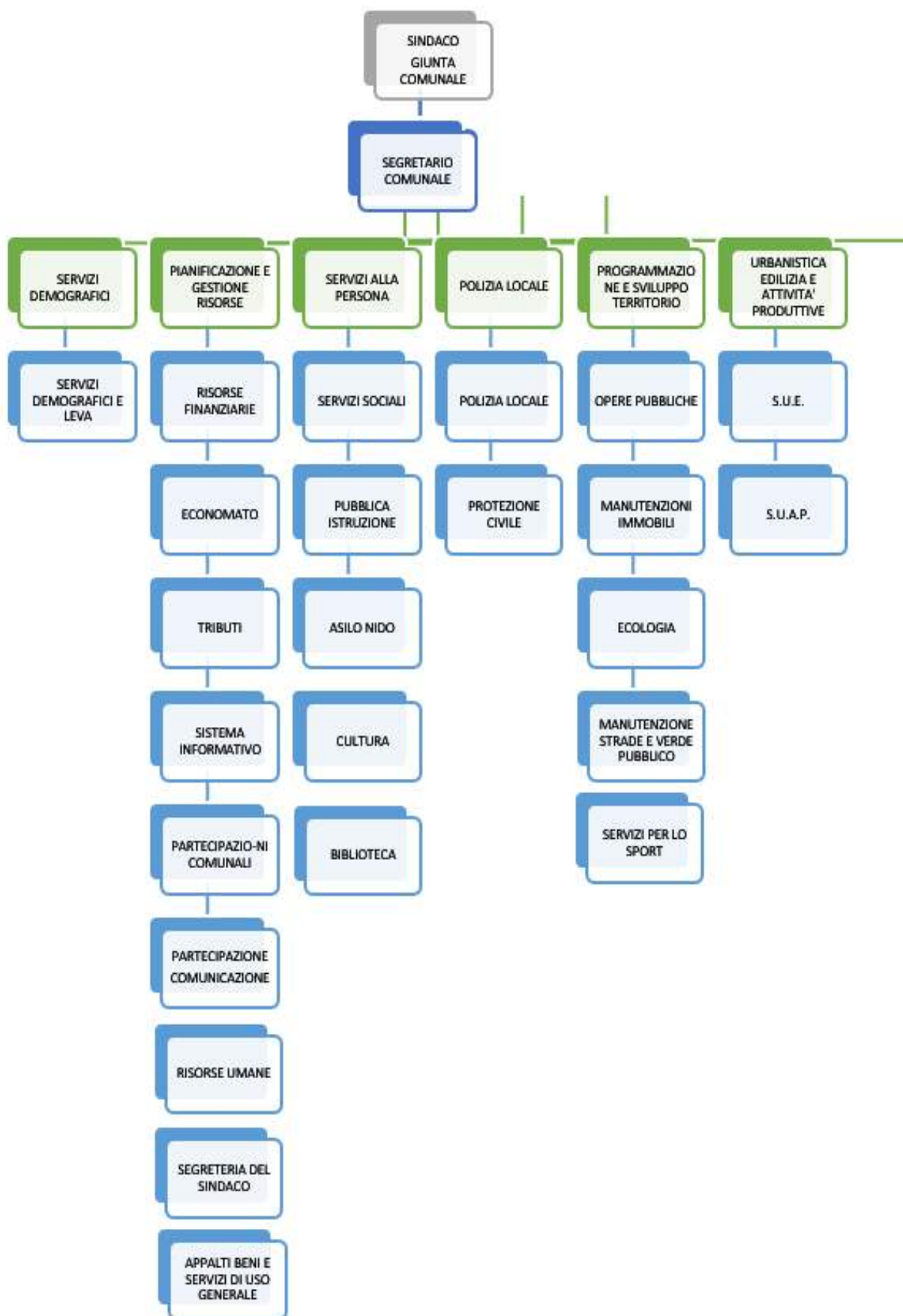
Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Cardano al Campo** dal 2001 al 2019. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Per tutti i dettagli riguardanti l'analisi della popolazione di Cardano al Campo, si rinvia al D.U.P. 2021/2023 approvato al Consiglio comunale con deliberazione n. 8/2021.

1. RISORSE UMANE

La dotazione di risorse umane per centri di responsabilità



SERVIZI DEMOGRAFICI:

COGNOME E NOME	SESSO	PROFILO PROF.LE	CAT.	SETTORE
Bianchi Luigi Angelo (FUNZIONARIO)	UOMO	istruttore dir. amm.	D	SD
Galmarini Lorena	DONNA	istruttore amm.vo	C	SD
Mondello Claudia	DONNA	istruttore amm.vo	C	SD
Pirola Rosangela	DONNA	istruttore amm.vo	C	SD
Salvato Maria	DONNA	esecutore amm.vo	B	SD

PIANIFICAZIONE E GESTIONE RISORSE

COGNOME E NOME	SESSO	PROFILO PROF.LE	CAT.	SETTORE
Murano Franca (FUNZIONARIO)	DONNA	istruttore dir. amm.	D	PGR
Baldan Silvia	DONNA	esecutore amm.vo	B	PGR
Caderbe Nerina	DONNA	istruttore amm.vo	C	PGR
Catalano Emanuele	UOMO	esecutore amm.vo	B	PGR
D'Alleva Mirella	DONNA	esecutore amm.vo	B	PGR
D'Angelo Patrizia	DONNA	collaboratore prof.	B3	PGR
De Luca Paola	DONNA	collaboratore prof.	B3	PGR
Di Benedetto Giovanni	UOMO	messo comunale	B	PGR
Gervasini Antonella	DONNA	collaboratore prof.	B3	PGR
Maggioni Fabio	UOMO	collaboratore prof.	B3	PGR
Magnoni Amanda	DONNA	istruttore amm.vo	C	PGR
Marchetti Simona	DONNA	istruttore dir. amm.	D	PGR
Musto Donato A.	UOMO	istruttore amm.vo	C	PGR
Scampini Patrizia	DONNA	istruttore dir. Contab.	D	PGR
Tosseghini Paolo	UOMO	istruttore dir. amm.	D	PGR

PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO

Bellini Giacomo G. (FUNZIONARIO)	UOMO	istruttore dir. tecnico	D	PST
Bongiorni Luca	UOMO	istruttore tecnico	C	PST
Brambilla Angelo M. C.	UOMO	istruttore dir. tecnico	D	PST
Carpentiere Luana	DONNA	esecutore amm.vo	B	PST
Cavallaro Gianfranco	UOMO	esecutore tecnico	B	PST
Chierchiello Pasquale	UOMO	esecutore tecnico	B	PST
Cirigliano Marilena	DONNA	istruttore dir. amm.	D	PST
Consolandi Mirella	DONNA	istruttore amm.vo	C	PST
Giglio Rosa Giuseppina	DONNA	istruttore dir. amm.	D	PST
Malesani Emanuele	UOMO	istruttore dir. tecnico	D	PST
Perlusz Elisabetta	DONNA	esecutore amm.vo	B	PST
Rizzato Sergio	UOMO	operatore tecnico	A	PST

SERVIZI ALLA PERSONA

Miglio Oreste E. (FUNZIONARIO)	UOMO	assistente sociale	D	SP
Amodio Angela	DONNA	operatore nido	A	SP
Artuso Maria Grazia	DONNA	educatrice nido	C	SP
Bassi Cristina	DONNA	assistente sociale	D	SP
Casalin Laura	DONNA	educatrice nido	C	SP
Ciaghi Delia	DONNA	educatrice nido	C	SP
Colombo Matteo	UOMO	istruttore dir. amm.	D	SP
D'Agostino Michelle	DONNA	educatrice nido	C	SP
D'Ambra Rosalia	DONNA	educatrice nido	C	SP
Donato Mirella	DONNA	istruttore amm.vo	C	SP
Giana Amanda	DONNA	istruttore amm.vo	C	SP
Giudici Pierangela	DONNA	assistente sociale	D	SP
Iaria Regina	DONNA	operatore nido	A	SP
Leoni Stefania	DONNA	educatrice nido	C	SP
Macchi Anna	DONNA	educatrice nido	C	SP
Marangon Monica	DONNA	istruttore amm.vo	C	SP
Mistretta Filomena	DONNA	istruttore dir. Biblio	D	SP
Neri Chiara	DONNA	operatore nido	A	SP
Panont Antonella	DONNA	educatrice nido	C	SP
Primerano Franca	DONNA	operatore amm.vo	A	SP
Ricci Sabrina	DONNA	istruttore dir. Nido	D	SP
Rossi Debora	DONNA	educatrice nido	C	SP
Rovolon Tiziana	DONNA	esecutore amm.vo	B	SP
Vanoli Maria Daniela	DONNA	istruttore amm.vo	C	SP

POLIZIA LOCALE

Berutti Simona Rita (FUNZIONARIO)	DONNA	istruttore dir. PL	D	PL
Alberti Gianfranco	UOMO	agente PL	C	PL
Di Bari Daniela	DONNA	agente PL	C	PL
Francia Stefania	DONNA	agente PL	C	PL
Galli Adriano Oreste	UOMO	agente PL	C	PL
Macchi Paolo	UOMO	agente PL	C	PL
Matino Andrea	UOMO	agente PL	C	PL
Perrone Leandro	UOMO	agente PL	C	PL
Vago Mauro G. C.	UOMO	istruttore dir. PL	D	PL

URBANISTICA, EDILIZIA E ATTIVITA' PRODUTTIVE

Bianco Sabrina C. M.	DONNA	istruttore dir. tecnico	D	UEAP
Biundo Monica	DONNA	istruttore tecnico	C	UEAP
De Castro Nicoletta	DONNA	istruttore amm.vo	C	UEAP
De Toni Guglielmo	UOMO	istruttore tecnico	C	UEAP
Maio Carmelina	DONNA	istruttore amm.vo	C	UEAP
Passerotti Patrizia	DONNA	funz. esperto cont.	D3	UEAP
Salvestrini Martina	DONNA	collaboratore prof.	B3	UEAP

2. GLI OBIETTIVI

INDIRIZZO STRATEGICO 1

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

OBIETTIVO

Potenziare le azioni di contrasto alla corruzione e attuare iniziative contro le infiltrazioni mafiose e la criminalità organizzata.

PREMESSA:

La legge 6 novembre 2012 n.190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha previsto l’introduzione di diversi strumenti e misure volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo, tra i quali l’adozione di “Piani triennali di prevenzione della corruzione” (c.d. PTPC).

In particolare, l’art. 1 comma 8, così come sostituito dall’art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, prevede che l’organo di indirizzo politico definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del Piano Triennale per la prevenzione e la corruzione. Inoltre, l’art. 10, comma 3, del D.Lgs. n.33/2013, così come novellato dal D.Lgs. n. 97/2016, stabilisce che *“La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali”*;

L’allineamento tra gli obiettivi strategici e quelli gestionali-operativi relativi alle politiche di trasparenza e di prevenzione del rischio di corruzione è un traguardo necessario per assicurare l’integrità dell’amministrazione. La gestione del rischio corruttivo deve diventare parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance.

Nell’ottica, quindi, di una sempre maggiore integrazione tra gestione dei rischi e ciclo della performance, come raccomandato dalle linee guida del DFP e dalle deliberazioni ANAC, le misure di trattamento dei rischi di corruzione definiti come rischi prioritari devono sempre più integrarsi con gli obiettivi di performance delle strutture.

Pertanto, alla luce della normativa vigente e nell’ottica di una sempre più necessaria integrazione tra i diversi strumenti di programmazione gestionale, il Comune di Cardano al Campo definisce i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, al fine di individuare le attività gestionali - operative e di misurare la performance organizzativa dell’ente.

AUMENTO DELLA CAPACITÀ DI INDIVIDUARE CASI DI CORRUZIONE O DI ILLEGALITÀ ALL’INTERNO DELL’AMMINISTRAZIONE E CREAZIONE DI UN CONTESTO SFAVOREVOLE ALLA CORRUZIONE

DESCRIZIONE:

Per il perseguimento di tale obiettivo si evidenzia la necessità di valutare l’utilizzo e l’efficacia degli strumenti previsti dal “P.T.P.C.T. 2020-2022” per il contrasto della corruzione.

Oltre agli strumenti già adottati, come ad esempio il whistleblowing, si ritiene opportuno l'attuazione da parte del RPC di forme di monitoraggio e controllo riguardo la corretta applicazione delle misure organizzative di prevenzione previste dal "P.T.P.C.T. 2021-2023" e della loro effettiva efficacia.

A tale fine potranno, pertanto, essere previste forme standardizzate di monitoraggio sulla corretta applicazione delle misure da parte dei funzionari, introducendo metodologie di controllo che facilitino la raccolta, l'elaborazione e l'aggregazione dei dati da trasmettere al RPCT.

Assume, inoltre, notevole importanza l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione, specie per i titolari di posizioni organizzative, nonché l'innalzamento del livello qualitativo della formazione sempre più specialistica.

Nel perseguimento del presente obiettivo rileva anche l'applicazione attenta del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n.62/2013) e del relativo "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cardano al Campo" approvato con atto GC n. 2013/132.

Sono, quindi, opportune, anche in tal caso, appropriate attività di monitoraggio sul rispetto da parte dei dipendenti degli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.

Si provvederà pertanto, nel corso del 2021, ad attuare le azioni previste e provvedere alla formazione obbligatoria dei collaboratori.

SETTORI DELL'ENTE COINVOLTI: saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente

RISULTATO ATTESO: Ampliamento della conoscenza delle norme e delle misure di contrasto della corruzione, standardizzazione delle procedure controllo e verifica. Per quanto riguarda i corsi di formazione rivolti al personale dipendente, il beneficio atteso riscontrabile è l'ampliamento e diffusione della conoscenza delle norme di contrasto alla corruzione per un miglioramento complessivo dell'azione amministrativa.

1. Aggiornamento PTPCT 2021- 2023 con revisione misure organizzative alla luce dei nuovi criteri di valutazione dei rischi.
2. Presidio e verifica sostenibilità nuove modalità e misure organizzative stabilite alla luce del PNA 2021.
3. Monitoraggio di attuazione del Piano con eventuali misure correttive.

TRASPARENZA: POTENZIAMENTO DELL'INFORMATIZZAZIONE DEL FLUSSO DEI DATI NONCHÉ DEL MONITORAGGIO SULL'ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E MIGLIORAMENTO DELL'ACCESSIBILITÀ DEL SITO WEB ISTITUZIONALE

DESCRIZIONE:

Al fine di pervenire ad un miglioramento della fase relativa alla pubblicazione dei dati e della qualità degli stessi nell'apposita sezione del sito "Amministrazione trasparente", assume particolare rilievo svolgere periodicamente un'attività di monitoraggio riguardo all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013, facendo ricorso all'uso di strumenti informatici o applicativi che consentano la verifica sull'adempimento degli obblighi o, in loro assenza, prevedendo la costituzione di specifici gruppi di lavoro, competenti per materia e adeguatamente formati, che, a supporto del Responsabile della Trasparenza, svolgano il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti richiesti dalla normativa.

A ciò, inoltre, deve aggiungersi un potenziamento del sistema informatico al fine di consentire, in modo sempre più automatizzato, la pubblicazione dei dati nelle varie sottosezioni di "Amministrazione trasparente".

Nell'ambito, infine, di tale obiettivo, occorrerà anche individuare azioni volte al miglioramento dell'accessibilità al sito web istituzionale in modo che sia facilitata e più intuitiva la ricerca e la consultazione online dei dati, documenti e informazioni presenti nel sito.

Si provvederà pertanto, nel corso del 2021, ad attuare le azioni previste e provvedere alla formazione obbligatoria dei collaboratori.

SETTORI DELL'ENTE COINVOLTI: saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente

RISULTATO ATTESO

Potenziamento dell'informatizzazione del flusso dei dati nonché del monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione e miglioramento dell'accessibilità del sito web istituzionale.

1. Potenziamento del sistema informatico per pubblicazioni automatiche di dati nella sezione trasparenza;
2. Verifica semestrale pubblicazione dati nella sezione trasparenza del sito;
3. Migliore accessibilità del sito internet

INDIRIZZO STRATEGICO 2

Piano di informatizzazione – quinta fase

OBIETTIVO

PREMESSA: Il Piano Triennale 2020-2022, licenziato dal Ministro per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione il 12 agosto 2020 è stato redatto da un ampio gruppo di lavoro formato da personale di AgID e del Dipartimento per la trasformazione digitale e ha visto il contributo di molte amministrazioni centrali, regioni e città metropolitane.

Pur nella continuità con quello precedente, l'elemento innovativo del Piano 2020-2022 introduce un'importante innovazione con riferimento ai destinatari degli obiettivi individuati per ciascuna delle tematiche affrontate.

Sono infatti le singole amministrazioni a dover realizzare gli obiettivi elencati nell'arco del triennio sono state definite circa 200 azioni nei vari ambiti di pertinenza e per soggetti coinvolti - con un forte accento sulla misurazione dei risultati, presentando così uno spunto di riflessione e una guida operativa per tutte le amministrazioni.

Le PA sono tenute a realizzare servizi primariamente digitali, accessibili e inclusivi, usufruibili mediante identità digitale. Occorre quindi adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa, assicurando almeno l'accesso tramite SPID.

Tra i punti fermi l'utilizzo del cloud, che deve essere sempre posto al centro nella definizione di un nuovo progetto o sviluppo di un servizio; inoltre non sono ammissibili sistemi IT che non si parlino in quanto per la progettazione dei servizi pubblici si deve necessariamente tener conto dell'interoperabilità *by design*, esponendo anche le opportune Api (Application Programming Interface).

Passaggio a software gestionali *in cloud*

DESCRIZIONE:

Questa Amministrazione investe da tempo risorse finalizzate al processo di dematerializzazione e sviluppo delle procedure informatiche, in linea con le norme nazionali, mediante l'adeguamento costante dell'hardware, l'acquisizione di software gestionali *in cloud ed il* potenziamento delle infrastrutture di rete.

Anche nel 2021 saranno importanti le attività che verranno attuate in tale ambito e sinteticamente le fasi più significative saranno:

- gestione delle sanzioni del Codice della Strada direttamente dal Comando della Polizia locale mediante utilizzo di software gestionale in cloud;
- passaggio dal sistema client-server a cloud per la gestione dei tributi comunali (migrazione date, verifica banca dati, formazione del personale, ecc...);
- gestione delle liquidazioni delle fatture mediante applicativo gestionale in cloud

SETTORI DELL'ENTE COINVOLTI: saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente

RISULTATO ATTESO: evoluzione software gestionali in cloud.

PagoPa – sistema Spid - AppIO

Obiettivi del 2021 saranno:

- rendere accessibili i propri servizi attraverso il sistema SPID
- rendere fruibili ai cittadini i propri servizi digitali tramite l'AppIO;
- portare a compimento il processo di migrazione dei propri servizi di incasso verso la piattaforma PagoPA

SETTORE DELL'ENTE COINVOLTO: Pianificazione e gestione risorse

RISULTATO ATTESO:

1. Provvedere a consentire, tramite l'appIO, l'accesso ai servizi dell'Ente da parte dei cittadini;
2. Consentire l'accesso ai servizi digitali dell'ente attraverso l'autenticazione tramite Spid o CNS;
3. Incrementare i servizi di incasso dei servizi comunali tramite la piattaforma PagoPa.

INDIRIZZO STRATEGICO 3 ATTUAZIONE POLA ORDINARIO – FASE 1

OBIETTIVO

PREMESSA:

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 77, ha disposto all'art. 263, che ogni anno le Amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Già la Legge 7 agosto 2015, n.124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* - c.d. riforma Madia - aveva costituito il momento di avvio verso una progressiva apertura nel pubblico impiego a forme alternative e flessibili di rapporto di lavoro, ispirate inizialmente dall'obiettivo di conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro destinando, su richiesta, tale possibilità ad almeno il 10% dei dipendenti.

Nel solco tracciato dalla Legge 124/2015 è stata approvata la Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*; in particolare, il comma 3 dell'art. 18 prevede l'estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applica, in quanto compatibile, *“anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.

Nel mese di marzo 2020, l'emergenza COVID-19, ha obbligato ad apportare improvvise e profonde modifiche alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante *“Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”* ha superato il regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione, che è divenuta, durante la pandemia, la modalità necessitata ed ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017. Il D.L.17/3/2020 n. 18 *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”* ha fornito la disciplina di riferimento per il periodo emergenziale.

Da ultimo, con Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 09/12/2020, sono state approvate le *“Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance”*.

Il richiamato art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015 richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale specifica sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

Il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo; la programmazione degli obiettivi delle strutture e dei dipendenti in lavoro agile saranno, in seguito, inseriti nelle ordinarie sezioni del Piano della performance o nelle schede di valutazione individuali.

DESCRIZIONE:

L'amministrazione ha proceduto ad un'analisi preliminare del suo attuale stato di salute: (Condizioni abilitanti del lavoro agile), al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile in tutta o in parte della struttura oggetto di analisi, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirne il successo, in relazione a:

- misure organizzative;
- requisiti tecnologici;
- percorsi formativi del personale, anche dirigenziale.

Ha definito gli obiettivi, gli indicatori e gli step relativi a:

- grado di attuazione del POLA lungo il triennio di riferimento, per i profili di quantità e qualità;
- performance organizzative, per i profili di efficienza, efficacia ed economicità;
- impatti: sociale, ambientale ed economico del lavoro agile.

SETTORE DELL'ENTE COINVOLTO: Tutti i settori dell'Ente

RISULTATO ATTESO: Attuazione fase 1 come da schede allegate al Pola

INDIRIZZO STRATEGICO 4
MISURE URGENTI DI SOLIDARIETA' ALIMENTARE

OBIETTIVO

PREMESSA:

Prosegue la gestione delle attività di sostegno economico per la spesa alimentare ai nuclei familiari in stato di necessità a seguito dell'emergenza COVID 19.

L'attività nasce dall'urgente esigenza di assicurare, in via emergenziale, risorse per interventi di solidarietà alimentare per la comunità, mediante la distribuzione di Voucher/Buoni Spesa o la consegna diretta di pacchi alimentari, anche in collaborazione con le associazioni di volontariato presenti sul territorio.

DESCRIZIONE:

Le fasi dell'attività sono sinteticamente riportate:

- Ricognizione dei nuclei familiari già seguiti da Servizi Sociali e identificazione della possibile platea di beneficiari, persone e nuclei familiari in condizione di indigenza o necessità;
- Predisposizione dei criteri di accesso alle misure (regolamento/modulistica) e loro pubblicizzazione;
- Coordinamento degli esercizi commerciali/servizi diversi per consegna a domicilio;
- Organizzazione della distribuzione e/o consegna dei voucher;
- Organizzazione e coordinamento attività Terzo Settore o Associazioni di Volontariato;
- Pubblicazione costante delle informazioni riguardanti le misure in essere

SETTORE DELL'ENTE COINVOLTO: Servizi alla Persona, con l'eventuale collaborazione della Polizia locale e della segreteria generale

RISULTATO ATTESO: attuazione delle fasi dell'attività sopradescritte

INDIRIZZO STRATEGICO
GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19- C.O.C.

OBIETTIVO

PREMESSA:

Il Centro Operativo Comunale, istituito nel 2020, proseguirà la sua attività fino al termine dello stato di emergenza.

Ai fini della gestione del flusso di comunicazione e delle procedure da predisporre in relazione allo stato emergenziale determinato dal diffondersi del virus Covid-19, il C.O.C. garantirà interventi di assistenza alla popolazione nonché un flusso costante di informazioni anche tramite il sito internet comunale;

DESCRIZIONE:

le fasi di attuazione dell'obiettivo prevedono:

- Informazione continua alla popolazione;
- Attivazione del volontariato locale (o sovracomunale);
- Organizzazione delle azioni di livello comunale per assicurare la continuità dei servizi essenziali;
- Pianificazione e attivazione delle azioni di assistenza alla popolazione interessata da misure urgenti di contenimento;
- Organizzazione dei servizi di assistenza a domicilio per le persone in quarantena domiciliare o con limitata autonomia;
- Supporto alle attività di attuazione del piano vaccinale.

SETTORI DELL'ENTE COINVOLTI: Servizi alla persona, Polizia locale, segreteria generale.

RISULTATO ATTESO: Attuazione delle fasi sopradescritte.