



**COMUNE DI
RANICA
PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

Sommario

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 COMUNE DI RANICA	4
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 DEFINIZIONE DI VALORE PUBBLICO E MODELLO DI RIFERIMENTO	11
2.2 VALORE PUBBLICO E OBIETTIVI DI PERFORMANCE	14
2.3 RISCHI CORRUTTIVI A TRASPARENZA	18
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	18
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	18
3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE	19
3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE	20
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	29

PREMESSA

L'approvazione del DL n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia" (convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021), prevede l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi PIAO).

Il PIAO, documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale, si configura come una sorta di «testo unico della programmazione», sostituendo i vari documenti di programmazione in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, etc.), che hanno rappresentato fino ad oggi un approccio complesso e frammentario, e introducendo l'idea di una pianificazione integrata.

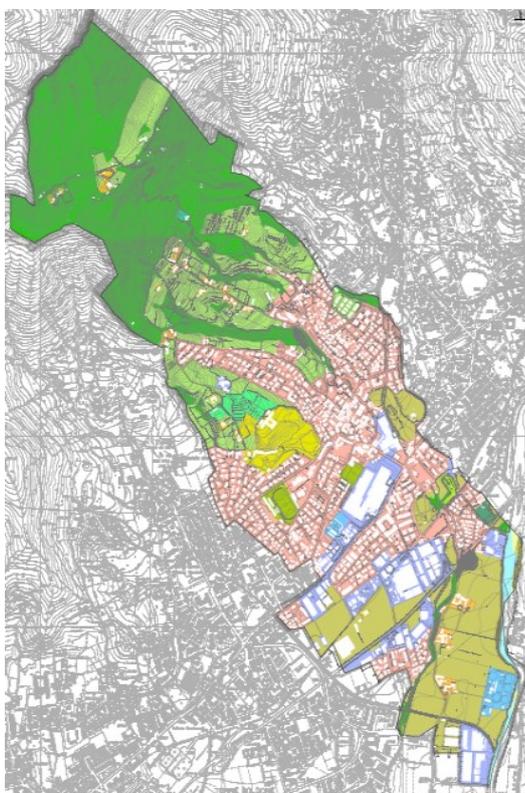
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 COMUNE DI RANICA

Denominazione Ente: Comune di RANICA
Indirizzo: Via Gavazzeni, 1 - 24020 Ranica BG
Codice fiscale/Partita IVA: 00330380163
Sindaco: Mariagrazia Vergani
Sito internet: www.comune.ranica.bg.it
E-mail: segreteria@comune.ranica.bg.it
PEC: comune.ranica@pec.regione.lombardia.bg.it
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 5898

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1.2.1 IL TERRITORIO E LA COMUNITÀ



Il territorio del Comune di Ranica ha un'estensione complessiva di 4,16 Km² (superficie catastale) ed è inserito tra i Comuni limitrofi di Ponteranica, Alzano Lombardo, Villa di Serio, Scanzorosciate, Gorle, Torre Boldone. Dal punto di vista morfologico Ranica si estende nella sua parte sud nell'alta pianura lombarda, mentre nella sua parte a nord interessa le prime colline prealpine ricomprese nel territorio del Parco Regionale dei Colli di Bergamo. La zona di passaggio tra la pianura e il "Colle di Ranica" è costituito da un territorio urbanizzato a di media densità.

Dal punto di vista edilizio, Ranica si è consolidato intorno a diversi nuclei storici isolati, di modesta entità.

Nel secondo dopoguerra, a fronte di una crescente immigrazione dalla Valle Seriana e da tutta la provincia, spinta dalla qualità del territorio e, soprattutto,

dalla vicinanza alla città di Bergamo, Ranica ha avuto uno forte sviluppo urbanistico che, partendo dalla zona centrale del territorio, si è negli anni orientato in direzione del Serio (ad eccezione della piana fluviale, con produzione agricola ancor oggi attiva) e verso monte (fatto salvo il limite amministrativo del Parco dei Colli), con una edificazione che ha dato origine ad un tessuto urbano caratterizzato da edificazioni per lo più unifamiliari e di tipo estensivo con grande consumo di territorio e pochi servizi annessi.

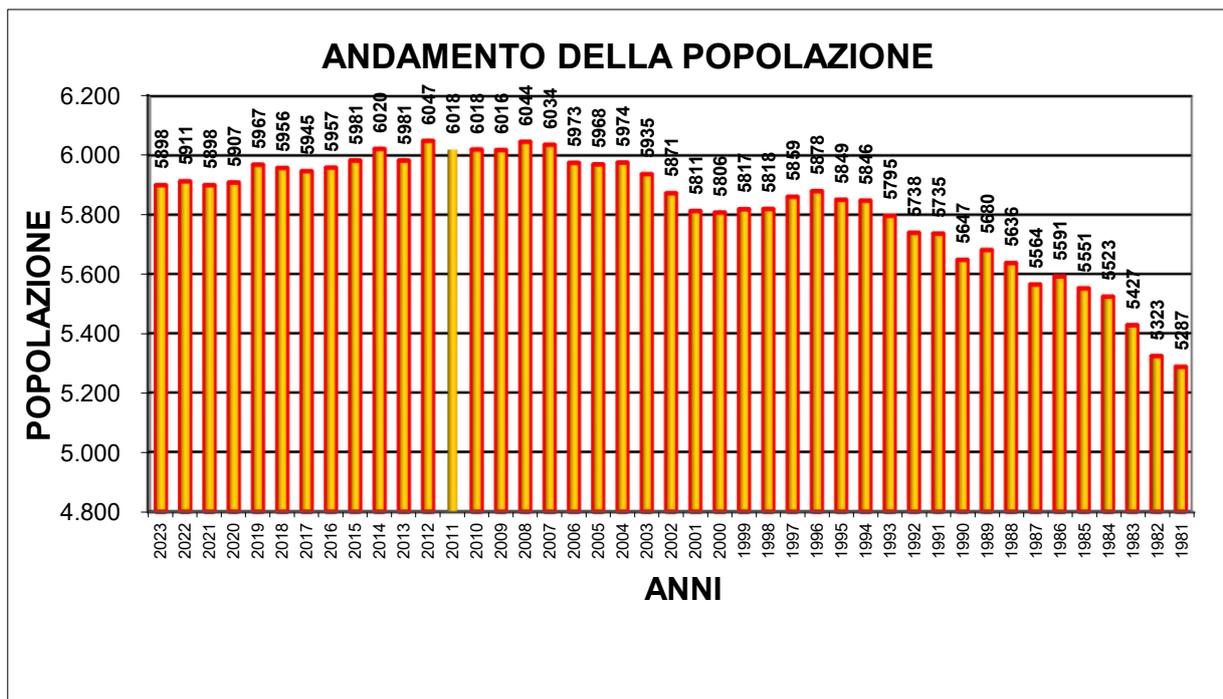
Nel corso del 2018 è stata approvata la variante al documento di pianificazione territoriale (P.G.T. Piano di Governo del Territorio) che tende a mitigare i problemi citati mediante la creazione di zone di edificazione pianificata che consentono di definire i servizi necessari alla popolazione e programmarne la realizzazione.

1.2.2 POPOLAZIONE E TREND DEMOGRAFICO ¹

Il Comune di Ranica presenta, al 31 dicembre 2023, una popolazione pari a 5898 (ufficio anagrafe) unità con un decremento di 13 unità rispetto ai dati del 2022.

Nel grafico sotto riportato si evidenzia l'andamento della popolazione Ranichese a partire dagli anni '80 al 31/12/2023.

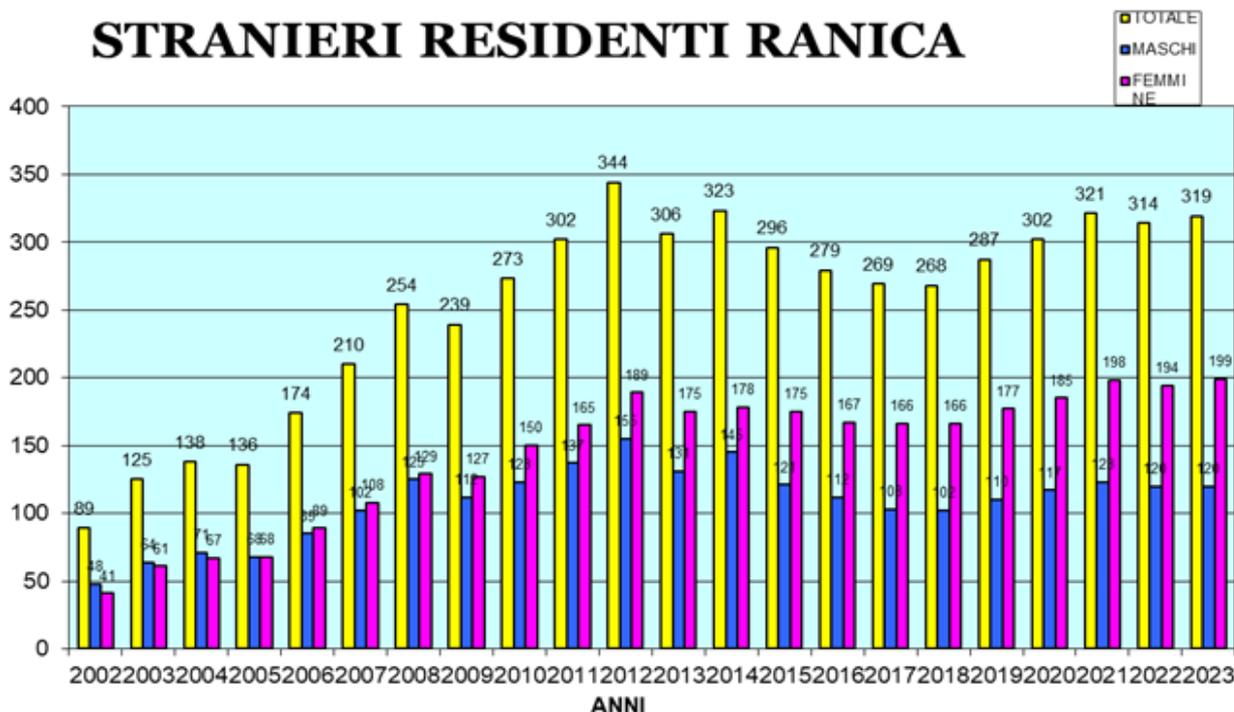
¹ I dati indicati, non attribuiti a fonti ISTAT, sono desunti dalle statistiche ufficiali dei Servizi Demografici del Comune di Ranica



I cittadini stranieri residenti in Ranica al 31 dicembre 2023 sono 319 con un incremento di 5 unità rispetto ai dati del 2022. La presenza di stranieri residenti rimane comunque inferiore a quella rilevata a livello regionale. Nel nostro Comune, infatti, i cittadini stranieri rappresentano il 5,40% circa della popolazione residente.

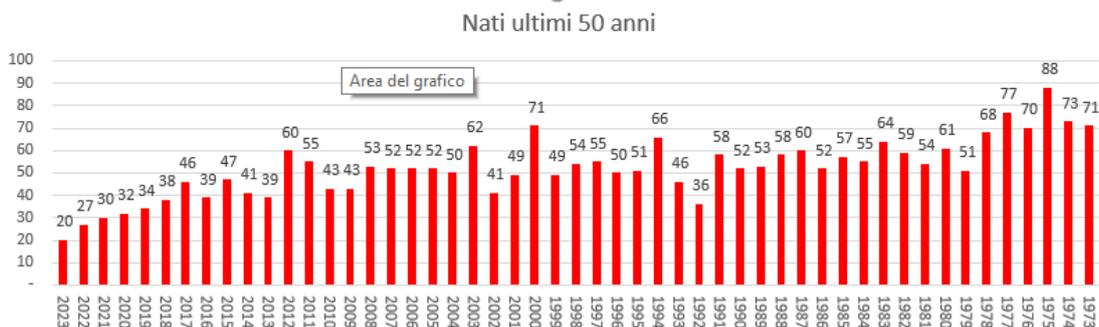
La composizione per genere dei residenti a fine 2023 maschi 2849 (48,20%) e femmine 3049 (51,58%) mantiene costante la prevalenza delle femmine sui maschi.

STRANIERI RESIDENTI RANICA



Il movimento demografico, uno dei principali fattori che determinano le caratteristiche strutturali della popolazione residente, nel corso del 2023 si è caratterizzato per un saldo naturale negativo (-34, solo 20 nati contro i 54 deceduti) ed un saldo migratorio positivo (+21). L'età media della popolazione di Ranica è di 47 anni.

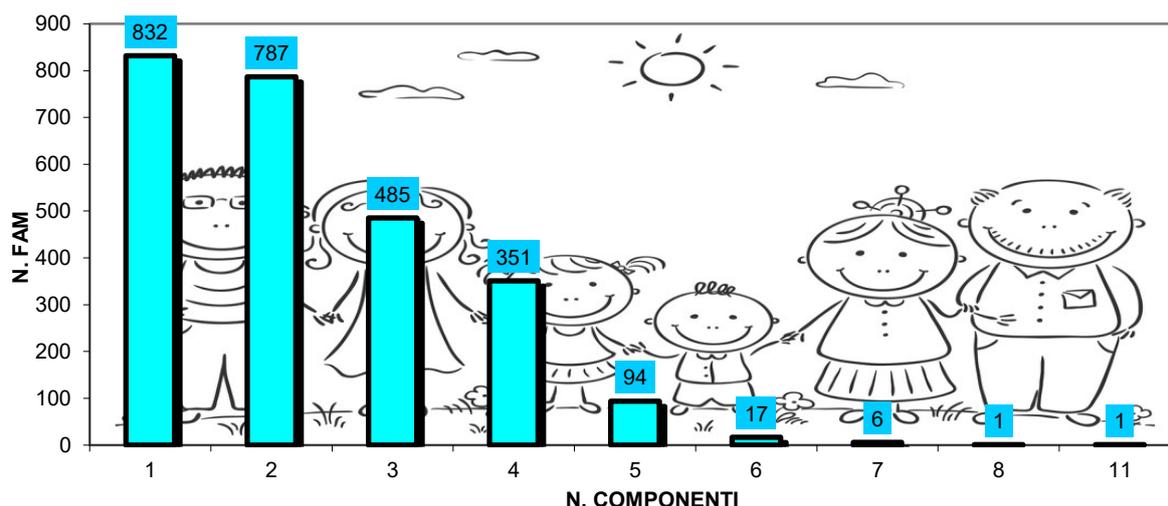
Si possa notare attraverso il grafico che i nati del 2023 è il dato più basso degli ultimi 50 anni.



Il numero delle famiglie anagrafiche (2574) è in leggero aumento +9 (anno 2022 n. 2565) e sono molto più numerose quelle composte da DUE

componenti 787 rispetto alle famiglie con 4 componenti 351 Delle 832 famiglie composte da un solo elemento, ben 341 sono ultra ottantenni.

**NUM. FAMIGLIE DISTINTE PER NUM. COMPONENTI
AL 31/12/2023**



Utile, per una coerente programmazione degli interventi, la ripartizione per classi di età riportata nella seguente tabella:

Classi di età	MASCHI	%su Tot.M.	FEMMINE	%su Tot. F.	TOTALE M+F	% su tot.
0-4	76	2,67	83	2,72	159	2,70
5-9	117	4,11	116	3,80	233	3,95
10-14	144	5,05	141	4,62	285	4,83
15-19	157	5,51	142	4,66	299	5,07
20-24	161	5,65	156	5,12	317	5,37
25-29	161	5,65	142	4,66	303	5,14
30-34	117	4,11	122	4,00	239	4,05
35-39	132	4,63	157	5,15	289	4,90
40-44	153	5,37	148	4,85	301	5,10
45-49	195	6,84	199	6,53	394	6,68
50-54	250	8,78	259	8,49	509	8,63
55-59	240	8,42	265	8,69	505	8,56
60-64	215	7,55	235	7,71	450	7,63
65-69	176	6,18	195	6,40	371	6,29
70-74	168	5,90	193	6,33	361	6,12
75-79	160	5,62	208	6,82	368	6,24
80-84	135	4,74	152	4,99	287	4,87
85 e oltre	92	3,23	136	4,46	228	3,87
TOTALI	2849	100	3049	100	5898	100

1.2.3 ECONOMIA E LAVORO, DISTRETTO DEL COMMERCIO

Di seguito la suddivisione delle unità locali presenti sul territorio di Ranica suddivise per attività economica:

Agricoltura, silvicoltura pesca	1
Attività manifatturiere	41
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1
Fornitura di acqua; reti fognarie	2
Costruzioni	77
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	152
Trasporto e magazzinaggio	13
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	27
Servizi di informazione e comunicazione	10
Attività finanziarie e assicurative	19
Attività immobiliari	34
Attività professionali, scientifiche e tecniche	69
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	19
Istruzione	3
Sanità e assistenza sociale	30
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	5
Altre attività di servizi	24
TOTALE	527

(fonte Ufficio Commercio)

L'offerta commerciale del Comune di Ranica è esposta a rischi di evasione dei consumatori poiché entra in diretta competizione con centri commerciali realizzati in Comuni limitrofi.

L'Amministrazione comunale è intervenuta per evitare che alla passeggiata a Bergamo si sostituisca la gita fuori porta per visitare factory outlet center o spacci aziendali.

A fronte di tali rischi di evasione il Comune ha aderito, nell'anno 2012, al Distretto del Commercio "Insieme sul Serio", al quale partecipano anche i Comuni di Alzano Lombardo, Albino, Nembro, Pradalunga e Torre Boldone. Il Distretto attua politiche, azioni e progetti concreti finalizzati a sostenere attivamente il commercio di vicinato e a sviluppare i consumi locali, fidelizzando la clientela sul territorio. Tramite il Distretto si colgono le opportunità e le sinergie che possono derivare dal settore turistico e dai suoi sviluppi.

1.2.4 TESSUTO ASSOCIATIVO E PORTATORI DI INTERESSE

A Ranica è molto forte e ramificato il tessuto associativo che opera nel campo del sociale, della cultura, dello sport e dell'ambiente.

Con molte di loro, e grazie a loro, l'Amministrazione comunale ha collaborato per la promozione di diverse attività ed iniziative di pubblico interesse.

Ad oggi le associazioni formalmente costituite sono 19, cui si aggiungono numerosi gruppi informali, che collaborano stabilmente per svariate finalità. Ciò costituisce una grande risorsa da valorizzare, promuovere e sostenere.

È di prioritario rilievo per l'Amministrazione completare la mappatura dei portatori di interesse del Comune di Ranica: chi sono, dove sono, quali interessi sono in gioco, quali sono le aspettative e i bisogni.

Il secondo passaggio è stabilire i traguardi da raggiungere per e con ciascun portatore di interesse, al fine di costruire nel tempo il sistema di relazioni tra il Comune e gli attori del territorio in modo consapevole e funzionale agli obiettivi strategici dell'Amministrazione e, in riferimento agli obiettivi individuati, attivare percorsi di coinvolgimento e di partecipazione.

Il processo di coinvolgimento può avere un'ampia gamma di possibili combinazioni di percorsi, di modalità e strumenti, di intensità, in funzione delle strategie di servizio e degli obiettivi sia dell'Ente che dei "portatori di interesse". Il coinvolgimento dei "portatori di interesse" potrà dare un importante contributo in termini di responsabilizzazione dei cittadini, che sono i veri protagonisti e la vera risorsa del territorio, ma anche di progettualità dell'Amministrazione, di focalizzazione dei risultati attesi, di miglioramento continuo dei servizi erogati.

1.2.5 LE SOCIETÀ PARTECIPATE

Denominazione	Part. %	Scopo sociale
CONSORZIO TERRITORIO E AMBIENTE VALLE SERIANA S.P.A	3,28	Gestione servizi su richiesta dei comuni, quali manutenzione di piste ciclopedonali, progettazione e costruzione di impianti di fognatura, collettamento e depurazione delle acque, servizi di tutela e mantenimento dell'ambiente
SERIO SERVIZI AMBIENTALI S.R.L.	17,28	Gestione di servizi di pubblica utilità nel settore dell'igiene ambientale dei comuni soci
SOCIETA' SERVIZI SOCIOSANITARI VALSERIANA a R.L.	5,263	Esercizio delle attività connesse e inerenti la gestione dei servizi sociali, assistenziali, sanitari e della tutela dei minori
UNIACQUE S.p.A.	0,57	Gestione servizio idrico integrato formato dall'insieme delle attività di captazione, adduzione, accumulo e distribuzione di acqua ad usi civili e industriali di fognatura e di depurazione delle acque reflue Gestione rete acquedotto

Con deliberazione di consiglio comunale n. 48 del 28.09.2017 è stato approvato il piano di revisione straordinaria delle partecipazioni ex art. 24, d.lgs. 19.08.2016, n. 175, come modificato dal d.lgs. 16.06.2017, n. 100, dal quale sono emerse le condizioni per l'alienazione della società CONSORZIO TERRITORIO E AMBIENTE VALLE SERIANA S.P.A. mediante le procedure possibili concordate con Uniacque, preferibilmente mediante cessione delle quote di partecipazione con relativo atto di consiglio comunale e, in subordine, se questa strada non fosse percorribile, attraverso la cessione dei cespiti ad Uniacque e la successiva liquidazione della società;

I provvedimenti annuali di razionalizzazione periodica delle società partecipate dal Comune di Ranica, hanno confermato la razionalizzazione della società CONSORZIO TERRITORIO E AMBIENTE VALLE SERIANA SPA. Con Deliberazione di C.C. nr. 53 del 21.12.2023, da ultimo, si prevede la razionalizzazione della suddetta società mediante liquidazione, prevista entro il 31.12.2024.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 DEFINIZIONE DI VALORE PUBBLICO E MODELLO DI RIFERIMENTO

Nella Sezione 2 del PIAO, oltre all'anticorruzione, sono presenti sia la sottosezione della Performance che quella del Valore pubblico, che è destinata ad accogliere *“gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*.

La connessione *performance*, impatto, valore pubblico rappresentata nel PIAO appare in perfetta continuità. L'Amministrazione, dunque, crea valore pubblico quando persegue e consegue un miglioramento *“congiunto ed equilibrato degli impatti”* delle diverse dimensioni.

Secondo le logiche del PIAO, il concetto di Valore Pubblico appare dunque come il *“drive”* della programmazione.

La centralità del valore pubblico e della sua connessione con la performance appaiono come una preconditione fondamentale per la programmazione integrata, in coerenza con le linee già indicate in precedenza dal legislatore.

Infatti, nelle Linee guida per il Piano della Performance del 2017, proprio a proposito di performance organizzativa, si suggerisce di assumere, come punto di riferimento principale, gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico. Anche nelle Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance del 2018 tale collegamento è in primo piano nel momento in cui si chiede alla PA una particolare attenzione al monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi nella *“prospettiva della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere di utenti e stakeholder di riferimento”*.

Mettere al centro il valore pubblico richiama dunque la necessità di utilizzare nella programmazione anche indicatori di impatto: essi esprimono l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica del "miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio" (Linee guida per il Piano della performance Ministeri N. 1 Giugno 2017).

La dimensione dell'impatto (outcome) consente di valutare la conseguenza di un'attività o processo dal punto di vista dell'utente del servizio e, più in generale, degli stakeholder: gli outcome, come ad esempio la qualità della vita in buona salute, sono sempre generati dagli obiettivi strategici.

Nell'impostazione del PIAO è quindi centrale la definizione degli obiettivi strategici: essi sono rintracciabili nelle linee di indirizzo politico, ma anche nella mission stessa dell'Ente e nel suo perimetro istituzionale.

Per definire il perimetro strategico del Comune di Ranica, si è partiti da una generale riflessione sul successo dell'azione pubblica. Essa dipende dalla capacità coordinare e realizzare simultaneamente tre condizioni:

- produrre risultati oggettivamente validi per i cittadini e per gli stakeholder, in una logica di "clienti"
- mantenere capacità operativa dell'Ente adeguata e sostenibile dal punto di vista organizzativo, in una logica di "macchina interna"
- essere legittimati verso l'esterno a godere di sostegno e di fiducia del contesto di riferimento.

Una buona amministrazione deve programmare integrando e bilanciando queste diverse prospettive, che rappresentano il perimetro della sua strategia. Il modello che il Comune ha preso come riferimento è quello descritto da Mark Moore e rappresentato nella figura che segue.

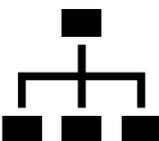
Il modello di valore Pubblico di Mark Moore: il «triangolo strategico»



MOORE M., (1995).

2.2 VALORE PUBBLICO E OBIETTIVI DI PERFORMANCE

In riferimento al modello sopra delineato, il Comune di Ranica, partendo dalle Linee di Mandato e dal DUP dell'Amministrazione ed in riferimento alla propria mission istituzionale, ha definito:

	gli obiettivi strategici riferiti ai risultati che verranno generati per i cittadini e per gli stakeholder
	gli obiettivi strategici relativi al rafforzamento della capacità produttiva della "macchina" (ad esempio, relativi al miglioramento di procedure interne, informatizzazione di processi, ecc.)
	gli obiettivi strategici di "legittimazione" verso l'esterno, che l'Ente ha individuato nelle misure di anticorruzione, di trasparenza, di qualità della comunicazione e coinvolgimento degli Stakeholder



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Da questi obiettivi strategici di natura pluriennale sono stati declinati gli obiettivi operativi assegnati ai Settori (in alcuni casi a più Settori).

Gli obiettivi strategici sono pluriennali ed hanno indicatori di impatto e consentiranno complessivamente di "leggere" il valore pubblico che il Comune di Ranica genera nel tempo

Gli obiettivi operativi sono annuali ed hanno indicatori prevalentemente di risultato, sui quali si basa la valutazione della performance, secondo il sistema di valutazione del Comune di Ranica

Costituiscono allegato al presente documento le schede dove vengono rappresentati gli obiettivi operativi del 2024 ed il loro riferimento in termini di:

- obiettivo strategico dell'Amministrazione,
- Valore pubblico e cambiamento atteso
- indicatori di impatto

L'elenco degli obiettivi strategici, suddivisi per Settore, è il seguente:

OBIETTIVI SETTORE I – AFFARI GENERALI

OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	TIPOLOGIA	VALORE PUBBLICO: CAMBIAMENTO ATTESO	INDICATORE DI OUTCOME
Aumentare la digitalizzazione attraverso l'utilizzo delle risorse PNRR nell'ottica della transizione ecologica e digitale	B. obiettivo strategico relativi al rafforzamento della capacità produttiva della "macchina"	 Informatizzazione, in misura sempre maggiore, dei processi amministrativi interni, nella logica di semplificazione e velocizzazione dei processi	Diminuzione dei documenti cartacei prodotti e archiviati
Riorganizzazione archivi di deposito della documentazione analogica	B. obiettivo strategico relativi al rafforzamento della capacità produttiva della "macchina"	 Miglioramento della conservazione analogica e della sua fruizione, creando un'area destinata alla conservazione permanente e una destinata al deposito di documentazione scartabile	Facilitazione operazioni di consultazione e di scarto
Piena attuazione del PIAO - Sottosezione Piena attuazione del PIAO - Sottosezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132) RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)	C. obiettivo strategico di "legittimazione" verso l'esterno (misure Anticorruzione, trasparenza, qualità della comunicazione e coinvolgimento Stakeholder)	 Crescita del livello di trasparenza (accessibilità totale dei dati e documenti) per tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati e favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche	a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici b) sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico

OBIETTIVI SETTORE II – SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI

OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	TIPOLOGIA	VALORE PUBBLICO: CAMBIAMENTO ATTESO	INDICATORE DI OUTCOME
Garantire la tempestività dei pagamenti al fine di evitare ritardi e formazione di debiti pregressi, nonché la maturazione di interessi moratori	B. obiettivo strategico relativi al rafforzamento della capacità produttiva della "macchina"	 Sostenere l'economia locale a beneficio degli stakeholder coinvolti rispettando i tempi di pagamento dettati dalla normativa e dal PNRR	Indicatore annuale della tempestività dei pagamenti: < 0
Recuperare l'evasione dei tributi comunali verificando le posizioni IMU anni precedenti	C. obiettivo strategico di "legittimazione" verso l'esterno (misure Anticorruzione, trasparenza, qualità della comunicazione e coinvolgimento Stakeholder)	 Contrasto al fenomeno dell'evasione, giustizia fiscale e equità oltre che rispetto del principio di legalità	Riduzione del n. degli avvisi
incassare gli insoluti verificando posizioni TARI anni d'imposta precedenti	C. obiettivo strategico di "legittimazione" verso l'esterno (misure Anticorruzione, trasparenza, qualità della comunicazione e coinvolgimento Stakeholder)	 Contrasto al fenomeno dell'evasione, giustizia fiscale e equità oltre che rispetto del principio di legalità	Riduzione del n. degli avvisi
Adozione piattaforma PAGOPA per la riscossione del tributo TARI - misura 1.4.3	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 Ampliamento delle modalità di pagamento "smart" per il contribuente	% di utenti che utilizzano il sistema di pagamento PAGOPA

OBIETTIVI SETTORE III – PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	TIPOLOGIA	VALORE PUBBLICO: CAMBIAMENTO ATTESO	INDICATORE DI OUTCOME
miglioramento conto termico	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 Riduzione consumi e spese attraverso un attivo coinvolgimento della popolazione	Riduzione consumi e spese attraverso un attivo coinvolgimento della popolazione
ottimizzazione gestione emergenze	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 maggior consapevolezza dei comportamenti da tenere in caso di emergenza di tutti gli attori coinvolti (cittadini, volontari, dipendenti e amministratori)	maggior consapevolezza degli attori nei procedimenti
miglioramento viabilità	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 Riduzione di incidenti attraverso adeguamento e miglioramento delle sedi viarie	maggior sicurezza stradale
miglioramento del patrimonio immobiliare privato	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 miglioramento gestione rapporti con la cittadinanza ed i tecnici	crescente correttezza e completezza delle pratiche depositate
adeguamento e miglioramento dei beni immobili	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 adeguamento e miglioramento parchi pubblici	maggior sostenibilità ambientale
ottimizzazione gestione rifiuti	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 collettività attenta alla raccolta rifiuti porta a porta tramite una miglior qualità di rifiuti raccolta	maggior sostenibilità ambientale
ottimizzazione e miglioramento parchi pubblici	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 aumento valore percentuale raccolta differenziata	maggior fruizione parchi pubblici

OBIETTIVI SETTORE IV – POLIZIA LOCALE

OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	TIPOLOGIA	VALORE PUBBLICO: CAMBIAMENTO ATTESO	INDICATORE DI OUTCOME
POTENZIARE ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA URBANA	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 Migliore qualità della vita e sicurezza del territorio attraverso la prevenzione e contrasto dei fenomeni di microcriminalità e criminalità	Aumento percezione di sicurezza da parte dei cittadini
POTENZIARE ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA URBANA	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 Maggiore consapevolezza degli utenti deboli (ragazzi e anziani)	Aumento percezione di sicurezza da parte dei cittadini
POTENZIARE ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA URBANA	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 Maggiore educazione civica dei conduttori di cani	Aumento percezione di sicurezza da parte dei cittadini
Progetto GAP Contrasto al Gioco d'Azzardo Patologico	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 Aumento sensibilizzazione da parte degli utenti dei pubblici esercizi di una rete di sostegno per ludopatici	Contenimento dei fenomeni di ludopatia

OBIETTIVI SETTORE V – SERVIZI INNOVATIVI, CULTURALI, POLITICHE EDUCATIVE, SCOLASTICHE, SPORT

OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	TIPOLOGIA	VALORE PUBBLICO: CAMBIAMENTO ATTESO	INDICATORE DI OUTCOME
attivazione del processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	B. obiettivo strategico relativi al rafforzamento della capacità produttiva della "macchina"	 Migliorare l'efficienza, la trasparenza e l'accessibilità dei servizi pubblici	Incremento accessibilità, incremento adozione di strumenti digitali, miglioramento trasparenza
incremento dei servizi extrascolastici a favore dei minori della scuola infanzia, primaria e secondaria di primo grado.	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 aumento dei fenomeni di conciliazione tra lavoro e famiglia, benessere delle famiglie	aumento della soddisfazione delle famiglie con minori in età scolare rispetto alla conciliazione tra lavoro e famiglia
riorganizzazione/revisione del patrimonio librario della sezione pre-scolare	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 favorire l'autonomia della ricerca da parte di piccoli utenti e adulti	circolazione del patrimonio librario all'interno di RBBG - incremento dell'indice di circolazione in relazione al nr. dei prestiti
migliorare la comunicazione delle proposte culturali (corsi, mostre) rivolte alla generalità della popolazione attraverso nuovi modi di comunicare	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini, stakeholder e collettività	 aumento del coinvolgimento e la partecipazione della comunità nei confronti della biblioteca e centro culturale	affluenza e partecipazione alle diverse iniziative
diffusione della storia locale attraverso nuovi modi di comunicazione (podcast)	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 incremento della consapevolezza e il gradimento della storia locale mediante l'adozione di podcast	ascolti ai podcast e il nr. Interazioni positive (like) sui social
Assicurare il rispetto alla piena conformità degli standard di sicurezza e della normativa stabiliti dal D.Lgs. 81/2008 per la gestione degli impianti sportivi.	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 Promuovere la salute, il benessere e la partecipazione attiva della comunità nella pratica sportiva garantendo un ambiente sicuro e accessibile negli impianti sportivi, rispettando gli standard di sicurezza e la normativa stabiliti dal D.Lgs. 81/2008	aumento del livello di sicurezza degli impianti sportivi
Effettuare una procedura di gara trasparente e competitiva per l'affidamento del servizio di refezione scolastica e pasti a domicilio, garantendo la qualità, la sicurezza alimentare e la soddisfazione degli utenti.	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 aumento della soddisfazione degli utenti	Verificare la conformità della mensa con le normative sanitarie e di sicurezza alimentare per assicurare che i servizi offerti siano sicuri e di alta qualità.

OBIETTIVI SETTORE VI – POLITICHE SOCIALI E GIOVANILI

OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	TIPOLOGIA	VALORE PUBBLICO: CAMBIAMENTO ATTESO	INDICATORE DI OUTCOME
Potenziare l'attenzione alla prevenzione e alla fragilità promuovendo iniziative e servizi per le fasce deboli	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 sostenere la qualità della vita di anziani, disabili, famiglie attraverso azioni e iniziative	Grado di soddisfazione delle fasce deboli e delle loro famiglie
Dare attuazione delle misure ed azioni previste dal Piano di zona di Ambito 328	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 migliorare i servizi ai cittadini e ottimizzare le risorse del Fondo sociale di ambito	incontri Ufficio di Piano
Dare attuazione alle azioni per le Politiche giovanili: consolidamento dei progetti attivati nel 2023	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 Sviluppare azioni di prevenzione disagio giovanile e incentivo all'autonomia	Minore diffusione di fenomeni di disagio giovanile
Agevolare l'accesso allo sportello telematico per i soggetti in situazione di fragilità attraverso l'assistenza alla compilazione domande	A. obiettivo strategico riferiti ai risultati per i cittadini e stakeholder,	 cittadini agevolati nell'accesso alle misure economiche e bandi previsti dall'Ambito	incremento dell'utenza che accede ai servizi digitali

Si prevedono, inoltre, obiettivi specifici per il Segretario Comunale.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI A TRASPARENZA

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

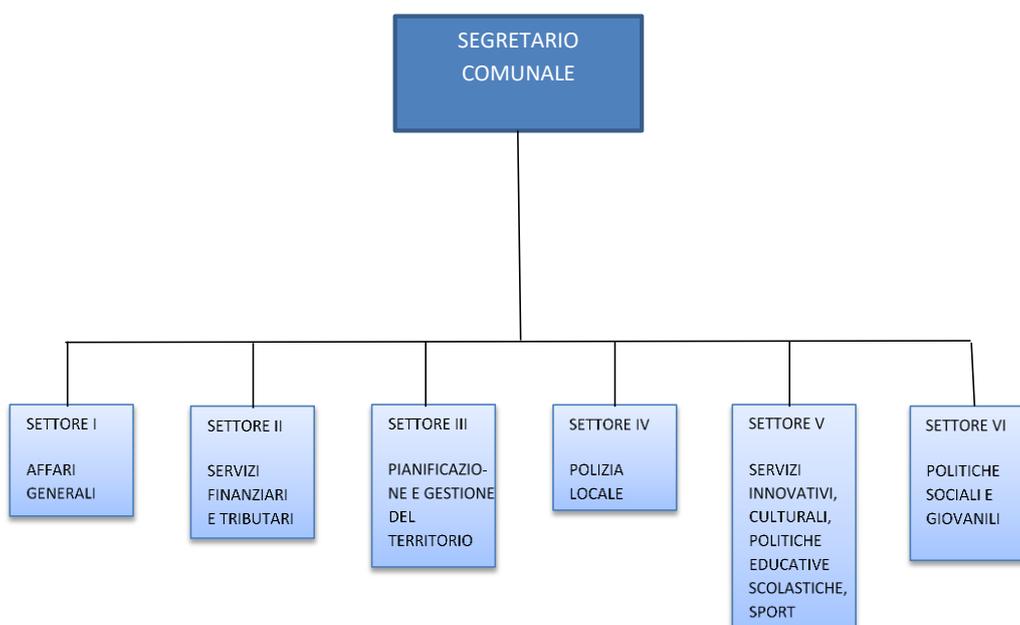
In relazione a quanto definito nel PNA 2023 di ANAC per gli enti locali con meno di 49 dipendenti, con deliberazione di G.C. nr. XXX in data 01.02.2024, viene confermato il PTPCT approvato con Deliberazione di G.C. nr. 34 del 09.03.2023, relativo al triennio 2023-25 e già parte integrante del PIAO 2023-2025.

Attualmente il RPCT, Segretario comunale dott.ssa Tiziana Serlenga, sta provvedendo a disciplinare con apposito atto, che sarà adottato dalla Giunta comunale, la parte relativa all'organizzazione del canale interno e alle modalità di presentazione delle segnalazioni del whistleblower, in attuazione del D.Lgs. n. 24/2023.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La vigente struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 16.06.2022.



Sul sito istituzionale dell'ente, al seguente link, sono descritti i servizi e le attività di competenza di ciascun Settore:

<https://www.comune.ranica.bg.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici/organigramma/>.

3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

L'Ente ha approvato il Regolamento disciplina del lavoro agile, con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 16.10.2022.

Misure abilitanti, piattaforme tecnologiche e competenze:

Il Regolamento per la disciplina del lavoro agile è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Ranica, a tempo determinato (con contratti di minimo 6 mesi) e indeterminato, a tempo pieno o parziale e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria con la stipula dell'Accordo individuale.

L'Amministrazione fornisce le dotazioni tecnologiche ai dipendenti in lavoro agile.

Per urgenze indifferibili e nell'attesa della fornitura della dotazione da parte dell'Ente, il/la dipendente può tuttavia espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile anche avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione, per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

Nell'accordo individuale viene precisato se il/la dipendente utilizza strumentazione propria, dell'Amministrazione o entrambe.

Il dipendente si collega al sistema informativo Comunale ed utilizza i software dell'Amministrazione.

Obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance Individuale e contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa:

- conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.
- introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato e, al tempo stesso, mirata ad un incremento di produttività;

- ottimizzare l'introduzione delle nuove tecnologie realizzando economie di gestione;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze

È garantita parità di trattamento economico e normativo per il personale che aderisce al lavoro agile.

Durante l'attività svolta in modalità agile il lavoratore è impegnato al conseguimento degli obiettivi assegnati a inizio anno, mediante scheda individuale, nonché degli ulteriori obiettivi e attività assegnate dal Responsabile di Settore ad integrazione di quelli iniziali, secondo le procedure e le modalità del sistema di misurazione e valutazione del Comune.

3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01.02.2024 - TOTALE: n. 25 unità di personale di cui:

- n. 25 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 17 a tempo pieno
- n. 8 a tempo parziale

Dal 01/03/2024 saranno 18 unità a tempo pieno e 7 a tempo parziale.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

- n. 8 ex cat. D - Area Funzionari ed Elevata Qualificazione - così articolate:
 - n. 3 con profilo di Specialista in Attività Amministrative
 - n. 1 con profilo di Specialista in Attività Contabili
 - n. 1 con profilo di Specialista in Attività Area di Vigilanza
 - n. 1 con profilo di Specialista in Attività Tecniche
 - n. 2 con profilo di Assistente Sociale

- n. 16 ex. cat. C - Area degli Istruttori - così articolate:

- n. 7 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile
- n. 2 con profilo di Geometra
- n. 3 con profilo di Assistente di Biblioteca
- n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale

- n. 1 ex cat. B – Area degli Operatori Esperti così articolate:
 - n. 1 con profilo di Operaio

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 28.07.2023.

Relativamente all'annualità 2024, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 23.11.2023 di aggiornamento del PIAO 2023/2025, è stato previsto a decorrere dal 01.03.2024:

- l'aumento da 20 a 22 ore settimanali per la figura di assistente di biblioteca – area degli istruttori;
- il passaggio da part-time (34 ore settimanali) a full time per la figura di operaio specializzato – area dei collaboratori esperti.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,31%

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;

Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento

all'annualità 2024, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 98.167,49;

Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 221.699,94;

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

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali previste dal PTFP 2024/2026, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPEA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 852.692,09 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 221.699,94 = LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE Euro 1.074.692,03 ≥ SPEA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 al netto degli oneri per rinnovo CCNL 16.11.2022 pari a Euro 1.018.250,71.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 940.253,86

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 936.104=

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 11.112,27, come risultante dal questionario consuntivo 2015 trasmesso alla Corte dei Conti

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 0,00 – facoltà di assumere nel rispetto del limite sopra riportato.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

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

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

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

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

Certificazioni del Revisore dei Conti:

Dato atto che il contenuto della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stato sottoposto al Revisore dei conti unitamente al bilancio di previsione 2024-2026 e documenti allegati, ai fini dell'espressione del parere favorevole, acquisito al prot. 14.300 del 29.11.2023, in ordine al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

Stima del trend delle cessazioni ed evoluzione dei fabbisogni:

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

Anno 2024,

Collocamento a riposo del "Funzionario Contabile" cat D3 (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica.

Collocamento a riposo di un “Istruttore Amministrativo Contabile” cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno.

Anno 2025,

Collocamento a riposo di un “Agente di Polizia Locale” cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno.

Collocamento a riposo di un “Istruttore Amministrativo” cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno.

Anno 2026,

Nessuna cessazione

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

La seguente tabella riassume la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, con contestuale adeguamento della dotazione organica, predisposta a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale

COMUNE DI RANICA													Allegato a)	
DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RANICA														
AGGIORNATA AL D.M. 17 MARZO 2020														
QUALIFICA PROFESSIONALE	DOTAZIONE VIGENTE (01/02/2024)			ANNO 2024			ANNO 2025			ANNO 2026			COSTO COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE ANNO 2024	NOTE
	ex CAT	TEMPO PIENO	PART TIME	ex CAT	TEMPO PIENO	PART TIME	ex CAT	TEMPO PIENO	PART TIME	ex CAT	TEMPO PIENO	PART TIME		
FUNZIONARIO CONTABILE	D3			D3									2.492,11	In esaurimento a seguito di cessazione per pensionamento dal 01/02/2024
SPECIALISTA IN ATTIVITA' CONTABILI	D	1		D	1		D	1		D	1		26.114,68	posizione coperta dal 29/12/2023 in sostituzione del funzionario contabile ex Cat D3
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	D	1		D	1		D	1		D	1		26.114,68	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	D	3		D	3		D	3		D	3		78.344,05	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AREA VIGILANZA	D	1		D	1		D	1		D	1		26.114,68	
ASSISTENTE SOCIALE 36 ORE SETT.	D	1		D	1		D	1		D	1		26.114,68	il posto è coperto a 30 ore a seguito della concessione del part-time in data 08.03.2021. Decorso un biennio, dall'08.03.2023, il dipendente ha diritto a richiedere il tempo pieno. Il posto, pertanto, viene mantenuto a tempo pieno.
ASSISTENTE SOCIALE 18 ORE SETT.	D		1	D		1	D		1	D		1	13.057,36	L'assunzione, finanziata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della L. n. 178/2020, non rileva ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019. L'assistente sociale è dipendente del Comune di Villa di Serio e utilizzata in convenzione ex art. 14 del CCNL 2004.
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	3		C	3		C	3		C	3		72.202,50	nel 2025 si prevede una cessazione per collocamento a riposo e relativa sostituzione
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 22 H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	14.485,07	aumento da 20 a 22 ore dal 01/03/2024
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 18 H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	12.033,76	
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	C	1		C	1		C	1		C	1		24.067,50	un posto è temporaneamente coperto a 30 ore, ma essendo decorso oltre un biennio dalla concessione del part time e avendo il dipendente diritto a richiedere il tempo pieno, il posto viene mantenuto a tempo pieno
GEOMETRA	C	2		C	2		C	2		C	2		48.135,00	Nel corso del 2025 si prevede un collocamento a riposo e relativa sostituzione.
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2		C	2		C	2		C	2		48.135,00	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/ADDETTO CED	C	1		C	1		C	1		C	1		24.067,50	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 35H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	23.398,96	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 31H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	20.724,79	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 27H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	18.050,62	posto temporaneamente coperto a 32 ore
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 28H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	18.719,17	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C	1		C	1		C	1		C	1		24.067,50	Nel corso del 2024 si prevede il collocamento a riposo e relativa sostituzione.
OPERAIO SPECIALIZZATO 34 H/SETT.	B		1	B		1	B		1	B		1	21.215,97	passaggio da part-time a full-time dal 01/03/2024
TOTALE		17	8		18	7		18	7		18	7	554.598,21	
Quota segretario generale in convenzione (al netto di contributi e buoni mensa)														33.480,00
Straordinario per il personale a tempo indeterminato (compreso elettorale)														7.343,00
Indennità ed altri compensi, esclusi rimborsi spesa missione, corrisposti al personale (incentivante, comparto, vigilanza, posizione, risultato, assegno ad personam resp. U.T.fondo pensione FL)														209.311,90
Contributi obbligatori per il personale al netto dei contributi assistente sociale part-time 18 ore														221.527,30
Miglioramento contratto														10.000,00
buoni pasto														14.500,00
assegni familiari														14.500,00
TOTALE GENERALE														1.050.760,41

Il piano occupazionale per il triennio 2024-2026, adottato nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, prevede:

Anno 2024,

- A seguito del collocamento a riposo, dal 01.02.2024, di un "Funzionario Contabile" cat D3 (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica. In data 29.12.2023 è stata assunta la figura professionale di "Specialista in attività contabili" cat D (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno.
- a seguito del collocamento a riposo, dal 01.08.2024, di un "Istruttore Amministrativo Contabile" cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Anno 2025,

- a seguito del collocamento a riposo di un "Agente di Polizia Locale" cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Anno 2026,

- non sono previste cessazioni e assunzioni.

In caso di concessione di nulla osta preventivo alla mobilità in uscita a favore di personale dipendente, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs 165/2001, si procederà all'esperimento delle procedure di reclutamento volte alla sostituzione. Il rilascio del nulla osta definitivo sarà subordinato alla contestuale copertura del posto che rimarrebbe vacante.

Le assunzioni previste nel triennio, nonché le eventuali sostituzioni di personale per concessione di mobilità in uscita, avverranno secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001.

Si dà atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità.

3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Con direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, sono state fornite alle amministrazioni una serie di “indicazioni metodologiche operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili”.

La successiva direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023, avente ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, al paragrafo 5 - “La formazione

e il capitale umano”, fornisce ulteriori indicazioni sulla formazione. Ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

Le priorità strategiche, in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze, sono le seguenti:

- Formazione obbligatoria, adeguata al ruolo ricoperto nell'organizzazione, in materia di sicurezza sul lavoro (Ex d.lgs 81/2008).

- Rafforzamento delle competenze in materia di etica, integrità, trasparenza e anticorruzione. Con specifico riguardo alle nuove assunzioni, ai casi di passaggio a ruoli o funzioni superiori o di trasferimento di personale, verrà garantito il ciclo formativo in materia di etica pubblica, come previsto dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, di conversione del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, che ha modificato il comma 7 dell'art. 54 (Codice di comportamento) del D.Lgs.165/2001.

- Rafforzamento delle competenze digitali, a seguito adesione all'iniziativa del Dipartimento per la Funzione Pubblica denominata “Competenze digitali per la PA”, che prende le mosse dal Syllabus delle “Competenze digitali per la PA”, ossia il documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Avvio o proseguimento formazione per i neo assunti dall'anno 2023.

- Adesione al percorso di formazione del MEF in materia di sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL, cui tutte le amministrazioni pubbliche devono aderire entro il 2026, come previsto dalla Riforma 1.15 del PNRR.

- Proseguimento percorso di sviluppo delle competenze manageriali delle Posizioni Organizzative.

- Formazione specifica a seguito entrata in vigore del nuovo codice dei contratti – D.lgs 36/2023 e dell'avvio della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici a decorrere dal 01.01.2024.

- Formazione specifica in funzione dell'adesione dell'ente alla piattaforma delle notifiche digitali (PND) in conseguenza di finanziamento PNRR.
- Formazione specifica relativa alle funzionalità del nuovo sito istituzionale, con particolare riguardo all'utilizzo dello sportello polifunzionale, realizzati grazie a finanziamenti PNRR.
- Formazione specifica da remoto inerente la predisposizione degli atti di liquidazione delle fatture da parte di ogni responsabile di settore, a seguito recepimento direttiva 2011/7/UE intervenuto con D.Lgs. n. 231/2002 in ordine alla riduzione dei tempi di pagamento, che è parte delle riforme inserite nel PNRR (Missione 1, componente 1, riforma 1.11), di competenza del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF).
- Adesione a ciclo di incontri formativi denominato "Mente Locale", aperto a tutto il personale, che offre spunti teorico/operativi a partire da una panoramica sulle principali novità normative coinvolgenti l'ente locale.

La formazione verrà erogata da soggetti esterni qualificati.

In adesione alle indicazioni fornite con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023, sopra richiamata, ogni Responsabile di Settore è invitato a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione, per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore, possibilmente, alle 24 ore annue. I piani formativi individuali andranno definiti in coerenza con gli esiti della valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, avendo particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, sia per la parte relativa ai comportamenti.

3.3.5 SVILUPPO PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 è stato approvato con Deliberazione di G.C. nr. 3 del 20.01.2022, cui si rimanda.

Come previsto dal D.lgs n. 222 del 13.12.2023, l'Amministrazione intende nominare il responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, individuando un soggetto con esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, anche per definire nel PIAO gli obiettivi di performance finalizzati alla corretta gestione del rapporto di lavoro con i lavoratori disabili. Attualmente l'Ente garantisce la piena accessibilità ai locali del Municipio da parte di soggetti con disabilità.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base annuale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance e alla corretta attuazione del sistema di valutazione.