



# COMUNE DI GANDINO

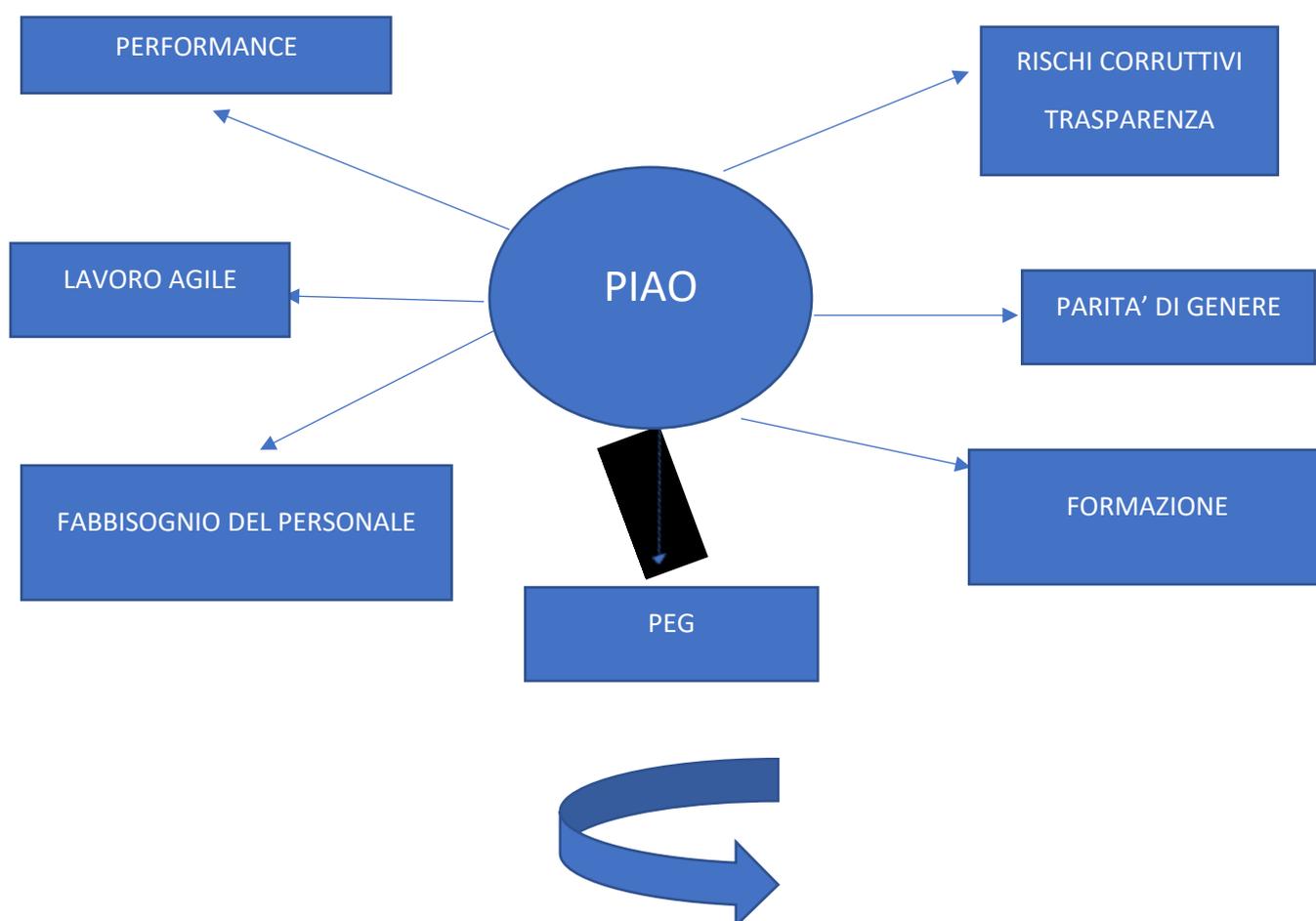
Provincia di Bergamo



## Triennio 2025 - 2027

## INTRODUZIONE

Il PIAO, introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2022, è il nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni, ma sarebbe sbagliato definirlo un "piano dei piani" o una somma di piani già prodotti in precedenza. Perché, se da una parte è vero che **assorbe molti dei piani** che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente – da quello della performance a quello sui fabbisogni del personale, dal piano della formazione a quello sulla parità di genere, passando per il lavoro agile e anticorruzione e trasparenza -, dall'altra è uno strumento introdotto per consentire alle amministrazioni di finalizzare la propria azione alla produzione di valore pubblico, inteso come l'insieme dei benefici sociali ed economici prodotti per i cittadini.



**Valore pubblico**

# 1^ Sezione di programmazione

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



DENOMINAZIONE: Comune di Gandino

INDIRIZZO: Piazza Vittorio Veneto n.7 – 24024 Gandino (BG)

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00246270169

SINDACO: Filippo Servalli

NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2024: 20

NUMERO ABITANTI AL 31.12.2024: 5.162

TELEFONO: 035.745567

SITO INTERNET: [www.comune.gandino.bg.it](http://www.comune.gandino.bg.it)

PEC: [comune.gandino@legalmail.it](mailto:comune.gandino@legalmail.it)

### Bandi di gara e contratti



CODICE AUSA: 0000154692

CODICE IPA: UF98J3

RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Segretario Generale: Gravallesse Immacolata

RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Tutti i Responsabili, competenti per Servizio

RESPONSABILE TRANSIZIONE DIGITALE

Il Responsabile U.T.: Carrara Geom. Francesco



## 2<sup>a</sup> Sezione di programmazione

### sottosezione 2.1

## VALORE PUBBLICO

E' questa una sezione del Piano nella quale l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione.

Sebbene è una sezione che il DPCM n. 132/2022 non prevede per gli enti con meno di 50 dipendenti si è ritenuto di dover indicare quali sono le finalità dell'azione amministrativa il valore pubblico che essa vuole generare inteso come:

l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Si può far rinvio alle **Linee Programmatiche approvate con Delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 28.06.2022** e al **Documento unico di programmazione** "strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative" **approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 25/11/2024**, attuativo del programma di mandato per individuare le azioni promosse per l'incremento del benessere (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) della collettività e che potrà derivare dal migliore utilizzo non solo delle proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) ma anche di quelle intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Si perseguiranno gli obiettivi: **Vivere bene per vivere meglio!**

- Erogando servizi che impattino positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi
- Orientando i risultati che si ottengono alla quantità e alla qualità
- Impiegando in modo sostenibile e tempestivo le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli effetti
- Indirizzando i risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli alla realizzazione della performance organizzativa



## 2<sup>a</sup> Sezione di programmazione

### sottosezione 2.2

### PERFORMANCE

Questa la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

**1)** *gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia*

Intervenire sui processi amministrativi, organizzativi e tecnologici per ridurre il peso della burocrazia su cittadini e imprese.

La semplificazione oggi si fonda su una logica di risultato. Quello che conta è l'effettiva riduzione dei tempi e dei costi

**2)** *gli obiettivi di digitalizzazione*

**3)** *gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione*

In merito agli obiettivi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione rileviamo che è una delle principali sfide individuate dalle strategie di ripresa delineate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'obiettivo del Comune di Gandino è perseguire la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili senza discriminazioni, a tutte le tipologie di utenza, incluse categorie che possono essere più inesperte o fragili in relazione a parametri quali età, disabilità, livello di istruzione, accesso alle connessioni internet.

**4)** *gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. (art. 3, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022)*

Si allega il Piano delle azioni positive - Pari Opportunità per il triennio 2025/2027 (D.Lgs.n.11/4/2006 n. 198).

Si rileva che il Piano esecutivo di gestione (PEG) è lo strumento fondamentale di raccordo tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, espresse dagli organi di governo dell'Ente Locale (Consiglio e Giunta), e le funzioni di gestione che spettano ai dirigenti e ai responsabili dei servizi.

Pertanto, si fa rinvio a tale documento considerandolo parte integrante del presente piano per il dettaglio degli obiettivi.

Si rimanda, come parte integrante del presente piano anche all' allegato "C" al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione GC n. 45/2011, che prevede l'istituzione ed il funzionamento dell'Organo Comunale di Valutazione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n° 125 del 15/12/2022 è stato nominato l'Organo Comunale di valutazione del Comune di Gandino nelle persone di:

- Presidente: il Segretario Comunale;
- Membri esterni: Dr. Bruno Susio e Dr. Marco Legato;

Gli obiettivi di performance sono stati riassunti nel documento unico di programmazione con l'invito a "Lavorare per la comunità con determinazione, umiltà e competenza"

Per quanto attiene alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, va innanzitutto sottolineato che il nuovo contratto collettivo nazionale sottoscritto il 16 novembre 2022 ha portato all'applicazione delle nuove regole dal 1° gennaio 2023.

Intanto, nella quantificazione delle risorse decentrate il tetto complessivo del fondo (comprensivo di dipendenti e posizioni organizzative) risulta essere di € 127.240,93 riferito all'anno 2016, aumentato di € 6.190,22 (utilizzo capacità assunzionali per finanziare aumento delle retribuzioni delle posizioni organizzative) e di € 13.622,00 (incremento dotazione organica).



## 3<sup>^</sup> Sezione di programmazione

### sottosezione 3.1

# STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Ente è suddiviso in 7 servizi:

AFFARI GENERALI

- Demografico (n.2 unità a tempo pieno)
- Segreteria (n.1 unità a tempo pieno);

POLIZIA LOCALE

n. 3 unità a tempo pieno facenti capo al Sindaco (Comandante di P.L., Agente di P.L. e messo comunale)

Con deliberazione di GC n. 1 del 08/01/2024 si è deciso di valorizzare il Servizio di Polizia Locale aumentando le unità di personale allo stesso assegnato, da n.2 a n.3, effettuando uno spostamento dell'Ufficio messo/protocollo (quindi compreso il personale ad esso dedicato), all'interno del servizio Polizia Locale con l'obiettivo di rispondere a criteri di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa e di valorizzazione delle risorse umane in mansione equivalente;

CULTURA SPORT  
TEMPO LIBERO  
TURISMO

n. 2 unità part-time a 26 ore settimanali

RISORSE  
ECONOMICO  
FINANZIARIE

n. 2 unità di cui n. 1 a 26 settimanali e n. 1 a 18 ore settimanali (assunta a 36 ore con prestazione di servizio al 50% presso l'Ufficio Risorse Economico-Finanziarie e al 50% presso l'ufficio Commercio-Tributi);

COMMERCIO  
TRIBUTI

n. 2 unità di cui n. 1 a tempo pieno e n. 1 part-time 18 ore settimanali;

SERVIZI ALLA  
PERSONA

n. 3 unità di cui n.1 a 33 ore settimanali e n.1 a 20 ore settimanali e n.1 assistente sociale a tempo pieno;

URBANISTICA E  
TERRITORIO

(Lavori Pubblici ed Edilizia Privata) composto da n. 6 unità di cui n. 4 a tempo pieno, n. 1 part-time a 18 ore settimanali e n. 1 part-time a 32 settimanali



## 3<sup>^</sup> Sezione di programmazione

### sottosezione 3.02

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

I nuovi limiti definiti dal decreto per le assunzioni, pubblicato il 26/04/2020, prevedono che per i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti il valore soglia corrisponda al 29,50% della media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti al netto del FCDE (il rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti è pari al 21,75%). Dall'entrata in vigore del Decreto sopracitato il Comune di Gandino ha sempre rispettato tale valore, pertanto ha potuto aumentare, dall'anno 2020 all'anno 2024, la propria spesa di personale fino ad un massimo consentito di € 162.312,93.

La spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 e per l'anno 2025 è determinata in € 838.616,81.

Per il triennio 2025-2027 l'Ente deve programmare una spesa annua di personale così distinta:

Personale a tempo indeterminato	€ 812.165,00
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno	€ 20.164,00
Personale in comando in entrata	€ 0,00
Possibili rientri di personale comandato presso altri enti	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni)	€ 0,00
Facoltà assunzionali a legislazione vigente	€ 6.190,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo	€ 0,00
Assunzioni per mobilità	€ 0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale	€ 3.000,00
Detrazione Contributo per assunzione Assistente Sociale	- € 14.500,00
<b>SPESA TOTALE</b>	<b>€ 827.018,00</b>

#### LE SCELTE ORGANIZZATIVE

Nell'anno 2025 l'Ente non ha in programma assunzioni di personale, salvo pensionamenti.

La pianta organica è attualmente composta da n. 20 unità.

Attualmente non sono previste assunzioni e/o utilizzo di forme di lavoro a tempo determinato o flessibili e pertanto il limite del D.L. 78/2010 risulta rispettato.

#### PIANO OCCUPAZIONALE 2025/2027

**Anno 2024: non sono previste nuove assunzioni**

**Anno 2025: non sono previste nuove assunzioni**

**Anno 2026: non sono previste nuove assunzioni**

## 3<sup>^</sup> Sezione di programmazione sottosezione 3.03



### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, l'amministrazione allinea la propria attività allo sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 21.10.2024 è stato modificato il Piao con l'approvazione del piano organizzativo del lavoro agile, che si rimette in allegato;

Il lavoro a distanza risponde alle seguenti finalità:

- a) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- b) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- c) ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- e) 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;

Occorrerà comunque che:

- 1) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione da parte di ciascun responsabile di un piano di smaltimento del lavoro arretrato qualora ve ne fosse;

5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.



## 4<sup>a</sup> Sezione di programmazione RISCHI CORRUTTIVI TRASPARENZA

Con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 l’Autorità nazionale anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Un apposito capitolo è dedicato a *come elaborare la sezione del PIAO sull’anticorruzione e sulla trasparenza in una logica di integrazione con le altre sezioni.*

Al punto 3.1 si legge che “una integrazione degli strumenti di programmazione può realizzarsi in diversi modi, avendo tuttavia presente che, nel percorso avviato con l’introduzione del PIAO, va mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni”

Per questo si confermano anche per il triennio 2025- 2027 i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza precedenti, che si allegano;

Nonché con quanto previsto in occasione della integrazione del regolamento per i controlli interni Deliberazione del Consiglio Comunale ° 54 del 20/10/2022 con il nuovo “Titolo VI - CONTROLLO E MONITORAGGIO DEI PROGETTI FINANZIATI CON I FONDI DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA dove si prevede che “

1. nei bandi/avvisi emanati per la selezione dei soggetti esecutori delle attività, si dovrà prevedere esplicitamente l’obbligo del rilascio di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del DPR n. 445/2000 di assenza di conflitto di interesse;

2. si dovrà prevedere il rilascio di un’autodichiarazione di assenza di conflitto di interesse a carico dei funzionari della pubblica amministrazione che svolgono incarichi specifici nella procedura di gara;

(Responsabile unico del procedimento, membri della Commissione di gara, ecc.) ed a carico dei partecipanti ai bandi di gara in linea con la normativa vigente del codice dei contratti pubblici (cfr. in particolare artt. 42 e 77 del d.lgs. 50/2026).

3. in quanto responsabili della realizzazione operativa degli interventi, si dovrà procedere alla rilevazione dei dati dei progetti finanziati e, in particolare, degli elementi anagrafici e identificativi, della localizzazione, dei soggetti correlati al progetto, delle informazioni inerenti le procedure di affidamento di lavori, acquisto di beni e realizzazione di servizi, dei costi previsionali e delle relative voci di spesa, dei costi esposti, degli avanzamenti fisici, della raccolta e catalogazione della documentazione probatoria, nonché dell’avanzamento dei milestone e target collegati;

4. per contrastare il rischio di doppi finanziamenti e assicurare la trasparenza e la tracciabilità dei flussi finanziari, si dovrà garantire che i progetti siano sempre corredati dal CUP, di cui all’articolo della legge 16 gennaio 2003, n. 3, che deve figurare già nella fase di avvio dei procedimenti ed in tutte le successive transazioni, inclusa la fattura elettronica, gli ordini di impegno e di pagamento e

la pertinente documentazione trasmessa alla scrivente Unità di Missione per ottenere l'erogazione delle risorse finanziarie di competenza.

Tenendo conto della necessaria correlazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione si prevedono i seguenti obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, quali ad esempio:

- a) incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
- b) incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni
- c) miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
- d) miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"

Particolare attenzione andrà riposta dai responsabili dei settori ai processi che si caratterizzano per l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la L. n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche.

Particolare attenzione andrà riposta dai responsabili dei settori ai processi in relazione ai quali vi è rilevante gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

La piena attuazione della trasparenza comporta anche che le amministrazioni e gli enti prestino la massima cura nella trattazione delle istanze di accesso civico "semplice" e generalizzato.

Tutte le informazioni necessarie per consentire l'esercizio di entrambi i diritti vanno pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Dovrà essere inoltre svolta una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul pantouflage da parte dei propri ex dipendenti. In particolare si ritiene che tali verifiche possano essere svolte dal RPCT, con il necessario supporto degli uffici competenti all'interno dell'amministrazione.

Si allega la sottosezione RICHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA ed i suoi allegati.