

COMUNE DI BERNAREGGIO | PIAO 2025 – 2027

Piano integrato di attività e organizzazione



STRUTTURA DEL PIAO

ART. 6 D.L. 09/06/2021 N.80

D.P.R. 24/06/2022 N.81

DM 30/06/2022 N.132

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1. Valore Pubblico

2.2. Performance

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano

3.1. Struttura organizzativa

3.2. Organizzazione del lavoro agile

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4. Formazione

Sezione 4. Monitoraggio

DATI
ANAGRAFICI

Comune di Bernareggio	
Codice univoco AOO	A4A0EE2
Codice IPA	c_a802
C.F. / P.IVA	87001490157 / 00988400966
Indirizzo	Via S. Pertini, 46 – Bernareggio
E-mail	protocollo@comune.bernareggio.mb.it
PEC	protocollo@comunebernareggio.org
Sito web	www.comune.bernareggio.mb.it
Facebook	http://www.facebook.com/ComuneBernareggio
YouTube	https://www.youtube.com/channel/UCJvwGmMgADkPyOWEOfmGPVw

CONTESTO
VARIABILE
DEMOGRAFICA

Popolazione legale G.U. 53 del 03.03.2023 (31.12.2021) 11.385

Popolazione residente al 31 dicembre 2024

Totale Popolazione 11.560

di cui:

maschi 5.807

femmine 5.753

nuclei famigliari 5.130

comunità/convivenze 4

Popolazione al 01.01.2024

Totale Popolazione 11.572

Nati nell'anno 57

Deceduti nell'anno 104

saldo naturale -47

Immigrati nell'anno 573

Emigrati nell'anno 538

saldo migratorio 35

Popolazione al 31.12.2024

Totale Popolazione 11.560

di cui:

in età prescolare (0/6 anni) 580

In età scuola obbligo (7/14 anni) 902

in forza lavoro 1^a occupazione (15/29 anni) 1.733

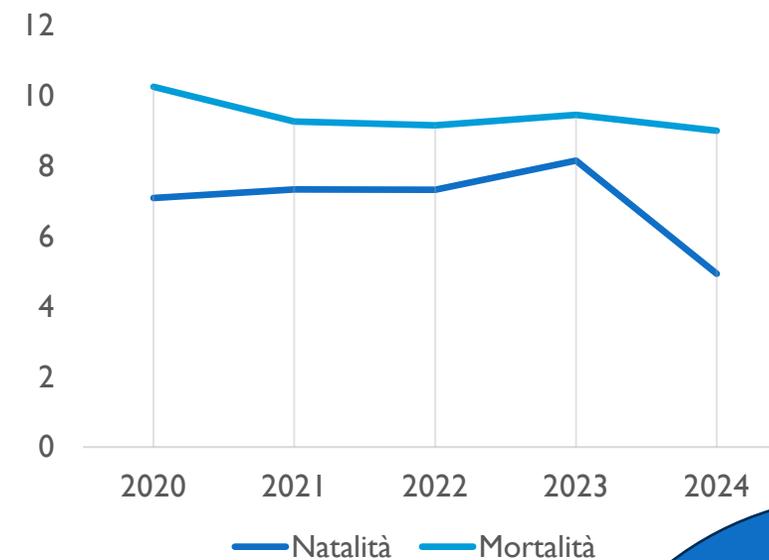
in età adulta (30/65 anni) 6.008

in età senile (oltre 65 anni) 2.337

CONTESTO
VARIABILE
DEMOGRAFICA

Trend storico popolazione	2021	2022	2023	2024
0-6 anni	697	651	651	580
7-14 anni	939	955	945	902
15-29 anni	1.625	1.672	1.746	1.733
30/65 anni	6.034	6.026	6.003	6.008
over 65 anni	2.152	2.192	2.227	2.337

Anno	Tasso di natalità	Tasso di mortalità
2020	7,09%	10,25%
2021	7,33%	9,26%
2022	7,32%	9,15%
2023	8,15%	9,45%
2024	4,93%	9,00%



CONTESTO
VARIABILE
ECONOMICA E
DEL LAVORO

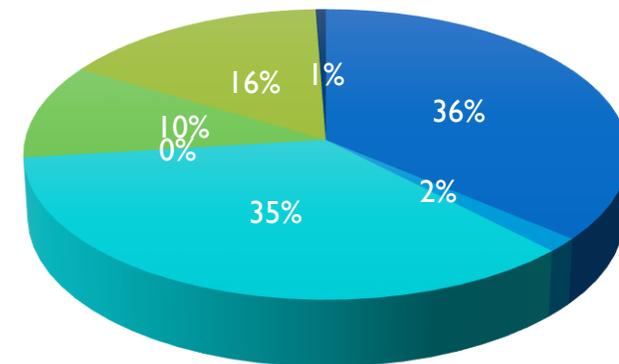
Attività economiche presenti sul territorio

	Numero	Percentuale
Attività produttive (piccole e medie imprese)	181	36%
Aziende agricole e di allevamento	8	2%
Esercizi commerciali	177	35%
Centro commerciale	0	0%
Commercio su aree pubbliche (Mercato)	53	10%
Attività Artigianali	79	16%
Attività ricettive	3	1%
	504	100%

Occupazione (dati Centro per l'impiego)

Disoccupati	Dati al 31/12/2022	Dati al 31/12/2023
Maschi	36	40
Femmine	79	101
Tot.	115	141

Aziende insediate



- Attività produttive
- Aziende agricole e di allevamento
- Esercizi commerciali
- Centro commerciale
- Mercato
- Attività Artigianali
- Attività ricettive

CONTESTO
ESTERNO

VARIABILE
CRIMINOLOGICA

Presenza della criminalità organizzata

Dalla Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf> si rileva che:

Le attività delle Forze di polizia e della DIA nel semestre sono proseguite sul piano più squisitamente preventivo mediante le verifiche antimafia nei confronti delle imprese interessate alle opere collegate al PNRR e a quelle connesse alle Olimpiadi di Milano-Cortina 2026. In tale quadro, si è mantenuta costante l'azione di contrasto da parte delle Prefetture con l'adozione di provvedimenti interdittivi che hanno riguardato per lo più imprese aventi legami con la 'ndrangheta. Il contesto regionale, caratterizzato da un modello economico e produttivo efficiente e trainante, rappresenta per i gruppi criminali di tipo mafioso un'ottima opportunità di riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti e per questo da infiltrare senza ricorrere a metodi violenti. Ricerca di consenso e di accettazione da parte degli operatori economici è l'obiettivo di organizzazioni come la 'ndrangheta il cui consenso sociale è in crescita, proprio perché soggetti, la cui appartenenza a contesti mafiosi è conclamata, sono considerati dagli operatori socio-economici locali interlocutori affidabili con i quali concludere affari. L'infiltrazione della criminalità organizzata calabrese nell'economia lombarda è altresì desumibile dalle interdittive disposte dalle Prefetture nel primo semestre 2023, prevalentemente riconducibili a società con elementi di criticità collegati alla 'ndrangheta.

CONTESTO
INTERNO

SALUTE
FINANZIARIA

Riepilogo dei principali indicatori di bilancio con riferimento alle gestioni passate e a quelle oggetto dell'attuale programmazione 2025/2027

Entrate	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Autonomia finanziaria	0,93	0,91	0,92	0,92	0,92	0,92
Autonomia impositiva	0,59	0,55	0,56	0,58	0,58	0,58
Pressione Finanziaria	685,03	738,10	737,39	710,11	710,82	710,82
Pressione Tributaria	435,39	445,81	445,08	448,15	448,15	448,15

Spese	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rigidità Spese correnti	0,20	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Incidenza degli Interessi passivi sulle Spese correnti	0,0006	0,0012	0,0002	0,0002	0,0001	0,0001
Incidenza della Spesa del personale su Spese correnti	0,21	0,15	0,15	0,16	0,16	0,16
Spesa media del personale	147,99	118,09	119,47	118,87	118,87	118,87
Copertura delle Spese correnti con Trasf. correnti	0,07	0,09	0,08	0,09	0,09	0,08
Spese correnti pro capite	721,15	803,65	782,66	761,12	762,11	760,95
Spese in conto capitale pro capite	91,41	97,80	45,48	301,31	45,36	45,36

CONTESTO
INTERNO

SALUTE
FINANZIARIA

Si riportano dal Rendiconto 2023 i parametri di deficitarietà strutturale. La loro verifica, prevista dall'art. 228 del D. Lgs. 267/2000, è finalizzata ad evidenziare eventuali condizioni di pre-dissesto. I parametri obiettivo sono fissati con apposito Decreto del Ministero dell'Interno.

Parametri di deficitarietà strutturale	2023
Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	Rispettato
Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Rispettato
Anticipazione chiuse solo contabilmente	Rispettato
Sostenibilità debiti finanziari	Rispettato
Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	Rispettato
Debiti riconosciuti e finanziati	Rispettato
Debiti in corso di riconoscimento + Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	Rispettato
Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate)	Rispettato

CONTESTO
INTERNO
STRUTTURE
COMUNALI

Immobili	Numero	Mq
Municipio compreso Auditorium Europa	1	1.950,00
Palazzo Landriani Bonacina	1	2.103,00
Biblioteca compreso Auditorium	1	356,00
Palestre comunali (Ronchi e Perego)	2	2.464,00
Palazzo Laura Solera Mantegazza	1	2.324,00
Canton-E	1	100,00
Centro civico	1	459,00
Mensa scolastica	1	844,00
Caserma Carabinieri	1	650,00
Negozi	1	91,92
Farmacia comunale	1	60,00
Centro Polifunzionale A. e V. Veronelli	1	636,00
Campo di calcio	1	9.113,00
Campetti e area fitness	1	4.560,00
Orti comunali (via Vivaldi e via Falcone)	2	2.610,00
Magazzino comunale	1	400,00
Campo calcio CTL3	1	19.440,00
Sede associazioni alpini	1	200,00
Casa del popolo	1	400,00
Cimitero comunale	1	14.400,00
Isola ecologica	1	1.911,00
Alloggi comunali	44	2.473,94
Strutture scolastiche	Numero	Mq.
Scuola dell'infanzia Rodari	1	1.835
Scuole primarie Oberdan e Battisti	2	3.687
Scuola secondaria Da Vinci	1	2.920

CONTESTO
INTERNO

RETI
AREE
ATTREZZATURE

Reti	Unità di misura	Valore
Rete acquedotto	Km	37,80
Rete fognaria	Km	42,20
Rete gas	Km	42,60
Rete illuminazione pubblica	Km	37,20
Centri luminosi	N°	1337
Strade	Km	
Rete stradale		37,80
Piste ciclabili		5,80
Vicinali		10,14
Aree	Kmq	
Aree verdi, parchi, giardini		0,104
Wi-Fi Pubblico	Numero	
Punti di accesso pubblici		6
Attrezzature	Numero	
Mezzi operativi		2
Veicoli		11
Personal computer		54

CONTESTO
INTERNO
GRUPPO
AMMINISTRAZIONE

Associazione
Pinamonte
Soc. partecipata
10,88%

Offerta Sociale
Soc. partecipata
4,43%

Consorzio P.A.N.E.
Soc. partecipata
6,96%

CEM Ambiente
Soc. partecipata
1,569%

Brianzacque
Soc. partecipata
0,7310%

Cap Holding
Soc. partecipata
0,1080%

CUBI
Soc. partecipata
1,75%

Centro Studi PIM
Soc. partecipata
0,27%

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il valore pubblico rappresenta oggi la sfida rivolta alle pubbliche amministrazioni, il cambio di paradigma che deve guidare gli enti a finalizzare il proprio agire per contribuire a migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio in cui operano.

Il valore pubblico si pone quindi come la direzione verso la quale l'Ente intende orientare il proprio agire, utilizzando le proprie risorse al meglio e in modo funzionale al reale soddisfacimento dei bisogni della comunità locale.

Il riferimento per il valore pubblico è costituito dalle linee programmatiche e dagli obiettivi strategici del DUP 2025 -2027 che declinano le linee di mandato che trovano attuazione negli obiettivi del piano della performance e nella sezione prevenzione della corruzione.

L'Amministrazione crea valore pubblico quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle prospettive di benessere della comunità inteso negli aspetti del benessere economico, sociale e ambientale. Nelle schede successive si illustrano gli obiettivi strategici e il valore pubblico atteso.

2.1.1 OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DI VALORE PUBBLICO INDIRIZZI STRATEGICI – LINEE DI MANDATO 2024/2029





Paesaggio Bernareggese: natura, agricoltura e acque patrimonio di tutti

L'indirizzo strategico comprende le politiche per la **sostenibilità ambientale**.

Attività e progetti mirati a **contrastare l'inquinamento atmosferico**, a **potenziare la dotazione di verde urbano** e la **manutenzione delle aree pubbliche**.

L'indirizzo comprende anche le politiche di **rigenerazione urbana** con interventi di riqualificazione del centro storico e non solo.





Sicurezza dei diritti, delle persone e dei luoghi

L'indirizzo strategico comprende le politiche per la **sicurezza delle cittadine e dei cittadini di Bernareggio e Villanova.**

Azioni rivolte al controllo, alla vigilanza e alla sanzione per la serenità e la tranquillità di tutta la comunità. Interventi previsti non solo in ambito stradale, ma anche ambientale e di decoro urbano.





Ad ogni generazione il suo spazio, per tutti Bernareggio

L'indirizzo strategico comprende interventi e azioni destinati a **qualificare e identificare gli spazi pubblici di Bernareggio e Villanova - all'aperto e non - e le loro funzioni.**

Luoghi sicuri ed efficienti che sapranno accogliere cittadine e cittadini di ogni età, a seconda della loro destinazione. L'indirizzo comprende anche la **riqualificazione di Palazzo Landriani.**





Persone meno sole, persone più sane

L'indirizzo strategico comprende le politiche che l'Amministrazione potenzierà e attiverà per il **ben-essere dei suoi cittadini**.

Dalla primissima infanzia, fino alla età adulta e all'anzianità, saranno create occasioni di confronto, incontro e aiuto; affinché tutti si possano sentire meno soli e parte di **una comunità che ascolta i bisogni e crea opportunità di crescita per tutti**.





Sviluppare comunità

L'indirizzo strategico comprende le politiche per **sviluppare partecipazione**, ma anche **senso civico e sano interessamento verso gli altri**, nella comunità tutta.

Azioni come il portierato sociale e il progetto Bernareggio Comunità della Gentilezza definiscono l'obiettivo di solidarietà tra persone e condivisione che l'Amministrazione desidera promuovere e diffondere.





Crescere sempre: da zero a cent'anni

L'indirizzo strategico comprende politiche e progetti mirati a coinvolgere tutta la comunità, in ogni fase della vita.

Dalle bambine e bambini, alle anziane e anziani, a Bernareggio e Villanova ci sono occasioni per stare e fare insieme.

Progetti come **l'affido culturale** e interventi di **sostegno al volontariato locale** accrescono il senso di responsabilità dei cittadini che si sentono parte di una comunità solidale e inclusiva.





Bernareggio del lavoro e delle opportunità

L'indirizzo strategico comprende interventi e azioni destinati a **lavoratrici/lavoratori e imprenditrici/imprenditori** che sono il cuore attivo e pulsante della comunità.

Progetti come il **Laboratorio di innovazione** e il **Distretto del Commercio "Le Vie dei Gelsi"** metteranno in rete queste realtà che potranno condividere strategie e azioni mirate allo sviluppo e alla crescita di tutto il territorio.





Bernareggio accessibile, vivibile, bella

L'indirizzo strategico comprende la **visione che l'Amministrazione promuove per la Bernareggio e Villanova del futuro**: una comunità che si fonda sui valori dell'**inclusione** e della **sostenibilità - non solo ambientale -** alla ricerca di una **bellezza condivisa e partecipata**, fatta di cultura, solidarietà e spazi aperti e vivibili.



2.1.2 SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E ACCESSIBILITÀ

L'Agenda per la semplificazione 2020-2026 ha definito gli ambiti strategici in cui realizzare azioni e interventi. Anche gli Enti Locali sono coinvolti nella realizzazione degli obiettivi strategici che sono stati allineati con gli obiettivi del PNRR.

Gli ambiti strategici dell'Agenda sono:

- Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure
- Velocizzazione e misurazione dei tempi
- Digitalizzazione per migliorare l'accesso alle procedure
- Superamento degli ostacoli nei settori chiave del PNRR

Grazie agli interventi degli ultimi anni l'Ente ha già raggiunto un alto livello di digitalizzazione dei servizi, attraverso l'informatizzazione di buona parte delle procedure, sia interne che rivolte all'utenza.

Nel corso del 2024 si sono conclusi tutti i progetti di digitalizzazione finanziati dal PNRR per un totale di € 388.185,00.

La piena accessibilità fisica e digitale ai servizi è obiettivo primario dell'Amministrazione. L'innovazione tecnologica e l'accelerazione degli sviluppi legati all'Intelligenza Artificiale da un lato aprono a nuovi sviluppi e miglioramenti, dall'altro richiedono una sempre maggiore attenzione nei confronti dei cittadini ultrasessantacinquenni e disabili.

L'ulteriore digitalizzazione dei servizi dovrà tener conto nella progettazione degli stessi della necessità di garantirne la fruibilità a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione.

SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E ACCESSIBILITÀ

Elenco dei processi di digitalizzazione
realizzati con fondi PNRR

Processi di digitalizzazione finanziati dal PNRR

Abilitazione al CLOUD

- Importo finanziato dal PNRR: 121.992,00 euro

Upgrade del sito internet comunale

- Importo finanziato dal PNRR: 155.234,00 euro

Mappatura e analisi dei servizi piattaforma PAGOPA

- Importo finanziato dal PNRR: 41.993,00 euro

Integrazione servizi digitali APP IO

- Importo finanziato dal PNRR: 13.377,00 euro

Estensione utilizzo piattaforme nazionali identità digitale SPID e CIE

- Importo finanziato dal PNRR: 14.000,00 euro

Integrazione piattaforma notifiche digitali

- Importo finanziato dal PNRR: 32.589,00 euro

Servizi ANPR – Adesione alla Stato Civile digitale ANSC

- Importo finanziato: 9.000,00 euro

2.1.3 CORRETTO RECEPIMENTO DEGLI ISTITUTI DI SEMPLIFICAZIONE

L'ente ha già recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (cd. SCIA, di cui all'art. 19) e dello sportello unico telematico (art. 19-bis)

2.1.4 PROCEDURE DA DIGITALIZZARE E REINGEGNERIZZARE

Il Piano Triennale per l'Informatica del Comune di Bernareggio per il triennio 2021-2023, con deliberazione di Giunta Comunale n. 53/2022, ha tracciato l'evoluzione del sistema informativo e delle attività dell'Ente.

Obiettivi, linee d'azione ed investimenti, sono stati definiti e si stanno attuando i progetti e le misure previste, in coerenza con le misure del PNRR e con le attività e riforme della Pubblica Amministrazione che hanno ripercussioni anche sui processi e sulle procedure interne e sui servizi erogati dall'Ente, relative ai seguenti temi:

- Servizi digitali e cittadinanza digitale
- Abilitazione e facilitazione della migrazione al cloud di servizi ed infrastrutture
- Dati ed interoperabilità
- Piattaforme abilitanti (PagoPA, app IO, PND, PDND)
- Incremento delle competenze digitali
- Sicurezza informatica

2.2.1- PERFORMANCE

Nell'adeguamento dei sistemi di valutazione alle disposizioni del D. Lgs 75/2017, al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e al CCNL 21/5/2018, il Comune di Bernareggio adotta un sistema di misurazione e valutazione delle performance avendo come obiettivo il miglioramento continuo dei servizi resi alla comunità del territorio amministrato e, in particolare, con le seguenti finalità:

- verificare il conseguimento degli obiettivi;
- guidare i processi decisionali;
- gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi;
- promuovere il miglioramento della qualità dei servizi offerti;
- promuovere la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;
- valutare le performance in base anche a criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi;
- garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance, mediante l'utilizzo di idonei strumenti di comunicazione;
- fornire la base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente;
- condividere gli obiettivi dell'Amministrazione con il personale, promuovendo strumenti di interazione e dialogo con le persone chiamate a realizzare la performance organizzativa dell'Ente.

Il sistema è, quindi, uno strumento per migliorare la capacità di programmazione delle attività, esplicitare gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e collegare a questi obiettivi operativi assegnati all'Ente nel suo complesso o a specifiche unità organizzative, esplicitare i ruoli e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti, misurare i risultati ottenuti, renderli pubblici e premiare il merito di chi ha contribuito a realizzarli, rendere l'azione dell'Ente sempre più trasparente. Il presente documento illustra le procedure attraverso le quali questo processo si realizza.

Il documento si pone anche quale processo finalizzato a migliorare costantemente la qualità degli obiettivi selezionati e assegnati alle unità organizzative e alle singole persone, sottoposto a miglioramento continuo.

2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

La Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo - donna nel lavoro" modificata dal D.Lgs 196/2000 prevede che le Pubbliche Amministrazioni "...predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". L'art. 7 comma 5 del D.Lgs 196/2000 che stabilisce che "le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il quadro normativo si completa con le disposizioni di cui all'art. 57 del D.Lgs 165/2001 ove si indicano le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nella presente sottosezione del PIAO è riportata la metodologia di valutazione del rischio corruttivo e le misure di prevenzione della corruzione . Le stesse costituiscono attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione contenuti nel DUP 2025 – 2027 approvato con deliberazione C.C. n. 79 del 20.12.2024

Sono altresì comprese nella sottosezione le misure di trasparenza.



3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione si indicano i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare Valore Pubblico; essi si basano su salute organizzativa e salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili.

3.1. Il modello organizzativo rappresentato di seguito illustra i cinque Settori nei quali sono strutturati gli uffici. Per ogni settore è individuata una figura di Responsabile che è un funzionario incaricato di elevata qualificazione, ovvero è titolare di poteri gestionali e di attuazione dell'indirizzo politico, del budget di spesa assegnato, ed è referente ai fini del sistema di prevenzione della corruzione. Il Segretario Generale coordina e sovrintende il lavoro dei Responsabili di Settore, ed è responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oltre che del sistema di controlli interni.

Al vertice del modello organizzativo vi è il Sindaco.

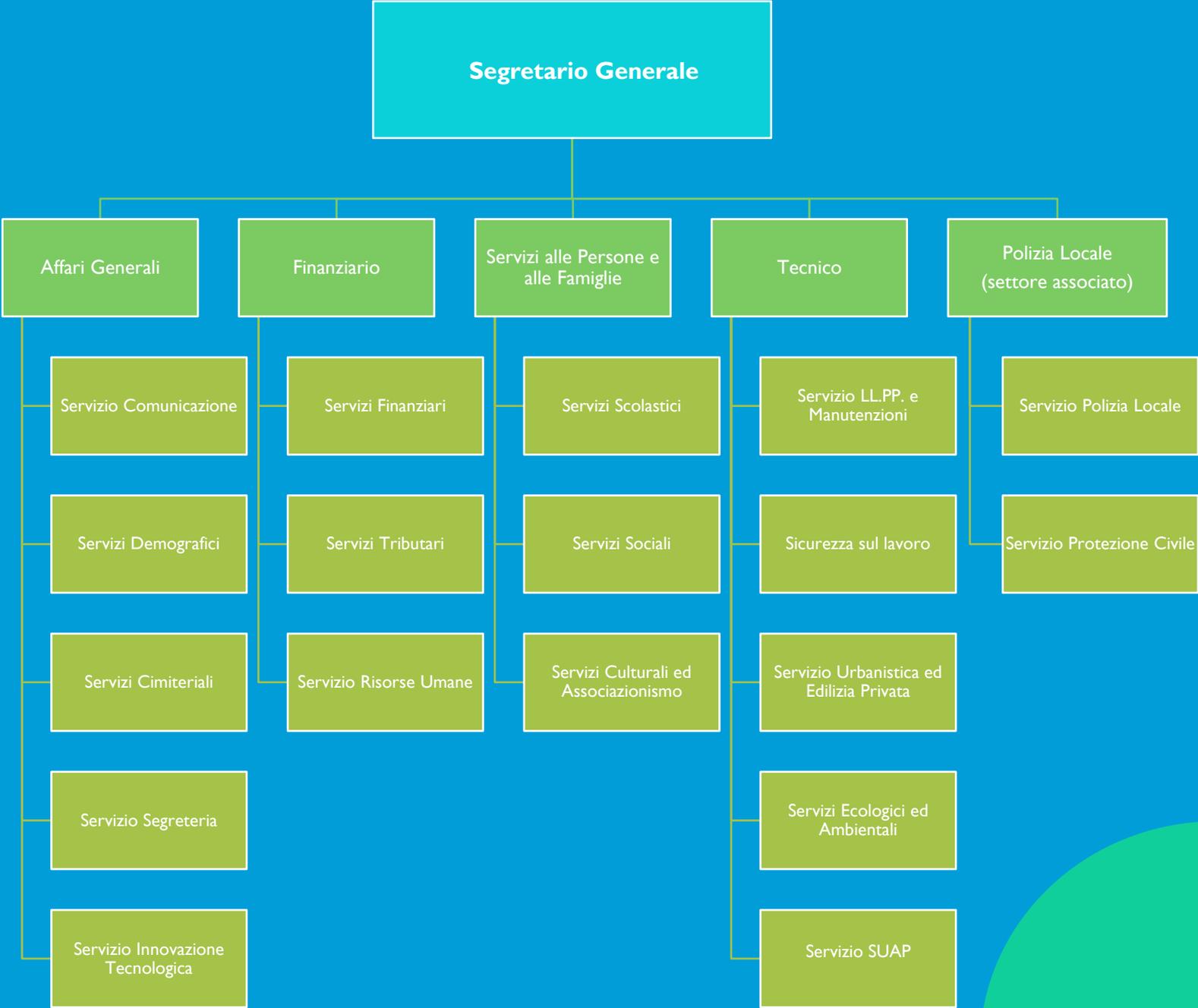
3.2. Segue l'illustrazione dell'attuale organizzazione del lavoro agile e da remoto, elemento di innovazione nei processi di lavoro.

3.3. La presentazione di alcuni dati relativi ai dipendenti, inoltre, aiuta a comprendere alcune dinamiche attuali e future, offrendo elementi importanti per comprendere le azioni previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Quest'ultimo procede all'analisi della spesa di personale, alla verifica dei limiti e delle facoltà assunzionali e alla programmazione del fabbisogno, indicandone le modalità di copertura

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa Organigramma



ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

Settori

Affari Generali: Servizio Comunicazione, Servizi Demografici, Servizi Cimiteriali, Servizio Segreteria, Servizio Innovazione Tecnologica

- Nr. 1 Funzionario EQ – Nr. 1 Funzionario – Nr. 3 Istruttori – Nr. 3 Operatori esperti

Finanziario: Servizi Finanziari, Servizi Tributari, Servizio Risorse Umane

- Nr. 1 Funzionario EQ – Nr. 2 Funzionari – Nr. 5 Istruttori – Nr. 0 Operatori esperti

Servizi alle Persone e alle Famiglie: Servizi Scolastici, Servizi Sociali, Servizi Culturali ed associazionismo

- Nr. 1 Funzionario EQ – Nr. 2 Funzionario – Nr. 3 Istruttori – Nr. 1 Operatori esperti

Tecnico: Servizio LL.PP. e Manutenzioni, Sicurezza sul lavoro, Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata, Servizi Ecologici ed Ambientali, Servizio SUAP

- Nr. 1 Funzionario EQ – Nr. 2 Funzionario – Nr. 4 Istruttori – Nr. 1 Operatori esperti - Nr. 1 Operatori

Polizia Locale: Servizio Polizia Locale, Servizio Protezione Civile

- Nr. 1 Funzionario EQ (dipendente altra PPAA in convenzione) – Nr. 1 Funzionario – Nr. 5 Istruttori – Nr. 1 Operatori esperti

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.2. Organizzazione del lavoro agile

La programmazione muove dall'esperienza del lavoro agile sviluppatasi durante lo stato di emergenza, integrandola utilizzando la modalità agile quale contributo al miglioramento della performance.

Il Comune di Bernareggio ha approvato con deliberazione di G.C. n. del 18 del 17/03/2020 ai sensi della direttiva n. 2/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione e al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quella dell'attività all'azione amministrativa.

Con il superamento delle disposizioni normative nazionali più restrittive in tema di tutela della salute pubblica, nell'ambito epidemiologico Covid -19, si era inteso individuare nuove e diverse modalità applicative del lavoro agile nel Comune di Bernareggio in quella fase di transizione e quindi fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL, modifiche che trovarono applicazione con deliberazione di G.C. n. 3 del 10/01/2022.

L'obiettivo di questa Amministrazione comunale, a suo tempo dichiarato, di un ulteriore intervento di revisione della regolamentazione del lavoro agile anche in relazione alle disposizioni contrattuali di cui agli artt. 63 e ss. del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 (titolo VI – Capo I e Capo II) ha trovato pieno compimento con l'adozione del Regolamento di Organizzazione disciplina del lavoro a distanza del Comune di Bernareggio, avvenuto con deliberazione di G.C. n. 100 del 3/12/2024, che costituisce un documento che comprende e disciplina entrambe le tipologie di lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto. Questo si pone come il definitivo superamento una regolamentazione emergenziale e costituisce uno strumento ulteriore di gestione ed organizzazione del lavoro nell'ottica di un efficientamento dell'azione amministrativa.



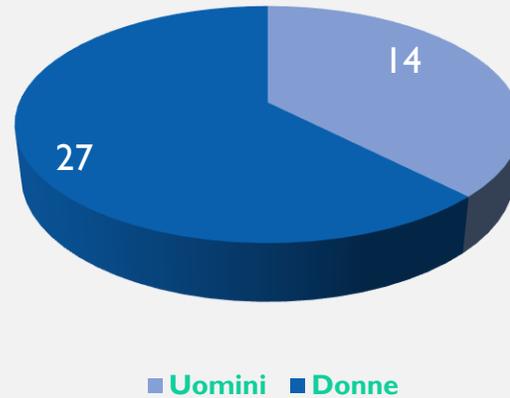
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

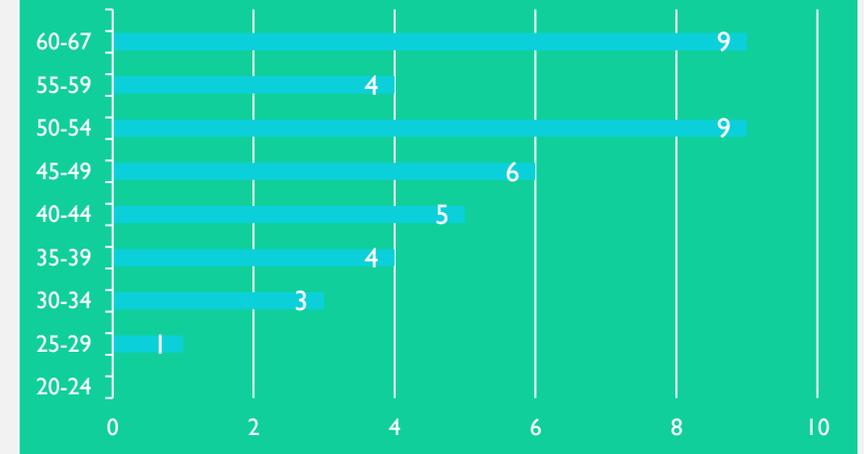
Consistenza del personale

Dati al 31/12/2024

Dipendenti per genere



Dipendenti per fascia d'età



Rispetto alle caratteristiche anagrafiche, si evidenzia che il personale in servizio è prevalentemente formato da donne, le quali sono equamente distribuite in tutti i profili professionali e ruoli di responsabilità.

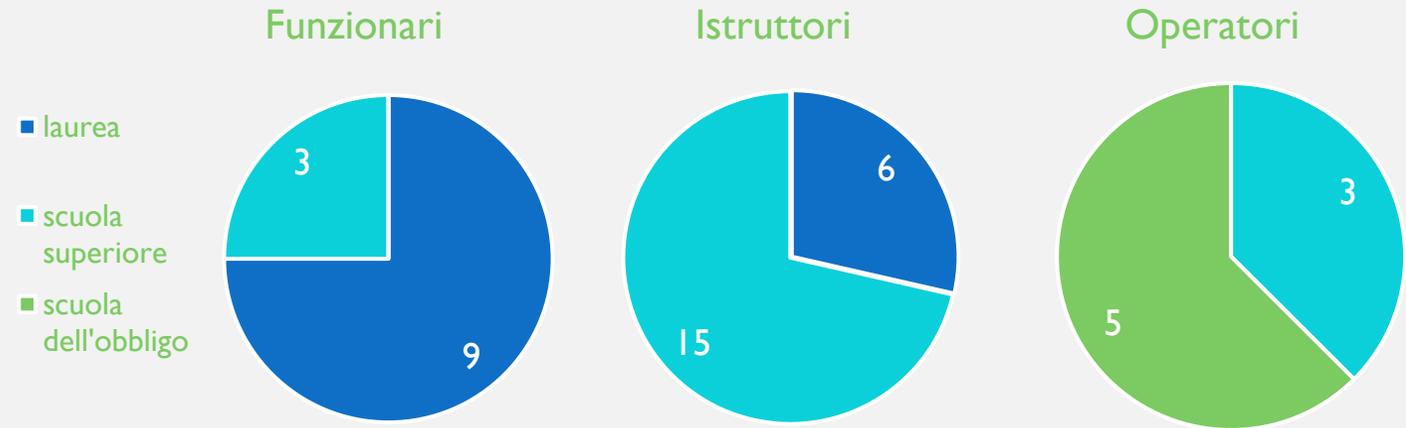
L'età media dei dipendenti è di 49 anni, dato riscontrabile in gran parte degli enti locali, di sicuro determinato dai processi di contenimento della spesa pubblica e di riduzione del personale in corso negli ultimi decenni.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale Consistenza del personale

Dati al 31/12/2024

Dipendenti per Area/Titolo di Studio



Rispetto ai titoli di studio si rileva che la distribuzione dei titoli quali laurea o laurea breve, riflette quelle che sono le norme di accesso alle Aree professionali (ex categorie).

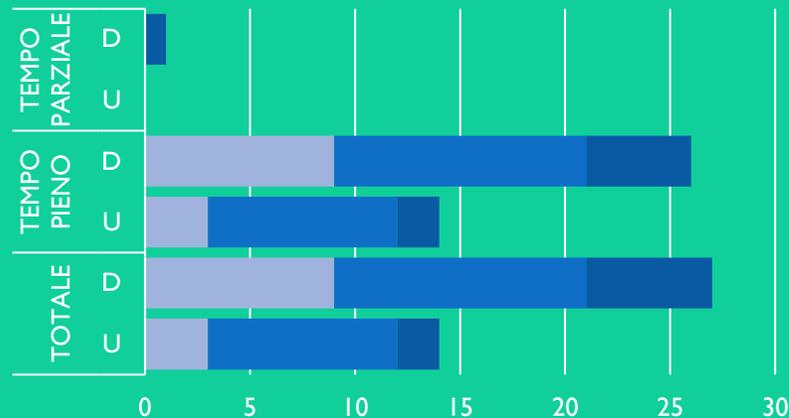
La consistenza delle Aree appare equilibrata e funzionale ai processi e alle mansioni previste nei singoli Settori.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale Consistenza del personale

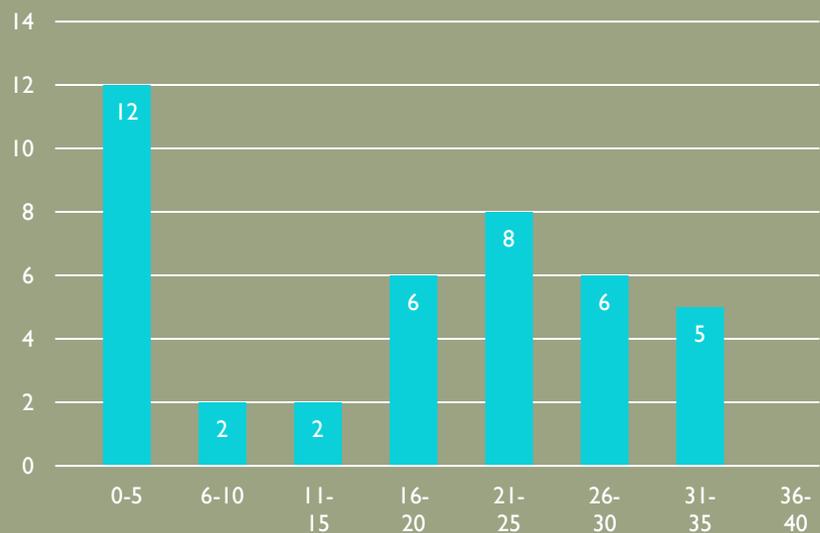
Dati al 31/12/2024

Dipendenti FT/PT



	TOTALE		TEMPO PIENO		TEMPO PARZIALE	
	U	D	U	D	U	D
Funzionari	3	9	3	9	0	0
Istruttori	9	12	9	12	0	0
Operatori	2	6	2	5	0	1

Anzianità di servizio



Il ricorso al lavoro a tempo parziale, storicamente limitata presso questo Ente, è ormai del tutto trascurabile, nella misura di una sola unità di personale.

I dati relativi all'anzianità di servizio evidenziano che oltre metà dei dipendenti lavora in comune da più di 15 anni, e quasi un ulteriore terzo di questi vi lavora da meno di 5 anni. Questo è dovuto in parte alle norme più recenti in materia di assunzioni, che hanno consentito nuovi ingressi, in parte i dati evidenziano e confermano una realtà lavorativa del pubblico impiego molto più mobile e variabile rispetto a un tempo.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.4. Formazione

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

La formazione del personale costituisce, quindi, nella prospettiva del PIAO (e non solo), una delle determinanti della creazione di valore pubblico: quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico.

I principi fondamentali della formazione si possono così indicare:

- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

4. MONITORAGGIO

SEZIONE 2 Valore Pubblico Performance Anticorruzione

- Il Regolamento sul sistema di valutazione dell'Ente, sono previste rendicontazioni intermedie (trimestrali o quadrimestrale) e finale sull'avanzamento degli obiettivi. Sono inoltre previsti interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli obiettivi al verificarsi di eventi imprevedibili che incidano sull'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Ente. Le rendicontazioni strategica e gestionale saranno parte dei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione della Performance nello specifico sarà validata dal Nucleo di Valutazione e verificherà, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. E' altresì previsto il monitoraggio sulle attività di prevenzione della corruzione nei tempi e con le modalità indicate dal piano.
- Analoghe metodologie di controllo sono previste per la sottosezione relativa alla semplificazione, digitalizzazione e accessibilità dei servizi comunali, sulla semplificazione e sulle procedure da reingegnerizzare.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

- Sulla coerenza di questa sezione con gli obiettivi di performance il monitoraggio è effettuato dal Nucleo di Valutazione prima della approvazione del PIAO o sue variazioni relative alla sezione della performance.
- Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è costantemente verificato dal Settore competente monitorando l'andamento della spesa per il personale.
- Il monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile, è previsto secondo le modalità e criteri contenuti nell'accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile di Settore, in attuazione del nuovo CCNL 16.1.2022.