



COMUNE di VALBONDIONE

Provincia di BERGAMO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022)

SEZIONE AZIONI POSITIVE

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2025/2027 è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	VALBONDIONE	
Indirizzo	VIA BELTRAME N. 34	
Recapito telefonico	034644004	
Indirizzo sito internet	www.comune.valbondione.bg.it	
e-mail	info@comune.valbondione.bg.it	
PEC	comune.valbondione@legalmail.it	
Codice fiscale	81001640168	
Codice IPA	c_1544	
Codice AUSA	0000243346	
Codice Catastale	L544	
Codice Univoco Ufficio per fatturazione elettronica	UF42XO	
Sindaco	SEMPERBONI WALTER	
Numero dipendenti al 31.12.2024	5	
Numero abitanti al 31.12.2024	931	

CHI SIAMO

Il Comune di Valbondione è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito delle leggi, dello statuto e dei regolamenti. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali. Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale www.comune.valbondione.bg.it.

COME OPERIAMO

Il Comune, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri in base al quale agli organi di governo (Consiglio comunale e Giunta comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa di verificarne il conseguimento; alla struttura amministrativa spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità. Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

PRINCIPI E VALORI

L'azione del Comune ha come fine quello di soddisfare i bisogni della comunità che rappresenta puntando all'eccellenza dei servizi offerti e garantendo, al contempo, l'imparzialità e il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica. I principi e i valori che la ispirano sono:

- integrità morale;
- trasparenza e partecipazione;
- orientamento all'utenza;
- valorizzazione delle risorse interne;
- orientamento ai risultati;
- innovazione;
- ottimizzazione delle risorse.

L'AMMINISTRAZIONE

L'attuale amministrazione, insediata a seguito delle elezioni svoltesi il 8-9 giugno 2024 risulta attualmente così composta:

- Sindaco: Semperboni Walter.
- Vicesindaco nominato in data 20.06.2024: Semperboni Michael
- Assessore nominato in data 20.06.2024: Fusè Dario
- Consiglieri:
 - Conti Thomas
 - Albricci Florindo
 - Braga Fiorentino
 - Pulone Felice
 - Villa Federica
 - Marzani Mario (Consigliere di minoranza)
 - Piffari Sergio (Consigliere di minoranza)
 - Semperboni Alessandro (Consigliere di minoranza)

DATI RELATIVI ALL'ORGANIZZAZIONE COMUNALE

IL CONTESTO

Nelle pagine che seguono vengono esposti i dati più significativi che rappresentano l'ente dal punto di vista territoriale, demografico e dei servizi, e che incidono sulle scelte e sugli obiettivi dell'Amministrazione. Vengono inoltre presentate alcune informazioni di carattere finanziario, organizzativo e sui rapporti con i cittadini, che consentono di delineare lo stato di salute dell'ente in questi ambiti e il contesto nel quale opera l'Amministrazione.

Popolazione

Nel quadro che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel Comune di Valbondione.

Popolazione residente al 31/12/2024		931
di cui:		
maschi		468
femmine		463
Popolazione all'1/1/2024	n.	945
Nati nell'anno		3
Deceduti nell'anno		10
	Saldo naturale	-7
Iscritti in anagrafe		28
Cancellati nell'anno		35
	Saldo migratorio	-7
Popolazione al 31/12/2024		931
In età prescolare (0/6 anni)	n.	30
In età scuola obbligo (7/14 anni)		53
In forza lavoro 1a occupazione (15/29 anni)		100
In età adulta (30/65 anni)		474
In età senile (66 anni e oltre)		274
Tasso di natalità ultimo quinquennio: (rapporto, moltiplicato x 1.000, tra nascite e popolazione media annua)	ANNO	TASSO
	2020	10,13
	2021	4,15
	2022	8,39
	2023	3,17
	2024	3,22
Tasso di mortalità ultimo quinquennio: (rapporto, moltiplicato x 1.000, tra morti e popolazione media annua)	ANNO	TASSO
	2020	25,33
	2021	17,65
	2022	19,92
	2023	15,87
	2024	10,74

Il primo dato da rilevare è la costante diminuzione della popolazione totale, con un trend piuttosto marcato come di seguito riportato:

- ANNO 1981	residenti al 31.12	n. 1.507
- ANNO 1991	residenti al 31.12	n. 1.316
- ANNO 2001	residenti al 31.12	n. 1.168
- ANNO 2011	residenti al 31.12	n. 1.085
- ANNO 2014	residenti al 31.12	n. 1.065
- ANNO 2015	residenti al 31.12	n. 1.065
- ANNO 2016	residenti al 31.12	n. 1.056
- ANNO 2017	residenti al 31.12	n. 1.049

- ANNO 2018	residenti al 31.12	n. 1.032
- ANNO 2019	residenti al 31.12	n. 1.015
- ANNO 2020	residenti al 31.12	n. 987
- ANNO 2021	residenti al 31.12	n. 963
- ANNO 2022	residenti al 31.12	n. 954
- ANNO 2023	residenti al 31.12	n. 945
- ANNO 2024	residenti al 31.12	n. 931

I processi demografici che perdurano ormai da diversi anni e che influenzano l'indice di vecchiaia sono riconducibili all'incremento della popolazione in età anziana, alla riduzione di quella in età giovanile, all'aumento della sopravvivenza ed al contenimento delle nascite.

Livello di istruzione della popolazione residente

A Valbondione, come del resto nella maggior parte dei paesi limitrofi, è in crescente aumento il numero dei ragazzi che, ultimata la Scuola dell'obbligo, proseguono negli studi fino a conseguire il Diploma di maturità. E' in crescita il numero dei ragazzi che, nonostante le difficoltà legate principalmente alla lontananza del Comune dalle sedi universitarie ed altresì alle difficoltà di trasporto, proseguono fino al raggiungimento della Laurea.

Rimane comunque ancora abbastanza rilevante il dato relativo ai ragazzi che, ultimata la Scuola dell'obbligo, entrano nel mondo del lavoro, nonostante le difficoltà legate alla crisi economiche di questi ultimi anni ed alle intervenute modifiche normative.

Risulta interessante sottolineare il fatto che l'aumento del livello di scolarizzazione, nei piccoli Comuni di montagna, comporta sicuramente un impegno per gli studenti che devono recarsi nei Comuni sede dei vari poli scolastici (Clusone, Lovere, Gazzaniga, Albino, Bergamo) ma anche per le famiglie le quali si trovano a sostenere oneri economici non indifferenti.

In conclusione si può affermare che il livello di scolarizzazione della popolazione è in crescente aumento mentre, conseguentemente, il tasso di evasione scolastica è pari a zero.

Condizioni socio-economiche delle famiglie:

La maggior parte dei nuclei familiari è caratterizzata dal fatto che il reddito deriva dall'attività del solo capofamiglia, e negli ultimi periodi un numero crescente degli stessi ha perso anche il lavoro ed è stato costretto a ricorrere ad ammortizzatori sociali; anche il coniuge ha dovuto ricorrere a lavori saltuari al fine di integrare il reddito familiare.

Gran parte delle famiglie vive nella casa di proprietà.

Territorio

Superficie in Kmq				95,30
RISORSE IDRICHE				
* Fiumi (Serio) e torrenti (Bondione – Rio del Lago di Coca – Rio del Lago di Valmorta – Valle della Cascina - Valle Antica – Valle della Foga – Valle Sedornia - Fiumenero)				
STRADE				
* Statali		Km.		0,00
* Regionali		Km.		0,00
* Provinciali		Km.		5,00
* Comunali		Km.		30,00
* Autostrade		Km.		0,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI				
* Piano regolatore adottato	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/> del. C.C. n. 5 del 25.02.2017
* Programma di fabbricazione	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
* Piano edilizia economica e popolare	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI				
* Industriali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
* Artigianali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
* Commerciali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)				
	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Se si, indicare l'area della superficie fondiaria (in mq.)				
			0	
P.E.E.P.		AREA INTERESSATA		AREA DISPONIBILE
P.I.P.		mq. 0,00		mq. 0,00
		mq. 0,00		mq. 0,00

Strutture operative

Tipologia		Esercizio precedente 2024		Programmazione pluriennale		
				2025	2026	2027
Asili nido	n. 0	posti n.	0	0	0	0
Scuole materne	n. 1	posti n.	14	13	16	11
Scuole elementari	n. 1	posti n.	25	22	22	22
Scuole medie	n. 1	posti n.	24	21	12	15
Strutture per anziani	n. 1	posti n.	25	25	25	25

Farmacia rurale	n. 1				n. 1				n. 1				n. 1			
Rete fognaria in Km.																
bianca	0				0				0				0			
nera	0				0				0				0			
mista	30				30				30				30			
Esistenza depuratore	Si		No	x	Si		No	x	Si		No	x	Si		No	x
Rete acquedotto in km.	50				50				50				50			
Attuazione servizio idrico integrato	Si	x	No		Si	x	No		Si	x	No		Si	x	No	
Aree verdi, parchi e giardini	n.4 hq. 4,00				n.4 hq. 4,00				n. 4 hq. 4,00				n. 4 hq. 4,00			
Punti luce illuminazione pubb. n.	440				445				450				455			
Rete gas in km.	21				21				21				21			
Raccolta rifiuti in quintali	6500				6450				6400				6350			
Raccolta differenziata	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Mezzi operativi n.	4				4				4				4			
Veicoli n.	3				3				3				3			
Centro elaborazione dati	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Personal computer n.	11				11				11				11			
Altro																

Economia insediata

Il Comune di Valbondione ha un'economia propria legata alle attività turistico-commerciale, ma anche agricole ed artigianali, che danno lavoro a diverse persone. Tali attività, legate alle salde radici della popolazione nei confronti del proprio territorio, a causa della crisi economica che si è acuita negli ultimi periodi, non hanno purtroppo impedito che giornalmente e/o settimanalmente la gran parte della forza lavoro presente sul territorio si sposti per raggiungere i Comuni limitrofi e/o le Città, per poter svolgere la propria attività. A causa della continuazione della pandemia da Covid-19 nel corso degli anni 2020/2021 e alle conseguenti disposizioni normative le attività turistico-commerciali hanno dovuto tenere aperte le proprie attività parzialmente, di conseguenza le stesse hanno avuto un decremento degli incassi, che chiaramente ha generato una diminuzione del reddito, sebbene lo Stato abbia provveduto attraverso i "ristori".

Le ditte artigiane presenti sul territorio, operanti prevalentemente nel settore edilizio e relativo indotto, hanno dimensioni medio - piccole, con conseguente impiego di manodopera anche a livello familiare.

Sul territorio comunale vi è la presenza di n. 1 farmacia e di n. 1 società cooperativa per la gestione degli impianti di risalita che offre un grande richiamo turistico, sia nel periodo estivo che invernale.

Le Aziende agricole sono ormai in numero limitato e sono esclusivamente a conduzione familiare, anche se negli ultimi anni qualche giovane si è dedicato a questa attività, spinto

dalla passione. L'attività principale è quella dell'allevamento del bestiame per la produzione di latticini.

L'occupazione garantita dalle centrali idroelettriche dell'ENEL, un tempo molto importante per lo sviluppo socio - economico del territorio, è ormai ridottissima a causa dell'automazione delle stesse.

Alla luce dell'attuale situazione economica e del conseguente fenomeno dello spopolamento montano, al fine di coniugare lo sviluppo dell'economia locale con la salvaguardia del territorio, è intenzione dell'Amministrazione Comunale porre in essere una serie di progetti per supportare lo sviluppo delle attività presenti sul territorio, atti ad supportare le attività economiche danneggiate dalle conseguenti disposizioni normative relative alla prevenzione della pandemia oltre che attrarre maggiormente turisti sul territorio e che, nel corso dei prossimi anni, verranno perfezionate e potenziate.

Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali

In sintesi i principali servizi comunali sono gestiti attraverso le seguenti modalità:

	Servizio	Modalità di gestione	Soggetto gestore
1	Segretario Comunale	Dal 12.03.2025 incarico titolare in convenzione di segreteria (capofila convenzione: Predore)	Comune di Predore
2	Servizio di tesoreria comunale	Appalto	Poste Italiane Spa
3	Servizio di accertamento e riscossione dell'ex imposta comunale sulla pubblicità e del diritto sulle pubbliche affissioni (ora Canone Unico)	Concessione	Sanmarco spa
4	Servizio di polizia locale	Attualmente in economia da integrare con altri comuni in convenzione	Comune di Valbondione
5	Sistema bibliotecario Valle Seriana	Convenzione	Comune di Albino
6	Gestione impianto di videosorveglianza	Convenzione + gestione in economia	Comunità Montana Valle Seriana + comuni di Gandellino, Gromo, Valgoglio + gestione in economia
7	Servizio biblioteca	Affidamento misto in economia con volontariato ed a terzi	Cooperativa Sociale Abibook Onlus
8	Servizio pasti anziani a domicilio	Affidamento misto a terzi e volontariato	Parrocchia San Lorenzo (Casa di riposo)
9	Servizio assistenza domiciliare	Convenzione	Servizio gestito in convenzione con il comune di Clusone che funge da capofila. Il servizio è reso tramite voucher. Ogni utente sceglie la cooperativa erogatrice del servizio
10	Servizio lampade votive	In economia	
11	Impianti sportivi capoluogo (Palazzetto dello Sport + campo sportivo)	Attualmente in economia in attesa di nuova concessione a seguito recesso Ro.ma sport ASD	Comune di Valbondione in collaborazione con servizi turistici

12	Servizio gas metano	Concessione	2i Rete Gas spa (capoluogo e frazione Lizzola/ Comunità Montana Valle Seriana (frazioni Mola-Gavazzo-Mola)
13	Servizio idrico integrato	Concessione dal mese di giugno 2016	Uniacque Spa
14	Servizio raccolta, trasporto e smaltimento RSU	Affidamento in house	G.Eco srl
15	Piazzola ecologica	Affidamento in house	G.Eco srl
16	Manutenzione patrimonio rurale (boschivo, terreni e immobili rurali)	Convenzione/appalto	Consorzio Forestale Alto Serio
17	Servizio sgombero neve e manutenzione strade	Appalto	Affidamento per l'anno 2024/2025 – Edilclass Srl
18	Servizi sociali	Convenzione	Ambito - Comune di Clusone (Capofila)
19	Segretariato sociale	Convenzione	Ambito - Comune di Clusone (Capofila)
20	Servizio di trasporto persone bisognose	Economia / Volontariato	Comune di Valbondione
21	Servizio di ricovero e mantenimento cani randagi	Convenzione	Comunità Montana Valle Seriana (Capofila)
22	Reticolo idrico minore	Convenzione	Comunità Montana Valle Seriana (Capofila)
23	Servizio catasto	Convenzione	Comunità Montana Valle Seriana (Capofila)
24	Commissione intercomunale per il paesaggio	Economia	Comune di Valbondione
25	Servizio di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi	Convenzione	ODV Croce Blu di Gromo
26	Servizio di pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale	In economia	Comune di Valbondione
27	Servizi in materia statistica	In economia	Comune di Valbondione
28	Gestione ufficio turistico	Affidamento a terzi	Promoserio
29	Manutenzione patrimonio	Economia - Affidamento in house	G.eco Srl (in scadenza)

Elenco degli organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate

Organismi gestionali

	Denominazione	Tipologia	% di partecipazione
1	UNIACQUE SPA	PARTECIPAZIONE DIRETTA	0,11
2	SERVIZI TECNOLOGICI COMUNI – SE.T.CO. HOLDING SRL	PARTECIPAZIONE DIRETTA (deliberata in Consiglio Comunale la procedura di liquidazione della società)	0,01367
3	G. ECO. SRL	PARTECIPAZIONE INDIRETTA ATTRAVERSO SERVIZI TECNOLOGICI COMUNI – SE.T.CO. S.R.L. (deliberata in Consiglio Comunale la procedura di liquidazione della società holding Se.t.co Holding Srl)	0,002796882
4	SETCO SERVIZI SRL	PARTECIPAZIONE INDIRETTA ATTRAVERSO SERVIZI TECNOLOGICI COMUNI – SE.T.CO. S.R.L. (deliberata in Consiglio Comunale la procedura di liquidazione della società holding Se.t.co Holding Srl)	0,001367

Con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 32 in data 19.09.2017, n. 36 in data 15.12.2018, n. 57 in data 21.12.2019, n. 49 in data 30.12.2020, n. 34 in data 21.12.2021, n. 37 in data 20.12.2022, n. 43 in data 18.12.2023 e n. 54 in data 20.12.2024, sono state approvate le revisioni annuali del piano operativo di razionalizzazione delle Società partecipate, che di fatto hanno confermato il mantenimento delle partecipazioni di cui sopra, ad eccezione della società Berghem Ski, in quanto la stessa risulta estinta per effetto della cancellazione d'ufficio in data 14.02.2019 dal Registro Imprese ai sensi dell'art. 20 comma 9 del T.U.S.P. per mancata presentazione dei bilanci, secondo quanto previsto dal combinato disposto di cui agli artt. 2490 e 2495 del Codice Civile, e senza che si sia mai tenuta una fase di liquidazione, come meglio descritto nella relazione a firma dello Studio Legale Associato DL&M di Bergamo, incaricato da parte del Comune di Gromo per conto dei Comuni soci al fine di esprimere un parere legale in merito alla situazione giuridica della società e delle conseguenti responsabilità circa i debiti residui della società stessa.

Il Comune di Valbondione, inoltre, fa parte della Comunità Montana Valle Seriana e dell'Unione di Comuni Alto Serio.

Il Comune di Valbondione, inoltre, possiede inoltre una quota del 11,11% nel Consorzio Forestale alto Serio.

Il ruolo del Comune nei predetti organismi è, da un lato quello civilistico, che compete ai soci delle società di capitali e da un altro lato quello amministrativo di indirizzo politico e controllo sulla gestione dei servizi affidati ai medesimi.

Gli interventi normativi emanati sul fronte delle partecipazioni in società commerciali e enti detenuti dalle Amministrazioni pubbliche, sono volti alla razionalizzazione delle stesse e ad evitare alterazioni o distorsioni della concorrenza e del mercato così come indicato dalle direttive comunitarie in materia. Il Comune, oltre ad aver ottemperato a tutti gli obblighi di comunicazione e certificazione riguardanti le partecipazioni, monitora costantemente l'opportunità di mantenere le stesse in base al dettato normativo di riferimento.

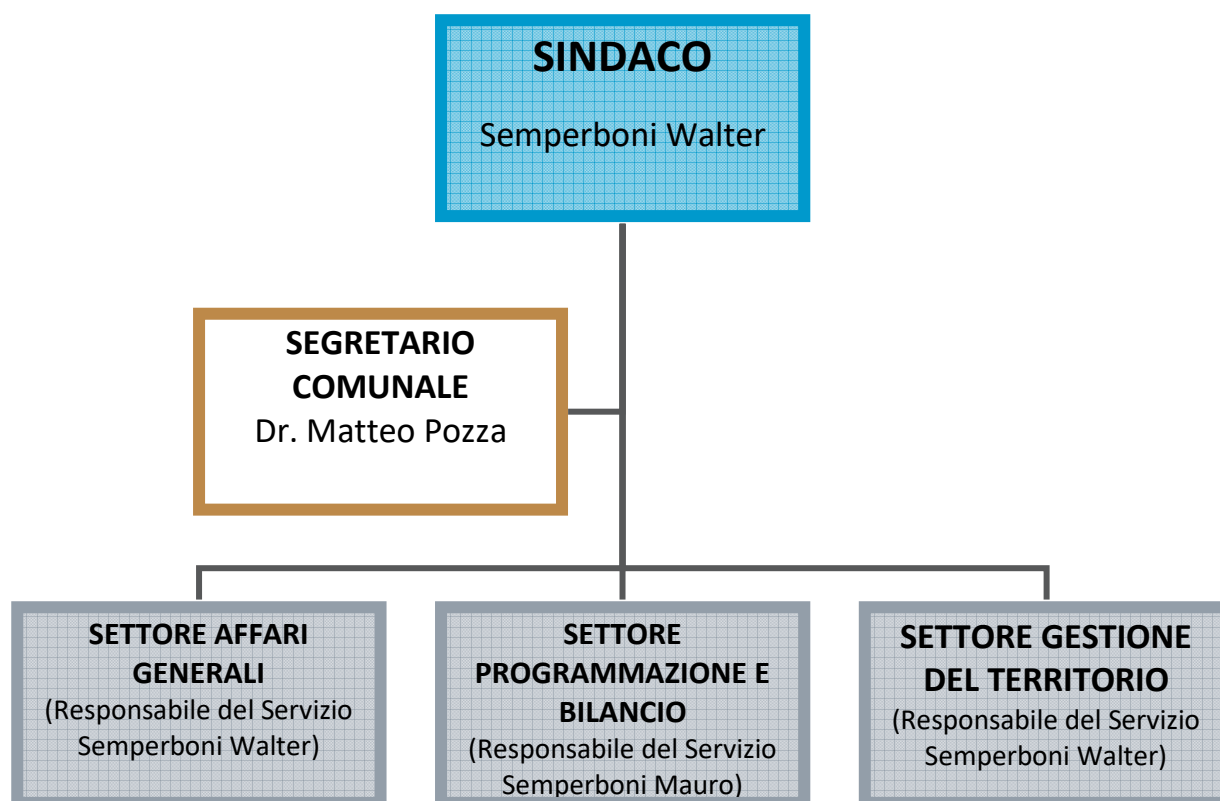
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Il Comune di Valbondione esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso uffici propri sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza ed efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si conforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e responsabilità.

L'organigramma dell'Ente è il seguente:



Il Comune di Valbondione, alla data odierna, è strutturato come segue:

SETTORE AFFARI GENERALI (Responsabile del Servizio Semperboni Walter):

- Ufficio Segreteria e Personale: n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato (50% in contemporanea con il Settore Programmazione e Bilancio – Ufficio Tributi)
- Uffici Demografici e Servizi Sociali: n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato
- Ufficio Vigilanza e Commercio: n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato

SETTORE PROGRAMMAZIONE E BILANCIO (Responsabile del Servizio Semperboni Mauro):

- Ufficio Contabilità: n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato
- Ufficio Tributi: n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato (50% in contemporanea con il Settore Affari Generali – Ufficio Segreteria e Personale)

SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO (Responsabile del Servizio Semperboni Walter, da variare a seguito completamento procedura concorsuale entro il mese di maggio 2025):

- Ufficio Edilizia Privata / Urbanistica e Gestione del Territorio: attualmente n. 1 dipendente assunto ma in previsione n. altri 2 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato (n. 2 Operatori Esperti) da assumere nel corso del corrente anno 2025
- Ufficio Edilizia Pubblica: n. 1 dipendente a tempo parziale 50% ed indeterminato da assumere a seguito completamento della procedura concorsuale entro il mese di maggio 2025)

Nel corso dell'anno 2024 la convenzione per lo svolgimento dell'attività del Segretario Comunale con i Comuni di Valbondione, Valgoglio, Gromo ed Oltressenda Alta è stata revocata a seguito del recesso del Comune di Gromo e nel corso del corrente anno 2025 si è portato a termine la sottoscrizione della nuova convenzione con i Comuni di Predore e Pianico, che ha avuto effettivo inizio dal 12.03.2025 con la nomina del Segretario Comunale titolare – Dott. Matteo Pozza.

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025/2027

(articolo 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006)

Relazione introduttiva

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita), rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta, è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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.

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... (omissis).... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Il presente piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Nello specifico si intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il contesto

Il Comune di Valbondione, come si evince dalla tabella che segue, presenta un'equa distribuzione tra uomini e donne per quanto attiene le categorie di inquadramento.

DIPENDENTI	CATEGORIA OPERATORI	CATEGORIA OPERATORI ESPERTI	CATEGORIA ISTRUTTORI	CATEGORIA FUNZIONARI	POSIZIONI E.Q.
Uomini	0	0	2	0	1
Donne	0	0	1	1	0
Totale	0	0	3	1	1

In considerazione della situazione dell'organico come sopra riportata e avuto riguardo alla realtà ed alla dimensione dell'ente, il piano delle azioni positive 2025/2027, non potrà che essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198.

Azioni Positive

Nel Comune di Valbondione si procede alla predisposizione del Piano, per dotarsi, in ottemperanza alle citate disposizioni, di uno strumento atto a favorire la reale applicazione delle pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, in un'ottica tesa ad esaltare la sua valenza culturale.

Il Piano è infatti anche strumento ed occasione per rimuovere stereotipi che possono essere per le lavoratrici causa di disagi e difficoltà. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, prevenendo e combattendo i disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Il Piano è stato dunque concepito come uno specchio della cultura dell'Ente e della sua coerenza fra azione amministrativa e piani di gestione del personale, che può essere rafforzata adottando iniziative che migliorino il contesto lavorativo interno.

I dati statistici sopra riportati evidenziano come la presenza femminile sia di fatto prevalente e presente in tutte le posizioni gerarchiche, in linea con gli obiettivi perseguiti dal Codice delle Pari Opportunità.

Nel contempo, proprio la consistenza della componente femminile, suggerisce l'adozione di misure atte a supportare e ad incoraggiare tale presenza, sviluppando gli elementi di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro, attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente, ed individuando competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

Nel periodo di vigenza triennale del Piano saranno raccolti pareri, suggerimenti, osservazioni, da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

L'Amministrazione Comunale garantisce la partecipazione ai corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti idonee a favorire la partecipazione conciliando, per quanto possibile, la vita professionale e la vita familiare.

In un contesto lavorativo che, sotto il profilo della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro e del benessere organizzativo, risente inevitabilmente dei rigidi vincoli imposti dagli ultimi interventi legislativi in materia di limitazione delle assunzioni e riduzione della spesa di personale con il correlato aumento dei carichi di lavoro e delle criticità organizzative, il piano si focalizza sull'esigenza di garantire le pari opportunità già in fase di reclutamento del personale nonché, successivamente, sulle politiche per la conciliazione, intese come iniziative dirette a migliorare l'organizzazione degli orari di lavoro (flessibilità, orari particolari, part-time, ecc.) e ad agevolare la fruizione di istituti contrattuali rimessi alla discrezionalità del datore di lavoro (permessi, congedi straordinari, aspettative, ecc.); esse devono essere rivolte non solo alle dipendenti ed ai dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

È stato costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), così come sancito dall'art. 21 comma 1 della Legge n.183 del 04.10.2010, con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 21.03.2024

Pertanto, le azioni positive per il triennio 2025/2027 sono quelle declinate nelle schede 1-2-3-4-5, rinviando al successivo piano triennale la relativa verifica dello stato di attuazione e dei risultati.

1. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

FASI	AZIONI
Analisi delle criticità	Rilevazione e rimozione di eventuali ostacoli rinvenibili nelle procedure selettive di reclutamento dell'Ente che limitino la partecipazione e l'accesso agli impieghi delle concorrenti donne, anche con riferimento ai tempi, durata e modalità di svolgimento delle prove di selezione.
Finalità e strategie	Stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati di sesso femminile. Assicurare a tutti i candidati, di entrambi i sessi, le stesse opportunità professionali e gli stessi diritti in materia di accesso al lavoro senza vincoli discriminatori.
Obiettivi	In tutte le Commissioni esaminatrici di concorso e delle selezioni, sia per le assunzioni a qualunque titolo che per il conferimento di incarichi esterni di collaborazione, sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad almeno un terzo, salva motivata impossibilità. Nei bandi di concorso e delle selezioni, sia per le assunzioni a qualunque titolo che per il conferimento di incarichi esterni di collaborazione, sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione.
Risultati attesi	Elevare il livello di tutela delle pari opportunità in sede di reclutamento del personale.
Soggetti e uffici coinvolti	- Responsabili di settore/Presidenti di Commissione - Ufficio Personale
Tempi di attuazione	Immediati, tenendo presente gli attuali limiti normativi alle assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato.
Fonti finanziarie	Nessun costo.

2. FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO E DISCIPLINA DEL PART-TIME

FASI	AZIONI
Analisi delle criticità	Richieste di flessibilità e di modifica dell'orario di lavoro per sopravvenute esigenze personali e familiari.
Finalità e strategie	<p>Il progetto si propone di individuare soluzioni organizzative per venire incontro al personale che per esigenze personali e familiari richiede di effettuare la prestazione lavorativa con una particolare articolazione oraria. Tale azione si esplicherà, in presenza di documentati motivi personali e familiari e/o compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, al personale che ne faccia richiesta.</p> <p>Tali strategie sono già in atto.</p>
Azioni già in atto	1 lavoratore part-time
Obiettivi	<p>Garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'accoglimento di richieste di flessibilità oraria, in modo rispondente alle esigenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.</p> <p>Tali strategie sono già in atto presso questo Ente.</p>
Risultati attesi	Potenziamento degli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro.
Soggetti e uffici coinvolti	<ul style="list-style-type: none">- Responsabili di servizio - Ufficio personale- Delegazione trattante di parte pubblica- Rappresentanze sindacali
Tempi di attuazione	Tempi di risposta adeguati al verificarsi delle condizioni sopra descritte.
Fonti finanziarie	Costo indotto relativo all'attività richiesta agli operatori del Servizio Personale ed ai vari Responsabili di settore.

3. AGEVOLAZIONI NELLA FRUIZIONE DI ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA DISCREZIONALITA' DELL'ENTE

FASI	AZIONI
Analisi delle criticità	Determinate esigenze familiari o personali di tipo transitorio possono essere fronteggiate con istituti (permessi ex art. 19, comma 2, CCNL 6/7/1995, permessi brevi ex art. 20 CCNL 6/7/1995, aspettativa ex art. 11 CCNL 14/9/2000, cambio orari, flessibilità in entrata e in uscita, ecc.) che, nella disciplina contrattuale, non si configurano come un diritto soggettivo della lavoratrice o del lavoratore, ma sono rimessi alla valutazione discrezionale del Responsabile di settore in qualità di datore di lavoro pubblico.
Finalità e strategie	Contemperare le esigenze organizzative e produttive degli uffici con le esigenze familiari e personali dei dipendenti, soprattutto quando la fruizione dei suddetti istituti sia richiesta per soddisfare bisogni attinenti alla tutela delle lavoratrici madri, del nucleo familiare e delle pari opportunità. Alcune di queste strategie sono già in atto per le lavoratrici.
Obiettivi	Garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'accoglimento di richieste di fruizione di istituti contrattuali rimessi alla valutazione discrezionale del Responsabile di settore, in modo rispondente alle esigenze personali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati. Tali strategie sono già in atto presso questo Ente.
Risultati attesi	Promuovere nelle sedi opportune un'utilizzazione dei poteri di gestione in materia di concessione di permessi ed aspettative orientata in modo particolare alla tutela delle esigenze delle lavoratrici madri, del nucleo familiare e delle pari opportunità.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di servizio – Ufficio Personale
Tempi di attuazione	Tempi di risposta adeguati al verificarsi delle condizioni sopra descritte.
Fonti finanziarie	Costo indotto relativo all'attività richiesta agli operatori del Servizio Personale ed ai vari Responsabili di settore.

4. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

FASI	AZIONI
Analisi delle criticità	Formazione ed aggiornamento professionale del personale dipendente, compatibilmente con i vincoli sempre più stringenti di riduzione della spesa pubblica.
Finalità e strategie	Assicurare l'efficienza dei servizi resi al cittadino attraverso il costante adeguamento delle competenze del personale dipendente.
Obiettivi	Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale, senza discriminazioni tra uomini e donne. Tali strategie sono già in atto presso l'Ente con percorsi di formazione programmata.
Risultati attesi	Pari opportunità di partecipazione alla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e, ove possibile, adozione di modalità organizzative atte a favorire le lavoratrici consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale anche alle donne in rientro dalla maternità.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di servizio
Tempi di attuazione	Immediati, compatibilmente con i limiti della spesa imposti dalla normativa vigente.
Fonti finanziarie	Ordinari fonti di bilancio stanziati per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente.

5. BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE

FASI	AZIONI
Analisi delle criticità	Percezione del clima interno all'organizzazione e/o situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il personale anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni.
Finalità e strategie	Rilevazioni dirette a percepire lo stato di benessere psico-fisico del personale, cogliendo eventuali suggerimenti per meglio stimolare il senso di appartenenza all'ente e il rispetto verso i colleghi.
Obiettivi	Miglioramento della qualità del lavoro fornendo nuove opportunità di sviluppo professionale ai propri dipendenti per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, per conoscere e agire sulla percezione delle persone che operano all'interno dell'amministrazione quotidianamente. Tali strategie sono già in atto presso questo Ente.
Risultati attesi	Realizzazione e mantenimento del benessere organizzativo generale per il raggiungimento di obiettivi di efficacia e produttività.
Soggetti e uffici coinvolti	- Responsabili di servizio - Amministrazione comunale
Tempi di attuazione	Immediati.
Fonti finanziarie	Nessun costo.

Durata del piano - Disposizioni finali

Il presente piano ha durata triennale (2025-2027), ai sensi dell'art. 48 – 1° comma del D. Lgs. n. 198/2006, a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza dello stesso verranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.