

**Risorsa Sociale
Gera D'Adda A.S.C.**

RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E DI ORGANIZZAZIONE
2026- 2028**

*(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)*

*Adottato con Delibera Del Consiglio di Amministrazione di
RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC del 29 gennaio 2026*

Indice:

Premessa.....	pag.3
Riferimenti normativi	pag. 3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2026-2028.....	pag.5

Premessa:

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi:

L'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, 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 nella prospettiva di realizzare una misura di semplificazione ed ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR in particolare:

- il Piano dei fabbisogni di personale;
- Il Piano della performance;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano azioni positive nel quale è compreso il Piano pari opportunità;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 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 n. 132 del 30 giugno 2022 "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*".

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 “*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*” le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono esclusivamente:

1. alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'articolo 7 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 prevede che:

1. Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Per le Pubbliche Amministrazioni, diverse dagli enti locali, il termine per l'adozione del PIAO 2026 – 2028 è il 31 gennaio 2026, in conformità a quanto previsto dalla Legge 190/2012 e confermato con il Comunicato del Presidente dell'ANAC del 14 gennaio 2026.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2026-2028

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC

INDIRIZZO:	VIA ABATE CRIPPA N. 9 – 24047 TREVIGLIO
CODICE FISCALE / PARTITA IVA:	03445060167
LEGALE RAPPRESENTANTE:	AVV. PAPA ABDOULAYE MBODJ
NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2025:	25 UNITÀ
TELEFONO:	0363.3112101
SITO INTERNET:	www.risorsasociale.it
PEC:	ufficiodipiano@pec.risorsasociale.it

RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC è un'Azienda Speciale consortile costituita nel 2007 (operativa dal 2008) dai 18 Comuni soci dell'Ambito Territoriale di Treviglio ¹ai sensi dell'art. 114 del TUEL (D.Lgs. 267/2000 s.m.i.) che ha in gestione i servizi, le misure, gli interventi, le attività, i progetti, sociali, socioassistenziali e socio-sanitari integrati conferiti in gestione dai Comuni soci che sono per legge titolari della funzione amministrativa sociale (art. 118 della Costituzione, art. 6 comma 1 della L. 328/00, art. 13 comma 1 della L. 3/2008 di Regione Lombardia).

A livello di programmazione zonale, l'Azienda è anche Ente Capofila dell'Ufficio di Piano deputato all'attuazione e verifica del Piano di Zona.

La "Mission" dell'Azienda è quella di essere facilitatore del cambiamento comunitario, attraverso le seguenti attività:

- Co-programmazione intesa come lettura condivisa delle esigenze e anticipazione dei bisogni del territorio/comunità;

¹ Arcene, Arzago d'Adda, Brignano Gera d'Adda, Calvenzano, Canonica d'Adda, Caravaggio, Casirate d'Adda, Castel Rozzone, Fara Gera d'Adda, Fornovo San Giovanni, Lurano, Misano di Gera d'Adda, Mozzanica, Pagazzano, Pognano, Pontirolo, Spirano, Treviglio.

- Approccio multidisciplinare che coniuga e potenzia le competenze tecnico-specialistiche;
- Lavoro di squadra interno all'azienda, coi comuni soci e con il territorio;
- Co-progettazione, ossia progettazione partecipata e gestione di interventi e servizi costantemente aderenti alle esigenze dei cittadini e dei comuni dell'Ambito Territoriale;
- Sviluppo e valorizzazione del capitale professionale rappresentato dalle risorse umane che operano in azienda;
- Pianificazione economico-finanziaria delle risorse orientata a criteri di efficacia, efficienza, economicità (economie di scala) e di solidarietà finanziaria tra i comuni soci (gestione associata);
- Fundraising;
- Sviluppo di una cultura della valutazione di processo, risultato ed impatto sociale;
- Sviluppo della comunicazione strategica dell'operato di Azienda in un'ottica di diffusione di conoscenza, interesse e legittimazione e diversificata per target/stakeholder.

Nello specifico, con la propria attività RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC, svolge:

- attività e servizi nel campo sociale, assistenziale, educativo, socioassistenziale e socio-sanitario integrato e nelle aree di intervento legate alla salute e al benessere fisico e psichico dei cittadini, nei casi in cui gli enti consorziati ritengano opportuno avvalersi dell'azienda;
- interventi di promozione, formazione, consulenza e orientamento riguardanti le attività dell'Azienda;
- interventi con finalità di promozione dei diritti di cittadinanza.

Nell'erogazione e nella gestione dei servizi e delle attività:

- Assume la gestione dei servizi alla persona, evitando sovrapposizioni, duplicazioni e parcellizzazioni;
- Favorisce politiche d'integrazione territoriale e di solidarietà finanziaria tra i Comuni Soci per l'ottimizzazione delle risorse e degli interventi secondo criteri di efficacia, efficienza e qualità;
- Gestisce i finanziamenti messi a disposizione dagli enti consorziati o da enti terzi, per l'attuazione del sistema integrato dei servizi sociali dell'ambito distrettuale di Treviglio;
- Sostiene gli interventi omogenei relativi all'offerta dei servizi, ai livelli di spesa e alle forme di partecipazione dell'utenza, in funzione dei livelli di assistenza, delle regole e delle modalità di accesso definiti dagli Enti locali territoriali.
- Sviluppa l'informazione e la partecipazione attiva alla realizzazione degli interventi da parte degli utenti e delle loro associazioni in ordine al funzionamento, distribuzione e gradimento dei servizi del territorio.

La sede legale e operativa di RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC è situata presso gli uffici di Via Abate Crippa n. 9, all'interno di un immobile di proprietà dell'Azienda. La sede operativa secondaria dell'Azienda si trova presso un immobile in locazione sito in Treviglio (BG) Viale Oriano n. 6.

CARATTERISTICHE GIURIDICHE DI RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC

RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC è un ente pubblico costituito ai sensi dell'art. 114 TUEL il quale, al comma n. 1, definisce l'Azienda speciale come *“l'ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale o provinciale. L'azienda speciale conforma la propria gestione ai principi contabili generali contenuti nell'allegato n. 1 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni, ed ai principi del codice civile”*.

A fronte dell'inquadramento giuridico conferito a RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC, l'Azienda è assoggettata all'obbligo del **pareggio di bilancio e al rispetto di tutte le norme in materia di anticorruzione, trasparenza e codice dei contratti pubblici**.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In conformità al dettato normativo di cui all'art. 6, comma 1, del Dpcm 132/2022, RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC, avendo una pianta organica costituita da 50 dipendenti, adotta lo schema di PIAO semplificato ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 132/2022, pertanto, non è tenuta alla predisposizione delle Sottosezioni 2.1 "Valore Pubblico" e 2.2. "Performance" previste dallo stesso.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Contestualmente all'adozione del presente documento, RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC adotta il "Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza" per gli anni 2026-2028 inglobato nella presente sottosezione e riportato nell'"ALLEGATO A" del PIAO, a cui si rimanda integralmente.

Si è reso necessario procedere con l'aggiornamento della Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", in quanto l'Assemblea dei Soci di Risorsa Sociale Gera d'Adda Asc, con delibera n. 3 del 3/2/2025, ha approvato il nuovo Regolamento di Organizzazione e il Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, i quali delineano il nuovo assetto organizzativo dell'Azienda. Nonostante l'approvazione del documento, ad oggi i nuovi testi regolamentari non sono ancora entrati in vigore, in quanto l'Assemblea ne ha posticipato l'applicazione al momento in cui sarebbe stato individuato il nuovo Direttore Generale dell'Azienda a seguito di formale procedura selettiva. Sulla base di una proposta riorganizzativa che il nuovo Direttore generale presenterà al Consiglio di Amministrazione e poi all'Assemblea dei soci, definirà l'attuazione di quanto approvato nel febbraio 2025 o la messa a regime di una nuova impostazione organizzativa.

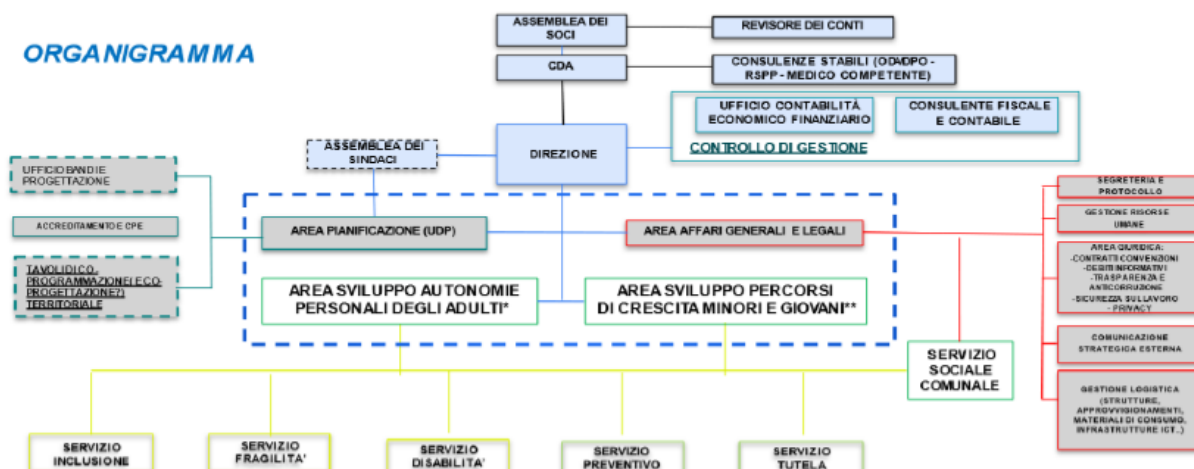
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC si presenta oggi come una realtà giuridica dotata di una struttura organizzativa "complessa", all'interno della quale è necessario procedere alla distinzione tra gli organi di "governo" dell'Azienda e la parte meramente "operativa".

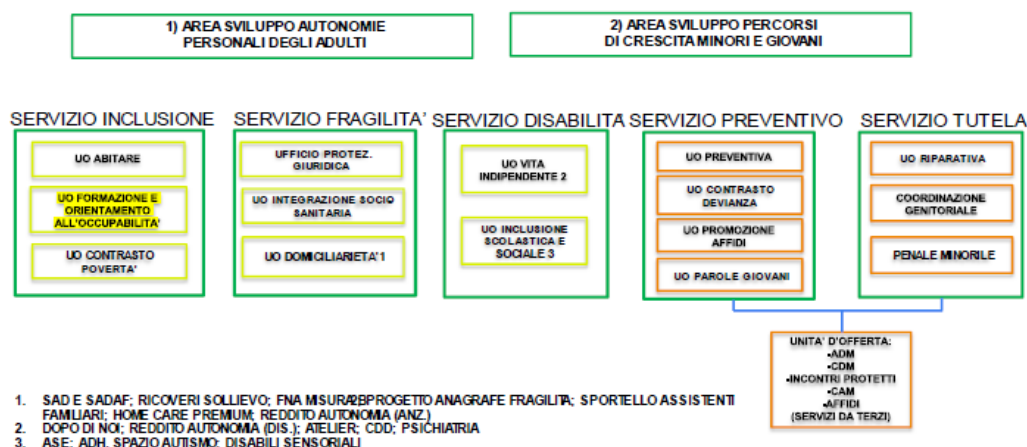
Di seguito, l'attuale Organigramma di RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC, approvato con Delibera dell'Assemblea dei Sindaci del 03/02/2025, il quale mostra l'assetto formale dell'autorità, dei relativi poteri e delle relazioni all'interno dell'Azienda.

ORGANIGRAMMA



*Gestione competente e corresponsabile dell'inclusione socio -economico -lavorativa e delle «autonomie» personali
 **Gestione competente e corresponsabile dei percorsi di crescita di giovani e minori

SERVIZI ED UNITÀ OPERATIVE



Organigramma approvato dall'Assemblea dei Sindaci del 03/02/2025

Organi di Governo dell'Azienda:

- **ASSEMBLEA CONSORTILE:** organo di indirizzo e controllo politico amministrativo;
- **CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE:** organo che cura, in attuazione degli indirizzi espressi dall'Assemblea Consortile, gli atti di amministrazione;
- **PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE,** il quale è anche legale rappresentante dell'Ente.
- **DIRETTORE GENERALE:** organo che sovrintende all'organizzazione e alla gestione dell'Azienda per il raggiungimento dei risultati programmatici. Svolge atti di management;

Parte operativa dell’Azienda:

Per quanto attiene alla parte operativa di RISORSA SOCIALE GERA D’ADDA ASC, dall’organigramma sopra riportato emerge un impianto caratterizzato dalla presenza di n. 4 Aree aziendali:

- AREA PIANIFICAZIONE - UFFICIO DI PIANO
- AREA SVILUPPO AUTONOMIE PERSONALI DEGLI ADULTI
- AREA SVILUPPO Percorsi di Crescita Minori e Giovani
- AREA AFFARI GENERALI E LEGALI

Per ciascuna delle Aree è prevista la presenza di un “RESPONSABILE” titolare di “incarico di Elevata Qualificazione” ai sensi degli artt. 16 e 17 del CCNL “Comparto Funzioni Locali” del 16.11.2022 la cui disciplina per il conferimento, la revoca e la graduazione di tali incarichi è prevista in apposito regolamento, anch’esso approvato con Delibera n. 3/2025 dell’Assemblea dei Soci, a completamento del Regolamento di Organizzazione.

In base a quanto previsto dall’art. 2 del suddetto Regolamento, il titolare di incarico di Elevata Qualificazione è chiamato a svolgere:

- 1) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- 2) attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti l’iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte dell’Azienda, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione a un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

Per ciascuno dei Servizi, sottostanti alle Aree, è prevista la presenza di un “COORDINATORE DI SERVIZIO”, il quale può essere un soggetto dipendente oppure soggetto assegnatario di incarico libero professionale.

Nel caso in cui l'incarico di "COORDINATORE DI SERVIZIO" sia conferito a personale dipendente è previsto il riconoscimento di una indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL "Comparto Funzioni Locali" del 16.11.2022.

In particolare, è previsto un "COORDINATORE DI SERVIZIO" per ciascuno dei seguenti Servizi:

- SERVIZIO DISABILITA';
- SERVIZIO INCLUSIONE SOCIALE
- SERVIZIO FRAGILITA'
- SERVIZIO PREVENTIVO
- SERVIZIO TUTELA
- SERVIZIO SOCIALE COMUNALE

Al "COORDINATORE DI SERVIZIO" competono le seguenti attività:

1. Gestione delle risorse umane in relazione alla tenuta del lavoro di squadra
2. Pianificazione delle attività del Servizio in concorso con gli operatori attraverso gli strumenti di programmazione;
3. Monitoraggio dell'uso delle risorse;
4. Produzione di dati e analisi in applicazione degli indicatori offerti dal Responsabile;
5. Facilitazione delle comunicazioni tra il Servizio e i diversi livelli e ruoli dell'Azienda;
6. La partecipazione attiva alla definizione degli obiettivi del piano programma, delle risorse e dei parametri e indicatori utili alla loro verifica, sviluppando proposte ed intervenendo nei momenti di programmazione e coordinamento dell'Azienda;
7. Il perseguimento degli obiettivi aziendali e delle risorse per l'attuazione dei programmi a loro assegnati attraverso gli strumenti di programmazione;
8. La collaborazione con il Responsabile dell'Ufficio di Piano per la stesura della programmazione di zona;
9. La responsabilità della qualità e appropriatezza dei servizi affidati nonché della valutazione della rispondenza degli interventi agli obiettivi assegnati;
10. Elaborazione e adattamento dell'organizzazione delle strutture in funzione degli obiettivi da raggiungere, nei limiti delle risorse assegnategli.

Ogni "SERVIZIO" è articolato in una pluralità di Unità Operative.

Per quanto attiene allo "Ufficio Economico Finanziario", il compartimento aziendale che si occupa di eseguire tutti gli adempimenti contabili dell'Azienda compresa la redazione delle scritture contabili, del Bilancio di Esercizio e di quello di previsione, dipende direttamente dalla Direzione Generale. È prevista la figura di un "Coordinatore" dell'Ufficio, titolare di indennità di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL "Comparto Funzioni locali" 2019-2021 oltre a due istruttori amministrativi in ambito contabile.

L'impianto sarà oggetto di revisione da parte della Direzione Generale in sede di riorganizzazione aziendale con la previsione di un funzionario amministrativo con elevata qualificazione da destinare a Responsabile area economico-finanziaria. Detta variazione sarà oggetto di riflessione anche in fase di revisione del vigente statuto aziendale.

Nonostante l'approvazione dei due testi regolamentari fondamentali per la definizione del nuovo assetto organizzativo dell'Azienda, ad oggi il processo di riorganizzazione non è stato ancora ultimato.

Infatti, con la delibera n. 3/2025 assunta dall'Assemblea dei Soci in data 03/02/2025, i Soci, seppur favorevoli all'instaurazione di un nuovo assetto organizzativo aziendale *“in questa fase transitoria, preferiscono rinviare l'avvio del nuovo impianto organizzativo dopo la nomina del nuovo Direttore Generale”*.

La Dotazione Organica di RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC

Nello schema sotto riportato è rappresentata la costituzione della pianta organica di RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA al 31/12/2025.

DIPENDENTI NR.	TIPOLOGIA	AREE	CONTRATTO	ORE
1	DIRETTORE	DIRETTORE / FUNZIONARIO	INDETERMINATO	
2	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	36
3	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	36
4	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	36
5	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	36
6	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	36
7	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	36
8	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	DETERMINATO	36
9	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	DETERMINATO	36
10	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SERVIZIO AFFIDI	INDETERMINATO	30
11	FUNZIONARIO	PSICOLOGO - SERVIZIO AFFIDI E U.E PREVENTIVA	DETERMINATO	36
12	FUNZIONARIO	PSICOLOGO - U.O. RIPARATIVA	DETERMINATO	36
13	FUNZIONARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DETERMINATO	36
14	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO - AREA FRAGILITA'	INDETERMINATO	36
15	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA FRAGILITA'	INDETERMINATO	36
16	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA FRAGILITA'	INDETERMINATO	36
17	FUNZIONARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DETERMINATO	36
18	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO AREA INCLUSIONE	INDETERMINATO	36
19	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA INCLUSIONE	DETERMINATO	36
20	FUNZIONARIO	PSICOLOGO - AREA INCLUSIONE	DETERMINATO	36
21	FUNZIONARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DETERMINATO	36
22	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO - AREA DISABILITA'	INDETERMINATO	36

23	ASSISTENTE SOCIALE	FUNZIONARIO - AREA SEGRETARIATO	INDETERMINATO	36/27
24	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO POGNANO - FORNOVO SAN GIOVANNI	INDETERMINATO	36
25	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO POGNANO - FORNOVO SAN GIOVANNI	DETERMINATO	36
26	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO LURANO (24) + PAGAZZANO (6)	DETERMINATO	36
27	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO CASTEL ROZZONE	INDETERMINATO	18
28	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - CALVENZANO (18)	INDETERMINATO	36
	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE CANONICA	INDETERMINATO	
29	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - CALVENZANO (18)	DETERMINATO	36
	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE CANONICA	DETERMINATO	
30	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA INCLUSIONE (10) E SEGRETARIATO SOCIALE MOZZANICA (26)	DETERMINATO	36
31	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA INCLUSIONE ADI	DETERMINATO	16
32	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO FARA GERA D'ADDA	INDETERMINATO	36
33	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO ARZAGO + SPIRANO	DETERMINATO	36
34	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO CASIRATE	DETERMINATO	36
35	FUNZIONARIO	RESPONSABILE UDP	INDETERMINATO	36
36	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO UDP	DETERMINATO	36
37	FUNZIONARIO	PEDAGOGISTA	DETERMINATO	36
38	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO - AREA AFFARI GENERALI	INDETERMINATO	36
39	COLLABORATORE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - CAT. PROTETTA	INDETERMINATO	19
40	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PERSONALE (20) + SEGRETARIATO POGNANO (4) + LURANO (8) + CASTEL ROZZONE (4)	INDETERMINATO	36
41	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - AREA DISABILITA' + AREA FRAGILITA'	INDETERMINATO	36
42	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - SPORTELLO SOCIALE COMUNALE / SEGRETERIA	DETERMINATO	36
43	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - SEGRETERIA	DETERMINATO	36
44	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - AREAMINORI + AREA INCLUSIONE	DETERMINATO	36
45	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO - CONTABILITA'	INDETERMINATO	36
46	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILITA'	INDETERMINATO	36
47	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - PUA	INDETERMINATO	36
48	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	INDETERMINATO	36
49	FUNZIONARIO	ASSISTENTE SOCIALE TUTELA	INDETERMINATO	36

Le 25 unità di personale in servizio al 31/12/2025 erano classificate nel seguente modo:

	TOTALE	PERCENTUALE
DONNE	21	84%
UOMINI	4	16%
TEMPO INDETERMINATO	20	80%
TEMPO DETERMINATO	5	20%
PART-TIME	3	12%
TEMPO PIENO	22	88%
ASSISTENTI SOCIALI	16	64%
AMMINISTRATIVI	9	36%

Ad integrazione della dotazione organica, RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC per l'anno 2025 si è avvalsa della collaborazione del seguente personale libero professionale a supporto delle Aree e per la realizzazione dei Servizi aziendali.

LIBERI PROFESSIONISTI		N. DI ORE
EDUCATORE AREA MINORI PREVENTIVA + SERVIZIO AFFIDI	LIBERO PROFESSIONISTA	24
EDUCATORE AREA MINORI - PROGETTO CARE LEAVERS + COMUNITA'	LIBERO PROFESSIONISTA	24
EDUCATORE AREA MINORI - PROGETTO CARE LEAVERS	LIBERO PROFESSIONISTA	24
EDUCATORE AREA MINORI - P.I.P.P.I.	LIBERO PROFESSIONISTA	12
EDUCATORE AREA MINORI - P.I.P.P.I.	LIBERO PROFESSIONISTA	12
EDUCATORE AREA INCLUSIONE	LIBERO PROFESSIONISTA	12
EDUCATORE AREA INCLUSIONE	LIBERO PROFESSIONISTA	12
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AGRICOLTURA SOCIALE	LIBERO PROFESSIONISTA	24
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AGRICOLTURA SOCIALE	LIBERO PROFESSIONISTA	24
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AGROALIMENTARE ABF - BCC	LIBERO PROFESSIONISTA	24
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG ADI	LIBERO PROFESSIONISTA	24
REFERENTE AGENZIA PER L'ABITARE	LIBERO PROFESSIONISTA	20
PSICOLOGO PRG SPORTELLO SPIRANO	LIBERO PROFESSIONISTA	2
PSICOLOGO PRG SPORTELLO SPIRANO	LIBERO PROFESSIONISTA	20

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC conferisce a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato e determinato, previa parere da parte del Responsabile d'Area e su autorizzazione del Direttore Generale, la possibilità di avvalersi del "lavoro da remoto" ai sensi dell'art. 68 e ss. del CCNL "Comparto Funzioni Locali

2019 – 2021” nonostante l’Azienda non abbia ancora provveduto a disciplinare compiutamente lo svolgimento dello stesso mediante un Regolamento aziendale o mediante lo strumento programmatico del c.d. “POLA” – Piano Organizzativo del Lavoro Agile”.

A fronte di ciò, i dipendenti di RISORSA SOCIALE GERA D’ADDA ASC, presentano formale richiesta di svolgimento del c.d. “lavoro da remoto” ai propri Responsabili di Area, mentre questi ultimi inoltrano la richiesta direttamente al Direttore.

La richiesta viene autorizzata nel rispetto del dettato normativo di cui all’art. 68 del CCNL “Comparto Funzioni Locali”, il quale prevede:

“1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell’ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l’ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall’amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti: a) presso il domicilio del dipendente; b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite”.

Ad oggi, l’Azienda concepisce il “lavoro da remoto” come uno strumento prettamente funzionale alla conciliazione della vita privata /lavoro, per venire incontro a necessità familiari più che organizzative dell’amministrazione. Obiettivo preminente è quello di garantire una continuità delle prestazioni lavorative, riducendo il numero delle assenze.

Tutti i dipendenti dell’Azienda che intendono avvalersi del “lavoro da remoto” hanno sottoscritto il c.d. “accordo individuale”, ai sensi dell’art. 65 del CCNL “Comparto Funzioni locali” 2019 -2021.

L’art. 65 del CCNL “Comparto Funzioni Locali” del 16/11/2022 statuisce che:

“1. L’accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali dell’ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall’amministrazione. L’accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell’accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell’Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall’art. 19 della L. n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione delle fasce di cui all’art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato”.

Salvo richieste sporadiche avanzate dal personale sia assistente sociale che amministrativo, attualmente i dipendenti aziendali che ricorrono regolarmente con cadenza settimanale al “lavoro da remoto” sono soltanto due: il Responsabile dell'Ufficio di Piano (due giorni a settimana) e la referente dell'Area Disabilità (un giorno a settimana).

Per lo svolgimento del “lavoro da remoto”, ad eccezione delle figure del Direttore Generale e del Responsabile dell'Ufficio di Piano i quali sono dotati di computer e telefono aziendale, tutti gli altri dipendenti operano utilizzando strumenti propri con la predisposizione di apposito collegamento con il server aziendale sul proprio Pc personale.

Il riconoscimento della possibilità per i dipendenti di avvalersi della possibilità di svolgimento del “lavoro da remoto” comporta per l'Azienda la necessità di mettere in atto un serie di misure di sicurezza e la necessità di dotarsi di un Amministratore di sistema per la gestione delle stesse.

Al fine di garantire le misure di sicurezza informatica RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC è dotata di un Firewall che fa da filtro tra la rete interna dell'Azienda e l'esterno.

I computer privati dei dipendenti sono connessi alla sede attraverso una rete VPN (Virtual Private Network), che crea una connessione privata in modo anonimo e sicuro.

L'utente da remoto accede alla VPN attraverso un meccanismo di identificazione che normalmente prevede il possesso da parte dello stesso di uno User ID e di una password, fondamentali per il collegamento alla rete dell'Azienda.

Per quanto attiene al personale di RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA ASC dislocato presso le sedi dei Comuni soci, la predisposizione dei collegamenti necessari per lo svolgimento del “lavoro da remoto”, e la sicurezza di tale connessione, è predisposta direttamente dai tecnici informatici del Comune di assegnazione.

Nelle giornate di lavoro agile ai dipendenti è riconosciuto il medesimo trattamento economico delle giornate di lavoro in presenza, compresa la corresponsione del buono pasto.

Tra gli obiettivi previsti per il 2026 vi è quello di procedere alla stesura di un nuovo Regolamento volto a disciplinare compiutamente il lavoro da remoto accompagnato da un piano organizzativo che possa garantire la possibilità per i dipendenti di avvalersi di un giorno a settimana di lavoro da remoto. Tale possibilità dovrà

essere valutata a seconda dell'area di assegnazione e purché in Azienda venga garantita sempre la presenza di almeno un lavoratore per area.

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Programmazione strategica delle risorse umane:

La Dotazione organica di RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA al 31/12/2025 era costituita da n. 50 unità, tuttavia, le unità di personale effettivamente in servizio a tale data erano solo 25.

- PERSONALE ASSISTENTE SOCIALE

Attualmente i posti vacanti risultanti dalla pianta organica sono n. 25, di cui n. 10 posti sono per personale con la qualifica di assistente sociale, categoria professionale di difficile reperimento in questo preciso momento storico a causa della sproporzione esistente tra la domanda e l'offerta. Considerata la necessità dell'Azienda di fidelizzazione di personale con la qualifica di assistente sociale, è obiettivo del 2026 procedere alla conversione dei posti a tempo determinato riguardanti questo ruolo, presenti in pianta organica al 31/12/2025. Nel primo semestre del 2026, pertanto, verrà bandita formale procedura selettiva per l'individuazione di personale A.S. a tempo indeterminato.

- PERSONALE AMMINISTRATIVO

Emerge altresì l'esigenza di stabilizzazione del personale amministrativo assunto a tempo determinato. Il personale in questione svolge attività di supporto delle aree tematiche aziendali. Nel corso degli anni, il frequente turn-over di questa categoria di personale ha comportato lo sforzo, da parte dei referenti delle aree e dei servizi, di dover continuamente formare lavoratori per lo svolgimento di attività amministrativa specialistica riferita all'area di assegnazione, personale destinato a lasciare l'Azienda in presenza di opportunità lavorative che garantiscono una maggiore stabilità. Il personale afferente a tale categoria registra un tempo medio di permanenza in Azienda non superiore a 12 mesi.

- ASSORBIMENTO RUOLI RICOPERTI DA INCARICHI LIBERO – PROFESSIONALI

Già con il PIAO 2025 – 2027 erano stati individuati ruoli aziendali, ricoperti da incarichi libero professionali, il cui obiettivo era quello di procedere ad un'integrazione all'interno dell'Azienda attraverso l'assunzione.

In particolare, i ruoli che saranno interessati da questa operazione sono:

- Il referente dell'Area Inclusione (36 ore settimanali a tempo indeterminato);
- Lo psicologo dell'Area Inclusione (36 ore settimanali a tempo indeterminato);
- Lo psicologo dell'Area Minori e Famiglia (36 ore settimanali a tempo indeterminato).

Per quanto attiene agli incarichi sopra indicati occorre distinguere:

- Per quanto riguarda il “Referente dell’Area inclusione”, nel mese di dicembre è stata bandita una procedura selettiva che si è conclusa senza la presentazione di alcun candidato per lo svolgimento delle prove selettive;
- Per quanto riguarda lo Psicologo dell’Area Inclusione e lo Psicologo dell’Area Minori e Famiglia, la stabilizzazione risponde all’esigenza dell’Azienda di garantirsi del personale dipendente che ricopre questi ruoli per n. 36 ore settimanali. Il bisogno costante dell’Azienda di queste figure professionali non può essere più garantito attraverso incarichi libero professionali. Queste figure verranno ricoperte a seguito dell’ultimazione delle procedure selettive afferenti alla “*Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un’ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà*” di cui al decreto n. 268 del 7 Agosto 2024, del Capo del DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE facente capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali”. Per evitare eventuali lunghi periodi di assenza di figure professionali (qualora dalla manifestazione di interesse ministeriale non arrivassero le risorse auspiccate), è intenzione di procedere con avviso pubblico per definizione di graduatoria per personale con qualifica di psicologo che verrà utilizzata solo in caso di necessità.
- POTENZIAMENTO DELLA PIANTA ORGANICA ATTRAVERSO PERSONALE DERIVANTE DAL BANDO MINISTERIALE VOLTO AL POTENZIAMENTO DEL PERSONALE DEGLI AMBITI TERRITORIALI

L’Azienda, alla fine del 2024, ha aderito alla “*Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali Sociali di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un’ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà*” di cui al decreto n. 268 del 7 Agosto 2024, del Capo del DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE facente capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali” a seguito della quale, nel corso del 2025, sono state assegnate n. 8 risorse di personale, con diverse qualifiche professionale, tra cui:

- n. 3 Psicologi;
- n. 3 Educatori;
- n. 1 Pedagogista;
- n. 1 istruttore amministrativo

A seguito dell’assegnazione di dette risorse, il Consiglio di Amministrazione dell’Azienda, con verbale n. 5 del 01/04/2025 ha effettuato una modifica della sottosezione 3.3 del PIAO 2025-2027, allo scopo di adeguare la pianta organica dell’Azienda e il programma di fabbisogno del personale.

Le unità di personale sopraindicate verranno incaricate presso le seguenti aree:

A. n. 3 Funzionario Psicologo:

- ✓ 1 Funzionario Psicologo per il Nucleo di Integrazione Lavorativa (NIL);

- ✓ 1 Funzionario Psicologo per l'Area Minori e Famiglia: Servizio Affidi e per U.O. Preventiva;
- ✓ 1 Funzionario Psicologo per l'Area Minori e Famiglia: U.O. Riparativa.

Si precisa che Funzionario Psicologo per il Nucleo di Integrazione Lavorativa (NIL) ed il Funzionario Psicologo per l'Area Minori e Famiglia: Servizio Affidi e per U.O. Preventiva sostituiranno le figure professionali attualmente attive in Azienda attraverso incarico libero professionale.

In attesa di conoscere la data in cui i professionisti individuati attraverso la selezione nazionale, l'Azienda, allo scopo di garantire una continuità del servizio e la sua copertura, ha provveduto a rinnovare, fino alla fine di aprile, gli incarichi ai professionisti attualmente in servizio. In caso di ulteriori ritardi, si valuteranno ulteriori proroghe.

B. n. 3 Funzionari Educatori da assegnare:

- ✓ 1 Servizio Minori e Famiglia;
- ✓ 1 Servizio Inclusione sociale;
- ✓ 1 Servizio Fragilità e Disabilità;

C. n.1 Pedagogista per i Progetti Ufficio di Piano;

D. n. 1 istruttore amministrativo da assegnare all'Area Affari Generali e Legali – Segreteria.

Le risorse in questione, in base alle indicazioni ministeriali, verranno assunte dall'Azienda con contratto di lavoro a tempo determinato, della durata massima di n. 3 anni, interamente finanziato con contributi statali.

Al momento, il Ministero sta ultimando le selezioni, pertanto, si auspica di poter avere le risorse di personale assegnate entro la fine del primo semestre del 2026.

- ATTUAZIONE DELLA RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Nel momento in cui verrà portata a compimento il processo di riorganizzazione aziendale, che condurrà al rafforzamento di alcune aree attraverso anche l'incremento di risorse destinate alle stesse, il personale di Risorsa Sociale Gera d'Adda ASC verrà integrato e potenziato con:

- L'assunzione di n. 1 Funzionario dell'Area di Elevata Qualificazione - Assistente sociale (da destinare al Servizio Minori e Famiglia – U.O. Riparativa);
- assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo da destinare all'Area Affari generali e legali;

- OBIETTIVO PER IL 2026

A conclusione della presente analisi, emerge chiaramente che l'obiettivo dell'Azienda per il 2026 è quello di fidelizzare il personale assunto a tempo determinato, sia con la qualifica di assistente sociale sia il personale amministrativo, attraverso la promozione di selezioni a tempo indeterminato. La tabella sotto riportata rappresenta la dotazione organica aziendale prevista per il 2026.

Le uniche unità di personale che permarranno con contratto a tempo determinato saranno quelle destinate a far fronte ad esigenze temporanee di sostituzione (es. maternità) e quelle assegnate attraverso il bando ministeriale di potenziamento del personale degli ambiti territoriali

DIPENDENTI NR.	TIPOLOGIA	AREE	CONTRATTO	LIVELLO	ORE
1	DIRETTORE	DIRETTORE / FUNZIONARIO	DETERMINATO		
2	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	D2	36
3	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	D2	36
4	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	D1	36
5	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	D1	36
6	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	D1	36
7	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	D1	36
8	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	D1	36
9	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA MINORI	INDETERMINATO	D1	36
10	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SERVIZIO AFFIDI	INDETERMINATO	D1	30
11	FUNZIONARIO	PSICOLOGO - SERVIZIO AFFIDI E U.E PREVENTIVA	DETERMINATO	D1	36
12	FUNZIONARIO	PSICOLOGO - U.O. RIPARATIVA	DETERMINATO	D1	36
13	FUNZIONARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DETERMINATO	D1	36
14	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO - AREA FRAGILITA'	INDETERMINATO	D2	36
15	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA FRAGILITA'	INDETERMINATO	D2	36
16	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA FRAGILITA'	INDETERMINATO	D1	36
17	FUNZIONARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DETERMINATO	D1	36
18	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - PUA	INDETERMINATO	D1	36
19	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO AREA INCLUSIONE	INDETERMINATO	D1	36
20	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA INCLUSIONE	INDETERMINATO	D1	36
21	FUNZIONARIO	PSICOLOGO - AREA INCLUSIONE	DETERMINATO	D1	36
22	FUNZIONARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DETERMINATO	D1	36
23	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO - AREA DISABILITA'	INDETERMINATO	D1	36
24	ASSISTENTE SOCIALE	FUNZIONARIO - AREA SEGRETARIATO	INDETERMINATO	D1	36/27
25	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO POGNANO - FORNOVO SAN GIOVANNI	INDETERMINATO	D1	36
26	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO POGNANO - FORNOVO SAN GIOVANNI	INDETERMINATO	D1	36
27	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO LURANO (24) + PAGAZZANO (6)	INDETERMINATO	D1	36
28	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO CASTEL ROZZONE	INDETERMINATO	D1	18
29	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - CALVENZANO (18)	INDETERMINATO	D1	36
	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE CANONICA	INDETERMINATO	D1	
30	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - CALVENZANO (18)	INDETERMINATO	D1	36
	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE CANONICA	INDETERMINATO	D1	
31	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - AREA INCLUSIONE (10) E SEGRETARIATO SOCIALE MOZZANICA (26)	INDETERMINATO	D1	36
32	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO FARA GERA D'ADDA	INDETERMINATO	D1	
33	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO ARZAGO + SPIRANO	INDETERMINATO	D1	36
34	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE - SEGRETARIATO CASIRATE	INDETERMINATO	D1	36
35	FUNZIONARIO	RESPONSABILE UDP	INDETERMINATO	D1	36
36	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO UDP	DETERMINATO	C1	36
37	FUNZIONARIO	PEDAGOGISTA	DETERMINATO	D1	36
38	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	INDETERMINATO	D1	36
39	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO - AREA AFFARI GENERALI	INDETERMINATO	D1	36
40	COLLABORATORE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - CAT. PROTETTA	INDETERMINATO	B3	19
41	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PERSONALE (20) + SEGRETARIATO POGNANO (4) + LURANO (8) + CASTEL ROZZONE (4)	INDETERMINATO	C1	36
42	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - AREA DISABILITA' + AREA FRAGILITA'	INDETERMINATO	C1	36
43	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - SPORTELLO SOCIALE COMUNALE / SEGRETERIA	INDETERMINATO	C1	36
44	ISTRUTTORE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - SEGRETERIA	DETERMINATO	D1	36
45	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - AREA MINORI + AREA INCLUSIONE	INDETERMINATO	C1	36
46	FUNZIONARIO	FUNZIONARIO - CONTABILITA'	INDETERMINATO	D1	36
47	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILITA'	INDETERMINATO	C1	36
48	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	INDETERMINATO	C1	36
49	COLLABORATORE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - CAT. PROTETTA	INDETERMINATO	B3	19

La Dotazione organica per l'anno 2026 verrà integrata dal seguente personale con incarichi libero professionali:

LIBERI PROFESSIONISTI 2026	N. DI ORE	
EDUCATORE AREA MINORI PREVENTIVA + SERVIZIO AFFIDI	24	FINO AL 31/05/2026
EDUCATORE AREA MINORI - PROGETTO CARE LEAVERS + COMUNITA'	24	FINO AL 30/06/2026
EDUCATORE AREA MINORI - PROGETTO CARE LEAVERS	24	FINO AL 30/06/2026
EDUCATORE AREA MINORI - P.I.P.P.I.	20	FINO AL 31/03/2026
EDUCATORE AREA INCLUSIONE	24	
REFERENTE AREA INCLUSIONE	24	FINO AL 31/03/2026
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AGRICOLTURA SOCIALE	24	FINO AL 07/05/2026
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AGRICOLTURA SOCIALE	24	FINO AL 18/07/2026
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AGROALIMENTARE ABF - BCC	24	FINO AL 31/12/2026
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG ADI	24	FINO AL 31/12/2026
PSICOLOGO AREA INCLUSIONE	24	FINO AL 30/04/2026
REFERENTE AGENZIA PER L'ABITARE	20	FINO AL 09/06/2027
PSICOLOGO PRG SPORTELLO SPIRANO - SERVIZIO AFFIDI	12	FINO AL 31/03/2026
PSICOLOGO PRG SPORTELLO SPIRANO	20	FINO AL 31/12/2026

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2026-2028

Il piano triennale del fabbisogno del personale è un documento programmatico di fondamentale importanza in quanto finalizzato al miglioramento della qualità del lavoro e delle attività svolte dall'Azienda.

Di seguito il Piano triennale del Fabbisogno di Personale approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda in data 29 gennaio 2026.

In sintesi, per il triennio 2026-2028 è previsto il seguente fabbisogno di personale:

RUOLO	TIPOLOGIA CONTRATTO	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	DIFFERENZA 2025/2026	ANNO 2027	ANNO 2028
DIRETTORE	DETERMINATO	1	1	1	0	1	1
FUNZIONARIO CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	INDETERMINATO	1	5	5	0	5	5
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	INDETERMINATO	3	4	4	0	4	4
FUNZIONARIO PSICOLOGO	DETERMINATO	0	0	3	3	3	3
FUNZIONARIO EDUCATORE	DETERMINATO	0	0	3	3	3	3
FUNZIONARIO PEDAGOGISTA	DETERMINATO	0	0	1	1	1	1
ISTRUTTORE	INDETERMINATO	2	3	7	4	7	7
	DETERMINATO	6	3	1	-2	1	1
COLLABORATORE	INDETERMINATO	1	1	1	0	1	1
FUNZIONARIO - ASSISTENTE SOCIALE	INDETERMINATO	16	18	21	3	21	21
	DETERMINATO	8	9	3	-6	3	0
Totale complessivo	Totale complessivo	38	44	50	6	50	47

LIBERI PROFESSIONISTI

ORE SETTIMANALI

RUOLO	TIPOLOGIA CONTRATTO	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	DIFFERENZA 2025/2026	ANNO 2027	ANNO 2028
PSICOLOGO AREA MINORI	LIBERO PROFESSIONISTI	22	0	0	+0	0	0
EDUCATORE AREA MINORI U.O PREVENTIVA - AFFIDI	LIBERO PROFESSIONISTI	24	24	24	+0	24	24
EDUCATORE AREA MINORI CARELEAVERS	LIBERO PROFESSIONISTI	24	24	24	+0	24	24
EDUCATORE AREA MINORI CARELEAVERS	LIBERO PROFESSIONISTI	0	24	24	+0	24	24
EDUCATORE AREA MINORI P.I.P.P.I.	LIBERO PROFESSIONISTI	24	24	0	-24	0	0
EDUCATORE AREA MINORI P.I.P.P.I.	LIBERO PROFESSIONISTI	0	24	0	-24	0	0
EDUCATORE AREA MINORI P.I.P.P.I.	LIBERO PROFESSIONISTI	0	20	20	+0	20	20
REFERENTE AREA INCLUSIONE	LIBERO PROFESSIONISTI	24	0	0	+0	0	0
EDUCATORE AREA INCLUSIONE	LIBERO PROFESSIONISTI	24	24	24	+0	24	24
PSICOLOGO AREA INCLUSIONE	LIBERO PROFESSIONISTI	26	0	0	+0	0	0
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AGRICOLTURA SOCIALE	LIBERO PROFESSIONISTI	24	24	24	+0	24	24
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AGRICOLTURA SOCIALE	LIBERO PROFESSIONISTI	24	24	24	+0	24	24
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG AFB - BCC	LIBERO PROFESSIONISTI	0	24	24	+0	24	24
EDUCATORE PROFESSIONALE AREA INCLUSIONE - PRG ADI	LIBERO PROFESSIONISTI	0	24	24	+0	24	24
REFERENTE AGENZIA PER L'ABITARE	LIBERO PROFESSIONISTI	20	20	20	+0	20	20
PSICOLOGO PRG SPORTELLO SPIRANO	LIBERO PROFESSIONISTI	2	2	2	+0	2	2
PSICOLOGO PRG SPORTELLO SPIRANO	LIBERO PROFESSIONISTI	20	20	20	+0	20	20
Totale complessivo	Totale complessivo	258	302	254	-48	254	254

Formazione del personale

Il programma formativo previsto per l'anno 2026 è ricco di novità.

Anche quest'anno si è verificato un turn-over di personale piuttosto significativo che ha riguardato non soltanto il personale con qualifica di Assistente Sociale ma anche quello afferente all'area amministrativa.

Obiettivo preminente del piano formativo per l'anno 2026 è quello di porre tutto il personale neo-assunto nella condizione di poter lavorare con i gestionali in uso dall'Azienda, pertanto, periodicamente, in occasione dell'inserimento di nuove risorse, si rende necessario organizzare corsi di formazione di questa tipologia.

In merito all'Area Affari Generali e Legali è necessario procedere con una formazione specifica in materia di Trasparenza e Anticorruzione, formazione che dovrà essere estesa a tutto il personale afferente all'Area.

In aggiunta, prosegue il percorso di Supervisione, intrapreso già nel 2023, che coinvolge non soltanto il personale con la qualifica di Assistente sociale ma prevede anche incontri multidisciplinari in cui vengono coinvolte anche altre professionalità presenti qui in Azienda.

Tale programma ha come obiettivo quello di tutelare tale figura professionale da situazioni di burn-out legate al contesto lavorativo. Tale percorso verrà finanziato con parte dei fondi del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) di cui è assegnataria l’Azienda.

AREA	CORSO	AGENZIA FORMATIVA	PARTECIPANTI	RISORSE
AFFARI GENERALI	Formazione Sicurezza ai sensi del D.lgs 81/2008 - formazione generale + formazione rischio specifico	OPERATORE DA INDIVIDUARE	Dipendenti Neo - assunti dell'azienda che non siano già in possesso dei relativi attestati in corso di validità	Risorse interne all'Azienda
AFFARI GENERALI	Aggiornamento Formazione Sicurezza ai sensi del D.lgs 81/2008 -	OPERATORE DA INDIVIDUARE	Dipendenti che hanno in scadenza il quinquennio di formazione entro l'anno 2026.	Risorse interne all'Azienda
AFFARI GENERALI	Tecniche di redazione degli atti amministrativi	PERSONALE INTERNO ALL'AZIENDA	Il personale con la qualifica di Responsabile, coordinatore di servizio e istruttore amministrativo a supporto delle aree.	Risorse interne all'Azienda
AFFARI GENERALI	Formazione utilizzo gestionale URBI	PA DIGITALE	Personale amministrativo neo- assunto	Risorse interne all'Azienda
AFFARI GENERALI	Formazione Utilizzo URBI - Modulo Istanze Online	PA DIGITALE	Tutto il personale dell'Azienda	Risorse interne all'Azienda
AFFARI GENERALI	Formazione in materia di Trasparenza d.lgs 33/2013 e aggiornamento in materia di anticorruzione Formazione in merito al nuovo Codice etico e di comportamento aziendale	PERSONALE INTERNO ALL'AZIENDA	Tutto il personale afferente all'area affari generali	Risorse interne all'Azienda
AFFARI GENERALI	Formazione in materia di codice dei contratti d.lgs 36/2023	OPERATORE DA INDIVIDUARE	Tutto il personale afferente all'area affari generali	Risorse interne all'Azienda
UFFICIO CONTABILITA'	Formazione gestionale Zucchetti	ZUCCHETTI	Referente e personale amministrativo Ufficio contabilità	Risorse interne all'Azienda
AREA MINORI E FAMIGLIA	Formazione Pippi	Agenzia formativa	Dott.ssa Anna Arrigoni, Dott.ssa Daniela Cremonesi e tutti gli operatori aderenti al programma	Fondo PNRR

AREA SVILUPPO AUTONOMIE PERSONALI DEGLI ADULTI	Supervisione professionale	Agenzia formativa	Gruppo integrato formato da operatori sociali e socio - sanitari per prassi operative legate alle prese in carico delle dimissioni protette.	Fondo PNRR
AREA SVILUPPO AUTONOMIE PERSONALI DEGLI ADULTI	Formazione Provinciale Network Integrati per il Caregiver	ATS BERGAMO	Assistenti sociali del Servizio Fragilità e quelle dei comuni	Fondo ATS
AREA SVILUPPO AUTONOMIE PERSONALI DEGLI ADULTI	Formazione sulle nuove linee operative AMBITO/COMUNI/ATS E ASST che saranno approvate sui PUA/PAD ed EVM	ATS BERGAMO	Assistenti sociali del Servizio Fragilità e pua	Fondo ATS
AREA SVILUPPO AUTONOMIE PERSONALI DEGLI ADULTI	"RIFORMA DEL PROGETTO DI VITA"- Decreto Legislativo 62/2024 e sperimentazione sul territorio Bergamasco;	ATS BERGAMO	Personale afferente al servizio Fragilità e Disabilità	Fondo ATS
AREA SVILUPPO AUTONOMIE PERSONALI DEGLI ADULTI	Corso educatore di Plesso	ERICKSON	Assistenti sociali, educatori e insegnanti	da definire
SEGRETRIATO SOCIALE	Coordinamento tecnico Assistenti Sociali	Dott. Andrea Rota	Assistenti sociali operative presso i Comuni Soci.	Risorse interne all'Azienda
SEGRETRIATO SOCIALE	Equipe Assistenti Sociali comunali	Dott. Andrea Rota	Assistenti sociali operative presso i Comuni Soci.	Risorse interne all'Azienda
SEGRETRIATO SOCIALE	Cartella Sociale informatizzata	Dott. Andrea Rota	Tutte le Assistenti Sociali dell'Azienda	Risorse interne all'Azienda
FORMAZIONE PER TUTTE LE AREE AZIENDALI	Supervisione professionale	Agenzia formativa	Tutto il personale assistente sociale. Sono previsti incontri multidisciplinari.	Fondi PNRR

ALLEGATI:

A) PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2026-2028

Treviglio, 26 Gennaio 2026