

COMUNE DI BORGOSESIA
PROVINCIA DI VERCELLI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE

2024 - 2026

(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)

INDICE

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
SOTTO SEZIONE 2.1 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	7
SOTTO SEZIONE 2.2 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	7
SOTTO SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	7
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	8
SOTTO SEZIONE 3.1 -STRUTTURA ORGANIZZATIVA	8
3.1.1 Modello Organizzativo	8
3.1.2 Organigramma	8
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative	9
SOTTO SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	9
SOTTO SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	10
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	18

PREMESSA

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, il cosiddetto “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In particolare, l'art.6 del decreto legge n.80/21 stabilisce che *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, con più di cinquanta dipendenti, adottano il Piano integrato di attività e organizzazione”*.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione 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.

Si stabilisce quindi di riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: valore pubblico, performance, anticorruzione e risorse umane.

Altri passaggi fondamentali nella definizione del PIAO sono stati il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre e ufficialmente in vigore il 22 settembre, che ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, nonché il DPR 81/2022 del 24/06/2022, entrato in vigore il 15/07/2022, in cui si individuano gli adempimenti assorbiti dal PIAO, ovvero:

- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP);
- Piano della Formazione.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- 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.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
 - a) Valore pubblico
 - b) Performance
 - c) Rischi corruttivi e trasparenza;
- Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
 - a) struttura organizzativa
 - b) organizzazione del lavoro agile
 - c) piano triennale dei fabbisogni;

- Sezione 4 - Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

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).

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 agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e al 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il D.L. 80 del 9/6/2021 fissa il termine per l'approvazione del PIAO al 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia l'art. 8, comma 2, del D.M. n. 132/2022 prevede che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione di bilanci. In base al tenore letterale della norma, il suddetto differimento risulta pertanto correlato al termine di approvazione dei bilanci (l'inciso recita testualmente: "il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto, è differito di trenta giorni successivo a quello di approvazione dei bilanci") e non alla data di approvazione del bilancio nel singolo Ente, per cui, in considerazione del differimento al 15/03/2024 del termine di approvazione del bilancio 2024-2026 (decreto Ministro dell'Interno del 22/12/2023), il termine per l'approvazione del PIAO deve ritenersi prorogato al 14/04/2024.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'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.

Il Comune di Borgosesia alla data del 01/01/2024 ha una dotazione inferiore ai 50 dipendenti e precisamente 46 (45 dipendenti a tempo indeterminato e 1 dipendente a tempo determinato).

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI BORGOSIESIA
INDIRIZZO	BORGOSIESIA - PIAZZA MARTIRI N. 1
SINDACO	BONACCIO FABRIZIO
PARTITA IVA	00210430021
CODICE FISCALE	00210430021
CODICE ISTAT	2016
PEC	protocollo.borgosesia@cert.ruparpiemonte.it
SITO ISTITUZIONALE	http://www.comune.borgosesia.vc.it/
ABITANTI (al 31/12/2023)	12094
DIPENDENTI (al 31/12/2023)	47

Borgosesia è la cittadina più popolosa della Valsesia e, con suoi circa 12500 abitanti, è il secondo centro della provincia di Vercelli.

Situata nel contesto di un territorio collinare all'ingresso della Valsesia, a 354 metri d'altitudine, la cittadina è immersa in una rigogliosa natura boschiva e la sua morfologia è suddivisa in tante frazioni, godibili dagli amanti del trekking e mountain bike, disposte intorno a un centro.

La parola "Borgo" (Burgus, in latino - Burg, in lingua walser), indica il "centro rurale fortificato" abitato dal popolo, in contrapposizione al castrum o castellum, dimora del signore mentre "Sesia" è in riferimento al fiume Sesia che scorre attraverso la cittadina.

Fondata nel 14 a.C. da popolazioni native, è stata ribattezzata Seso dai latini ed ha assunto vari nominativi nel tempo (es. Borgofranco) fino all'odierna Borgosesia. Posseduta nel periodo medioevale dai duchi di Biandrate, ha subito il dominio spagnolo e l'onta della peste nera nel 1600. Borgosesia viene ricordata per essere la città in cui il partigiano Cino Moscatelli, una delle figure di spicco della resistenza partigiana a livello nazionale iniziò la sua attività, ingaggiando terribili scontri contro le forze naziste anche in prossimità della città (numerose i monumenti ai giustiziati nei boschi limitrofi). Particolare rilevanza storica possiedono la chiesa di San Grato (Stile Tardo-Medioevale) e il santuario di Sant'Anna (Stile Barocco).

Borgosesia si presenta oggi come una realtà dinamica nel rispetto delle secolari tradizioni. La città è collocata a cavallo tra due importanti distretti industriali: quello laniero, che ha il proprio centro in Biella, e quello della rubinetteria e del valvolame, tipico della adiacente zona del Cusio. In entrambi questi settori trovano collocazione a Borgosesia alcune importanti aziende, a cui si affiancano numerose piccole e medie imprese dell'indotto.

Molto rilevante per l'economia locale è il settore del commercio: il cuore della città si presenta come un "centro commerciale a cielo aperto", costellato da tanti piccoli negozi di qualità, che costituiscono un grande elemento di richiamo anche per i paesi limitrofi. Ampia l'offerta merceologica, dell'abbigliamento e alimentare, quest'ultima caratterizzata da specialità locali, in primis i formaggi di montagna.

Tra i simboli di Borgosesia, la grande piazza centrale, dove nel 2019 è stata realizzata la fontana dedicata al Generale Dalla Chiesa ed alla moglie Emanuela Setti Carraro, nativa di Borgosesia. Il monumento, inclusivo e significativo come simbolo di lotta contro tutte le mafie, è oggi il fulcro ideale intorno al quale ruota la vita della città, che ha nella grande piazza centrale una sorta di punto focale, a due passi dal Comune, dalle Scuole e dalla Chiesa parrocchiale, accanto alla quale svetta il campanile costruito nel 1680 con pietre del Sesia, che con i suoi 51 metri di altezza è il secondo di tutta la Valle.

A pochi metri dalla piazza, si trova il Museo Archeologico e Paleontologico Carlo Conti, inaugurato nel 2007 e dedicato allo scultore Carlo Conti. Al suo interno è conservato materiale paleontologico derivante dagli scavi sul Monte Fenera, montagna dalla classica forma a panettone, sito archeologico di grande rilievo in quanto sede di ritrovamenti importantissimi, i più recenti dei quali (effettuati dai ricercatori dell'Università di Ferrara) sono parti del cranio di Uomo di Neanderthal, reperti unici nel nord Italia. All'ingresso del Museo si viene accolti dal grande scheletro dell'*Ursus Spaeleus*, simbolo del museo stesso e della fauna arcaica del Monte Fenera. Notevoli anche i numerosi reperti legati all'antropologia locale.

Vicino al centro, lambito dalle acque cristalline del fiume Sesia, troviamo il verdissimo e suggestivo Parco Magni, i cui spazi sono molto amati dai borgosesiani ma anche dai visitatori. Per gli amanti del e-bike, molto gettonata sulle divertenti strade valesiane, è presente anche una panchina tecnologica munita di prese per ricaricare le bici elettriche in tutta sicurezza, concedendosi nel frattempo una passeggiata per le vie dello shopping.

Descrizione		2020	2021	2022	2023
Popolazione residente al 31/12		12.338	12.260	12.124	12.094
di cui popolazione straniera		869	884	911	949
Descrizione		2020	2021	2022	2023
nati nell'anno		61	56	51	52
deceduti nell'anno		231	225	209	183
immigrati		385	440	418	431
emigrati		350	349	375	330
Popolazione per fasce d'età ISTAT		2020	2021	2022	2023
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	470	437	409	407
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	768	746	737	704
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	1.578	1.605	1.566	1.626
Popolazione in età adulta	30-65 anni	5.942	5.915	5.852	5.816
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	3.580	3.557	3.560	3.541
Popolazione per fasce d'età Stakeholders		2020	2021	2022	2023
Prima infanzia	0-3 anni	245	242	212	206
Utenza scolastica	4-13 anni	882	859	825	807
Minori	0-18 anni	1.658	1.630	1.565	1.541
Giovani	15-25 anni	1.145	1.164	1.164	1.204

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - VALORE PUBBLICO

La sezione “valore pubblico” non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Si rimanda pertanto alla Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 29 del 01/12/2023.

2.2 - PERFORMANCE

La sezione “Performance” non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il piano delle Performance per l’anno 2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 08.04.2024.

2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune di Borgosesia, a partire dall’anno 2018 e fino all’anno 2022, ha annualmente approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

A partire dall’anno 2023, il legislatore ha stabilito che le misure di prevenzione e contrasto della corruzione siano programmate nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO (contenuta nella sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, art. 3 del DM 132/2022) e che tale sottosezione deve essere predisposta dal RPCT.

Il Comune di Borgosesia ha approvato pertanto il PNA 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n.29 del 31.03.2023 ad oggetto “Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 ai sensi dell’art.6 del D.L. n.80/2021 convertito con modificazioni in Legge n.113/2021”.

Il paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 (confermato successivamente dal Comunicato ANAC del 10 gennaio 2024) ha stabilito, per le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, la possibilità di confermare, dopo la prima adozione del 2023 per le successive due annualità, i contenuti della sottosezione con un provvedimento dell’organo di indirizzo. Tali amministrazioni non sono obbligate a ripetere ogni anno il procedimento di formulazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

L’aggiornamento nel triennio di vigenza di tale sottosezione 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.

Nel corrente anno la mappatura dei processi non richiede aggiornamento per l’assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici. Inoltre si sottolinea che non sono pervenute proposte e/o segnalazioni in seguito alla consultazione pubblica affissa “virtualmente” sul sito istituzionale dell’ente dal 16.01.2024 al 29.01.2024.

Si conferma, quindi, la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza approvata con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 31.03.2023.

Nell’**Allegato 1**) viene aggiornata la sezione trasparenza, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, con il relativo piano elaborato in base all’ultimo aggiornamento effettuato da ANAC.

SEZIONE 3 - CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 - Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con decreto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Servizi compete ai Responsabili dei Servizi che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 94 del 21.07.2008 e s.m.i.) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Servizi.

L'ultima modifica a tale organizzazione dei servizi è stata apportata con deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 23.01.2023.

Inoltre con deliberazione di Giunta Comunale n.49 del 08.04.2024 è stato approvato il catalogo dei profili professionali in attuazione al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 ad integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS).

3.1.2 - Organigramma

Nell'**Allegato 2)** viene riportato l'attuale Organigramma dell'Ente che recepisce i seguenti provvedimenti:

- Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.94 del 21.07.2008 e s.m.i.;
- Deliberazione di Giunta Comunale n.47 del 28.03.2022 con quale venivano riuniti il Servizio IX (Lavori Pubblici) e il Servizio X (Manutenzione beni patrimoniali e demaniali);
- Deliberazione di Giunta Comunale n.66 del 02.05.2022 con la quale venivano unificati il Servizio V (Tributi, Patrimonio) e il Servizio VI (Programmazione, Bilancio, economato e personale economico) mantenendo la denominazione Servizio V;
- Deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 23.01.2023 con la quale venivano riuniti:
 - il Servizio I (Segreteria Generale, Contratti, Personale parte giuridica, protocollo, istruzione, cultura) e il Servizio IV (Servizi Sociali e Asilo);
 - il Servizio III (Servizi demografici, statistici) e il Servizio VII (Sport, CED e Tempo Libero).

3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale al 01.01.2024			
Centro di Responsabilità	N° P.O.	N° Dipendenti	%
Servizio I e Servizio IV	1	6	15,22%
Servizio II	1	7	17,39%
Servizio III e Servizio VII	1	6	15,22%
Servizio V	1	9	21,74%
Servizio VIII	1	3	8,69%
Servizio IX e Servizio X	1	9	21,74%

3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La stagione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ha preso avvio con la Legge n. 124 del 2015 recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, il cui art. 14 prevedeva che le amministrazioni pubbliche adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La successiva Legge n.81 del 22 maggio 2017 disciplina, al capo II, il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, rappresentando ad oggi la base normativa di riferimento in materia, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato. Nei primi mesi del 2020, tra le misure più significative per fronteggiare l'emergenza da Covid19, si evidenzia la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, fatta eccezione per l'esecuzione di quelle attività ritenute dalle amministrazioni indifferibili e implicanti la necessaria presenza del lavoratore nella sede di lavoro, nonché prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla sopra citata Legge 81/2017 (Art. 87 commi 1 e 2 del D.L. n.18 del 17 marzo 2020 e s.m.i.).

In poco tempo, gli enti hanno quindi dovuto riprogettare e implementare strumentazioni e modelli organizzativi per consentire di lavorare a distanza, al fine di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro e mettere in atto misure di contrasto all'emergenza epidemiologica compatibili con la tutela dei lavoratori.

In seguito, con l'evolversi della situazione pandemica e del relativo quadro normativo, con particolare riferimento alla riapertura dei servizi, al rientro in sicurezza e alla tutela dei lavoratori cosiddetti “fragili”, l'applicazione del lavoro agile nel Comune di Borgosesia si è adeguata alle disposizioni normative intervenute (art.1 del D.L. n.56 del 30 aprile 2021), fino all'adozione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, in base al quale, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza e cessa la possibilità della prestazione lavorativa in modalità agile in assenza degli accordi individuali.

Attualmente nessun dipendente svolge l'attività a distanza in quanto si ritiene che tale modalità di attuazione di lavoro, dato il numero limitato di personale, non permetta di conseguire un miglioramento dei servizi pubblici e garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza.

L'Ente, vista l'attuale dotazione organica e l'organizzazione dell'attività lavorativa, ritiene al momento di non regolamentare il lavoro in modalità agile e pertanto l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Borgosesia, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Borgosesia, collocandosi nella fascia demografica tra 10000 e 59999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27%), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2024 un incremento della spesa del personale pari al **22%**.

SPESE DI PERSONALE (come da Allegato A2 Spese di personale DM)	
	2022
-U.1.01.00.00.000	1.775.933,87
-U1.03.02.12.001	
-U1.03.02.12.002	
-U1.03.02.12.003	
-U1.03.02.12.999	33.216,63
TOTALE	1.809.150,50

ENTRATE CORRENTI E FCDE (come da DM 17.03.2020)			
	2020	2021	2022
Titolo 1	8.231.864,48	9.198.916,98	9.371.216,05
Titolo 2	1.113.122,25	545.627,49	620.632,90
Titolo 3	1.364.885,18	1.816.550,86	1.932.538,16
TOTALE ENTRATE	10.709.871,91	11.561.095,33	11.924.387,11
DENOMINATORE (MEDIA)			11.395.451,45
FCDE (ASSESTATO) 2022			287.000,00
			11.111.451,45

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE	
	2022
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.809.150,50
Denominatore (Entrate Correnti)	11.111.451,45
Percentuale	16,28%

Si rileva altresì che sulla base dei dati del consuntivo 2023, il quale alla data attuale non risulta ancora ufficialmente approvato dal consiglio comunale, ma adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.45 del 25.03.2024, l'Ente evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE	
	2023
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.718.963,12
Denominatore (Entrate Correnti)	11.315.699,95
Percentuale	15,19%

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 2				
			2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1	
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	
Numeratore (Spesa Personale 2022)	1.809.150,50
Denominatore (Entrate Correnti)	11.111.451,45
Percentuale Tabella 1	27,00%
Valore massimo incrementale teorico (valore frazione)	1.190.941,39
TOTALE TABELLA 1	3.000.091,89
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	
Spese di personale 2018	1.779.218,27
Percentuale di Tabella 2	22%
Valore massimo teorico	391.428,02
TOTALE TABELLA 2 - Limite Spesa di Personale	2.170.646,29

FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	391.428,02
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO 2024	
Stanziamento corrente di spesa di personale (anno 2024)	2.004.425,00

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per l'anno 2024 che al momento interessano 2 dipendenti:

Figura	Data cessazione (ultimo giorno di lavoro presunto)
n.1 Operatore amministrativo esperto	31/03/2024
n.1 Istruttore amministrativo-contabile	31/07/2024

Inoltre il riepilogo delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2023 sono le seguenti:

Figura	Data cessazione
n.1 Funzionario amministrativo	31/01/2023
n.1 Istruttore amministrativo-contabile	05/08/2023
n.1 Istruttore di polizia locale	31/10/2023
n.1 Operatore amministrativo esperto	31/12/2023

Considerato che l'art. 5 comma 2 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede "2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni del quinquennio antecedente il 2020	€ 95.539,41
---	--------------------

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni del periodo 2020-2023 (Saldo tra le cessazione e le assunzioni intervenute sino alla data odierna)	€ 3.693,16
---	-------------------

Vi sono poi ulteriori possibilità destinate specificatamente ad eventuali progressioni in deroga ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2021 pari ad € 7.016,41.

DIMOSTRAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2025 E 2026

Il DPCM 17/03/2020 terminerà i suoi effetti al 31.12.2024 per i comuni "virtuosi" di cui all'art. 4 del medesimo. Il DPCM stesso per i soli comuni di cui all'art. 6 (in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3), definisce che a decorrere dal 2025, applicheranno un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Dato atto che, al momento il Comune di Borgosesia non si trova sulla base dell'ultimo consuntivo approvato e delle previsioni relative al bilancio 2023 e 2024, nelle condizioni di cui all'art. 6 ma nelle condizioni dei comuni "virtuosi" di cui all'art. 2 e, non essendoci nel decreto richiamato norme che si applicheranno ai comuni "virtuosi" a partire dal 2025, si ritiene che nel 2025 si applicherà la seguente normativa:

- art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019.

Pertanto, le cessazioni di personale che avverranno nel 2024, non sostituite nel corso del medesimo anno, potranno essere utilizzate nel 2025. A cascata le cessazioni di personale che avverranno nel 2025, potranno essere utilizzate nel 2026. Con la possibilità di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	n. 2 Istruttori di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio II	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 70.540,02 annui complessivi (con utilizzo facoltà del DM 17 marzo 2020)
2024	n. 1 Operatore amministrativo esperto a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio II	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 29.779,36 annui complessivi (con utilizzo resti del personale cessato)
2024	n. 1 Operatore amministrativo esperto a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio VII	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 29.779,36 annui complessivi (con utilizzo facoltà del DM 17 marzo 2020)
2024	n. 1 Istruttore amministrativo contabile a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio V Ragioneria	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 33.396,33 annui complessivi (con utilizzo resti del personale cessato)
2024	n. 1 Istruttore tecnico a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio V Tributi e Patrimonio	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 33.486,09 annui complessivi (con utilizzo facoltà del DM 17 marzo 2020)

2024	Sostituzione di personale che cesserà durante l'anno		
2025	Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020		
2026	Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020		

PROGRESSIONI VERTICALI

Con la modifica al comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, operata dall'art. 3 del D.L. 80/2021, il ricorso alle progressioni verticali è stato fortemente ampliato. Il legislatore "scommette" sulla valorizzazione del personale pubblico, consentendo un percorso di crescita professionale come strumento di efficienza e funzionalità della PA. Possono essere pianificate due tipologie di progressione verticale: in "deroga" e "ordinaria".

Per le progressioni verticali "ordinarie" viene superato il vincolo concorsuale in favore della procedura comparativa e viene previsto che le progressioni tra le aree possono essere attivate nel tetto massimo del 50% dei posti che l'ente programma di coprire senza quindi il calcolo del tetto all'interno delle singole aree.

Per le progressioni verticali "in deroga" viene superato il vincolo concorsuale in favore della procedura comparativa e viene previsto che le progressioni tra le aree possono essere attivate ai sensi dell'art.13, commi 6, 8 del CCNL e finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL, anche in base al recente parere ARAN CFL209.

Tali risorse ammontano ad € 7.016,41.

Sono previste la seguente progressione verticali "in deroga" per l'anno 2024:

2024	n. 1 Funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio I	Progressione verticale tra AREE in base alla disciplina transitoria di cui all' art. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO 0,55% MONTE SALARI 2018	€ 1.978,42 annui complessivi Differenza tra area operatori esperti e istruttori (con utilizzo 0,55% monte salari 2018)
2024	n. 1 Funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio IX	Progressione verticale tra AREE in base alla disciplina transitoria di cui all' art. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO 0,55% MONTE SALARI 2018	€ 1.978,42 annui complessivi Differenza tra area operatori esperti e istruttori (con utilizzo 0,55% monte salari 2018)

IL PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 DL 78/2010 pari a € **200.800,97**.

Il 01.03.2023 ha preso servizio presso l'Ente n.1 istruttore a tempo determinato assunto in Staff presso la segreteria del Sindaco il cui costo a carico del Comune per l'esercizio 2024 è pari ad € 33.396,33.

Il Comune di Borgosesia non prevede al momento il ricorso a ulteriori forme di lavoro flessibile per l'anno 2024.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		

DOTAZIONE ORGANICA

A seguito dell'attuazione del piano delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato, la dotazione organica del Comune di Borgosesia è la seguente:

Area	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N posti Vacanti
Operatore	Operatore tecnico	1	1	0
Operatore Esperto	Operatore Esperto	13	11	2
Istruttore	Istruttori amministrativi/contabili - Istruttori Agenti P.L. - Istruttori tecnici	28	24	4
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo, Funzionario Polizia Locale, Funzionario tecnico, Funzionario contabile, Funzionario Socio-assistenziale	8	6	2
Totali		50	42	8

Il costo della dotazione organica, derivante dalla somma del costo del personale attualmente in servizio e dal costo delle assunzioni previste per il 2024, è pari ad € 2.199.983,44 di cui € 1.657.631,49.

Considerando che il limite 2011/2013 ammonta ad € 2.016.186,73, le azioni assunzionali introdotte dal presente documento rispettano i limiti di contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 e pertanto l'Ente può procedere con le assunzioni programmate (art. 1 comma 557 della Legge 296/2006).

Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro 2.016.186,73
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 1.657.631,49

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2024.

Il Piano delle azioni positive 2022-2024, attualmente in vigore, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.67 del 27.04.2022.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale annuale n. 8 del 11.04.2024.

Con lettera protocollo n.9749/2024 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

I dati di spesa del presente piano triennale di fabbisogno del personale, suddivisi per anno, sono contenuti negli allegati documenti **(Allegato A, B, C, D, E)**.

Pertanto nulla osta all'Ente di provvedere all'attuazione del presente piano, considerando inoltre che sono stati osservati anche i seguenti ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- non essere in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, e pertanto non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- rispetto dei vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per flessibile;
- adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150)
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- rideterminazione della dotazione organica, nonché approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6 del D. Lgs. 165/2001);
- rispetto degli equilibri di bilancio pluriennale in merito alla spesa di personale prevista per gli anni 2024/2025/2026 derivante dal piano del fabbisogno.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 “Monitoraggio”. Tuttavia è opportuno prevedere un’attività di monitoraggio del PIAO che, di fatto, già viene svolta dall’Ente alla luce delle disposizioni normative e regolamentari vigenti, ed in particolare:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto attiene alla sottosezione “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’art. 14 del D.Lgs. n.150/2009 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell’art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000, relativamente alla sezione “Organizzazione e capitale umano”.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Generale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO;
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO;
- l’OIV/Nucleo di valutazione

È costituita all’interno dell’organizzazione dell’Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie sezioni), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell’ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.