



# *Comune di Borgo Mantovano*

*Provincia di Mantova*

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026**

*(art.6, cc.1-4,D.L. 9 giugno 2021,n. 80)*

*Approvato con deliberazione G.C. N. 39 DEL 08.04.2024*

## Sommario

|  |  |
|--|--|
| Premessa   | 3  |
| Riferimenti normativi  | 3  |
| SEZIONE 1  | 5  |
| SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE   | 5  |
| SEZIONE2   | 6  |
| VALORE PUBBLICO,PERFORMANCEEANTICORRUZIONE   | 6  |
| 2 .1 Valore Pubblico   | 6  |
| 2 .2 Performance   | 6  |
| 2 .3 Rischi corruttivi e trasparenza   | 6  |
| SEZIONE 3  | 8  |
| ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO  | 8  |
| 3.1 Struttura Organizzativa  | 8  |
| 3.1 .1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere                               | 12   |
| 3.1 .2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale                                | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |
| 3.1 .3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria                             | 12   |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile  | 13   |
| 3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale | 13   |
| 3.3Piano triennale dei fabbisogni di personale   | 14   |
| 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente. | 14   |
| SEZIONE 4  | 20   |
| MONITORAGGIO   | 20   |

## Premessa

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

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

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

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

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)
- e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipart. Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento, sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 (definizione del contenuto del PIAO).

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

- a. autorizzazione/concessione;
- b. contratti pubblici;
- c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d. concorsi e prove selettive;

e. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026

### SEZIONE 1

#### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

|  |   |
|--|---|
| <b>Comune di</b>                       | BORGO MANTOVANO   |
| <b>Indirizzo</b>                       | Via dei Poeti 3 - 46036 Borgo Mantovano (MN)  |
| <b>Recapito telefonico</b>             | +39 0386 46001  |
| <b>Indirizzo sito internet</b>         | <a href="https://www.comune.borgomantovano.mn.it/">https://www.comune.borgomantovano.mn.it/</a> |
| <b>e-mail</b>                          | protocollo@comune.borgomantovano.mn.it  |
| <b>PEC</b>                             | protocollo@pec.comune.borgomantovano.mn.it  |
| <b>Codice fiscale/ Partita IVA</b>     | 02540250202   |
| <b>Sindaco</b>                         | Alberto Borsari   |
| <b>Numero dipendenti al 31.12.2023</b> | 26  |
| <b>Numero abitanti al 31.12.2023</b>   | 5.349   |

## SEZIONE2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore Pubblico

In questa sezione si indicano gli obiettivi di Valore Pubblico da fissare quale riferimento per il PIAO in relazione alle seguenti fonti:

- politiche derivanti dal programma di mandato dell'Amministrazione;
- politiche istituzionali nazionali o sovranazionali;
- missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Gli obiettivi sono quelli indicati nel DUP, approvato con Delibera C.C. n. 18 del 28 aprile 2023.

#### 2.2 Performance

La **performance organizzativa** presuppone una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La **performance individuale** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Nella redazione del presente P.I.A.O assumono particolare rilievo gli obiettivi legati alla realizzazione delle finalità e degli interventi basati e programmati in ragione delle misure di attuazione del P.N.R.R. sia per quanto riguarda la realizzazione di opere e servizi pubblici, sia per quanto riguarda il completamento della fase di digitalizzazione dell'Ente.

Per la descrizione degli obiettivi si rinvia a successiva deliberazione della Giunta Comunale, cui seguirà revisione del presente PIAO

#### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 16.02.2024 ad oggetto <<Conferma/aggiornamento della sezione anticorruzione contenuta nel PIAO 2023-2025.>> è stato deliberato di:

- 1) Di confermare la Sezione Anticorruzione contenuta nel P.I.A.O 2023-2025;
- 2) Di aggiornare la medesima sezione "Trasparenza" del P.I.A.O 2023-2025 con riferimento al triennio 2024-2026 ;

## **TRASPARENZA DEL PIAO**

Di seguito si fornisce un quadro riepilogativo degli adempimenti, derivanti dalle norme dei piani inclusi nel PIAO, conseguenti alla sua approvazione.

### **1) Trasmissione del PIAO al Dipartimento della Funzione Pubblica**

(Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021)

tramite il portale raggiungibile all'indirizzo: <https://piao.dfp.gov.it/>

### **2) "Amministrazione trasparente",**

- sotto sezione di primo livello: "**Disposizioni generali**", sotto sezione di secondo livello "**Atti Generali**;
- sotto sezione di primo livello "**Personale**", sotto sezione di secondo livello "**Dotazione organica**"
- sotto sezione di primo livello "**Performance**", sotto sezione di secondo livello "**Piano della Performance**";
- sotto sezione di primo livello "**Altri contenuti**", sotto sezione di secondo livello "**Prevenzione della corruzione**".
- sotto sezione di primo livello "**Altri contenuti**", sotto sezione di secondo livello "**Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati**"

*Le differenti pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" saranno effettuate attraverso link di rinvio alla prima sezione, in cui si effettua la pubblicazione in attuazione dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013*

### **3) Trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica (Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019)**

**4) Trasmissione della Relazione, del Comitato Unico di Garanzia**, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità , attraverso il portale raggiungibile all'indirizzo <https://portalecug.gov.it>,

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura Organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

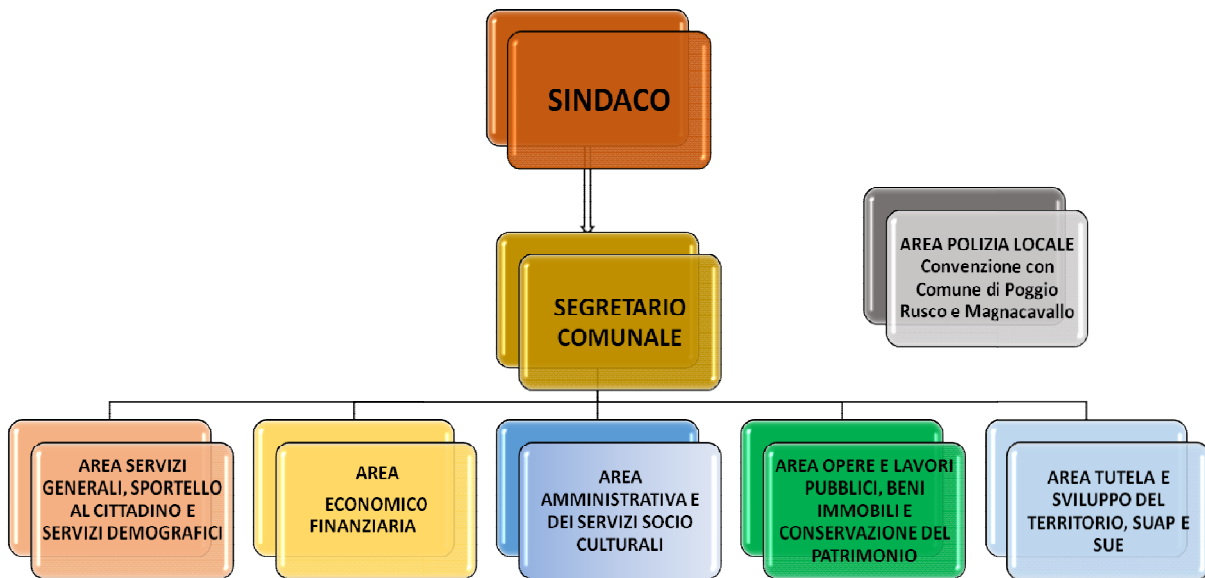
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la gradazione delle posizioni organizzative;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

#### **Riferimenti normativi:**

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del D.M. n. 132/2022 (Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (parametri soglia e capacità assunzionale );
- Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);



## ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI BORGO MANTOVANO



## PIANTA ORGANICA

### AREA 1 AREA SERVIZI GENERALI, SPORTELLI AL CITTADINO E SERVIZI DEMOGRAFICI

| Inquadramento CCNL 16.11.2022                     | PROFILO PROFESSIONALE     | UNITA'   | TIPOLOGIA                         | Incarico E.Q. | Ex CATEGORIA | Ex POSIZIONE ECONOMICA |
|---|---------------------------|----------|-----------------------------------|---------------|--------------|------------------------|
|   |                           | <b>7</b> |                                   |               |              |                        |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | ISTRUTTORE DIRETTIVO      | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO       | <b>x</b>      | D1           | D4                     |
| Area degli Istruttori                             | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 3        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO       |               | C1           | C1                     |
| Area degli operatori esperti                      | COLLABORATORE AMM.VO      | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO       |               | B1           | B8                     |
| Area degli operatori esperti                      | COLLABORATORE AMM.VO      | 1        | PART- TIME 24 TEMPO INDETERMINATO |               | B1           | B2                     |
| Area degli operatori esperti                      | COLLABORATORE AMM.VO      | 1        | PART- TIME 18 TEMPO INDETERMINATO |               | B3           | B3                     |

### AREA 2 AREA ECONOMICO FINANZIARIA

| Inquadramento CCNL 16.11.2022                     | PROFILO PROFESSIONALE               | UNITA'   | TIPOLOGIA                   | Incarico E.Q. | Ex CATEGORIA | Ex POSIZIONE ECONOMICA |
|---|-------------------------------------|----------|-----------------------------|---------------|--------------|------------------------|
|   |                                     | <b>3</b> |                             |               |              |                        |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | ISTRUTTORE DIRETTIVO                | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO | x             | D1           | D4                     |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | ISTRUTTORE DIRETTIVO                | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |               | D1           | D6                     |
| Area degli Istruttori                             | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |               | C1           | C3                     |

### AREA 3 AREA AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI SOCIO CULTURALI

| Inquadramento CCNL 16.11.2022                     | PROFILO PROFESSIONALE     | UNITA'   | TIPOLOGIA                   | Incarico E.Q. | Ex CATEGORIA | POSIZIONE ECONOMICA |
|---|---------------------------|----------|-----------------------------|---------------|--------------|---------------------|
|   |                           | <b>4</b> |                             |               |              |                     |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | ISTRUTTORE DIRETTIVO      | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO | <b>x</b>      | <b>D3</b>    | D6                  |
| Area degli Istruttori                             | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |               | <b>C1</b>    | C3                  |
| Area degli Istruttori                             | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |               | <b>C1</b>    | C1                  |
| Area degli Istruttori                             | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 1        | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |               | <b>C1</b>    | C1                  |

### AREA 4 AREA OPERE E LAVORI PUBBLICI, BENI IMMOBILI E CONSERVAZIONE DELPATRIMONIO

| Inquadramento CCNL 16.11.2022 | PROFILO PROFESSIONALE | UNITA'   | TIPOLOGIA | Incarico E.Q. | Ex CATEGORIA | Ex POSIZIONE ECONOMICA |
|-------------------------------|-----------------------|----------|-----------|---------------|--------------|------------------------|
|                               |                       | <b>8</b> |           |               |              |                        |

|   |                      |   |                             |          |    |    |
|---|----------------------|---|-----------------------------|----------|----|----|
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | ISTRUTTORE DIRETTIVO | 1 | TEMPO PIENO E INDETERMINATO | <b>x</b> | D1 | D4 |
| Area degli Istruttori                             | ISTRUTTORE DIRETTIVO | 1 | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |          | D1 | D4 |
| Area degli Istruttori                             | ISTRUTTORE TECNICO   | 1 | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |          | C1 | C6 |
| Area degli operatori esperti                      | OPERAIO              | 1 | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |          | B3 | B8 |
| Area degli operatori esperti                      | OPERAIO              | 1 | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |          | B3 | B5 |
| Area degli operatori esperti                      | OPERAIO              | 1 | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |          | B3 | B5 |
| Area degli operatori esperti                      | OPERAIO              | 1 | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |          | B1 | B4 |
| Area degli operatori esperti                      | OPERAIO              | 1 | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |          | B1 | B1 |

#### **AREA 5 AREA TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO, SUAP E SUE**

| <b>Inquadramento CCNL 16.11.2022</b>              | <b>PROFILO PROFESSIONALE</b> | <b>UNITA' 2</b> | <b>TIPOLOGIA</b>            | <b>Incarico E.Q.</b> | <b>Ex CATEGORIA</b> | <b>Ex POSIZIONE ECONOMICA</b> |
|---|------------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | ISTRUTTORE DIRETTIVO         | 1               | TEMPO PIENO E INDETERMINATO | <b>x</b>             | D1                  | D6                            |
| Area degli operatori esperti                      | COLLABORATORE AMM.VO         | 1               | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |                      | B3                  | B8                            |

#### **AREA 6 AREA POLIZIA LOCALE CONVENZIONE CON COMUNE DI POGGIO RUSCO E MAGNACAVALLO**

| <b>Inquadramento CCNL 16.11.2022</b> | <b>PROFILO PROFESSIONALE</b> | <b>UNITA' 3</b> | <b>TIPOLOGIA</b>            | <b>Incarico E.Q.</b> | <b>Ex CATEGORIA</b> | <b>Ex POSIZIONE ECONOMICA</b> |
|--------------------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|
| Area degli Istruttori                | AGENTE POLIZIA LOCALE        | 1               | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |                      | C1                  | C5                            |
| Area degli Istruttori                | AGENTE POLIZIA LOCALE        | 1               | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |                      | C1                  | C1                            |
| Area degli Istruttori                | AGENTE POLIZIA LOCALE        | 1               | TEMPO PIENO E INDETERMINATO |                      | C1                  | C1                            |

### 3.1 .1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

All'interno della programmazione strategica delle risorse umane, trova collocazione anche il **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**, allegato 1) alla presente

### 3.1 .2 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.

| INDICATORE   | VALORE DI PARTENZA 2023        | TARGET 1° ANNO          | TARGET 2° ANNO          | TARGET 3° ANNO          |
|--|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti  | 31,14%                         | 36,23%                  | 35,73%                  | 32,65%                  |
| Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno | NON ESISTE DEFICIT STRUTTURALE | MANTENIMENTO STATUS QUO | MANTENIMENTO STATUS QUO | MANTENIMENTO STATUS QUO |
| Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia                 | NON RICORRE LA FATTISPECIE     | MANTENIMENTO STATUS QUO | MANTENIMENTO STATUS QUO | MANTENIMENTO STATUS QUO |
| Velocita' di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per iresidui                           | - 13,33 GG.                    | MANTENIMENTO STATUS QUO | MANTENIMENTO STATUS QUO | MANTENIMENTO STATUS QUO |

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1

#### **Quadro normativo di riferimento:**

- art.14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n.124 (ultimo aggiornamento avvenuto con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81) ha previsto **l'inserimento del POLA** in una sezione del PIAO

L'ente, nell'ambito della contrattazione decentrata, sta verificando la possibilità/opportunità di attivazione del lavoro agile e del lavoro da remoto (disciplinati al titolo VI del CCNL funzioni locali 2019-2021). La puntuale disciplina in materia dei predetti istituti contrattuali, sarà comunque conseguente alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa anni 2024-2026.

### **3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**

Con deliberazione G.C n. 6 del 26.01.2024 è stato approvato il **piano della formazione e aggiornamento** del personale 2024 - 2026

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.

In questa sottosezione, alla consistenza **in termini quantitativi** del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio, suddiviso in base ai profili professionali presenti.

Dal presente documento si evince che al **31/12/2023** l'amministrazione ha in organico N. 26 dipendenti.

**Si riporta la dotazione organica in base al "Reinquadramento del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022, art. 12 comma 1, che prevede l'articolazione del sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate,rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione."**

#### DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 31/12/2023

| Inquadramento CCNL<br>16.11.2022                  | Vecchio<br>inquadramento<br>ex Cat. | Posti coperti<br>al 31/12/2023- |           | Posti vacanti al 31/12/2023 |           |
|---|-------------------------------------|---------------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|
|   |                                     | FULL TIME                       | PART TIME | FULL TIME                   | PART TIME |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | <b>D1</b>                           | 6                               | 0         |                             |           |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | <b>D2</b>                           | 0                               |           |                             |           |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | <b>D3</b>                           | 1                               |           |                             |           |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | <b>D4</b>                           | 0                               |           |                             |           |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | <b>D6</b>                           | 0                               |           |                             |           |
| Area degli Istruttori                             | <b>C1</b>                           | 10                              |           | 1                           |           |
| Area degli Istruttori                             | <b>C3</b>                           | 0                               |           |                             |           |
| Area degli Istruttori                             | <b>C5</b>                           | 0                               |           |                             |           |
| Area degli Istruttori                             | <b>C6</b>                           | 0                               |           |                             |           |
| Area degli operatori esperti                      | <b>B1</b>                           | 3                               | 0,67      |                             |           |
| Area degli operatori esperti                      | <b>B2</b>                           |                                 |           |                             |           |
| Area degli operatori esperti                      | <b>B3</b>                           | 4                               | 0,50      |                             |           |

|                              |               |           |             |          |          |
|------------------------------|---------------|-----------|-------------|----------|----------|
| Area degli operatori esperti | <b>B4</b>     | 0         |             |          |          |
| Area degli operatori esperti | <b>B5</b>     | 0         |             |          |          |
| Area degli operatori esperti | <b>B6</b>     | 0         |             |          |          |
| Area degli operatori esperti | <b>B7</b>     | 0         |             |          |          |
| Area degli operatori esperti | <b>B8</b>     | 0         |             |          |          |
| Area degli operatori esperti | <b>A</b>      | 0         |             |          |          |
|                              | <b>TOTALE</b> | <b>24</b> | <b>1,17</b> | <b>1</b> | <b>0</b> |

### Ricognizione delle eventuali eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da **attestazioni di cui all'allegato 2)**

### Capacità assunzionale:

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili, con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE (Fondo crediti di dubbia esigibilità) 2022 e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa del personale ed entrate (media entrate titoli I II III al netto FCDE) pari al 21,57%

| Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE   |  |                           |                           |
|---|--|---------------------------|---------------------------|
| Entrate correnti ultimo triennio  | 2020   | 2021                      | 2022                      |
| Dati da consuntivi approvati  | 4.579.973,94<br><i>a)</i>  | 4.790.144,36<br><i>b)</i> | 4.880.845,53<br><i>c)</i> |
| FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022  | 43.531,10<br><i>d)</i>   | 43.531,10<br><i>d)</i>    | 43.531,10<br><i>d)</i>    |
| <b>Media Entrate al netto FCDE</b><br>(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati) | $(a-d) + (b-d) + (c-d) /3$<br>$4.536.442,84 + 4.746.613,26 + 4.837.314,43 /3 =$<br><b>4.706.790,18</b> |                           |                           |

Visto l'allegato\_\_\_\_\_ prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022:  $\frac{1.015.376,45}{4.706.790,18} = 21,57\%$

Media entrate netto FCDE : 4.706.790,18

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90% ;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro **249.894,48** (spesa personale 2018 \*26,00% percentuale max come da tabella 2 DM) con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro **1.211.027,10**;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio



2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo **allegato 3** al presente PIAO, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto a Euro 249.894,48, portando a individuare il limite di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **Euro 1.211.027,10**

#### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Dalla tabella sopra riportata si evince che la spesa di personale prevista per l'anno 2024, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto (1.211.027,10 ), determinato ai sensi dell'art. 1 della legge.

#### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Viene dato atto che, non essendo previste per il 2024 forme di lavoro flessibile, derivanti dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è rispettato il limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, pari a €. 29.243,68;

#### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Borgo Mantovano **non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;**

La pianificazione del fabbisogno di personale è subordinata al parere favorevole n. 4 del Revisore Unico, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

Di seguito si riporta il Piano Occupazionale 2024/2026

## PIANO OCCUPAZIONALE 2024/2026

Includendo le assunzioni programmate nel presente P.I.A.O., come meglio dettagliate in seguito, si è verificato il rispetto del limite della spesa di personale previsionale per l'anno 2024 con gli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come segue:

|   |      |                       |
|---|------|-----------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018  | Euro | 961.132,62 +          |
| SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.   | Euro | 249.894,48 =          |
| LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024  | Euro | 1.211.027,10          |
| <br>  |      |                       |
| A) Spese di personale B.P. 2024<br>(indicata nel B.P. 2024/2026 approvato con delibera C.C. n. 79 del 19/12/2023) |      | € 1.176.196,00        |
| B) fondo 2023 (FPV)   |      | € 39.508,20           |
| <b>TOT. A + B</b>   |      | <b>€ 1.215.704,20</b> |
| ECONOMIA  |      | -€ 4.642,50           |
| ECONOMIA  |      | -€ 11.273,63          |
| SPESA per C1 da agosto 2024   |      | € 7.100,00            |
| <b>TOTALE &lt; al limite capacita' assunzionale 2024</b>  |      | <b>€ 1.206.888,07</b> |

## PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

| Inquadramento<br>CCNL 16.11.2022 | ex<br>Cat. | Profilo<br>professionale da<br>coprire    | Servizio                    | PT/FT               | Modalità di reclutamento   |                                |                  |                                  |         | Tempi di<br>Attivazione<br>procedura |
|----------------------------------|------------|---|-----------------------------|---------------------|--|--------------------------------|------------------|----------------------------------|---------|--------------------------------------|
|                                  |            |   |                             |                     | Concorso<br>pubblico –<br>utilizzo altre<br>graduat. o<br>convenzione<br>con altri<br>enti | Selezione<br>Centro<br>impiego | Legge<br>68/1999 | Progressione di<br>carriera      | Stabil. |                                      |
| Area degli<br>istruttori         | C1         | Istruttore<br>amministrativo<br>contabile | Area<br>tecnica<br>OO.LL.PP | Part<br>Time<br>18H | X  |                                |                  |                                  |         | anno 2024                            |
|                                  |            |   |                             |                     |  |                                |                  | <b>COSTO<br/>COMPLESSIVO (*)</b> |         | 7.100,00                             |

(\*) spesa prevista per istruttore amministrativo-contabile (ex C1)- mesi 5 da Agosto 2024 a Dicembre 2024, compreso rateo di tredicesima

**E' fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria (ed eventuale facoltativa) di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.**

Si prevede inoltre di sostituire, con uguali profili, 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.

**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

**ANNO 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.

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sezioni “Valore pubblico” e “Performance” non è prevista.

Per le altre sezioni avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

Il monitoraggio dell'attività dell'Ente, sarà effettuato annualmente e ad ampio spettro, anche in occasione della redazione del DUP, in particolar modo della declinazione annuale della sezione operativa.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30/09/2024 indicando in apposita relazione:

- a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
- b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi sotto forma di relazione finale indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.