



# Comune di Borgo Mantovano

Provincia di Mantova

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2025 - 2027**

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

*Approvato con deliberazione G.C. N. 19 DEL 14/02/2025*

## Sommario

Premessa .....	3
Riferimenti normativi .....	3
SEZIONE 1 .....	5
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	5
SEZIONE2 .....	6
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	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 finanziaria.....	12
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	13
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	14
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	14
SEZIONE 4 .....	18
MONITORAGGIO .....	18

## 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 Dipartimento 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 2025 - 2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027

### SEZIONE 1

#### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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 31.12.2024</b>	27
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	5.372

## 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 nella nota di aggiornamento al DUP, approvata con Delibera del Consiglio Comunale n. 48 del 16/12/2024;

#### 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.

#### 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, 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.

Per il triennio 2025/2027 si conferma la Sezione Anticorruzione, già contenuta nel P.I.A.O 2023-2025, confermata ed aggiornata - per il triennio 2024/2026 - con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 16.02.2024, con la quale è stato tra l'altro aggiornata la 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:

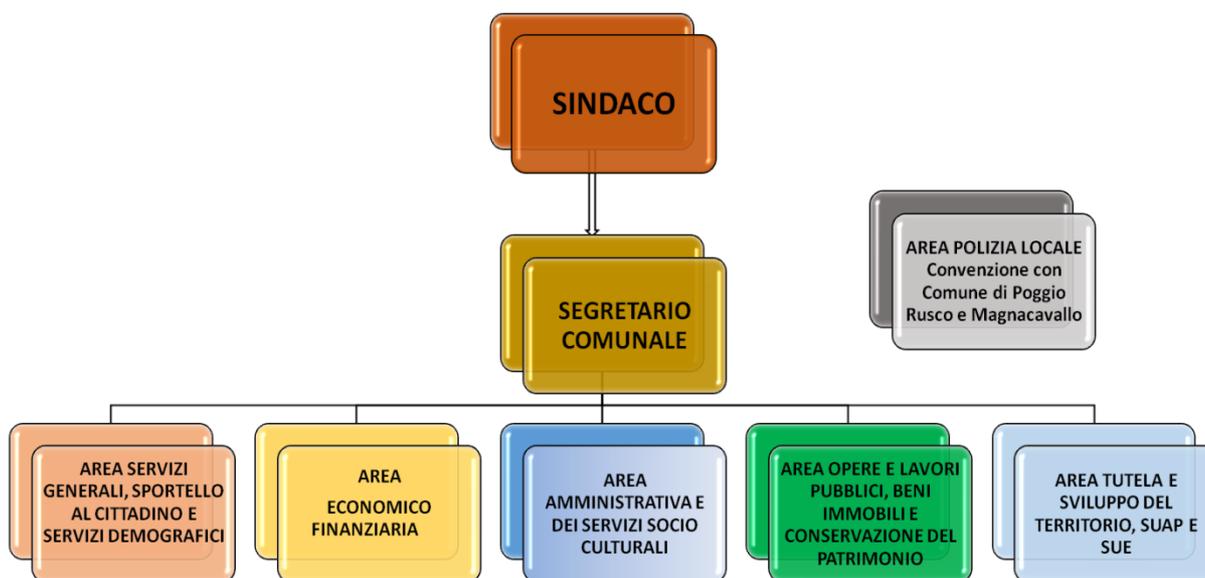
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la gradazione delle posizioni E.Q.;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico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

al 31.12.2024



## 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	<b>x</b>	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' 8	TIPOLOGIA	Incarico E.Q.	Ex CATEGORIA	Ex POSIZIONE ECONOMICA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO	X	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 Istruttori	ISTRUTTORE TECNICO	1	PART TIME 18 H. INDETERMINATO		C1	C1
Area degli operatori esperti	OPERAIO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		B3	B7
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**

Inquadramento CCNL 16.11.2022	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA' 2	TIPOLOGIA	Incarico E.Q.	Ex CATEGORIA	Ex POSIZIONE ECONOMICA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO	X	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**

Inquadramento CCNL 16.11.2022	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA' 3	TIPOLOGIA	Incarico E.Q.	Ex CATEGORIA	Ex POSIZIONE ECONOMICA
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.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2024</b>	<b>TARGET 1° ANNO</b>	<b>TARGET 2° ANNO</b>	<b>TARGET 3° ANNO</b>
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	36,23	33,47	32,17	31,64
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 i residui	- 14,54 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, dellalegge7agosto2015,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.

### 3.3 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 **31/12/2024** l'amministrazione ha in organico N. 27 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 31/12/2024

Inquadramento CCNL 16.11.2022	Vecchio inquadramento ex Cat.	Posti coperti al 31/12/2024-		Posti vacanti al 31/12/2024	
		FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D1	6	0		
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D2	0			
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D3	1			
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D4	0			
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D6	0			
Area degli Istruttori	C1	11	0,50	0	
Area degli Istruttori	C3	0			
Area degli Istruttori	C5	0			
Area degli Istruttori	C6	0			
Area degli operatori esperti	B1	3	0,67		
Area degli operatori esperti	B2				
Area degli operatori esperti	B3	3	0,50		
Area degli operatori esperti	B4	0			
Area degli operatori esperti	B5	0			
Area degli operatori esperti	B6	0			
Area degli operatori esperti	B7	0			
Area degli operatori esperti	B8	0			
Area degli operatori esperti	A	0			
	<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>1,67</b>	<b>0</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 per l'anno 2025, con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021/2022/2023 per le entrate, al netto del FCDE (Fondo crediti di dubbia esigibilità) 2023 e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	4.790.144,86 a)	4.880.845,53 b)	5.104.335,66 c)
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023			154.069,16
<b>Media Entrate al netto FCDE</b> (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(4.790.144,86+4.880.845,53+5.104.335,66) / 3 = 4.925.108,68$ $4.925.108,68 - 154.069,16 = \mathbf{4.771.039,52}$		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del D.M. e della circolare ministeriale;

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

Spese di personale (al netto dell'irap) 2023: **1.015.376,45 = % 21,28**

Media entrate netto FCDE : **4.771.039,52**

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa del personale ed entrate (media entrate titoli I II III al netto FCDE) pari al 21,28%
- 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, 2025/2027 con riferimento all'annualità 2025, di Euro 268.033,18 (rispetto al valore soglia di €. 1.283.409,63 come sotto determinato);

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

Dalla tabella sopra riportata si evince che la spesa di personale prevista per l'anno 2025, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto (€. 1.283.409,63), 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 2025 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 2025/2027

#### **PIANO OCCUPAZIONALE 2025/2027**

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 2025 con gli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come segue:

#### CALCOLO CAPACITA' SPESA ASSUNZIONALE

Media Entrate 2021/2023 al netto FCDE 2023: **4.771.039,52\*26,90% = €. 1.283.409,63**

€. 1.283.409,63–

€. 1.015.376,45 = (spesa di personale rendiconto 2023)

€ 268.033,18 **incremento teorico massimo spesa per assunzioni 2025**

**PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO  
ANNO 2025**

Inquadramento CCNL 16.11.2022	ex Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Tempi di Attivazione procedura
					Concorso pubblico, utilizzo altre graduatorie, convenzione con altri enti	Selezione Centro impiego	Legge 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
Area degli istruttori	C1	Istruttore amministrativo contabile	Area demografici	Full time 36H	X					Dal mese di marzo 2025
Area degli istruttori	C1	Agente Polizia Locale	Area polizia Locale	Full time 36H	X					Dal mese di marzo 2025
								COSTO COMPLESSIVO (*)		51.160,00

(\*) spesa prevista per mesi 9 da Aprile 2025 a Dicembre 2025, compresi ratei di tredicesima

**E' fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria 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 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

**ANNO 2027**

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 30/09/2025 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.