

COMUNE DI BORGOSESIA
PROVINCIA DI VERCELLI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE

2025 - 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

INDICE

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	5
SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 - VALORE PUBBLICO.....	7
2.2 - PERFORMANCE	7
2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	7
SEZIONE 3 - CAPITALE UMANO.....	8
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
3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	9
3.3 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	11
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	18

PREMESSA NORMATIVA GENERALE

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un adempimento 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 funzionali 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.

La norma stabilisce quindi di riunire in quest'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, entrato 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, e il DPR n.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 Triennale 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: viene descritto per sommi capi il territorio, con cenni sull'attività economica e sociale, la composizione della popolazione;
- 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 APPLICATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, in legge n. 113/2021, 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 bilancio. 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. L'ANAC ha pubblicato il Comunicato del Presidente del 30 gennaio 2025, in cui ricorda che per gli enti locali il termine per l'approvazione del PIAO e della sottosezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza è attualmente fissato al 30 marzo 2025, a seguito della proroga al 28 febbraio della scadenza di approvazione del bilancio di previsione.

REDAZIONE IN MODALITA' SEMPLIFICATA

Il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 giugno 2022 n. 132 ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, che prevede la redazione di alcune soltanto delle varie sezioni ordinariamente previste.

Il comune di Borgosesia al 31.12.2024 contava nr. 47 dipendenti, e pertanto la citata norma consente la redazione del PIAO semplificato.

Per completezza il presente piano riporta tutte le sezioni previste, con l'indicazione all'interno delle stesse, della non necessaria compilazione dettata dall'adempimento assolto in forma semplificata.

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI BORGOSESIA
INDIRIZZO	BORGOSESIA - 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 31/12/2024)	12041
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	47

Borgosesia è la cittadina più popolosa della Valsesia ed 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 disposte intorno a un centro.

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 dell'adiacente zona del Cusio. In entrambi questi settori trovano collocazione a Borgosesia alcune importanti aziende, a cui si affiancano numerose piccole e medie imprese.

Molto rilevante per l'economia locale è anche il settore del commercio con tanti piccoli negozi che costituiscono un grande elemento di richiamo anche per i paesi limitrofi.

Si elencano in maniera non esaustiva alcuni elementi socio economici che caratterizzano e tratteggiano l'impegno dell'ente per il territorio:

- asilo nido comunale con 45 posti,
- 7 plessi scolastici (infanzia e primaria),
- una scuola secondaria di primo grado,
- sede di due istituti scolastici superiori (ITIS, IPSIA, Liceo e CPIA),
- presenza di un centro sportivo con piscina e campi esterni,
- presenza di un parco cittadino molto ampio,
- presenza di una pista di atletica leggera,
- presenza di un teatro cittadino con stagione teatrale, biblioteca, museo paleontologico, molta vitalità associativa e un tradizione carnevalesca molto antica con sfilate allegoriche, manifestazioni culturali, sociali, sportive in vari periodi dell'anno,
- presenza di molti servizi (Ospedale, INPS, Agenzia del Territorio, Centro Impiego),
- comune ad alta tensione abitativa con più 200 alloggi di edilizia sociale, di cui la metà di proprietà comunale.

Andamento anagrafico periodo 2021-2024

Popolazione					
Descrizione		2021	2022	2023	2024
Popolazione residente al 31/12		12.260	12.124	12.094	12.041
di cui popolazione straniera		884	911	949	961
Descrizione		2022	2023	2023	2024
nati nell'anno		56	51	52	59
deceduti nell'anno		225	209	183	160
immigrati		440	418	431	432
emigrati		349	375	330	384
Popolazione per fasce d'età ISTAT		2022	2023	2023	2024
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	437	409	407	414
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	746	737	704	678
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	1.605	1.566	1.626	1.628
Popolazione in età adulta	30-65 anni	5.915	5.852	5.816	5.709
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	3.557	3.560	3.541	3.612
Popolazione per fasce d'età Stakeholders		2022	2023	2023	2024
Prima infanzia	0-3 anni	242	212	206	222
Utenza scolastica	4-13 anni	859	825	807	770
Minori	0-18 anni	1.630	1.565	1.541	1.508
Giovani	15-25 anni	1.164	1.164	1.204	1.195

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 al D.U.P. 2025-2027, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 39 del 23/12/2024.

2.2 - PERFORMANCE

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

Il piano delle Performance per l’anno 2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 28.03.2025

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 piano per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 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 tenute 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 richiede un aggiornamento a causa del verificarsi di un presunto fatto corruttivo, oltre all’adozione di una significativa modifica organizzativa dell’Ente.

Si sottolinea che non sono pervenute proposte e/o segnalazioni in seguito alla consultazione pubblica affissa “virtualmente” sul sito istituzionale dell’ente dal 28.01.2025 al 28.02.2025.

Il Comune di Borgosesia pertanto approva un nuovo piano in materia di prevenzione della corruzione, unitamente all’aggiornamento della sezione trasparenza, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, elaborato in base all’ultimo aggiornamento effettuato da ANAC (**Allegato 1**).

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 un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

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'organizzazione del Comune di Borgosesia è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 94 del 21.07.2008 e s.m.i.

La struttura organizzativa del Comune di Borgosesia è articolata in Servizi. I Servizi definiti dall'organo politico sono ordinati secondo una suddivisione per funzioni omogenee e possiedono autonomia gestionale, attuando gli indirizzi programmatici definiti dalla Giunta Comunale.

L'ultima modifica a tale organizzazione dei servizi è stata apportata con deliberazione di Giunta Comunale n.165 del 29.11.2024 con l'approvazione della seguente suddivisione dei servizi:

- I Servizio Segreteria Generale, Contratti, Personale parte giuridica, Protocollo, Istruzione, Cultura, Servizi Sociali e Asilo Nido
- II Servizio Polizia Municipale, Commercio, Attività Produttive
- III Servizio Demografici, Statistici, Sport, CED e Tempo Libero
- V Servizio Tributi, Patrimonio, Programmazione, Bilancio, Economato e Personale parte economica
- VIII Servizio Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente
- IX Servizio Lavori Pubblici
- X Servizio Manutenzioni Beni Patrimoniali e Demaniali

L'ente è privo di dirigenza, pertanto a capo dei servizi sono preposte le figure professionali apicali dell'ente, appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con incarico di Elevata Qualificazione, conferito dal Sindaco in linea con quanto previsto dall' art. 109, comma 2, sempre del D.lgs. 167/2000 (Testo unico degli enti locali o TUEL), ai sensi del quale *“nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all' art. 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi”*.

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 le modifiche apportate con la deliberazione di Giunta Comunale n.165 del 29.11.2024 sopraccitata.

Unitamente all'organigramma dell'ente viene effettuata nell'**Allegato 3)** la ricognizione del personale dipendente dell'Ente assegnato a ciascun Servizio alla data del 01.04.2025.

E' da sottolineare, inoltre, che al fine di migliorare l'efficacia dei servizi, si intendono effettuare alcune rotazioni di dipendenti che saranno adottate con atto del responsabile del personale.

3.1.3 - Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale al 01.04.2025			
Centro di Responsabilità	N° P.O.	N° Dipendenti	%
Servizio I	1	9	21,95
Servizio II	1	7	17,07
Servizio III	1	5	12,20
Servizio V	1	9	21,95
Servizio VIII	1	3	7,31
Servizio IX	1	4	9,76
Servizio X	1	4	9,76

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 prevedere una specifica regolamentazione del 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.

Resta nella possibilità di ciascun lavoratore di evidenziare le proprie necessità di conciliazione di tempi di lavoro e tempi di cura, alle quali è possibile comunque rispondere applicando una più compatibile modulazione dell'orario lavorativo.

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.

La normativa relativa alla determinazione delle facoltà assunzionali degli enti ha negli ultimi anni subito un profondo cambiamento: a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), è stato introdotto il principio della sostenibilità finanziaria e abbandonato il previgente sistema fondato sul turnover.

Il concetto su cui si basa la “sostenibilità finanziaria” è legato alla **determinazione del rapporto percentuale tra la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (asestato) dell'ultimo esercizio di riferimento.**

Sul punto, la Corte dei conti – sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 55/2020/PAR, ha sottolineato la necessità del **costante aggiornamento**, al sopraggiungere di ogni nuovo rendiconto, dei dati contabili utilizzati per il calcolo.

Per conoscere i limiti di spesa del comune di Borgosesia bisogna acquisire i dati di Bilancio e provvedere secondo quanto indicato dalla norma.

SPESE DI PERSONALE	
Codici bilancio	RENDICONTO 2023
U1.01.00.00.000	1.848.860,53
U1.03.02.12.001	
U1.03.02.12.002	
U1.03.02.12.003	
U1.03.02.12.999	27.637,89
TOTALE	1.876.498,42

ENTRATE CORRENTI e FCDE			
	2021	2022	2023
Titolo 1	9.198.916,98	9.371.216,05	9.086.122,34
Titolo 2	545.627,49	644.124,88	676.736,02
Titolo 3	1.816.550,86	1.932.538,16	1762968,47
TOTALE ENTRATE	11.561.095,33	11.947.879,09	11.525.826,83
A) MEDIA ENTRATE DEL TRIENNIO	11.678.267,08		
B) FCDE (ASSESTATO) 2023	308.434,76		
C) DENOMINATORE (A-B)	11.369.832,32		

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	
	PTFP 25/26/27 Rendiconto 2023
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	1.876.498,42
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	11.369.832,32
Percentuale	16,50%

Una volta ottenuto il rapporto percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti, il Comune, ai fini della programmazione del fabbisogno, deve verificare, in relazione alla fascia demografica di appartenenza, la propria collocazione rispetto ai valori di riferimento riportati nella tabella 1 introdotta

dal D.L. n. 34/2019, che come previsto dalla norma stessa, dal 1 gennaio 2025 è la tabella di riferimento.

TABELLA DEL DM 17 MARZO 2020 - VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE			
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
A	0-999	29,50%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	32,80%
I	1500000>	25,30%	29,30%

Il Comune di Borgosesia ha una popolazione al 31.12.2024 di 12.041 abitanti e pertanto rientra nella fascia f, e i valori di riferimento sono quelli evidenziati in giallo.

La percentuale determinata da rapporto tra spesa personale e entrate correnti come sopra calcolata relativa al Comune di Borgosesia valevole per l'anno corrente è 16,50%, e questo, sulla base delle regole che seguono, colloca l'Ente nella condizione di ente virtuoso.

**DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO
SE L'ENTE SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE di cui alla Tabella 1 e 3**

L'ente si colloca al di sotto della soglia più bassa	< 27%	Enti virtuosi
L'ente si colloca tra le due soglie	27% < x < 31%	Fascia intermedia
L'ente si colloca al di sopra della soglia più alta	x > 31%	Fascia obbligo di rientro

COMUNE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TAB. 1 IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 - DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2	
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023
Numeratore (Spesa Personale 2023)	1.876.498,42
Denominatore (Entrate Correnti)	11.369.832,32
Percentuale Tabella 1	27,00%
Valore massimo teorico	3.069.854,73
TOTALE TABELLA 1	
FASE 2 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO 2025	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023
Spese di personale ultimo rendiconto	1.876.498,42
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	1.193.356,31
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	3.069.854,73

Il Comune di Borgosesia rientra negli Enti "virtuosi", aventi cioè una bassa incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti e che si collocano pertanto al di sotto del valore soglia individuato dalla Tabella 1. Tali enti possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo

rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di Bilancio pluriennale asseverato dall'Organo di Revisione, sino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia calcolato in € 3.069.854,73, con quindi una facoltà assunzionale teorica per l'anno 2025 di € 1.193.35631.

Permangono i quattro limiti dettati dalle norme, cui deve soggiacere il costo della dotazione organica derivante dalla programmazione dei fabbisogni:

- a) Rispetto dell'art. 33 del D.L. 34/2019;
- b) Rispetto del limite del comma 557, della legge 296/2006, tenuto conto della possibile deroga per la maggiore spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni "virtuosi".
Il limite di spesa del comma 557 è pari alla media di spesa per il personale del triennio 2011-2013 e ammonta a € 2.016.186,73; il rispetto si realizza al netto di tutte le voci da sottrarre alla spesa 2025 previste dalla norma, quali ad esempio gli aumenti contrattuali;
- c) Rispetto del limite del lavoro flessibile ai sensi nell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (c.d. "tetto 2009"); tale limite per l'ente ammonta a € 200.800,97;
- d) Rispetto del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. 25/05/2017, n. 75 (c.d. "tetto 2016"). Tale limite storico per l'ente ammonta a € 297.839,74, ai quali ai fini del confronto è necessario sommare la quota integrazione EQ finanziata dalla rinuncia capacità assunzionale e la quota art. 79 c. 3 CCNL 16.11.2022.

Nella programmazione del fabbisogno è necessario anche tenere conto delle cessazioni programmate, le cui cause principali possono rinvenirsi nel pressoché contestuale pensionamento del personale assunto ad inizio anni '80 che può beneficiare della normativa pensionistica (c.d. Pensioni anticipate e flessibili) e di coefficienti pensionistici che saranno rivisti in senso peggiorativo a partire dall'anno in corso. Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene opportuno considerare, oltre l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte di riposizionamento strategico del Comune di Torino, anche le competenze che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo. Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione sarebbe molto importante per garantire continuità d'azione. Sicuramente semplice è definire il numero dei pensionamenti per il raggiungimento del requisito di accesso alla pensione di vecchiaia così come quello per il raggiungimento del nuovo limite ordinamentale; non si possono invece prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei/delle singoli/e lavoratori/lavoratrici, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva.

Alla difficoltà derivante dalla pluralità di requisiti e variabilità delle scelte in capo ai/lle lavoratori/lavoratrici si è ritenuto di sopperire, mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili, tenendo conto dell'età anagrafica dei dipendenti e dell'anzianità di servizio previdenziale.

Pertanto le cessazioni previste per l'anno 2025 al momento interessano n.1 dipendente:

Area	Numero	Data cessazione (ultimo giorno di lavoro presunto)
Istruttori	1	28/02/2025

Cessazioni prevedibili per l'anno 2026

Area	Numero	Data cessazione (ultimo giorno di lavoro presunto)
Operatori esperti	1	2026
Istruttori	2	2026

Cessazioni prevedibili per l'anno 2027

Area	Numero	Data cessazione (ultimo giorno di lavoro presunto)
Istruttori	3	2027

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO

Si elenca di seguito tutto il personale che si intende acquisire nel periodo di riferimento.

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2025	n. 2 unità di Istruttore di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio II – (decorrenza giugno 2025)	Mobilità volontaria, concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti se più efficace (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)
2025	n. 2 unità di Operatore Amministrativo Esperto a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio V	Utilizzo graduatoria, Mobilità volontaria, concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti se più efficace (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)
2025	Sostituzione di personale che dovesse cessare durante l'anno (non previsto)	
2026	Sostituzione di personale che cesserà durante l'anno (vedi sopra tabella cessazioni prevedibili)	
2027	Sostituzione di personale che cesserà durante l'anno (vedi sopra tabella cessazioni prevedibili)	

I costi indicativi annui per dipendente appartenente a ciascuna area sono i seguenti, esclusi adeguamenti contrattuali:

Costo indicativo annuo per dipendente appartenente a ciascuna area, comprensivo di oneri:	
Area degli Operatori	27.000,00 €
Area degli Operatori esperti	30.200,00 €
Area degli Istruttori	33.700,00 €
Area dei Funzionari e delle E.Q.	36.400,00 €

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.

L'importo di € 7.016,41 può essere interamente utilizzato nel 2025 a tale fine in quanto nel 2023 e 2024 non è stato utilizzato.

Sono previste le seguenti progressioni verticali "in deroga" per l'anno 2025:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2025	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

I costi **annui** per dipendente appartenente a ciascuna area sono i seguenti:

Costo annuo 2025 per progressione verticale:	
da Area degli Operatori esperti a Area degli Istruttori	€ 2.574,95
da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e delle E.Q.	€ 1.988,30

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, per il comune di Borgosesia, a € **200.800,97**.

Il 01.11.2024 ha preso servizio presso l'Ente n.1 operatore esperto a tempo pieno e determinato assunto fino al 31.03.2025 presso il Servizio V, e la programmazione del personale prevede il reclutamento di tre agenti di Polizia locale con contratto ex art. 1 c. 557 legge 311/2004; il costo complessivo a carico del Comune per l'esercizio 2025 è pari ad € **24.121,10**.

L'ente in corso d'anno intende avvalersi di n. 3 Agenti di Polizia Locale da inquadrarsi come personale in scavalco d'eccedenza – ex art 1 comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e ss.mm. – debitamente autorizzati dall'ente di appartenenza, al fine di affidare loro alcune specifiche attività che a seguito della riorganizzazione complessiva del Comando si rende necessario realizzare.

Il Comune di Borgosesia non prevede al momento il ricorso a ulteriori forme di lavoro flessibile per l'anno 2025.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2025	n. 3 unità di Istruttore di Polizia Locale a tempo parziale e determinato da destinare al Servizio II per 8 ore settimanali ciascuno per la durata di mesi 9	Richiesta di <i>Scavalco d'eccedenza</i> ad amministrazioni disponibili ex art 1 comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e ss.mm.

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 da occupare
Operatore	Operatore tecnico	1	1	0
Operatore Esperto	Operatore Esperto	16	14	2
Istruttore	Istruttori amministrativi/contabili - Istruttori Agenti P.L. - Istruttori tecnici	24 TI+ 3 TD	23 TI	2TI+3TD
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo, Funzionario Polizia Locale, Funzionario tecnico, Funzionario contabile, Funzionario Socio-assistenziale	8	7	1
Totali		52	45	8

Il costo della dotazione organica, derivante dalla somma del costo del personale attualmente in servizio e dal costo delle assunzioni previste per il 2025, è pari ad € 2.189.977,71 di cui € 1.623.043,03 soggetti al limite 2011/2013 come desumibile dal prospetto in atti.

Considerando che il limite 2011/2013 ammonta ad € 2016.186,73, le azioni assunzionali introdotte dal presente documento rispettano i limiti di contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 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 2025: Euro 1.623.043,03

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. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025, come da documento di valutazione delle eccedenze di personale, agli atti;

Il Piano delle azioni positive 2025-2027, attualmente in vigore, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 10.02.2025.

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. 9 del 26.03.2025.

Con lettera protocollo n. 7656 del 21.03.2025 è stata trasmessa informativa alle OO.SS della sezione 3.3 del presente piano.

I dati di spesa del presente piano triennale di fabbisogno del personale, suddivisi per anno, sono contenuti negli allegati documenti (Allegato A, B, C), aggregati al fine della verifica del rispetto dei limiti.

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 (art. 6 del D. Lgs. 165/2001);
- rispetto degli equilibri di bilancio pluriennale in merito alla spesa di personale prevista per gli anni 2025/2026/2027 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 definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- in relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

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.