

COMUNE DI BORGOSESIA
PROVINCIA DI VERCELLI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE

2023 - 2025

(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	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
SOTTO SEZIONE 2.1 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	7
SOTTO SEZIONE 2.2 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	7
SOTTO SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	7
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	8
SOTTO SEZIONE 3.1 -STRUTTURA ORGANIZZATIVA	8
3.1.1 Modello Organizzativo	8
3.1.2 Organigramma	8
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative	9
SOTTO SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	9
SOTTO SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	10
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	106

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Per il 2022 il documento ha avuto necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione con l'adozione del PIAO 2023-2025.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della Performance
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- il Piano organizzativo del lavoro agile
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale.

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 Comune di Borgosesia ha adottato, in fase di prima applicazione, il PIAO triennio 2022-2024 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 02/11/2022 sulla base del quadro normativo di riferimento.

Il D.L. 80 del 9/6/2021 fissa il termine per l'approvazione del PIAO al 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, tale termine è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione di bilanci (art. 8, comma 2, D.M. n. 32/2022). L'art. 1, comma 775 della Legge 29 dicembre 2022 n. 197 (Legge di bilancio 2023) ha prorogato al 30 aprile 2023 il termine per la deliberazione del Bilancio di Previsione per triennio 2023-2025.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Comune di Borgosesia alla data del 31/12/2021 ha una dotazione inferiore ai 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 46. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, 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.

SEZIONE 1 - SCHEDA 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 31/12/2022)	12124
DIPENDENTI (al 31/12/2022)	46

Borgosesia è un comune della Valsesia, una valle alpina situata in Piemonte, nella provincia di Vercelli.

Sorge a 354 metri d'altitudine, nell'ambito di un contesto collinare. Attraversato dal fiume Sesia, il Comune si trova nella bassa Valsesia, ai confini con il territorio di Novara. Borgosesia confina con i vicini comuni di Cellio con Breia, Grignasco, Guardabosone, Postua, Quarona, Valduggia e Serravalle Sesia.

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

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

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

Borgosesia è il centro abitato più popoloso della Valsesia ed il secondo centro della provincia di Vercelli.

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

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La sezione "valore pubblico" non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si rimanda pertanto alla Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 41 del 23/12/2022.

2.2 PERFORMANCE

La sezione "performance" non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il piano delle Performance per l'anno 2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 23.01.2023.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune di Borgosesia, a partire dall'anno 2018 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed 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, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT confluiscono **nell'Allegato 1 "Prevenzione della corruzione e della trasparenza"**.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 1.

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.

Il Comune di Borgosesia ha ritenuto di dover approvare un nuovo piano in quanto, in seguito all'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 23.01.2023, a far data dal 01 febbraio 2023 è stata effettuata una revisione parziale dell'articolazione dei servizi all'interno dell'Ente.

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

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

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

3.1.1 Modello Organizzativo

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

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

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

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

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

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

3.1.2 Organigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione.

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

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

3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale al 01.02.2023			
Centro di Responsabilità	N° P.O.	N° Dipendenti	%
Servizio I e Servizio IV	1	6	15,56%
Servizio II	1	8	20,00%
Servizio III e Servizio VII	1	5	13,33%
Servizio V	1	9	22,22%
Servizio VIII	1	2	6,67%
Servizio IX e Servizio X	1	9	22,22%

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 tele-lavoro 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 22 maggio 2017, n. 81 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 L 81/2017 (Art 87 co. 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modifiche ed integrazioni).

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 D.L. 30 aprile 2021 n. 56), fino alla adozione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, in base al quale, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza e cessa la possibilità della prestazione lavorativa in modalità agile in assenza degli accordi individuali.

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

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

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

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

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' 21%.

SPESE DI PERSONALE (come da Allegato A2 Spese di personale DM)			
	2019	2020	2021
-U.1.01.00.00.000	1.857.310,74	1.856.288,93	1.897.441,86
-U1.03.02.12.001;			
-U1.03.02.12.002;			
-U1.03.02.12.003;			
-U1.03.02.12.999.	39.161,17	6.584,00	32.016,95
Spese neutre (rimborso conv. Segret)	- 63.785,32	- 69.225,21	- 52.268,11
TOTALE	1.832.686,59	1.793.647,72	1.877.190,70

ENTRATE CORRENTI E FCDE (come da DM 17.03.2020)			
	2019	2020	2021
Titolo 1	9.409.031,77	8.231.864,48	9.198.916,98
Titolo 2	232.809,95	1.177.974,07	592.588,69
Titolo 3	1.765.299,56	1.364.885,18	1.816.550,86
TOTALE ENTRATE	11.407.141,28	10.774.723,73	11.608.056,53
DENOMINATORE (MEDIA)			11.263.307,18
FCDE (asestato) 2021			220.000,00
			11.043.307,18

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE	
	2021
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.877.190,70
Denominatore (Entrate Correnti)	11.043.307,18
Percentuale	17,00%

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

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1	
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	
Numeratore (Spesa Personale 2021)	1.877.190,70
Denominatore (Entrate Correnti)	11.043.307,18
Percentuale Tabella 1	27,00%
Valore massimo incrementale teorico (valore frazione)	1.104.502,24
TOTALE TABELLA 1	2.981.692,94

FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	
Spese di personale 2018	1.775.136,07
Percentuale di Tabella 2	21%
Valore massimo teorico	372.778,57
TOTALE TABELLA 2 - Limite Spesa di Personale	2.147.914,64
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	372.778,57
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO 2023	
Stanziamiento corrente di spesa di personale (anno 2023)	2.003.000,00
Spese neutre 2022 (rimborso conv. Segret)	- 65.000,00
INCREMENTO CONTRATTUALE	
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	209.914,64

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per l'anno 2023 che al momento interessano 4 dipendenti:

Figura	Data cessazione (ultimo giorno di lavoro presunto)
n.1 Istruttore direttivo categoria D4	31/01/2023
n.1 Esecutore amministrativo categoria B5	31/12/2023
n.1 Istruttore amministrativo categoria C2	31/07/2023
n.1 Operaio rilegatore categoria A5	31/12/2023

Inoltre il riepilogo delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2022 sono le seguenti:

Figura	Data cessazione
n.1 Istruttore direttivo categoria D2	03/12/2022
n.1 Istruttore amministrativo categoria C1	31/08/2022
n.1 Istruttore direttivo categoria D1	02/08/2022
n.1 Istruttore direttivo categoria D1	30/04/2022
n.1 Istruttore amministrativo categoria C5	31/07/2022

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

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

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2023	n. 1 Agente di Polizia Locale cat. C a tempo pieno e indeterminato da destinare al Servizio II	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 33.786,24
2023	n. 1 Istruttore tecnico cat C a tempo pieno e indeterminato da destinare al servizio VIII	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 32.316,60
2023	n. 1 Istruttore direttivo, cat D, a tempo pieno e indeterminato da destinare al servizio I	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 35.055,96
2023	n. 1 Esecutore amministrativo cat B3, a tempo pieno e indeterminato da destinare al servizio I	Assunzione con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 30.338,62
2023	Eventuali sostituzioni di personale che cesserà durante l'anno		
2024	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		

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		
-------------	---	--	--

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 200.800,97**. Il 01.03.2023 ha preso servizio presso l'Ente n.1 istruttore amministrativo cat. C1 assunto ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 il cui costo a carico del Comune per l'esercizio 2023 è pari ad € 26.930,50. Il Comune di Borgosesia non prevede al momento il ricorso a ulteriori forme di lavoro flessibile per l'anno 2023.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Borgosesia è la seguente:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N posti Vacanti
CAT. A	Operatore	1	1	0
CAT. B	Operatore	3	3	0
CAT. B3	Collaboratori Prof.li	10	9	1
CAT. C	Istruttori amministrativi/contabili - Istruttori Agenti P.L. - Istruttori tecnici	28	26	2
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici	7	6	1
Totali		49	45	4

La presente programmazione dei fabbisogni di personale dell'anno 2023 è compatibile con il rispetto della "soglia" consentita dal d.m. 17/03/2020, pari a Euro 2.147.914,64, in quanto il valore di spesa di personale previsionale dell'anno corrente, calcolato secondo la nozione dell'art. 2 del d.m., è pari a Euro 2.003.000,00 e con il rispetto del comma 557 della legge 296/2006 (spesa di personale media 2011/2013).

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2023.

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

Per gli enti sotto i 50 il piano formazione, a norma dello schema allegato al d.m. 132/2022, non è obbligatorio a norma dell'art. 6, commi 3 e 4.

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 n. 3 del 24.03.2023.

Dato atto che in data 24.03.2023 con lettera protocollo n. 8063 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

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

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

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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

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