



*Comune di Borgo Mantovano*  
*Provincia di Mantova*

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2023–2025**

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

*Approvato con deliberazione G.C. N. 60 DEL 10/05/2023*

## Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
SEZIONE 1	5
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE2	6
VALORE PUBBLICO,PERFORMANCEEANTICORRUZIONE	6
2 .1 Valore Pubblico	6
2 .2 Performance	6
2 .3 Rischi corruttivi e trasparenza	6
SEZIONE 3	8
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
3.1 Struttura Organizzativa	8
3.1 .1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	12
3.1 .2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	12
3.1 .3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	13
3.2 Organizzazione del lavoro agile	13
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	14
3.3Piano triennale dei fabbisogni di personale	15
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.	15
SEZIONE 4	19
MONITORAGGIO	19

## Premessa

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

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

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

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

## Riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

### 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 31.12.2022</b>	24
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	5.353

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore Pubblico

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

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

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

#### 2.2 Performance

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

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

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

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

Per la descrizione degli obiettivi si rinvia all'**ALLEGATO 1** del presente Piano.

#### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Con deliberazione della **Giunta Comunale n. 23 dell'8.3.2023** è stato preso atto Verbale del **monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione** programmate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024, redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in data 23.02.2023

Per il **triennio 2023-2025** si allega (**Allegato 2**) il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in data 14/04/2023 prot. n. 7131/2023 , ai fini dell'approvazione dello stesso, quale sezione del P.I.A.O. 2023-2025.

## **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 (vedasi allegato 3 ), attraverso il portale raggiungibile all'indirizzo <https://portalecug.gov.it>,

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura Organizzativa

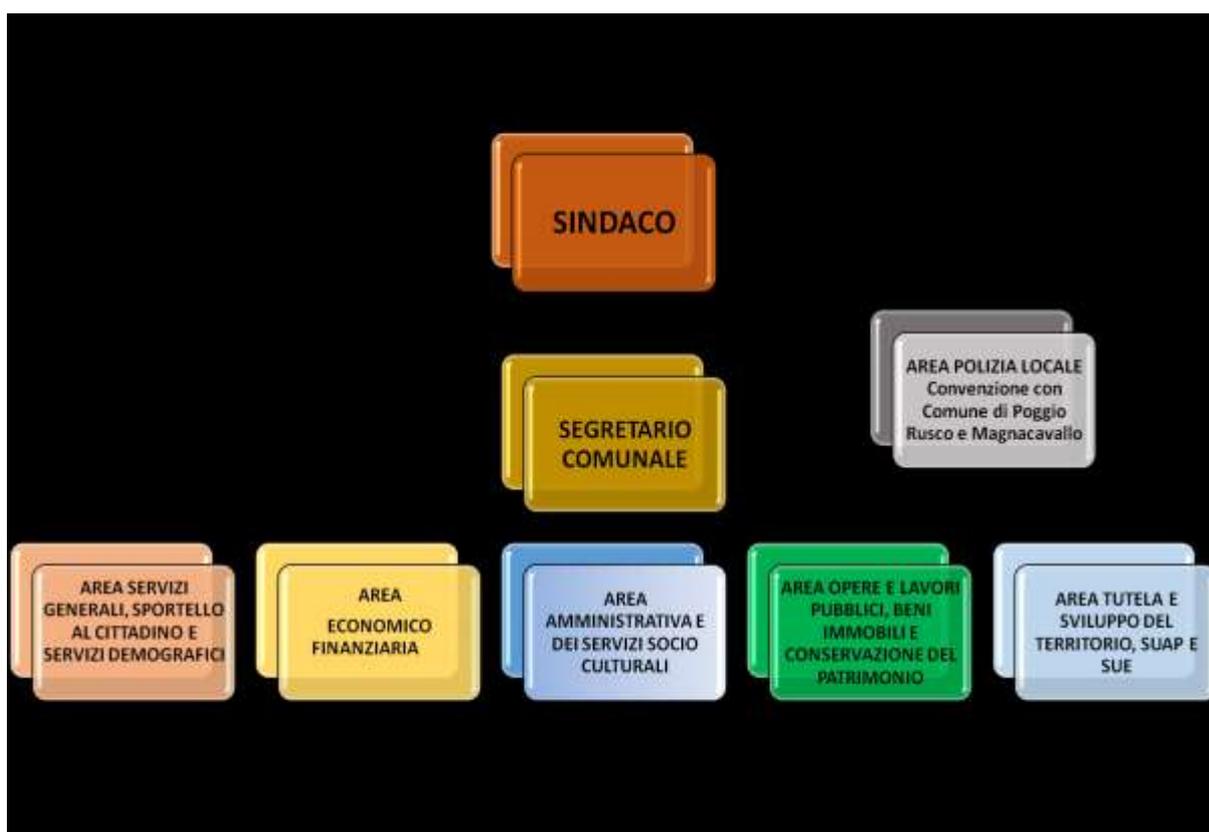
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

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

#### Riferimenti normativi:

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

## ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI BORGO MANTOVANO



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

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>UNITA'</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>POSIZIONE ECONOMICA</b>
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO	x	D1	D3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		C1	C1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VACANTE	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		C1	C1
COLLABORATORE AMM.VO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		B1	B8
COLLABORATORE AMM.VO	1	PART- TIME TEMPO INDETERMINATO		B1	B2
COLLABORATORE AMM.VO	1	PART- TIME TEMPO INDETERMINATO		B1	B3

**AREA 2 AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>UNITA'</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>POSIZIONE ECONOMICA</b>
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO	x	D1	D4
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		D1	D6
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	2	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		C1	C3

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

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>UNITA'</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>POSIZIONE ECONOMICA</b>
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO	x	D1	D6
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		C1	C3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		C1	C1

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

PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	TIPOLOGIA	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO	x	D1	D4
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		D1	D4
ISTRUTTORE TECNICO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		C1	C5
OPERAIO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		B1	B7
OPERAIO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		B1	B6
OPERAIO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		B1	B5
OPERAIO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		B1	B4
OPERAIO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		B1	B1

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

PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	TIPOLOGIA	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO	x	D1	D6
COLLABORATORE AMM.VO	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		B1	B8

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

PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	TIPOLOGIA	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA
AGENTE POLIZIA LOCALE	1	TEMPO PIENO E INDETERMINATO		C1	C5
AGENTE POLIZIA LOCALE	<b>2 VACANTI</b>	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**, all'**ALLEGATO 3**

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	2	3	4	5
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID / Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	0/2	1/3	2/4	3/5
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	0	0	1	1
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	60%	65%	75%	80%
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicilio digitali / n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	70%	80%	90%	90%
Data set pubblicati in formato aperto / n. di data set previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0	10%	15%	20%
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali / n. totale dei dipendenti in servizio	80%	80%	80%	80%
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	NO	NO	SI'	SI'
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	60%	70%	80%	90%
Costi sostenuti in investimenti per ICT / costi totali per ICT	20%	25%	30%	35%
PC portatili	10	13	15	15
% PC portatili sul totale dei dipendenti	41%	54%	62%	62%
Smartphone	12	12	12	12
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	1	0	0	0
Dipendenti con firma digitale	6	10	10	10

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	33,72%	32,14%	37,55%	35,62%
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
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	- 8,97 GG.	MANTENIMENTO STATUS QUO	MANTENIMENTO STATUS QUO	MANTENIMENTO STATUS QUO

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Quadro normativo di riferimento:

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

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile, prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il lavoro agile, dunque, sarà applicato nel rispetto della normativa sopracitata, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2023, e del contratto CCNL 2019- 2021 sottoscritto il 16/11/2022, artt. da 63 a 67.

Si rappresenta che con la conversione in Legge n. 14 del 24/02/2023 del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ( decreto Milleproroghe) è stato prorogato fino al 30 giugno 2023 il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili, affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione a diversa mansione compresa nella medesima categoria area di inquadramento, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento

Si rinvia **all'ALLEGATO 4** -

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

Con deliberazione G.C n. 49 del 05/04/2023 è stato approvato il **piano della formazione e aggiornamento del personale 2023 - 2025**

### 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 relazione ai profili professionali presenti.

Dal presente documento si evince che al **31/12/2022** l'amministrazione ha in carico N. 24 dipendenti:

#### DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 31/12/2022

Cat.	Posti coperti alladatadel31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME
Dir.	0	0		
D3	1			
D4	3			
D6	3			
C1	4		3	
C3	2			
C5	2			
B1	1			
B2		0,67		
B3		0,50		
B4	1			
B5	1			
B6	1			
B7	1			
B8	2			
A	0			
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>1,17</b>	<b>3</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 deliberazione della **Giunta Comunale n. 11 del 30/01/2023**, con esito negativo.

### **Capacità assunzionale:**

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

L'Ente si colloca 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 2023/2025, con riferimento all'annualità **2023**, di **Euro 240.283,16** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di **Euro 1.266.126,58**

Anche con l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, viene restituito un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1;

Come evidenziato dal **prospetto di calcolo allegato 5** al presente PIAO, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 240.283,16**, portando a individuare il limite di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **Euro 1.201.415,78**.

Si rileva che, includendo le assunzioni introdotte dal presente P.I.A.O., dettagliate di seguito, si verifica che – per effetto di previsioni prudenziali – il limite della spesa di personale previsionale dell'anno 2023, indicata nel B.P. 2023/2025 approvato con delibera C.C. n. 19 del 28.04.2023 eccede di poco la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno. 2022) e gli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	Euro	961.132,62 +
SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.	Euro	<u>240.283,16</u> =
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	Euro	1.201.415,78
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023	Euro	1.204.339,10 (*)

(\*) Trattasi di dato previsionale prudenzialmente inserito che sarà oggetto di variazione in occasione delle variazioni al Bilancio di Previsione e consuntivato nel Rendiconto 2023.

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

E' stato verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale sopra riportata, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto (1.201.415,78 ), determinato ai sensi dell'art. 1 della legge, in quanto il dato previsionale (1.204.339,10) risulta prudenzialmente inserito in bilancio e sarà oggetto

di variazione in occasione delle variazioni al Bilancio di Previsione e consuntivato nel Rendiconto 2023;

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

Viene dato atto che, non essendo previste per il 2023 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;

In data 03/05/2023 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il 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, **allegato 6**

Di seguito si riporta il Piano Occupazionale 2023/2025

**PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO  
ANNO 2023**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>					Tempi di Attivazione procedura
				Concorso pubblico – utilizzo altre graduat.	Selezione Centro impiego	Legge 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
C1	Agente polizia locale	Convenzione Polizia locale	FT	x					Primo semestre 2023
C1	Agente polizia locale	Convenzione Polizia locale	FT	x					Primo semestre 2023
C1	Istruttore amministrativo	Area 1 - Servizi demografici	FT	x					Primo semestre 2023
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>									64.500,40

Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

**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

**ANNO 2025**

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020.

## 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 30/09/2023 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.