



# UNIONE MONTANA MOMBARONE

Via Montiglie 1/l – 10010 Settimo Vittone  
Città Metropolitana di Torino  
*(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2024)*

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025 - 2027

### Riferimenti normativi:

- art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2023, approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Decreto ministero Interno del 24 dicembre 2024, di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 28 febbraio 2025;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2024, approvato con delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025.

## 1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente devono essere ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, 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.

Il legislatore nazionale ha stabilito una procedura ulteriormente snella e semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e i due PIAO "completi" del triennio 2023/2025 e 2024/2026, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, rappresenta un fondamentale documento di aggiornamento e di applicazione, collegato alla *programmazione attuativa*, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

## 2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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 e, in particolare:

- ⇒ il Piano della performance;
- ⇒ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- ⇒ il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- ⇒ il Piano delle Azioni Positive;
- ⇒ il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP).

L'obiettivo del PIAO è quello rappresentato dall'adozione di una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

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 (da ultimo: PNA 2022/2024 e Aggiornamento PNA 2024) 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) 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, n. 132, recante **Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.**

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022, prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'art. 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del d.m. n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "*Valore pubblico, performance e Anticorruzione*", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

**Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;**

**Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;**

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;**

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

La sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e del successivo aggiornamento del 2023.

### **3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

#### **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Ente: Unione Montana Mombarone

Indirizzo: Via Montiglie n.1/I.

Codice fiscale: 93045560013

Presidente: Peretto Ivo

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024: 2

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 2977

Telefono: 0125.658409

Sito internet: [www.unionemombarone.it](http://www.unionemombarone.it)

E-mail: [segreteria@um-mombarone.to.it](mailto:segreteria@um-mombarone.to.it)

PEC: [um-mombarone@pec.it](mailto:um-mombarone@pec.it)

## **SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Per la sottosezione **2.1 - Valore pubblico** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, aggiornato da ultimo con deliberazione di Consiglio Unione n. 12 del 03.12.2024;

Per la sottosezione **2.2 - Performance** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni sotto indicate.

La performance organizzativa è 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.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa, di unità organizzativa, di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente, nonché obiettivi di Ente (trasversale):

UNIONE MONTANA MOMBARONE – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO  
**PIANO PERFORMANCE 2025 – 2027**  
**SCHEDE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO TECNICO**  
**RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Arch. MARCO JLIA RAO**

<b>OBIETTIVO N 1</b>						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
COMPLETAMENTO FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANNUALE ASSEGNATA	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo	Attestato di formazione con esito positivo	Attestato di formazione con esito positivo	

<b>Personale coinvolto</b>			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Istruttori	Marco Jlia Rao	100%	

<b>OBIETTIVO N 2</b>						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
VERIFICA E GESTIONE VISITE OBBLIGATORIE PERSONALE ADDETTO AL TRASPORTO SCOLASTICO CON SCUOLABUS UNIONE	annuale	Esecuzione visite e rispetto delle scadenze	Verifica visite obbligatorie e gestione adempimenti di legge	Verifica visite obbligatorie e gestione adempimenti di legge	Verifica visite obbligatorie e gestione adempimenti di legge	

<b>Personale coinvolto</b>			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Istruttori	Marco Jlia Rao	50%	
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	50%	

<b>OBIETTIVO N 3</b>						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
PER TUTTI GLI AFFIDAMENTI DI IMPORTO INFERIORE A EURO 40.000, OBBLIGO DI EFFETTUARE I CONTROLLI A CAMPIONE DELLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DEGLI OPERATORI ECONOMICI SUL POSSESSO DEI REQUISITI DI PARTECIPAZIONE E DI QUALIFICAZIONE	Annuale	N° verifiche/ 5% min.	Verifiche sul 5% degli operatori economici interessati	Verifiche sul 5% degli operatori economici interessati	Verifiche sul 8% degli operatori economici interessati	

<b>Personale coinvolto</b>			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Istruttori	Marco Jlia Rao	100%	

<b>OBIETTIVO N 4</b>						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
MODIFICA DEL SISTEMA DI TELEFONIA FISSA PER LA SEDE DELL'ISTITUTO COMPRENSIVO DI SETTIMO VITONE	Annuale	% eseguito	Avvio progettazione ed affidamento del servizio	Esecuzione del servizio		

<b>Personale coinvolto</b>			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Istruttori	Marco Jlia Rao	100%	

OBIETTIVO N 5						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
CHIUSURA E RENDICONTAZIONE INTERVENTI RELATIVI AI PMO	Annuale	% rispetto fasi e tempi	Conclusione degli interventi avviati nel 2024 e confluiti in FPV 2025, con la loro rendicontazione in caso di finanziamento con contributi di altri enti	Conclusione degli interventi avviati nel 2025 e confluiti in FPV 2026, con la loro rendicontazione in caso di finanziamento con contributi di altri enti	Conclusione degli interventi avviati nel 2026 e confluiti in FPV 2027, con la loro rendicontazione in caso di finanziamento con contributi di altri enti	
<b>Personale coinvolto</b>						
<b>Area</b>	<b>Nome e Cognome</b>	<b>Percentuale di partecipazione teorica</b>	<b>Percentuale di partecipazione reale</b>			
Istruttori	Marco Jlia Rao	100%				

OBIETTIVO N 6						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
GESTIONE AFFIDAMENTI GARE SOTTOSOGLIA SU PIATTAFORMA MEPA	Annuale	Utilizzo della piattaforma di acquisto per ordini diretti o negoziazioni con gli operatori economici abilitati.	100% degli affidamenti oltre i <b>5000 euro su</b> piattaforma MEPA	100% degli affidamenti oltre i <b>3000 euro su</b> piattaforma MEPA	100% degli affidamenti oltre i <b>3000 euro su</b> piattaforma MEPA	
<b>Personale coinvolto</b>						
<b>Area</b>	<b>Nome e Cognome</b>	<b>Percentuale di partecipazione teorica</b>	<b>Percentuale di partecipazione reale</b>			
Istruttori	Marco Jlia Rao	100%				

OBIETTIVO N 7						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
GESTIONE SISTEMA DI MESSAGGISTICA PER ALLERTE E AVVISI ALLA POPOLAZIONE	Annuale	Pubblicazione avvisi e allerte con sistema NOWTICE – Implementazione sito istituzionale/ pubblicazione avvisi di allerta	Implementazione sito istituzionale per sezione con avvisi allerta – Pubblicazione messaggi allerta	Pubblicazione messaggi allerta	Pubblicazione messaggi allerta – Pubblicazione messaggi e avvisi alla popolazione	
<b>Personale coinvolto</b>						
<b>Area</b>	<b>Nome e Cognome</b>	<b>Percentuale di partecipazione teorica</b>	<b>Percentuale di partecipazione reale</b>			
Istruttori	Marco Jlia Rao	100%				

OBIETTIVO N 8						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
FORMAZIONE DEI VOLONTARI E DIPENDENTI DEI COMUNI DELL'UNIONE PRESCELTI PER L'UTILIZZO DEL SISTEMA DI MESSAGGISTICA NOWTICE	Annuale	Organizzazione di incontro formativo per l'utilizzo del sistema di messaggistica attraverso il portale NOWTICE avvisi di allerta / eseguito- non eseguito	Formazione peer to peer			
<b>Personale coinvolto</b>						
<b>Area</b>	<b>Nome e Cognome</b>	<b>Percentuale di partecipazione teorica</b>	<b>Percentuale di partecipazione reale</b>			
Istruttori	Marco Jlia Rao	100%				

TRASPORTO SCOLASTICO

UNIONE MONTANA MOMBARONE – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

PIANO PERFORMANCE 2025 – 2027

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO SCUOLABUS

RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Dott. GIUSEPPE COSTANTINO

OPERATORE: GIUSEPPE SAVARESE

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
COMPLETAMENTO FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANNUALE ASSEGNATA	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo	Attestato di formazione con esito positivo	Attestato di formazione con esito positivo	
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%				
OBIETTIVO N 2						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
RISPETTO ORARI STABILITI PER IL SERVIZIO DI TRASPORTO DEGLI ALUNNI DELLE SCUOLE DELL' UNIONE CON L'ESCLUSIONE DELLE CAUSE DI FORZA MAGGIORE	annuale	Rispetto orari/ segnalazioni disservizi	Esecuzione del servizio senza disservizi	Esecuzione del servizio senza disservizi	Esecuzione del servizio senza disservizi	
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%				
OBIETTIVO N 3						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
GESTIONE E VERIFICA EFFICIENZA DELLO SCUOLABUS CON SEGNALEZIONE GUASTI E PROBLEMATICHE	semestrale	Eseguito/non eseguito	Verifiche periodiche efficienza automezzo	Verifiche periodiche efficienza automezzo	Verifiche periodiche efficienza automezzo	
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%				
OBIETTIVO N 4						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
TEMPESTIVA SEGNALEZIONE DI PROBLEMATICHE PER CONSENTIRE LA GESTIONE DELLE STESSE	annuale	Eseguito/non eseguito	Gestione delle problematiche con tempestività	Gestione delle problematiche con tempestività	Gestione delle problematiche con tempestività	
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%				

## UNIONE MONTANA MOMBARONE – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

## PIANO PERFORMANCE 2025 – 2027

## SCHEDE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO POLIZIA LOCALE

RESPONSABILE DEL SERVIZIO: LUCA GIUSEPPE GABRIELE

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Partecipazione corso di formazione professionale per neo-assunti	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Luca G. Gabriele	100%				
OBIETTIVO N 2						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Completamento formazione obbligatoria annuale assegnata	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo	Attestato di formazione con esito positivo	Attestato di formazione con esito positivo	
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Luca G. Gabriele	100%				
OBIETTIVO N 3						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Concludere tutti gli accertamenti anagrafici di residenza nei tempi previsti.	Annuale	Viste le difficoltà a reperire i suddetti, svolgere più attività di passaggio presso le abitazioni nonostante la vigente regola del "max tre controlli prima di negare la residenza"	Rispettare i tempi previsti dalla vigente legge in materia di accertamento (45gg ogni accertamento) a partire dall'abilitazione al corso di formazione			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Luca G. Gabriele	100%				

N.	DEFINIZIONE
1	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA – REVISIONE DEL PTPCT ALLA LUCE DEL PNA 2024.
2	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

### **SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.**

Per l'anno 2025 – in assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022 – l'ente conferma integralmente le misure previste nel PIAO 2023/2025, come riportate nella sottosezione 2.3 – *Rischi corruttivi e trasparenza* (già confermate una prima volta nel PIAO 2024/2026) con le seguenti specifiche:

- a) la sezione “*Trasparenza*” verrà implementata, con atto interno del RPCT, con le indicazioni contenute negli articoli 19, 23, 25 e 28 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nonché dalle indicazioni dell'ANAC, riportate nell'aggiornamento del PNA 2022, per l'anno 2023, come approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 e nelle delibere dell'Autorità nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata (n. 264), con delibera ANAC n. 601 del 19/12/2023;
- b) si procederà all'attuazione degli obblighi di trasparenza, sulla base dei nuovi schemi approvati da ANAC con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024, tenendo conto delle “*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*”, contenute nell'allegato “4” della citata delib. 495/2024;
- c) verrà data completa attuazione alle disposizioni del d.lgs. 10 marzo 2023. n. 24, in materia di segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*).

## **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa**

In questa sottosezione [rif. art. 4, comma 1, lettera a), d.m. 132/2022] viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione distinto in:

- Schema organizzativo (Tavole 1 e 2);
- Organigramma

### **SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile**

#### **Opzione B)**

L'ente, al momento, non prevede il lavoro agile - come disciplinato nel Capo I, del Titolo VI del CCNL 16 novembre 2022 - tra le possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, data la scarsità di personale dipendente presente nella dotazione organica. Dopo un'attenta analisi della situazione esistente (articolo 4, comma 1, lettera b) d.m. 132/2022) si ritiene che:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile possa pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. non sia presente la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
3. l'amministrazione non si è ancora dotata di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati

e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

4. non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

### **SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Per il triennio 2025/2027 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale, viene stabilito nell'allegato 3.3, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

### **SEZIONE 4 – Monitoraggio**

La sezione **4 – Monitoraggio**, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano delle performance, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato "*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*", del PNA 2022/2024, come meglio declinato nel capitolo 8, della sottosezione 2.3 del PIAO 2023/2025, che, qui, si intende pienamente richiamato e confermato.

---

**ALLEGATI:**

**3.1 = SOTTOSEZIONE: STRUTTURA ORGANIZZATIVA;**

**3.3 = SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE.**

## **PIAO 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1**

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

---

#### **Riferimenti normativi:**

Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022.

Il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) – *Valore pubblico* – contenuto nell'art. 4 del d.m., non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ex art. 6, commi 3 e 4, d.m.;

#### **Contenuto della sottosezione:**

In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

#### **Allegato del d.m. 132/2022:**

Il modello organizzativo è composto da:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa; n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. incaricati di Elevata Qualificazione);
- modello di rappresentazione dei profili di ruolo, come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- 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.)

### **MODELLO ORGANIZZATIVO**

Questa unione non prevede nella propria dotazione organica figure dirigenziali.

L'organizzazione è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato, da ultimo, con deliberazione di giunta n. 4 del 05.02.2021

Più precisamente, il Regolamento stabilisce che:

- ⇒ La struttura organizzativa è articolata in settori (struttura apicale), costituiti, al loro interno, da servizi ed uffici;
- ⇒ L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma di razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto, vanno assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente;
- ⇒ Il settore è la struttura organica di massima dimensione dell'ente deputata:
  - a) alle analisi dei bisogni per attività omogenee;
  - b) alla programmazione;
  - c) alla realizzazione degli interventi di competenza;
  - d) al controllo in itinere delle operazioni;
  - e) alla verifica finale dei risultati.

Alla direzione dei settori sono preposte le figure professionali apicali dell'ente, inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, con incarico di Elevata qualificazione,

conferito dal sindaco/presidente, ai sensi degli articoli 50, comma 10; 107, commi 2 e 3 e 109, comma 2, del d.lgs. 267/2000 (TUEL).

Il UNIONE, ente locale con meno di 5.000 abitanti, ha adottato disposizioni regolamenti organizzative nel ROUS, per avvalersi delle disposizioni contenute nell'articolo 53, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, come novellato dall'articolo 29, comma 4, della legge 28 dicembre 2001, il quale prevede la possibilità di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale.

I servizi ed uffici costituiscono un'articolazione dei relativi settori, che:

- a) intervengono organicamente in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente;
- b) svolgono specifiche funzioni per concorrere alla gestione di un'attività organica;
- c) gestiscono gli interventi in determinati ambiti della materia, garantendone l'esecuzione.

Il numero dei settori e le rispettive articolazioni e competenze sono definiti dalla giunta, nel rispetto dei principi indicati nel regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (ROUS - articolo 89, TUEL 267/2000), contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione.

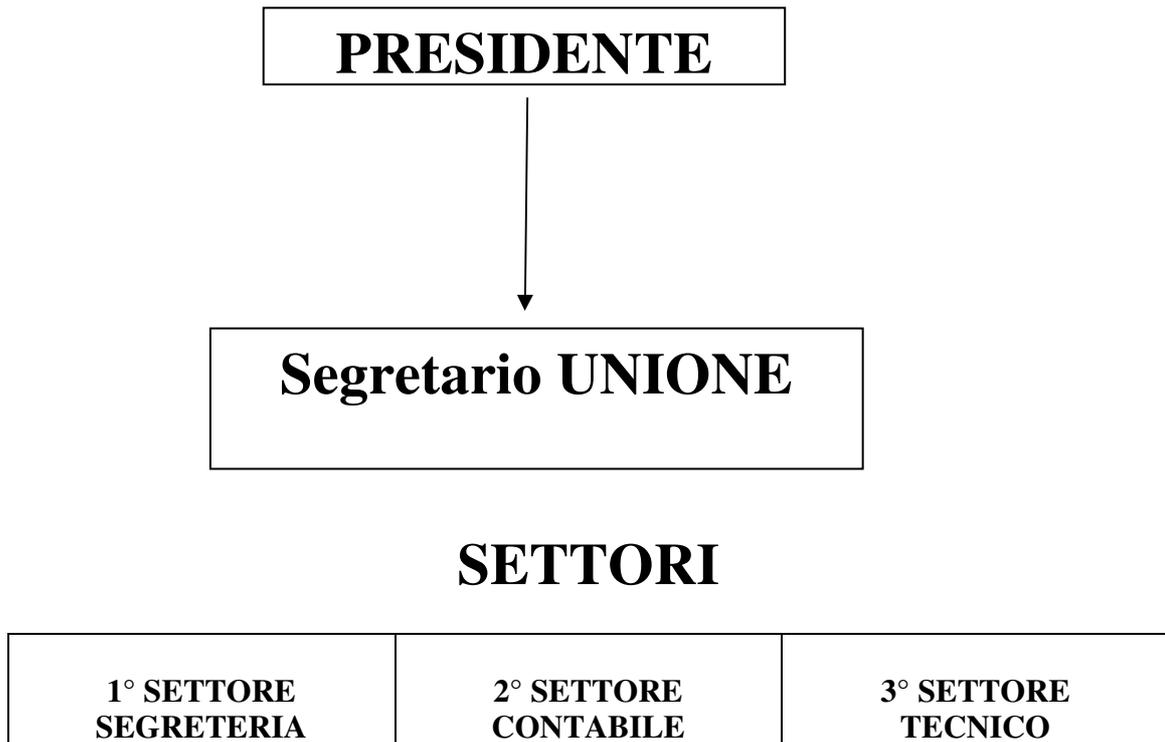
La giunta (articolo 48, comma 3, TUEL) adotta il ROUS nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio.

La struttura organizzativa risulta dagli allegati 3.1.A e 3.1.B, del presente atto, formandone parte integrante e sostanziale.

---

## SCHEMA ORGANIZZATIVO DELL'UNIONE MONTANA MOMBARONE

Tavola "1"



## PIAO 2025/2027

### Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

#### Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

##### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli 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 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

#### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

##### DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
2	2	0	

##### DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
1	0	1	16/36

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori esperti (ex cat. B)	1	0	
Istruttori (ex cat. C)	1	0	
Funzionari ed EQ (ex cat. D)	1	1	16/36 con incarico di EQ, art. 16 CCNL-2022

### **3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane**

*In questa sezione:*

- *inquadrare normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);*
- *evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);*
- *richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità Finanziaria delle assunzioni (punto d).*

#### **3.3.2.A. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:**

##### **A.1. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

Le facoltà assunzionali delle Unioni di comuni sono disciplinate tutt'oggi dall'art. 1, c. 229, L. 28 dicembre 2015, n. 208 che dispone:

*“229. A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”*

Si conferma cioè il principio del turn over che si associa all'implicita esclusione delle Unioni dal regime introdotto con D.L. n. 34/2019, valevole come è noto solo per i Comuni.

##### **A.4. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

##### **B) STIMA DEL *TREND* DELLE CESSAZIONI:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

##### **C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP 2025, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

ANNO 2025: nessuna assunzione prevista.

ANNO 2026: nessuna assunzione prevista.

ANNO 2027: nessuna assunzione prevista.

##### **D. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:**

Non essendo previste assunzioni, si ritiene di non dover chiedere il parere del Revisore.

### **3.3.4 Formazione del personale**

L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022.

I dipendenti si impegnano alla formazione come previsto dalla Direttiva Ministro PA 14.01.2025 "Direttiva Zangrillo".