



UNIONE MONTANA MOMBARONE

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

Allegato “A” alla delibera Giunta n.... del .../04/2026

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2026 - 2028

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;
- Decreto ministero Interno del 24 dicembre 2025, di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 28 febbraio 2026.

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 tre PIAO "completi" del triennio 2023/2025 > 2025/2027, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028, 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; Aggiornamento PNA 2023; PNA 2024 per comuni con meno di 5.000 abitanti e PNA 2025) 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 dell'articolo 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 (legge 190/2012; d.lgs. 33/2013; DPR 62/2013; d.lgs. 39/2013) e del Piano Nazionale Anticorruzione 2024 e PNA 2025 (delibera ANAC n. 19 del 28 gennaio 2026).

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione ente	Unione Montana Mombarone
Indirizzo	Via Montiglie n.1/I
PEC	um-mombarone@pec.it
Email	segreteria@um-mombarone.to.it
Telefono	0125.658409
Cod. fiscale/Partita Iva	93045560013
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Natura giuridica	Unione
Sito web istituzionale	www.unionemombarone.it
Presidente	Peretto Ivo
RPCT	Dott. COSTANTINO Giuseppe
Numero abitanti	2943 al 31/12/2025
Numero dipendenti	2 al 31/12/2025 a tempo indeterminato

4. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

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 2026-2028, aggiornato da ultimo con deliberazione di Consiglio Unione n. 8 del 11.12.2025;

Per la sottosezione **2.2 - Performance** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda all'allegato 2.2.

SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

Questo ente ha predisposto le misure del piano anticorruzione e trasparenza, nell'anno 2023, nell'ambito del PIAO 2023/2025.

In assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022, l'ente ha confermato la sottosezione 2.3, denominata *Rischi corruttivi e trasparenza*, nel PIAO 2024/2026 e nel PIAO 2025/2027, per cui diventa necessario ed opportuno procedere alla redazione, approvazione e attuazione di una nuova sottosezione 2.3, adeguata a tutte le novità normative e di indirizzo emerse nell'ultimo biennio.

La sottosezione è stata predisposta, quindi, dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019, PNA-2022, PNA 2023, PNA 2025 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza.

In particolare si è tenuto conto delle indicazioni previste nel Piano Nazionale Anticorruzione 2024, interamente dedicato ai comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti, per ciò che concerne l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Dal momento che l'ente aveva già provveduto alla mappatura dei processi a rischio –

nella versione semplificata secondo le indicazioni dell'art. 6, comma 1, del d.m. 132/2022 – la stessa viene confermata, con gli adattamenti che si sono resi necessari a seguito di modifiche legislative (es. le integrazioni e modifiche apportate al codice dei contratti pubblici – d.lgs. 36/2023 - dal d.lgs. 209/2014).

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 per Tavole 1 e 2;
- Organigramma

Gli allegati (sub “3.1”) formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

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 ordinarie 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. non sia presente la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
2. non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
3. in casi eccezionali e debitamente autorizzati dal Responsabile del Servizio, il dipendente può svolgere singole giornate lavorative in modalità “lavoro agile” secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il triennio 2026/2028 (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. La sottosezione è stata oggetto di informativa sindacale, ex art. 4 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

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:

2.2 = SCHEDE OBIETTIVI PERFORMANCE

3.1 = SOTTOSEZIONE: STRUTTURA ORGANIZZATIVA;

3.3 = SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2026/2028.

PIAO 2026/2028 – SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 2.2
SCHEDE OBIETTIVI PERFORMANCE

PIANO DELLA
PERFORMANCE
2026/2028

SERVIZIO AFFARI GENERALI ED AMMINISTRATIVI
UNIONE MONTANA MOMBARONE – CITTÀ
METROPOLITANA DI TORINO
PIANO PERFORMANCE 2026 – 2028
SCHEDE DEGLI OBIETTIVI
OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO AFFARI
GENERALI ED AMMINISTRATIVI
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Dott. COSTANTINO GIUSEPPE

OBIETTIVO N 1				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento"	Termini previsti dalla legge	Rispetto delle tempistiche previste dalla legge	1. studio e ricognizione dei piani 2. predisposizione piani 3. approvazione in giunta del PIAO	
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Segretario	Giuseppe Costantino	90%		
Funzionario	Marco Jlia Rao	10%		
OBIETTIVO N 2				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Trasparenza Amministrativa	Annuale	Rispetto delle tempistiche previste dalla legge	sistematico aggiornamento e monitoraggio della sezione Amministrazione Trasparente, come previsto dal PTPC	
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Segretario	Giuseppe Costantino	90%		
Funzionario	Marco Jlia Rao	10%		

TECNICO

UNIONE MONTANA MOMBARONE – CITTÀ
METROPOLITANA DI TORINO
PIANO PERFORMANCE 2026 – 2028

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO TECNICO
 RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Arch. MARCO ILIA RAO

OBIETTIVO N 1				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
COMPLETAMENTO FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANNUALE ASSEGNATA	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	Marco Ilia Rao	100%		

OBIETTIVO N 2				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	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	
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Istruttori	Marco Ilia Rao	100%		

OBIETTIVO N 3				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
ORGANIZZAZIONE E COORDINAMENTO LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA E ORDINARIA PRESSO LA SEDE DELL'ISTITUTO COMPRESIVO DI SETTIMO VITTONO	Annuale	% eseguito	Esecuzione del servizio	
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Istruttori	Marco Ilia Rao	100%		

OBIETTIVO N 4				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
CHIUSURA E RENDICONTAZIONE INTERVENTI RELATIVI AI PMO	Annuale	% rispetto fasi e tempi	Conclusione degli interventi avviati nel 2025 e confluiti in FPV 2026, con la loro rendicontazione in caso di finanziamento con contributi di altri enti	
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Istruttori	Marco Ilia Rao	100%		

OBIETTIVO N 5				
			VALORE ATTESO	

AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	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	Pubblicazione messaggi allerta	
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Istruttori	Marco Jlia Rao	100%		

UNIONE MONTANA MOMBARONE – CITTÀ
 METROPOLITANA DI TORINO
 PIANO PERFORMANCE 2026 – 2028
**SCHEMA 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 2026	RAGGIUNGIMENTO 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	

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 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
GESTIONE E VERIFICA EFFICIENZA DELLO SCUOLABUS CON SEGNALAZIONE GUASTI E PROBLEMATICHE	semestrale	Eseguito/non eseguito	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 3

			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
TEMPESTIVA SEGNALAZIONE DI PROBLEMATICHE PER CONSENTIRE LA GESTIONE DELLE STESSE	annuale	Eseguito/non eseguito	Gestione delle problematiche con tempestività	

Personale coinvolto

Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%	

POLIZIA LOCALE
 UNIONE MONTANA MOMBARONE – CITTÀ
 METROPOLITANA DI TORINO
 PIANO PERFORMANCE 2026 – 2028
**SCHEDE DEGLI OBIETTIVI DI
 PERFORMANCE DEL SERVIZIO
 POLIZIA LOCALE**

OBIETTIVO N 1				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2026	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Presidio manifestazioni presso i Comuni dell'Unione	Annuale	Fatto/non fatto	Svolgimento del servizio con continuità	
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 2026	RAGGIUNGI MENTO 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%		

PIAO 2026/2028 – 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

Questo Ente 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 servizi (struttura apicale). In relazione a singoli progetti può essere istituita l'Unità di progetto nell'ambito di più Servizi.
- ⇒ 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 servizio 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 presidente, ai sensi degli articoli 50, comma 10; 107, commi 2 e 3 e 109, comma 2, del d.lgs. 267/2000 (TUEL).

L'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 servizi 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 2026/2028

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 2025.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025

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

- Programmazione strategica delle risorse umane

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.

A.5. 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 decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 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;

Per quanto sopra, si attesta che questa Unione non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

In relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP 2026/28 e non essendoci cessazioni di personale, non si prevede la necessità di nuove assunzioni nel triennio oggetto della presente programmazione.

D) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Non vi è la necessità di parere del revisore del conto in quanto la programmazione del personale non prevede nuove assunzioni.

3.3.4 Formazione del personale

a) 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. L'Ente, in ogni caso, intende allinearsi a quanto previsto dagli artt. 37 e 38 del CCNL del 23.02.2026 ed a quanto previsto nella Direttiva del 16.01.2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo prevedendo per ciascun dipendente almeno 40 ore annuali di formazione.