

Allegato “A” alla deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____



Comune di BOLLENGO (TO)

(Ente con meno di 50 dipendenti)

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

a) Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. n. 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.
-

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono 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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (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), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028 rappresenta un documento di *programmazione attuativa* pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

b) 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 - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle Azioni Positive 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 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 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. n. 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. n. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale 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 2.1 – Valore pubblico;
 - Sottosezione 2.2 – Performance;
 - 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;
-

Sezione 4 = Monitoraggio.

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 d.m. n. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

c) Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune: BOLLENGO

Indirizzo: PIAZZA STATUTO, n. 1, BOLLENGO (TO)

Codice fiscale/Partita IVA: 84000650014/01821310016

Sindaco: LUIGI SERGIO RICCA

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2025: 7

Numero abitanti al 31 dicembre 2025: 2.102

Telefono: 0125/57114

Sito internet: www.comune.bollengo.to.it

E-mail: info@comune.bollengo.to.it

PEC: comune.bollengo.to@legalmail.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

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 Comunale n. 34 del 19.12.2025.

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

Per la sottosezione **2.2 - Performance** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nella deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 21.01.2026, avente per oggetto l'approvazione del PEG 2026/2028.

Quali obiettivi del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione e del segretario generale per il 2026 si evidenziano:

- Il costante aggiornamento e popolamento della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet comunale per la parte di propria competenza;
- Il puntuale rispetto di tutte le misure previste dalla Sezione Anticorruzione del PIAO 2026/2028;
- Il rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una

tempestiva attività d'impegno e liquidazione, consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento rispettando l'ordine temporale di fatturazione;

- La predisposizione per sé stesso e per il personale assegnato al proprio ufficio di piani formativi per un impegno complessivo non inferiore alle 40 ore annue.

SOTTOSEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con decreto del Sindaco n. 4/2018, 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 e PNA-2022 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge n. 190/2012 e del d.lgs. n. 33/2013, in materia di trasparenza. Si specifica - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del d.m. n. 132/2022 - che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il contenuto della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2026/2028 è riportato nell'allegato 2.3, completo di ulteriori quattro allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a, del d.m. n. 132/2022) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione.

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con la deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 09.10.2001 e successive modificazioni.

La struttura è ripartita in Servizi e Uffici.

Al vertice di ciascun Servizio è posto un dipendente titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede: un segretario generale; n. 7 dipendenti, dei quali i titolari di incarichi di elevata qualificazione sono attualmente sono n. 4.

Nell'ultimo triennio l'Ente non è stato interessato da processi di riorganizzazione degli uffici.

L'Ente ha delegato la gestione dei servizi socio-assistenziali al Consorzio "Inrete" di Ivrea.

L'Organigramma forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (allegato 3.1).

SOTTOSEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale¹ **la strategia e gli obiettivi** di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, la sottosezione intende dare pratica attuazione alle seguenti indicazioni:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione 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. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il documento relativo all'*Organizzazione del lavoro agile* (rif. d.m. n. 132/2022, art. 4, comma 1, lettera b), viene riportato nell'allegato 3.2, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

¹ CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, articoli da 63 a 70.

SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Non sono state ravvisate eccedenze di personale per l'anno 2026 .

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato comune di Bollengo							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020							
Abitanti	2.126		Prima soglia	Seconda soglia		Incremento massimo ipotetico spesa 2025 – in base tabella 1 DM	
			27,60%			%	€
Entrate Correnti	Importo	Anno				27,60%	99.064,04
Ultimo Rendiconto	1.817.807,39	2024	FCDE	39.929,33			
Penultimo Rendiconto	1.752.880,19	2023	Media - FCDE	1.755.985,90			
Terzultimo Rendiconto	1.817.058,11	2022				Incremento massimo ipotetico spesa 2024-2025+3 in base tabella 2 DM	
Media Entrate	1.795.915,23		Rapporto Spesa/Entrate			%	€
				19,99%		20,00%	71.785,53
Spesa del personale		Anno					
Ultimo Rendiconto	358.927,67	2024	Collocazione ente			Incremento massimo spesa 2025 applicabile – MINORE TRA I DUE VALORI	
			prima fascia				€
							71785,53
Capacità assunzionali residue							
	0						
Utilizzo massimo capacità residue			Incremento massimo spesa 2025				
	0						398.934,64

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ex art. 33 del D.L. n. 34/2019):

VERIFICA SU STANZIATO ANNO 2026 (COMPENSIVO DELLE VARIAZIONI DI BILANCIO ASSUNTE)

	PREVISIONE 2026
Impegni competenza Piano dei Conti cod. U.1.01.01.01.000	249.900,00
Impegni competenza Piano dei Conti cod. U.1.01.01.02.000	-
Impegni competenza Piano dei Conti cod. U.1.01.02.01.000	69.880,00
Impegni competenza Piano dei Conti cod. U.1.01.02.02.000	-
TOTALE SPESA PERSONALE	319.780,00
-rimborsi segreteria in convenzione	0,00
+costi segreteria in convenzione	35.000
Somma	354.780,00

LIMITE SPESA DI PERSONALE (media triennio 2011/2013): € 352.526,12

Tale dato è stato calcolato in base alla media dati forniti sulla banca dati SIQUEL per le annualità anzidette (2011 € 317.919,45; 2012 371.802,49; 2013 367.856,42)

SPESA PER PERSONALE ATTUALMENTE IN SERVIZIO (al netto degli oneri per i rinnovi contrattuali e di eventuali rimborsi derivanti da Enti terzi): € 342.443,77

Tale dato è stato desunto quale somma risultante dal Bilancio di previsione 2026/2028 (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 19/12/2025 e relative variazioni assunte alla data odierna) ammontante ad € 363.040,00 al netto delle voci di rimborso per personale distaccato (€ 0,00) e quelle derivanti da incrementi “dopo il triennio” (retribuzioni, oneri ed IRAP per complessivi € 20.596,23) come da schema dimostrativo allegato al presente piano

STIMA SPESA PER ASSUNZIONE DI N. 1 AGENTE POLIZIA MUNICIAPLE (AREA ISTRUTTORI) A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO (da marzo 2026): € 24.000,00

Tale spesa è già ricompresa nelle previsioni di bilancio richiamate nelle tabelle sopra, essendo la nuova assunzione finalizzata alla sostituzione del personale trasferito in mobilità presso altro ente a decorrere dal 01/01/2026.

Stante tale assunzione la spesa per il personale rimarrà comunque entro i limiti di spesa sopra richiamati.

Per il triennio 2026/2028 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), si prevedono le seguenti assunzioni:

Anno 2026

Assunzione a tempo pieno e indeterminato, mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri Comuni, di n. 1 Agente di Polizia Municipale, Area degli Istruttori (ex cat. C1), da assegnare al Servizio Polizia Locale: trattasi di sostituzione dell'agente di polizia municipale (a tempo pieno e indeterminato, ex cat. C1) trasferitasi in mobilità presso INPS con decorrenza dal 1° gennaio 2026;

Anni 2027 e 2028

Al momento non sono previste assunzioni.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Per il triennio 2026/2028 sono state definite le seguenti azioni positive:

- ☐ ☐ Azione positiva 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Bollengo ex articolo 25 C.C.N.L. 05.10.2001;
- ☐ ☐ Azione positiva 2: Garantire il rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- ☐ ☐ Azione positiva 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- ☐ ☐ Azione positiva 4: Consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro oltre quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che richiedono la presenza del padre e/o madre per l'entrata e/o l'uscita dalla scuola dell'obbligo dei propri figli;
- ☐ ☐ Azione positiva 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;

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 Piano Esecutivo di Gestione, 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 citata sottosezione (allegato 2.3), che forma parte integrante e sostanziale del presente atto).