

COMUNE DI ALTO

Provincia di Cuneo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O. 2026 - 2028

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.2 del 17/01/2026

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile 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 (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) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 del **Comune di Alto (di seguito "il Comune")**, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

COMUNE DI ALTO

Indirizzo: Via Roma 1- 12070, ALTO (CN)

Codice fiscale/Partita IVA: 00399150044

Sindaco: Mauro De Andreis

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 1

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 154

Telefono: 0174/391821

Sito internet: <https://www.comune.alto.cn.it/it-it/home>

E-mail: alto@ruparpiemonte.it

PEC: alto@cert.ruparpiemonte.it

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le azioni concrete volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini, ad implementare i servizi ed a promuovere la valorizzazione delle risorse vengono individuate nell'ambito delle **linee programmatiche di mandato**, le quali a loro volta vengono sviluppate nell'ambito della sezione strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP) attraverso la definizione di obiettivi strategici.

Tale processo è supportato da **un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente**, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'Amministrazione nel compiere le scelte più appropriate.

Gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato sono definiti per ogni missione di bilancio tenuto conto della disponibilità di risorse e della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica e delle disposizioni del patto di stabilità interno.

Per tutte queste ragioni il concetto di valore pubblico deve essere inteso quale miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata e capacità di svilupparsi facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio intangibile (ad esempio la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate al proprio territorio e la sostenibilità ambientale delle scelte).

La **“Sezione Valore Pubblico”**, ha proprio lo scopo di **rendere possibile una lettura per missioni e programmi dell’azione di Governo del Comune** volta a determinare quegli impatti utili ad ottenere, nei diversi campi di azione, i miglioramenti auspicati in sede di programmazione dell’azione politica dell’Amministrazione cittadina.

L’art. 169 del D.Lgs. 267/2000 disciplina il PEG quale strumento che permette di declinare con maggior dettaglio la programmazione operativa prevista all’interno del Documento Unico di Programmazione (DUP).

I contenuti del PEG sono il risultato di un processo partecipato ed iterativo che coinvolge la Giunta ed i Responsabili dell’Ente. Infatti il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Attraverso questo documento si provvede ad attribuire ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi risulta essere il principale strumento di determinazione degli obiettivi di gestione.

Ai sensi dell’art. 2, c. 1, D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione.

Il Comune ha approvato con Deliberazione di Giunta n. 65 del 13/12/2025 il PEG per il triennio 2026/2028 limitatamente alla ripartizione delle risorse di entrata e di spesa in capitoli, al fine di garantire il raccordo con il piano dei conti finanziario.

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e il Piano della performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono allegati ed approvati contestualmente al presente PIAO.

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell’Ente consentono se massimizzati nella sua realizzazione di raggiungere dei risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell’ente e un notevole valore pubblico per la cittadinanza.

In ultimo, l’art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023, stabilisce che “le amministrazioni nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, (...) ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali (...), specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni”.

A ciascun Responsabile di Servizio/incaricato di Elevata Qualificazione, viene pertanto assegnato in aggiunta anche per l’anno 2026 un ulteriore obiettivo di performance individuale, avente un peso pari al 33% dell’intera performance dello stesso.

In particolare, gli obiettivi assegnati sono in linea con i seguenti strumenti di programmazione:

1) Le **Linee Programmatiche di mandato** (articolo 46 del TUEL).

Le Linee Programmatiche di mandato presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo individuano le priorità strategiche e rappresentano il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente. Esse coincidono con il programma elettorale della lista che ha espresso l'attuale maggioranza politica nelle ultime elezioni comunali e sono state approvate con Deliberazione di Consiglio n. 21 del 31/05/2023.

Tali obiettivi sono tesi alla **valorizzazione del territorio** e contribuiscono ad aumentare il valore dell'intero contesto dell'Ente sia sotto il profilo della **difesa del territorio** e del **miglioramento delle attività strutturali**.

2) il **Documento Unico di Programmazione semplificato** (DUPs) (previsto dall'articolo 170 del TUEL) che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di Bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione.

Gli strumenti di programmazione e gli obiettivi generali e specifici del Comune sono tesi al miglioramento e all'incremento del benessere sociale della popolazione, in un'ottica di coerenza nell'impiego delle risorse e degli investimenti indicati nel DUPs cui si rinvia per il dettaglio.

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Ente consentono se massimizzati nella loro realizzazione di raggiungere dei risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell'Ente e un notevole valore pubblico per la cittadinanza.

Sottosezione di programmazione: Performance

Il **Regolamento sul funzionamento degli Uffici e servizi comunali** istituisce il Piano delle Performance articolando la definizione delle caratteristiche che devono avere gli obiettivi (strategici ed operativi) e l'articolazione generale del Piano delle Performance.

Coerentemente al D. Lgs. 150/2019 deve sottolinearsi che l'Amministrazione Comunale ha posto particolare attenzione al sistema di misurazione e valutazione della performance dei propri dipendenti e del Segretario Comunale.

Costituisce parte integrante e sostanziale del presente PIAO il Piano delle Performance per l'anno 2026. Qui di seguito gli obiettivi assegnati:

OBIETTIVO STRATEGICO: Formazione P.A.

OBIETTIVO OPERATIVO: Implementazione dei percorsi formativi del personale dipendente

PESO: 33%

Azioni	Assegnatari	Data termine	Risultato atteso/indicatore
--------	-------------	--------------	-----------------------------

Individuazione, affidamento ed avvio a regime di percorsi formativi per il personale dipendente	Area amministrativo/finanziaria	31.12.2026	Messa a disposizione del personale dipendente di corsi per assolvimento obblighi formativi programmati
---	---------------------------------	------------	--

OBIETTIVO STRATEGICO: Sviluppo investimenti

OBIETTIVO OPERATIVO: Programmazione Opere Pubbliche

PESO: 33%

Azioni	Assegnatari	Data termine	Risultato atteso /indicatore
Adozione degli atti necessari a dare attuazione alla prima annualità del piano triennale dei lavori pubblici	Area Tecnica	31.12.2026	Rispetto del cronoprogramma e delle procedure volte a dare attuazione alla prima annualità del piano triennale dei lavori pubblici, servizi e forniture ove finanziati

OBIETTIVO STRATEGICO: P.A. "Casa di vetro"

OBIETTIVO OPERATIVO: Amministrazione Trasparente

PESO: 33% (per ciascun Ufficio)

Azioni	Assegnatari	Data termine	Risultato atteso/indicatore
Pubblicazione e implementazione dati in "Amministrazione trasparente"	Tutti gli uffici	31.12.2026	Aggiornamento/implementazione dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale ai sensi del D. Lgs.n. 33/2013 e s.m.i.

OBIETTIVO STRATEGICO: Tempestività dei pagamenti

OBIETTIVO OPERATIVO: Tempestività dei pagamenti

PESO: 33% (per ciascun Ufficio)

Azioni	Assegnatari	Data termine	Risultato atteso/indicatore
Liquidazione e pagamento fatture	Tutti gli uffici	31.12.2026	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come rilevato da PCC

Tali obiettivi sono tesi alla **valorizzazione del territorio** e **dell'azione amministrativa** contribuiscono ad aumentare il valore dell'intero contesto dell'Ente sia sotto il profilo della **difesa del territorio** e del **miglioramento delle attività strutturali**.

Corre poi l'obbligo di evidenziare che, seppur non obbligatoria la compilazione di questa sottosezione per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune ha ritenuto utile la sua predisposizione per la massima trasparenza e per favorire le valutazioni e la distribuzione della retribuzione di risultato ai propri dipendenti di procedere ugualmente alla sua predisposizione conformemente ai suggerimenti contenuti in numerose deliberazioni di varie Sezioni di Controllo Regionali della Corte dei Conti.

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza

L'ultimo Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato approvato con **deliberazione di Giunta Comunale n° 14 del 15/02/2025** per il triennio 2025-2027, che qui si intende integralmente richiamato.

Con **delibera GC n. 1 del 17/01/2026**, ricorrendone i presupposti, il piano è stato confermato anche per l'anno 2026.

Si conferma la:

- **Definizione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza per il triennio 2025-2027, di seguito riportati:**

- **Obiettivo Strategico anticorruzione:** rafforzare le core competences del personale al fine di assicurare una maggiore qualità nella trasparenza dei dati e nell'attuazione delle linee guida sull'accesso generalizzato, non sottacendo la tutela dei dati personali all'indomani del GDPR e d.lgs. 101/2018, attraverso processi di formazione mirati a tutto il personale.

Obiettivo operativo: il presente obiettivo consiste nella implementazione dei percorsi di formazione di tutto il personale nel triennio 2025/2027, con particolare riguardo alla disciplina dell'accesso civico generalizzato, della tutela della privacy e delle misure anticorruzione.

- **Obiettivo strategico in materia di trasparenza:** rafforzare l'azione di vigilanza in materia di trasparenza, attraverso verifiche a campione, oltre a quelle già previste nell'ambito dei controlli interni.

Obiettivo operativo: il presente obiettivo consiste nell'ottimizzare l'efficacia dell'attività ispettiva al fine di fornire massimo ausilio alla successiva attività valutazione del personale dirigenziale, attraverso la fissazione di una o più verifiche mirate sulle sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

Sezione. 3 Organizzazione e capitale umano

Con **Deliberazione G.C. n. 25 del 17/03/2023** la Giunta Comunale ha determinato l'Organizzazione dell'Ente come da organigramma che segue.

ORGANI POLITICO ISTITUZIONALI

- SINDACO
- GIUNTA COMUNALE
- CONSIGLIO COMUNALE
- SEGRETARIO COMUNALE

MACROSTRUTTURA

AREA	SERVIZI	UFFICI
AMMINISTRATIVA/FINANZIARIA	AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI; PARI OPPORTUNITA'; PERSONALE, ASSISTENZA; COMMERCIO; TURISMO, SPORT, ISTRUZIONE PUBBLICA; ADEMPIMENTI FISCALI E PREVIDENZIALI; RAPPORTI COL TESORIERE; SEGRETERIA, SINDACO ED AMMINISTRATORI; ALBO PRETORIO, PROTOCOLLO, U.R.P.; CORRISPONDENZA; ANAGRAFE STATO CIVILE, LEVA ELETTORALE, STATISTICA E ARCHIVIO, SERVIZIO NOTIFICHE PATRIMONIO, BILANCIO, CONTABILITA', INVENTARI;	DELIBERE, CONTRATTI, ASSISTENZA, PERSONALE, TRIBUTI, RUOLI, COMMERCIO, ISTRUZIONE PUBBLICA, SPORT E TURISMO, TEMPO LIBERO, CONTABILITA'. SEGRETERIA, PROTOCOLLO, ALBO PRETORIO, RELAZIONI CON IL PUBBLICO, ANAGRAFE, ELETTORALE, STATO CIVILE, LEVA, STATISTICA, NOTIFICHE.
TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA	POLIZIA AMMINISTRATIVA, USI CIVILI, AGRICOLTURA PUBBLICA SICUREZZA; PROTEZIONE CIVILE; ECOLOGIA, VIABILITA' ED ILLUMINAZIONE PUBBLICA; SERVIZIO IDRICO INTEGRATO E SMALTIMENTO RIFIUTI; SERVIZIO NECROSCOPICO CIMITERIALE; TRASPORTI SCOLASTICI; URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, ESPROPRI; IGIENE, EDILIZIA PRIVATA; BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI.	POLIZIA AMMINISTRATIVA; GESTIONE ACQUEDOTTI, FOGNATURE, CIMITERI, SCUOLABUS, EDIFICI, LAVORI IN ECONOMIA, LAVORI PUBBLICI, URBANISTICA; EDILIZIA PRIVATA.

Unitamente al PTFP 2026/2028 che verrà trattato in seguito, il Comune ha approvato la nuova dotazione organica per le singole Aree.

AREA FUNZIONALE	POSTI IN ORGANICO				
	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Funzionari ed EQ	Totale
AREA AMMINISTRATIVO/FINANZIARIA	0	0	1 p.t.	0	1 p.t.
AREA TECNICO E TECNICO/MANUTENTIVA	0	0	0	1 p.t.	1 p.t.
Totale	0	0	1 p.t.	1 p.t.	2 p.t.

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Non adottato in quanto trattasi di adempimento non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

PIANO ASSUNZIONALE ANNI 2026, 2027 e 2028

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia le strategie di formazione del personale, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo.

Il PTFP 2026/2028 risulta approvato con la **deliberazione di Giunta n. 59 del 22/11/2025**

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026

Nel PTFP vigente alla data di approvazione del presente documento è previsto quanto segue:

2026: Istruttore Direttivo Tecnico Geometra Area Funzionari/EQ (ex Cat. D) in convenzione/comando ex art. 23 del CCNL del 16/11/2022 (4h/sett.)

PIANO ASSUNZIONALE ANNI 2027 e 2028

Nel PTFP vigente alla data di approvazione del presente documento è previsto quanto segue:

2027: Istruttore Direttivo Tecnico Geometra Area Funzionari/EQ (ex Cat. D) in convenzione/comando ex art. 23 del CCNL del 16/11/2022 (4h/sett.)

2028: Istruttore Direttivo Tecnico Geometra Area Funzionari/EQ (ex Cat. D) in convenzione/comando ex art. 23 del CCNL del 16/11/2022 (4h/sett.)

Nella già citata **deliberazione n. 59 del 22/11/2025**, con la quale è stato approvato il **PTFP 2026/2028 – attualmente vigente** è stato analizzato il prospetto di calcolo, elaborato dall'ufficio Ragioneria, del valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e viene preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità.

Non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per l'anno 2026.

Sezione 4. Monitoraggio

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per i Comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere.

Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro

della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 1, lett. b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC (PNA), relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. Qui, in particolare, occorre precisare che il monitoraggio circa l’applicazione del PTPCT è svolto a cadenza semestrale dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio, i responsabili di posizione organizzativa (T.P.O.) collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono, se necessario anche per iscritto, ogni informazione che lo stesso ritenga utile. L’esito del monitoraggio, costituisce la base di partenza per la riprogrammazione del prossimo PTPCT, e formerà oggetto della relazione annuale del RPCT per l’anno 2026, di cui all’art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. È di palmare evidenza come tale monitoraggio sia propedeutico al successivo aggiornamento dei processi da attenzionare ai fini del presente Piano semplificato;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all’art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell’art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.

La sfida da affrontare per il triennio 2026/2028 per il Comune sarà quella di proporre altresì una metodologia di lavoro che garantisca la semplificazione ed il coordinamento dei tempi e delle modalità del monitoraggio.

Il primo passo è riuscire, pur nella semplificazione data dalla dimensione dell’Ente, a:

- raccordare le scadenze e fare coincidere quelle facoltative con le obbligatorie;
- informatizzare le modalità di monitoraggio.