



**COMUNE DI MIANE**

*Provincia di Treviso*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2025/2027**

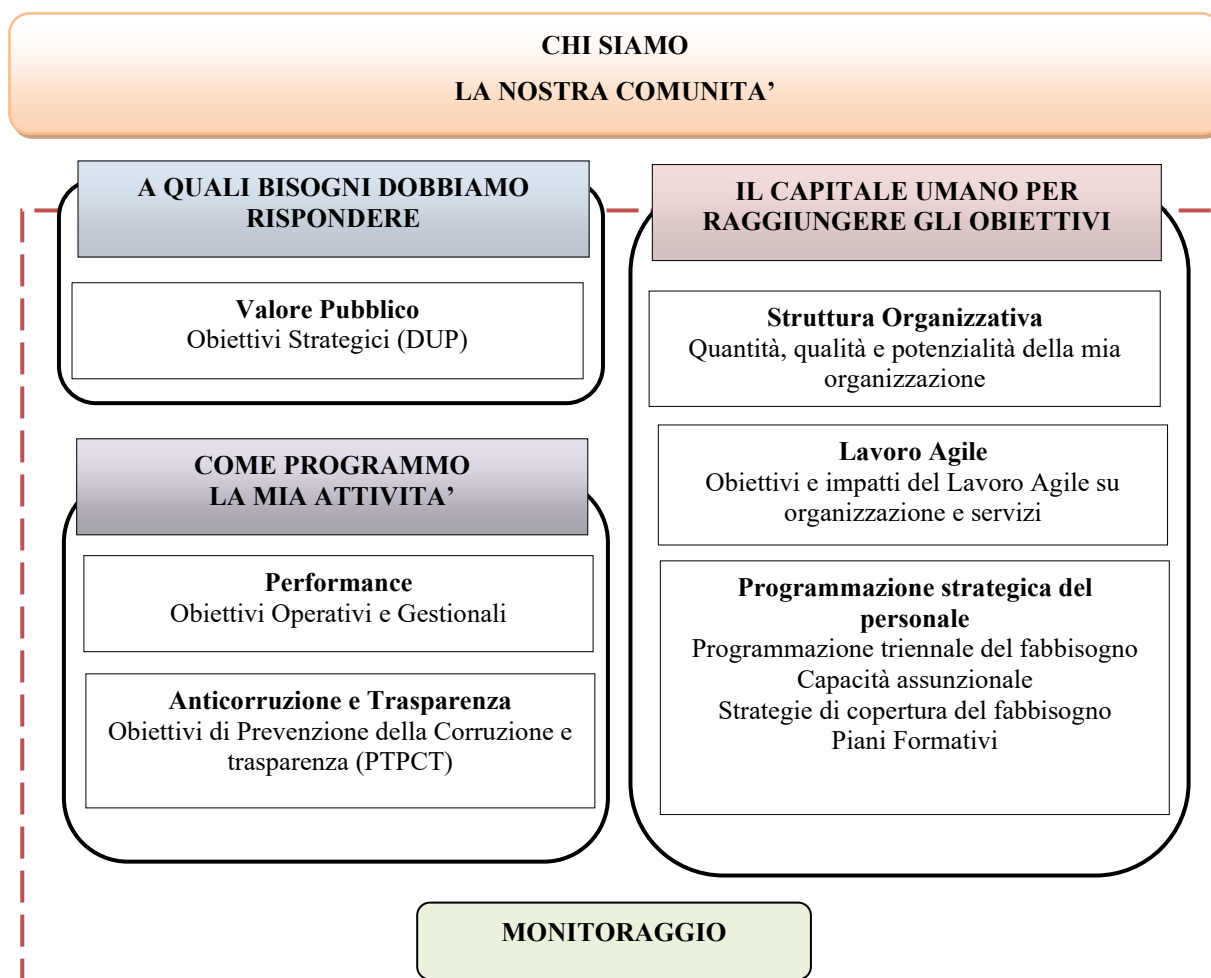
# INDICE

|  |    |
|--|----|
| PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE .....                 | 3  |
| <input type="checkbox"/> Compiti e Responsabilità.....             | 4  |
| SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....                            | 5  |
| SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....     | 8  |
| SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....                                  | 9  |
| SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....             | 11 |
| SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....                    | 13 |
| SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....                     | 14 |
| 3.1.1 Modello Organizzativo.....                                   | 14 |
| 3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa .....                | 17 |
| 3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....                | 17 |
| 3.1.4 Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31.12.2022 ..... | 17 |
| SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....              | 18 |
| SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE..... | 18 |
| <input type="checkbox"/> Piano di Formazione.....                  | 19 |
| SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....                                     | 19 |

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO<sup>1</sup> è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”* e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



*“...È lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la “contestualizzazione” unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e “metabolizzazione” tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili”.*

*(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)*

<sup>1</sup> D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

## Compiti e Responsabilità

| Compiti di Redazione   | Organo Esecutivo                    | Segretario                          | Elevate Qualificazioni              | OdV                                 |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |
| Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao         |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |
| Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione    | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |                                     |
| Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione    |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |

| Sezione di Programmazione |   | Sottosezione  | Organo Politico                     | Elevate Qualificazioni              | Segretario dell'ente / RPCT         | OdV                                 |
|---------------------------|---|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1                         | Sezione 1 “Scheda anagrafica dell'amministrazione”                | Non contiene sottosezioni                                       | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| 2                         | Sezione 2 “Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” | Sottosezione 2.1: “Valore pubblico”                             | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
|                           |   | Sottosezione 2.2: “Performance”                                 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
|                           |   | Sottosezione 2.3: “Rischi corruttivi e Trasparenza”             | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| 3                         | Sezione 3 “Sezione Organizzazione e Capitale umano”               | Sottosezione 3.1: “Struttura organizzativa”                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
|                           |   | Sottosezione 3.2: “Organizzazione del lavoro agile”             | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
|                           |   | Sottosezione 3.3: “Piano triennale dei fabbisogni di personale” | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| 4                         | Sezione 4 “Monitoraggio   | Non contiene sottosezioni                                       | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

|                            |  |
|----------------------------|--|
| DENOMINAZIONE ENTE         | COMUNE DI MIANE  |
| INDIRIZZO                  | VIA G. MATTEOTTI 1   |
| SINDACO                    | MORENO GUIZZO  |
| PARTITA IVA                | 00500970264  |
| CODICE FISCALE             | 84000830269  |
| CODICE ISTAT               | 026042   |
| PEC                        | <a href="mailto:segreteria@comunedimiane.legalmail.it">segreteria@comunedimiane.legalmail.it</a> |
| SITO ISTITUZIONALE         | <a href="http://www.comune.miane.tv.it">www.comune.miane.tv.it</a>                               |
| ABITANTI (al 31.12.2024)   | 3.148  |
| DIPENDENTI (al 31.12.2024) | 12   |

### Valutazione della situazione socio-economica del territorio

Di seguito viene riportata la situazione socio – economica del territorio e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo.

### Popolazione

Nel quadro che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel Comune di Miane.

|   |         |
|---|---------|
| Popolazione legale all'ultimo censimento                    | n. 3144 |
| Popolazione residente a fine 2024 (art.156 D.Lgs. 267/2000) | n. 3148 |
| di cui  |         |
| maschi  | n. 1573 |
| femmine   | n. 1575 |
| Nuclei familiari  | n. 1418 |
| Comunità/convivenze   | n. 0    |
| Popolazione al 1° gennaio 2024                              | n. 3117 |
| Nati nell'anno  | n. 18   |
| Deceduti nell'anno  | n. 37   |
| Saldo naturale  | n. -19  |
| Immigrati nell'anno   | n. 139  |
| Emigrati nell'anno  | n. 89   |
| Saldo migratorio  | n. 50   |
| Popolazione residente al 31.12.2024                         | n. 3148 |
| In età prescolare (0/6 anni)                                | n. 120  |
| In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)                      | n. 201  |
| In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)                 | n. 461  |
| In età adulta (30/65 anni)                                  | n. 1490 |
| In età senile (oltre 65 anni)                               | n. 876  |

Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente 4.000 abitanti.

## Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

| Tipologia                             | PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE |   |    |   |           |   |    |   |           |   |    |   |
|---------------------------------------|----------------------------|---|----|---|-----------|---|----|---|-----------|---|----|---|
|                                       | Anno 2025                  |   |    |   | Anno 2026 |   |    |   | Anno 2027 |   |    |   |
| N. Asili nido                         | 0                          |   |    |   | 0         |   |    |   | 0         |   |    |   |
| N. Scuole materne                     | 1                          |   |    |   | 1         |   |    |   | 1         |   |    |   |
| N. Scuole elementari                  | 1                          |   |    |   | 1         |   |    |   | 1         |   |    |   |
| N. Scuole medie                       | 1                          |   |    |   | 1         |   |    |   | 1         |   |    |   |
| N. Strutture residenziali per anziani | 0                          |   |    |   | 0         |   |    |   | 0         |   |    |   |
| N. Farmacie comunali                  | 0                          |   |    |   | 0         |   |    |   | 0         |   |    |   |
| Rete fognaria in Km                   |                            |   |    |   |           |   |    |   |           |   |    |   |
| - bianca                              | 1,00                       |   |    |   | 1,00      |   |    |   | 1,00      |   |    |   |
| - nera                                | 1,00                       |   |    |   | 1,00      |   |    |   | 1,00      |   |    |   |
| - mista                               | 10,00                      |   |    |   | 10,00     |   |    |   | 10,00     |   |    |   |
| Esistenza depuratore                  | Sì                         | X | No |   | Sì        | X | No |   | Sì        | X | No |   |
| Rete acquedotto in Km                 | 20                         |   |    |   | 20        |   |    |   | 20        |   |    |   |
| Attuazione servizio idrico integrato  | Sì                         | X | No |   | Sì        | X | No |   | Sì        | X | No |   |
| N. Aree verdi, parchi, giardini       | 6                          |   |    |   | 6         |   |    |   | 6         |   |    |   |
| Estensione in Hq                      | 1,45                       |   |    |   | 1,45      |   |    |   | 1,45      |   |    |   |
| N. Punti luce illuminazione pubblica  | 836,00                     |   |    |   | 836,00    |   |    |   | 836,00    |   |    |   |
| Rete gas in Km                        | 15,00                      |   |    |   | 15,00     |   |    |   | 15,00     |   |    |   |
| Raccolta rifiuti in quintali          |                            |   |    |   |           |   |    |   |           |   |    |   |
| - civile                              | 1.000,00                   |   |    |   | 1.000,00  |   |    |   | 1.000,00  |   |    |   |
| - industriale                         | 0,00                       |   |    |   | 0,00      |   |    |   | 0,00      |   |    |   |
| Raccolta differenziata                | Sì                         | X | No |   | Sì        | X | No |   | Sì        | X | No |   |
| Esistenza discarica                   | Sì                         |   | No | X | Sì        |   | No | X | Sì        |   | No | X |
| N. Mezzi operativi                    | 6                          |   |    |   | 6         |   |    |   | 6         |   |    |   |
| N. Veicoli                            | 4                          |   |    |   | 3         |   |    |   | 3         |   |    |   |
| Centro elaborazione dati              | Sì                         | X | No |   | Sì        | X | No |   | Sì        | X | No |   |
| N. PC                                 | 31                         |   |    |   | 31        |   |    |   | 31        |   |    |   |

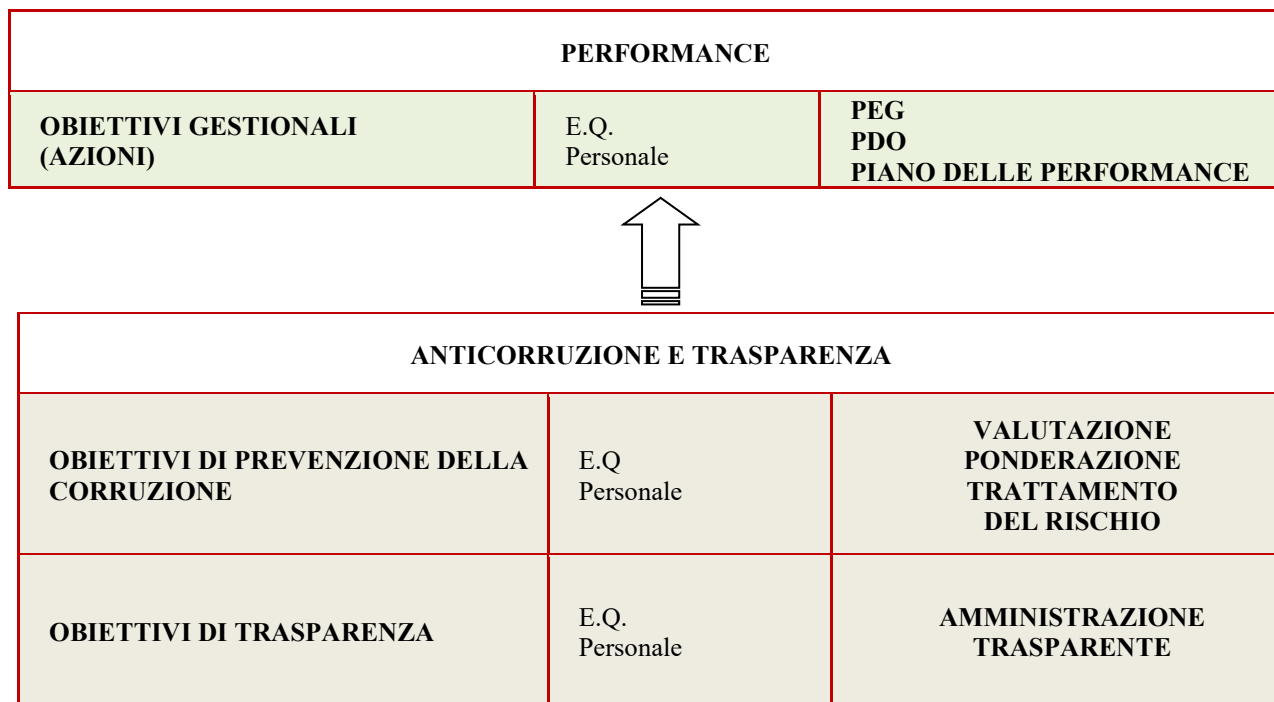
|  |   |  |                                     |
|--|---|--|-------------------------------------|
| <b>Superficie in Kmq</b>   |   | 30,88                                  |                                     |
| <b>RISORSE IDRICHE</b>   |   |  |                                     |
|  | * Laghi   | 0                                      |                                     |
|  | * Fiumi e torrenti                                    | 3                                      |                                     |
| <b>STRADE</b>  |   |  |                                     |
|  | * Statali   | Km.                                    | 0,00                                |
|  | * Provinciali   | Km.                                    | 10,80                               |
|  | * Comunali  | Km.                                    | 20,00                               |
|  | * Vicinali  | Km.                                    | 5,00                                |
|  | * Autostrade  | Km.                                    | 0,00                                |
| <b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b> (Se "Sì" data ed estremi del provvedimento di approvazione) |   |  |                                     |
| * Piano regolatore adottato  | Sì  | No                                     | X                                   |
| * Piano regolatore approvato   | Sì  | X                                      | No                                  |
|  | D.C.C. n. 8 del 29.06.2018 Adozione I Var. P.I.       |  |                                     |
|  | D.C.C. n. 18 del 27.09.2018 Approvazione I Var. P.I.  |  |                                     |
|  | D.C.C. n. 4 del 28.01.2019 Adozione II Var. P.I.      |  |                                     |
|  | D.C.C. n. 8 del 08.04.2019 Approvazione I Var. P.I.   |  |                                     |
|  | D.C.C. n. 36 del 25.08.2021 P.I. Adeguam.disciplinare |  |                                     |
|  | D.C.C. n. 5 del 07.02.2022 P.I. Adeguam.disciplinare  |  |                                     |
| * Programma di fabbricazione   | Sì  | No                                     | X                                   |
| * Piano edilizia economica e popolare  | Sì  | No                                     | X                                   |
| <b>PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI</b>   |   |  |                                     |
| * Industriali  | Sì <input type="checkbox"/>                           | No                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |
| * Artigianali  | Sì <input type="checkbox"/>                           | No                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |
| * Commerciali  | Sì <input type="checkbox"/>                           | No                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |
| * Altri strumenti (specificare)  | Sì <input type="checkbox"/>                           | No                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti    |   |  |                                     |
| (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)   |   | Sì <input checked="" type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/>         |
|  |   | <b>AREA INTERESSATA</b>                |                                     |
| <b>P.E.E.P.</b>  | mq.   | 0,00                                   | mq.                                 |
| <b>P.I.P.</b>  | mq.   | 0,00                                   | mq.                                 |
|  |   | <b>AREA DISPONIBILE</b>                |                                     |
|  |   |  |                                     |

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”. Ciò nondimeno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, il Comune di Miane ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione.

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:





## **SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE**

La sottosezione Sottosezione 2.2 “Performance” è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>2</sup>.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Performance costituiscono la declinazione degli obiettivi presenti nel 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 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.

Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta e possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. L'Organismo 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.

Per l'anno 2024, il Comune di Miane ha sviluppato le seguenti schede-obiettivo specifiche:

1. Formazione e valutazione competenze trasversali ai sensi della direttiva 16/01/2025
2. Attuazione Piano triennale di prevenzione della corruzione
3. Partecipazione Avvisi Pubblici “Misura 1.4.3-PagoPA” – “Misura 1.4.3-AppIO” – Misura 1.4.4-SpidCie”
4. Attivazione sul sito istituzionale della modalità di iscrizione on line al servizio di trasporto scolastico
5. Progetto SAD “Agire per la cittadinanza digitale” – Configurazione 2° LEDD “Virtual-URP” e 3° LEDD “Spazi Comunali”
6. Attivazione lavori socialmente utili quale impegno a fronte di richiesta di contributi economici

---

<sup>2</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

7. Attivazione di Centri estivi comunali, dei servizi di Prescuola e Doposcuola

8. Formazione ed implementazione RNA (Registro Nazionale Aiuti)

Gli obiettivi specifici di performance sono riportati nell'**Allegato 1 – Piano delle Performance 2025**.

Nell'ottica di perseguire la semplificazione amministrativa e la transizione al digitale, nel corso del 2024, l'Ente ha implementato i progetti cui aveva aderito nel 2022, ossia:

| Misure finanziate  | Determine di affidamento lavori   |
|--|---|
| 1.4.1. "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici"                                     | N. 2 del 16/01/2023<br>N. 22 del 16/02/2023<br>N. 28 del 09/05/2023<br>N. 34 del 29/06/2023<br>N. 39 del 13/10/2023 |
| 1.4.3 "Adozione App IO"  | N. 4 del 19/01/2023   |
| 1.4.3 "Adozione piattaforma PagoPA"  | N. 10 del 25/01/2023<br>N. 44 del 06/11/2023  |
| 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale Spid Cie" | N. 11 del 25/01/2023  |
| 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali"   | N. 29 del 15/05/2023<br>N. 26 del 21/03/2023<br>N. 32 del 27/06/2023<br>N. 33 del 27/06/2023                        |
| 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"  | N. 40 del 13/10/2023  |
| 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"   | N. 24 del 08/03/2023<br>N. 31 del 22/06/2023  |
| M1C1 – 1.4 "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"                                   | N. 12 del 18/10/2023  |

Per quel che concerne la promozione delle pari opportunità si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali che l'Ente intende perseguire, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2025/2027 (**Allegato 2 Piano delle Azioni Positive 2025/2027**) il quale, come emerge dal parere favorevole ricevuto dal Consigliere di

Parità della Provincia di Treviso, soddisfa i requisiti richiesti dal D.L. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *“le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”*:

Preliminarmente occorre evidenziare che, in tema di pari opportunità, il Comune di Miane applica già numerose politiche di conciliazione, fra le quali:

- a. flessibilità di orario, consistente nella possibilità di posticipare l'entrata e l'uscita giornaliera antimeridiana e pomeridiana di 30 minuti, eventualmente estendibile come previsto dal CCI per il triennio 2024/2026;
- b. flessibilità nella concessione di assenze per motivi personali e familiari;
- c. vengono riconosciuti a dipendenti incardinati nell'organizzazione i permessi di cui alla legge 104/1992 per l'assistenza a familiari portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 42, c. 5, del D.lgs. 151/2001.
- d. concessione del part time. Nel corso degli anni il Comune di Miane ha prestato particolare attenzione nella concessione nel regime di lavoro parziale a seconda delle specifiche esigenze personali e familiari.
- e. valutazione e approvazione di richieste per un'articolazione oraria diversificata e ridotta in modo da conciliare i tempi di lavoro con le esigenze personali e di famiglia;
- f. concessione del periodo di aspettativa.
- g. possibilità di utilizzare le ore di straordinario a recupero;
- h. possibilità di accedere a corsi di formazione e di aggiornamento, nell'ambito del settore di appartenenza, al fine di favorire e sviluppare la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Vengono indicate di seguito le azioni da intraprendere al fine di raggiungere gli obiettivi e le finalità citate in premessa.

#### **Iniziativa n. 1 - FORMAZIONE**

**Obiettivo:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera da valorizzare nell'ambito dell'attribuzione di progressioni economiche.

La finalità strategica è quella di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

**Azione 1:** I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente dall'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

**Azione 2:** Predisporre riunioni di Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

#### **Iniziativa n. 2 - ORARIO DI LAVORO**

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

La finalità strategica è quella di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

**Azione 1:** Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

### **Iniziativa n. 3 - SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ**

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

La finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azione 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

### **Iniziativa n. 4 - INFORMAZIONE**

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

La finalità strategica è quella di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione 1:** Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Servizio sul tema delle pari opportunità.

**Azione 2:** Informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano

di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

### **SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2024, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell' Allegato 3 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 3.

In particolare, andando ad inserire nelle schede specifiche di ciascun obiettivo (Allegato 1) la valutazione del rischio corruttivo e le relative misure generali e specifiche da attivare al fine di prevenire il verificarsi di potenziale eventi corruttivi, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e la prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

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

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

## **SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

### **3.1.1 Modello Organizzativo**

#### **Organigramma**

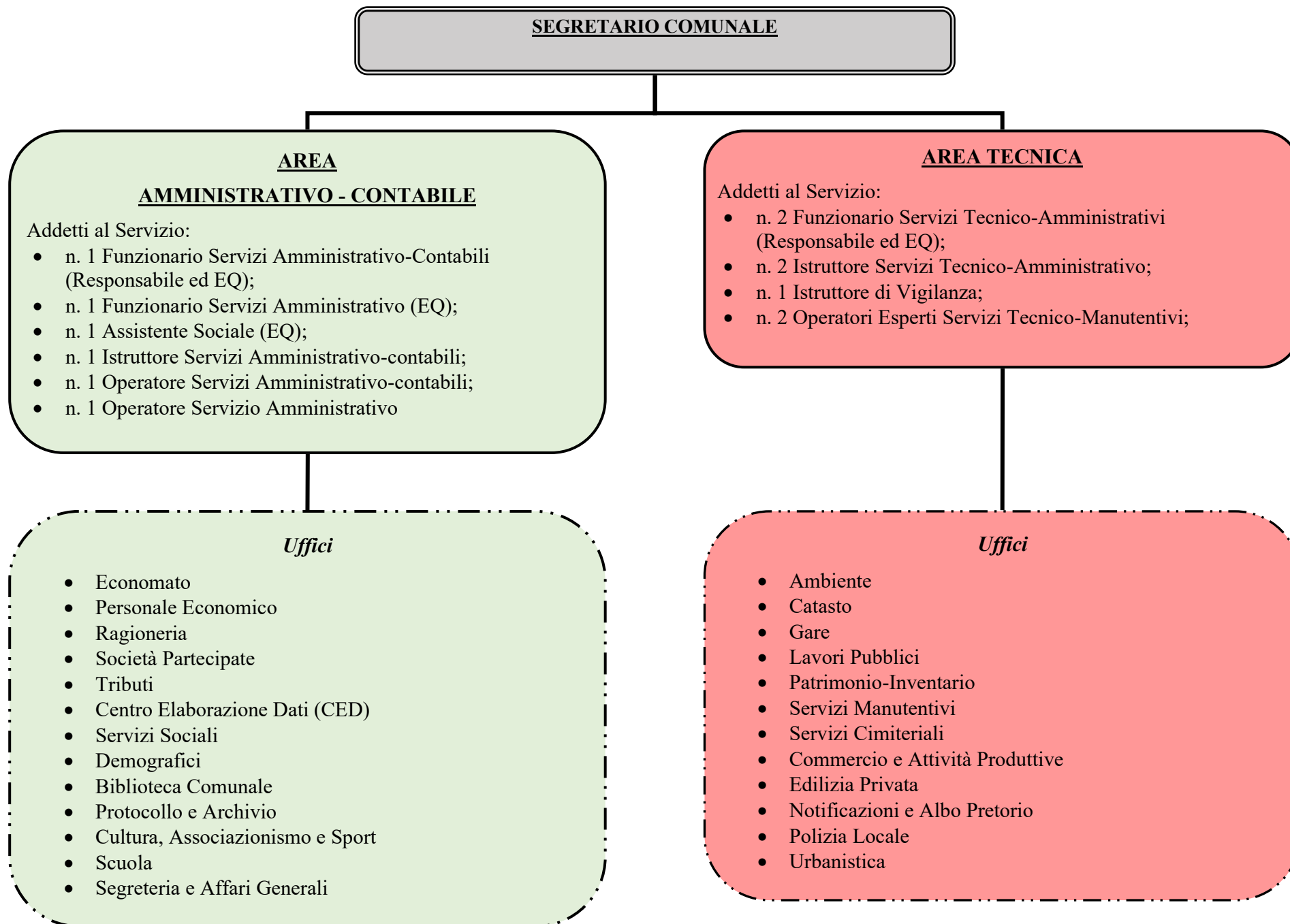
L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

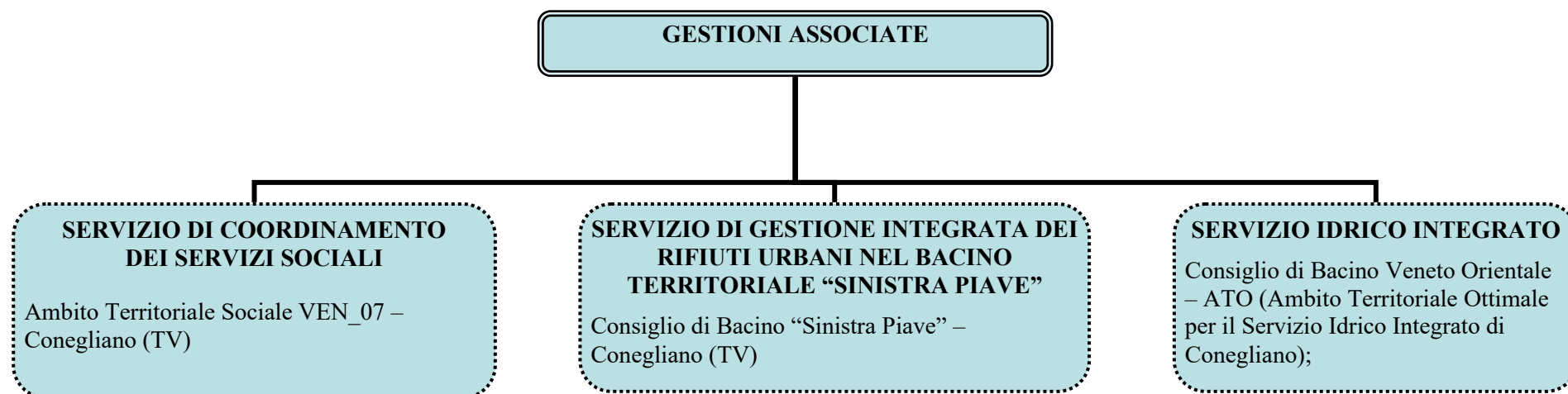
La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Elevate Qualificazioni avviene con decreto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Servizi compete alle Elevate Qualificazioni che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici. Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 30.05.2011 e modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 61/2015 e n. 65/2017, il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Servizi e, in subordine, in Uffici.

Qui di seguito viene riportato l'attuale organigramma analitico della struttura organizzativa del Comune di Miane approvato con delibera di Giunta Comunale n. 25 del 23/02/2024:







### 3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione i dipendenti apicali alla data del 31.12.2024:

- N. dipendenti con Elevata Qualificazione: 3

La pesatura delle EQ è di competenza del nucleo di valutazione ed è effettuata nel rispetto dei criteri riportati nel vigente Regolamento. La pesatura è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto di nomina dei titolari di posizione organizzativa.

Come stabilito dalla disciplina delle Elevate Qualificazione definita con deliberazione della Giunta comunale, la retribuzione di posizione è correlata al punteggio ottenuto con la graduazione della posizione; ad ogni intervallo di punteggio ottenuto con la graduazione corrispondono le seguenti retribuzioni di posizione:

| VALORE            | RETRIBUZIONE |
|-------------------|--------------|
| Da 0 a 40 punti   | € 5.000,00   |
| Da 41 a 70 punti  | € 6.000,00   |
| Da 71 a 75 punti  | € 8.000,00   |
| Da 76 a 80 punti  | € 9.000,00   |
| Da 81 a 85 punti  | € 10.000,00  |
| Da 86 a 90 punti  | € 12.000,00  |
| Da 91 a 100 punti | € 16.000,00  |

L'attuale distribuzione nelle fasce per le posizioni di Elevata Qualificazione è la seguente:

| SERVIZIO   | PUNTEGGIO | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|--|-----------|---------------------------|
| Amministrativo contabile                         | 87        | € 12.000,00               |
| Tecnico – Urbanistica Edilizia privata Vigilanza | 59        | € 6.000,00                |
| Tecnico – Lavori pubblici Manutenzioni Ambiente  | 92        | € 16.000,00               |

### 3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative al 31.12.2024

| DISTRIBUZIONE PERSONALE                                   |         |               |       |
|---|---------|---------------|-------|
| CENTRO DI RESPONSABILITÀ                                  | N. E.Q. | N. DIPENDENTI | %     |
| Servizio Amministrativo-Contabile                         | 1       | 5             | 50,00 |
| Servizio Tecnico – Urbanistica Edilizia privata Vigilanza | 1       | 1,3           | 15,00 |
| Servizio Tecnico – Lavori pubblici Manutenzioni Ambiente  | 1       | 3,7           | 35,00 |
| TOTALI  | 3       | 10            | 100   |

### 3.1.4 Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31.12.2024

| MANSIONE                                     | PREVISIONE PTFP | % ORARIA | AREA INQUADR. EX CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 |
|--|-----------------|----------|--|
| Funzionario Servizi Amministrativo-Contabili | 1               | 100      | Area dei Funzionari e dell'E.Q.                  |
| Funzionario Servizi Amministrativo           | 1               | 100      | Area dei Funzionari e dell'E.Q.                  |
| Assistente Sociale                           | 1               | 100      | Area dei Funzionari e dell'E.Q.                  |
| Funzionario Servizi Tecnico-Amministrativi   | 2               | 100      | Area dei Funzionari e dell'E.Q.                  |
| Istruttore di Vigilanza                      | 0               | 0        | Area degli Istruttori                            |
| Istruttore Servizi Tecnico-Amministrativo    | 2               | 100      | Area degli Istruttori                            |

|   |   |     |                              |
|---|---|-----|------------------------------|
| Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili   | 1 | 75  | Area degli Istruttori        |
| Operatore Servizi Amministrativo-contabili;   | 1 | 100 | Area degli Operatori Esperti |
| Operatore Servizio Amministrativo             | 1 | 100 | Area degli Operatori Esperti |
| Operatore Esperto Servizi Tecnico-Manutentivi | 1 | 100 | Area degli Operatori Esperti |
| Operatore Esperto Servizi Tecnico-Manutentivi | 1 | 100 | Area degli Operatori Esperti |

### SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 12 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia si adopererà per valutare le modalità funzionali e tecnico operative per applicare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021 e dalla Legge n. 124/2015.

### SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE FABIO

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Miane, collocandosi nella fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27,20%**), si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17.03.2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base all'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2025 un incremento della spesa del personale pari all'28%;

|   |               |
|---|---------------|
| <b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE</b>  | <b>19,00%</b> |
| <b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 D.M. - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b> | <b>27,20%</b> |
| <b>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 D.M. ANNO 2025</b>  | <b>28%</b>    |

Si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2025/2027 che al momento interessano zero dipendenti.

#### PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

| ANNO | FABBISOGNO  | MODALITA' DI COPERTURA   | COSTO PREVISTO                 |
|------|---|--|--------------------------------|
| 2025 | <ol style="list-style-type: none"> <li>Sono previste n. 2 progressioni verticali in deroga (art.13, cc. 6, 7 e 8 CCNL del 16.11.2022) da Area degli Operatori esperti a Area degli Istruttori;</li> <li>Viene prevista l'assunzione di un dipendente Funzionario servizi amministrativo-contabili (ex Cat. D1) a decorrere dal</li> </ol> | Procedure valutative<br><br>Concorso/scorrimiento di graduatoria/mobilità. | € 3.146,00<br><br>€ 20.096,00) |

|      |   |  |  |
|------|---|--|--|
|      | 01.06.2025 a tempo pieno ed indeterminato.  |  |  |
| 2026 | Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento. |  |  |
| 2027 | Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento. |  |  |

### Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 pari a Euro 4.321,42.

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad Euro 585.705,00 di cui Euro 447.076,86 soggetti al limite 2011/2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011/2013 pari a Euro 461.034,89 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

#### ▪ Piano di Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

| PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE  |   |   |                     |
|--|---|---|---------------------|
| Tipologia Intervento   | Interventi Formativi  | Modalità Esecutive                          | Personale coinvolto |
| Iniziative formative finalizzate all'aggiornamento in tema di anticorruzione e trasparenza | Formazione annuale obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza                     | Lezione frontale o a distanza               | Tutti i dipendenti  |
| Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali           | Valutati e selezionati sulla base delle esigenze di ciascuna Area e di ciascun Responsabile | Lezioni frontali, a distanza o videolezioni | Tutti i dipendenti  |

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Miane ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei

contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza". In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>3</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di Giunta Comunale n. 14 del 31.01.20218. Quando si sarà conclusa la valutazione della performance relativa all'anno 2024, i risultati raggiunti saranno pubblicati nell' Allegato 4 "Monitoraggio sulla Performance – sottosezione 2.2 del PIAO".

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

I risultati emersi dal monitoraggio effettuato dall'RPCT sull'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza relativo all'anno 2023 sono pubblicati nell'Allegato 5 "Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza – sottosezione 2.3 del PIAO".

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- a. il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO;
- b. i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO;
- c. l'organismo di valutazione.

---

<sup>3</sup> Art. 6 D.lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).