



**COMUNE DI BASICÒ**  
Città Metropolitana di Messina

**Verbale n. 4/2025**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2025-2027**

L'anno 2025, il giorno 31 del mese di marzo, presso il proprio studio,  
**31.03.2025**

**l'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente**

composto dalla *Dott.ssa Roberta Marino* in gestione monocratica,  
si è adunato per la redazione del parere sull'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 ai sensi dell'art.6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021

**Premesso che:**

- ✓ l'Ente con nota del 27.03.2025, Prot. 0002272 ha provveduto a trasmettere la proposta di deliberazione di Giunta avente per oggetto: "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027, ai sensi dell'art.6 del D.L. N.80/2021, convertito con modificazioni di legge n.113/2021"
- ✓ **l'articolo 6**, comma 2, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, stabilisce "... nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2"; > il medesimo articolo prevede, altresì, "il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente";
- ✓ **l'articolo 6**, comma 3, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, recita: "in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni

tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

#### **Tenuto conto che:**

- ✓ l'articolo 20 del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75 che prevede norme per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;
- ✓ l'articolo 33 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative, che non attuano le procedure previste dall'articolo 33 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ne rispondono in via disciplinare;
- ✓ con il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08.05.2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27.07.2018, vengono definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

#### **Dato atto che**

- ✓ il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", stabilisce:
- ✓ a) all'articolo 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
- ✓ Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4, 6, e all'articolo 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- ✓ Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- ✓ Piano della performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) e comma 1 ter del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- ✓ Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui

### **Considerato che**

- ✓ Il precisato art. 3 modifica l'art.6 del D.L. 80/2021, inserendovi i commi 2bis e 2ter, prevedendo la figura del **Disability Manager**, nominato, in questo Ente, con determinazione n.8 del 08.04.2024;
- ✓ Che la precisata art.4 modifica gli art.3.5. e9 del D.lgs. 150/09, prevedendo, tra l'altro, che siano assegnati specifici obiettivi per l'effettiva inclusione sociale nell'ambito del Piano della performance;
- ✓ che il precisato art.5 prevede il coinvolgimento, nell'ambito dell'inclusione e dell'accessibilità, delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità, iscritte nel Registro unico nazionale del Terzo settore di cui all'art.45 del D.lgs. 117/2017;
- ✓ che è stato predisposto e pubblicato apposito avviso per il coinvolgimento delle associazioni di cui sopra;

### **Preso atto che**

- ✓ Che secondo l'art.7 del menzionato decreto, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la già menzionata data;
- ✓ Il Comune di Basicò, alla data del 31.12.2024, ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- ✓ Il medesimo Comune, alla data del 31.12.2024, conta una popolazione inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art.1, comma 2 della L.158/2017;
- ✓ Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 12.03.2025, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);
- ✓ Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 12.03.2025, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 e relativi allegati;

### **Considerato**

- ✓ Che secondo l'art.7 del menzionato decreto, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la già menzionata data;
- ✓ Che, ai sensi dell'art.8 del precisato decreto: *"in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art.7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*

### **Acquisiti ed Esaminati**

i pareri favorevoli in relazione alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione, espressi rispettivamente ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni

**Comune di Basicò**  
**Città Metropolitana di Messina**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2025 – 2027**

(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)

## **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 ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, 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 della Pubblica Amministrazione del 30/06/2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dai Responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In particolare, le attività di cui sopra sono le seguenti: attività di cui all'art.3, comma 1, lett. c), n.3 (Rischi corruttivi e trasparenza – mappatura dei processi); attività di cui all'art.4, comma 1, lettere a) (Struttura organizzativa), lett. b) (Organizzazione del lavoro agile), lett. c) n.2 (Piano triennale dei fabbisogni del personale – programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni).

Tuttavia, si ritiene opportuno procedere alla predisposizione dei contenuti della sezione "Performance", sia alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "*L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. Pagina 15 di 81 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*", sia al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti.

Inoltre, sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene di provvedere ad elaborare tale sezione, 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 per 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".

L'art.10.1.2 del PNA 2022 e il relativo aggiornamento (delibera n.31 del 30/01/2025 dell'ANAC – art.2) consentono, alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso di specie, la possibilità di confermare, per le due successive annualità, il PTPCT in vigore, con apposito atto dell'organo di indirizzo, a condizione che, nel corso dell'anno precedente alla conferma, non si siano verificate le seguenti circostanze:

- Siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- Siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- Siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nel corso dell'anno 2024, non si è verificata, per il Comune di Basicò, alcuna delle precitate circostanze.

Secondo l'art.6, comma 6bis, del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, in legge 113/2021, come introdotto dall'art.1, comma 12, del D.L. 228/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 15/2022 e successivamente modificato dall'art.7, comma 1, del D.L. 36/2022, convertito, con modificazioni, nella legge 79/2022, le Amministrazioni e gli enti adottano il PIAO, a regime, entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga, per legge, dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data di approvazione dei bilanci di previsione, stabilita dalle vigenti proroghe.

Il Comune di Basicò, con deliberazione di CC n.6 del 12.03.2025, ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027.

## **Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027**

<b>Comune di BASICO'</b> Indirizzo: Piazza Santa Maria ,10 Codice fiscale:83000790839 Partita IVA: 0038069834 Sindaco: Filippo Gullo Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 654 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2842 Telefono: 0941/85000 Sito internet: www.comune.basico.me.it E-mail: protocollo@comune.basico.me.it PEC: protocollo@oec.comune.basico.me.it	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Valore pubblico</b>	Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 12.03.2025
<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Performance</b>	Piano della Performance 2025-2027, approvato con il presente PIAO (All.1)  Piano delle azioni Positive, approvato con il presente PIAO (All.2)  Piano della Formazione, approvato con il presente PIAO (All.3)
<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026

	approvato con il PIAO 2024/2026 e confermato con il presente Piano
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.26/2022
<b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	Regolamento sul lavoro agile, approvato con il PIAO 2023/2025
<b>Sottosezione di programmazione Obiettivi per la realizzazione della piena accessibilità all'Amministrazione, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità</b>	Previsione di specifici obiettivi nell'ambito del Piano delle Performance e apposite previsioni nel regolamento comunale sul lavoro agile.
<b>Sottosezione di programmazione Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	<p>Si rappresenta che, nel detto programma, per le annualità considerate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- È prevista l'assunzione mediante espletamento di concorso per n. 1 posto operatore esperto, a tempo indeterminato, ex cat. B a 18 ore da adibire a ruolo di manutentore settore tecnico;</li> <li>- Progressioni verticali tra Aree, ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis, d.lgs. 165/2001 e dell'art. 13, cc 6-8, CCNL 2019/2021, per n. 4 unità in part-time da area operatore ad operatori esperti;</li> <li>- 04 assunzioni a tempo determinato e a tempo parziale con forme flessibili (assunzioni con art. 92 legge 331/2004 art.1 comma557/TUEL e/o comando ai sensi dell'art. 14 comma 2 Dlgs 165/2001) nel rispetto della normativa vigente e dei limiti di spesa previsti in materia</li> </ul> <p>DATO ATTO che, come rilevato, da ultimo, anche dalla Corte dei Conti Piemonte – Sezione di Controllo, con la deliberazione n.184/2024, l'utilizzo dello spazio contrattuale dello 0,55% del monte salari 2018 per la copertura delle progressioni in deroga (come nel caso in esame) si sostanzia in una provvista finanziaria specifica e aggiuntiva, che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali, in quanto “speciale”, e di cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall'art.13, comma 8, del CCNL in vigore, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario, per il</p>

periodo temporale transitorio previsto, che si concluderà il 31/12/2025.

Il Programma è suscettibile di integrazioni e modifiche, sulla base di sopravvenute esigenze organizzative.

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati, a ciascun settore, sarà effettuato come segue:

- 1) i Responsabili di Area effettueranno un monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati, almeno una volta, entro il 31/07, indicando:
  - a) la data di completamento dell'obiettivo;
  - b) qualora l'obiettivo non sia stato concluso, lo stato di avanzamento dello stesso;
  - c) eventuali note per l'indicazione di criticità che hanno rallentato il completamento dell'obiettivo.
- 2) Concluso l'anno, i Responsabili effettueranno un monitoraggio (entro il mese di gennaio) conclusivo degli obiettivi, indicando, per ciascuno di essi:
  - a) la data di completamento dell'obiettivo;
  - b) qualora l'obiettivo non sia stata concluso, lo stato finale di avanzamento dello stesso;
  - c) note per l'indicazione di criticità che hanno impedito il completamento dell'obiettivo.

I precitati monitoraggi saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione (per quanto di competenza e ferme restando le previsioni di cui agli art. 6 e 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. 150/09) cui andranno, pertanto, inviati.

Il monitoraggio delle misure contenute nel PTPCT avverrà attraverso le specifiche e relative modalità indicate in quest'ultimo piano.

# COMUNE DI BASICO'

(Città Metropolitana di Messina)

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025 – 2027

(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)

## Indice

Premesse	3
Soggetti coinvolti	3
Programma formativo per il triennio 2025-2027	4
Modalità di erogazione della formazione	4
Risorse finanziarie	5
Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione	5
Programma formativo 2025	5

## PREMESSE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

## SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Ufficio Personale** E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione
- **Responsabili di Posizione Organizzativa**. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione.
- **Docenti**. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati, principalmente, nelle Posizioni Organizzative e nel Segretario Comunale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può, comunque, essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia.

## PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

L'analisi dei fabbisogni formativi rilevanti ha preso avvio dai riferimenti normativi in materia, dall'organizzazione delle risorse umane all'interno dell'Ente e dalle risorse finanziarie utilizzabili per le finalità di che trattasi.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti ai diversi Settore dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** come in materia di anticorruzione e trasparenza.
- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

## MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate potendo fare ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di P.O. deve sollecitare.

## RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite, la previsione per le spese di formazione è affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

## MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il monitoraggio avverrà attraverso le apposite modalità previste nell'omonima sezione del PIAO 2025/2027, all'interno del quale viene approvato il presente Piano

## PROGRAMMA FORMATIVO 2025

### Corsi obbligatori in tema di Anticorruzione e trasparenza

#### Corsi in materia di:

- 1) Utilizzo piattaforma SUAP
- 2) Utilizzo appositi portali e/o piattaforme
- 3) Gestione delle spese e delle entrate;
- 4) Personale
- 5) Competenze digitali dei dipendenti in riferimento al PNRR

Aggiornamento professionale dei dipendenti addetti ai diversi servizi incardinati nei Settori dell'Ente.

**COMUNE DI BASICO'**  
**OBIETTIVO TRASVERSALE**

Responsabile	Aree				
Tutti	Tutte				
Titolo Obiettivo:					
	<b>RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>				
Descrizione Obiettivo:	L'art. 4-bis (rubricato "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni") del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella 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 nonche' ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.				
Descrizione delle fasi di attuazione:					
1	Analisi scostamenti dai tempi di pagamento				
2	Coordinamento tra aree/servizi per migliorare la gestione delle tempistiche				
3	Controllo e pubblicazione trimestrale dell'andamento dei pagamenti				
INDICATORI DI RISULTATO					
<b>Efficacia Quantitativa</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	#	2026
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commer	100%				
<b>Efficacia Temporale</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	#	2026
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commer	Dic. 2025				
<b>Efficienza Qualitativa</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	#	2026
Rispettare le tempistiche previste dalla legge	100%				

**COMUNE DI BASICO'**  
**OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE**

Resposabile		AREE	
Tutti		Tutte	
<b>Titolo Obiettivo:</b>		<b>La formazione dei dipendenti quale leva strategica per il potenziamento delle risorse umane</b>	
<b>Descrizione Obiettivo:</b>		<p>La formazione e il continuo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione come le più recenti disposizioni legislative e contattuali confermano. Il trasversale proliferare degli interventi legislativi, infatti, impone una logica di continuo aggiornamento per poter far fronte, proficuamente, ai nuovi adempimenti richiesti alle amministrazioni pubbliche, favorendo, dunque, percorsi di formazione e crescita per garantire un livello qualitativo necessario per la struttura comunale (nei limiti, certo, di risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili). In questo contesto l'Ente, in armonia col vigente panorama legislativo, si pone l'obiettivo di approvare e applicare un Piano della Formazione (quale sezione, tra l'altro, del nuovo documento di programmazione, c.d. PIAO), per favorire la crescita dei dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione che, accanto alla formazione obbligatoria, incentiva la formazione specifica e lo sviluppo delle competenze trasversali, sia per dipendenti con funzioni dirigenziali che per il personale ad esso assegnato.</p>	
<b>Tempi di realizzazione</b>		2024	2025
			<b>X</b>
<b>Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:</b>			
1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria	5	Attuazione del Piano formativo
2	Definizione del fabbisogno delle competenze tecniche		
3	Rilevazione del fabbisogno delle competenze trasversali		
4	Predisposizione del Piano della formazione		
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>			
<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO
N. ore di formazione x ciascun dipendente	40 h		Scost. # 2026
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO
Realizzazione complessiva attività	dic-25		Scost. # 2026
		ATTESO	RAGGIUNTO
			Scost. # 2026

COMUNE DI BASICO'

OBIETTIVO OPERATIVO				
RESPONSABILE	AREA	collegamento con rpp		
Responsabile Area Amministrativa	Area Amministrativa			
FINALITA'				
	<b>D. Lgs. n. 222/2023 - Inclusione sociale e accessibilità</b>			
<b>Descrizione obiettivo</b>	<p>Le tematiche concernenti la tutela della disabilità, l'inserimento nel mondo del lavoro e, in generale, l'inclusione sociale e l'accessibilità da parte delle persone con disabilità, hanno assunto carattere fondamentale per la P.A., anche nei più recenti interventi legislativi. L'accessibilità, in particolare, quale concreta possibilità di accesso e fruibilità - su base di eguaglianza con gli altri - dell'ambiente fisico e dei servizi pubblici, è elemento di particolare attenzione per l'Amministrazione. Al fine di garantire, infatti, l'accessibilità alla Pubblica Amministrazione da parte delle persone con disabilità e la loro piena inclusione, specie in osservanza del D. Lgs. n. 222/2023, si provvederà, nel corso dell'anno 2025, a migliorare l'accesso e la fruibilità dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici e dei servizi elettronici.</p>			
1	Coinvolgimento delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore.	6		
2	Attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto e di quanto dover porre in essere.	7		
3	Programmazione progetti specifici per migliorare l'accesso e la fruibilità di una P.A. al servizio di ogni cittadino	8		
4		9		
5		10		
INDICI DI RISULTATO				
Efficacia Quantitativa		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Realizzazione complessiva delle attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto e di quanto dover porre in essere.		100%		
Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Realizzazione complessiva delle attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto e di quanto dover porre in essere.		dic. 25		
Efficacia Qualitativa		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

**COMUNE DI BASICO'**  
**OBIETTIVO TRASVERSALE**

Responsabile		Aree			
Tutti		Tutte			
Titolo Obiettivo:		<b>Adempimenti PNRR</b>			
Descrizione Obiettivo:		L'obiettivo è quello di mantenere gli impegni assunti in fase di accettazione dei finanziamenti, rispettando il cronoprogramma degli interventi e dei tempi di rendicontazione sulla piattaforma REGIS o su piattaforma diversa.			
Descrizione delle fasi di attuazione:					
1	Rispetto cronoprogramma di interventi e di rendicontazione				
#RIF!					
INDICATORI DI RISULTATO					
<b>Efficacia Quantitativa</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
Rispetto cronoprogramma di interventi e di rendicontazione		100%			
<b>Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
Rispetto cronoprogramma di interventi e di rendicontazione		Dic. 2025			

OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE				
RESPONSABILE	SETTORE	FINALITA'		
Tutti	TUTTI			
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>Attuazione delle norme previsto dal Piano Anticorruzione e Trasparenza</b>			
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	L'obiettivo prevede l'attuazione delle misure previste nel vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.			
<b>Descrizione delle fasi di attuazione:</b>				
1	Publicazione di tutti i dati di competenza di ogni referente			
2	Attuazione delle misure previste nel Piano di prevenzione della corruzione per le fattispecie di rischio afferenti i singoli uffici			
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>				
<b>Indici di Quantità</b>		<b>ATTESO</b>	<b>RAGGIUNTO</b>	<b>Scost.</b>
% dati da pubblicare		100%		
Attuazione del piano		100%		

**COMUNE DI BASICO'**  
**OBIETTIVO OPERATIVO**

RESPONSABILE		SETTORE		FINALITA'	
Gullo Caterina		Economico Finanziario			
<b>Titolo Obiettivo:</b>		<b>Lotta all'evasione fiscale</b>			
<b>Descrizione Obiettivo:</b>		L'obiettivo che si intende raggiungere è quello di pagare tutti per pagare meno. Verrà ridotta la morosità, attraverso l'emissione dei ruoli coattivi o attraverso la dilazione dei pagamenti.			
1	Verifica dei pagamenti effettuati				
2	Verifica nuclei familiari e incrocio dei dati presenti nelle banche dati dell'ente				
3	Emissione avvisi di accertamento				
4	Attività per la riscossione, anche coattiva, dei tributi non pagati				
5					
INDICATORI DI RISULTATO					
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
N posizioni da verificare		100%			
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
Indici di Economicità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
Incremento attività di riscossione rispetto all'anno precedente		10%			

COMUNE DI BASICO'

OBIETTIVO OPERATIVO

RESPONSABILE		SETTORE		FINALITA'	
Biondo Salvatore		Tecnico			
Titolo Obiettivo:					
Descrizione Obiettivo: L'obiettivo che si intende raggiungere è quello della piena fruibilità del Palazzo Baronale De Maria e dei relativi spazi annessi.					
1	Pulizia e manutenzione del Palazzo Baronale e degli spazi annessi allo stesso				
2					
3					
4					
5					
INDICATORI DI RISULTATO					
<b>Indici di Tempo</b>			ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Pulizia e manutenzione del Palazzo Baronale e degli spazi annessi allo stesso			dic-25		
<b>Indici di Economicità</b>			ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

**Comune di Basicò**  
Obiettivo operativo

RESPONSABILE		AREA	SISTEMA PREMIANTE	
Responsabili Area Amministrativa e Tecnica		Amministrativa/Tecnica	PREMIO	COSTO FUORI ORARIO
Titolo Obiettivo:		Manifestazioni/eventi		
Descrizione Obiettivo:		L'obiettivo si propone di realizzare, anche in collaborazione con associazioni locali, eventi e manifestazioni durante l'intero anno.		
Servizio				
Descrizione delle fasi di attuazione:				
1	Predisposizione programma attività ed eventi, corredato da previsione di spesa			
2	Attività propedeutica all'avvio delle manifestazioni			
3	Realizzazione del programma			
INDICI DI RISULTATO				
<b>Efficacia Quantitativa</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Eventi/manifestazioni da realizzare		N.15		
<b>Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Realizzazione complessiva delle attività		Dic. 2025		