



COMUNE DI COLOBRARO

(Provincia di Matera)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 22 del 03.03.2020

Prot. 986 del 05 MAR 2020

OGGETTO:	PTPC 2020/2022 – PIANO DI FORMAZIONE PER L'ANNO 2020. ADOZIONE. ADEMPIMENTI CONNESSI.
----------	---

L'anno Duemilaventi questo giorno tre del mese di marzo ore 13,40 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto in seduta pubblica risultano presenti ed assenti i Sigg.:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1	Avv. Bernardo Andrea	Sindaco	x	
2	Avv. De Pizzo Rosanna	Vicesindaco	x	
3	Rag. Di Napoli Elena	Assessore	x	

Assegnati n. 3 - In carica n. 3 - Presenti n. 3 - Assenti n. 0

Presiede l'Avv. BERNARDO Andrea in qualità di Sindaco;

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa PANZARDI Filomena.

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti,

DICHIARA

aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, e ss.mm.i.;

Letto lo Statuto Comunale;

Accertato che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, nella fase preventiva della formazione dell'atto, è stato espletato il controllo di regolarità tecnica, amministrativa e contabile, ed è stato espresso parere favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica e amministrativa dal Responsabile del Servizio Amministrativo e non è stato espresso parere per quanto concerne la regolarità contabile dal Responsabile del Servizio Finanziario, non comportando riflessi diretti o indiretti sul patrimonio e sulle finanze dell'Ente;

Dato atto, pertanto, che è stato assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto il controllo di regolarità tecnica, amministrativa e contabile ex art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Considerato che l'importanza della formazione del personale degli Enti locali si accresce ogni giorno di più e che deve servire alla Pubblica Amministrazione per imparare a dialogare, in forma sempre autorevole, ma con apertura, efficacia, disponibilità;

Rivelato che per effetto dei suddetti atti, occorre dedicare momenti speciali alla formazione riguardante le norme e le metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, per l'attivazione della trasparenza e dell'equità, della ragionevolezza, dell'indipendenza e dell'imparzialità dell'azione del pubblico dipendente a servizio dell'Ente di appartenenza;

Considerato che, per dar corso agli obblighi derivanti dai sopra richiamati atti, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha predisposto il documento "PTPC 2020/2022 - Piano di formazione per l'anno 2020";

Attivate forme di consultazione con il coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi e del personale dipendente, al fine di elaborare un'efficace strategia anticorruzione, prima di provvedere alla sua approvazione in via definitiva, giusto avviso pubblico prot. n. 522 del 10.02.2020, senza che nei termini sia stata prodotta alcuna osservazione o alcuna proposta;

Acquisito che il CUG, giusto verbale n. 3/2020 del 03.03.2020 prot. n. 943 del 03.03.2020, tra l'altro, ha espresso parere favorevole sul piano di formazione per l'anno 2020;

Ritenuto necessario approvare il documento "PTPC 2020/2022 - Piano di formazione per l'anno 2020", come redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Con voti unanimi favorevoli, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di prendere atto di quanto esposto in narrativa e che in questa sede si intende interamente riportato a farne parte integrante e sostanziale;
2. di approvare il documento "PTPC 2020/2022 - Piano di formazione per l'anno 2020", come redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
3. di dare atto che il piano di cui al precedente punto 2) è adottato per dar corso a quanto stabilito dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 05 del 28.01.2020, esecutiva ai sensi di legge;
4. di prendere atto che alle attività formative di cui all'adottato piano hanno carattere obbligatorio;
5. di curare le comunicazioni, trasmissioni e pubblicazioni nelle modalità stabilite dalle vigenti disposizioni;
6. di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime favorevole, espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito e darne attuazione.

Visto: sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, per quanto concerne la regolarità tecnica e amministrativa e contabile si dichiara di aver espresso parere come riportato nel testo deliberativo.

Il responsabile del servizio interessato
F.to Geom. Egidio TITO

Il responsabile del servizio finanziario
F.to Avv. Andrea BERNARDO

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Il Presidente
F.to Avv. Andrea BERNARDO

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio Comunale dalla data odierna e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni continui e consecutivi.

Dalla residenza Municipale, li 05 MAR 2020

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione, contestualmente all'affissione viene data comunicazione della presente deliberazione ai capigruppo consiliari come previsto dall'art. 125, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Dalla residenza Municipale, li 05 MAR 2020

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 05 MAR 2020 perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, e ss.mm.ii..

Dalla residenza Municipale, li 05 MAR 2020

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per il decorso termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Dalla residenza Municipale, li

Il Segretario Comunale
F.to Dott. _____

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Dalla residenza Municipale, li 05 MAR 2020

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Filomena PANZARDI





COMUNE DI COLOBRARO

(Provincia di Matera)

COMUNE DI COLOBRARO Prot. N. <u>943</u> 03. MAR 2020 CAT. FASC.

Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

VERBALE N. 3-2020

L'anno duemilaventi, il mese di marzo, il giorno tre, alle ore 09:30, il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Colobraro,

COMPONENTE	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
Rinaldi Antonio	Presidente	X	
Lista Giovanna	Componente	X	
Tito Egidio	Componente	X	

così come nominati con decreto n. 1 prot. n. 286 del 21.01.2020, si è riunito a seguito di convocazione disposta con nota prot. n. 915 del 02.03.2020.

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la Sig. Lista Giovanna.

All'ordine del giorno sono posti i seguenti argomenti:

1	Definizione delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2020/2022 e parte economica 2020
2	Parere sullo schema di Piano di formazione per l'anno 2020
3	Presa d'atto delle informazioni di cui alla direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, Sezione II, trasmesse con nota prot. n. 719 del 19.02.2020

Visti gli atti inerenti gli argomenti all'ordine del giorno, dopo breve discussione, con voti unanimi favorevoli, espressi per alzata di mano, il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni provvede all'adozione dei seguenti atti:

1. Definisce le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2020/2022 e parte economica 2020, come segue:

parte normativa:

- ✓ di implementare il sistema contrattuale allo scopo di assicurare la remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'ente;
- ✓ di applicare il sistema di misurazione e valutazione in attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 150/2009;
- ✓ di creare i percorsi ambientali e relazionali allo scopo di consentire all'Ente di incrementare sotto il profilo qualitativo e quantitativo i servizi;
- ✓ di implementare l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, costituendo una delle fasi del ciclo di gestione della performance;
- ✓ di conseguire il miglioramento e la maggiore efficienza dell'organizzazione dell'azione amministrativa;
- ✓ di perseguire la razionalizzazione e la trasparenza dell'azione amministrativa;
- ✓ di conseguire l'economicità e la finalizzazione della gestione dell'Ente;
- ✓ di perseguire l'azione per obiettivi e risultati con valore aggiunto dell'e-governement;
- ✓ di introdurre nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ✓ di sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*);
- ✓ inserire forme di lavoro flessibile per il migliore utilizzo delle risorse umane;

parte economica:

- ✓ di utilizzare il fondo delle risorse accessorie nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;

- ✓ di collegare la premialità relativa alla performance organizzativa ed individuale esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, da attivare in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale, non consentendo l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - ✓ di riconoscere le indennità per particolari condizioni di lavoro, da attribuire al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano esposizione a situazioni di rischio;
 - ✓ di riconoscere i compensi per specifiche responsabilità, da attribuire sussistendo il conferimento delle posizioni di specifica responsabilità;
 - ✓ di attivare progressioni economiche orizzontali;
2. Esprime parere favorevole sullo schema di Piano di formazione per l'anno 2020, in atti, giusta nota prot. n.660 del 14.02.2020, invitando l'Ente:
- ✓ a promuovere e incrementare la crescita professionale del personale dipendente, soprattutto in vista dell'ingresso nella struttura di nuove risorse umane;
 - ✓ a considerare che l'importanza della formazione del personale degli Enti locali si accresce ogni giorno di più e che deve servire alla Pubblica Amministrazione per imparare a dialogare, in forma sempre autorevole, ma con apertura, efficacia, disponibilità;
 - ✓ a dedicare momenti speciali alla formazione riguardante le norme e le metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, per l'attivazione della trasparenza e dell'equità, della ragionevolezza, dell'indipendenza e dell'imparzialità dell'azione del pubblico dipendente a servizio dell'Ente di appartenenza;
 - ✓ a cooperare in materia di pari opportunità con la Consigliera Regionale di Parità;
3. Prende atto delle informazioni di cui alla direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, Sezione II, trasmesse con nota prot. n. 719 del 19.02.2020, indicanti:
- ✓ l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - ✓ l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
 - ✓ la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
 - ✓ l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
 - ✓ la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
4. Analizza le informazioni trasmesse con nota prot. n. 719 del 19.02.2020 e verifica il loro contenuto, la loro attendibilità e congruità, con esito positivo;
5. Ricorda che le informazioni di cui al precedente punto 3) dovranno confluire integralmente nella relazione che questo CUG predisporrà entro il 30.03.2020 per la successiva presentazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo, invio al Dipartimento della funzione pubblica, al Dipartimento per le pari opportunità e all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

La riunione alle ore 10:00.

Letto, confermato e sottoscritto.

<p>Il Presidente (Geom. Antonio Rinaldi)</p>		<p>Il Segretario (Sig.ra Giovanna Vista)</p>
---	---	---



COMUNE DI COLOBRARO

(Provincia di Matera)

PTPC 2020/2022

PIANO DI FORMAZIONE PER L'ANNO 2020

INTRODUZIONE

L'importanza della formazione del personale degli Enti locali si accresce ogni giorno di più. La sorgente di tale mutamento è composita.

Hanno inciso il processo di radicale trasformazione del ruolo dei Comuni e delle Province, il nuovo profilo richiesto ai segretari comunali, ai responsabili di posizione organizzativa e al personale a seguito delle nuove opportunità offerte dall'e-government e la necessità di diffusione della capacità di utilizzazione delle tecnologie informatiche e telematiche, la necessità di un costante aggiornamento sulle numerose novità legislative.

La formazione deve servire alla Pubblica Amministrazione per imparare a dialogare, in forma sempre autorevole, ma con apertura, efficacia, disponibilità.

Deve svilupparsi come *"impresa che impara"* o *"impresa all'ascolto"*, come hanno scritto i maestri del management privato e pubblico.

La formazione nei processi di nascita e modernizzazione della Pubblica Amministrazione ha sempre svolto un ruolo primario a supporto di qualsiasi strategia di cambiamento diretta a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa.

In particolare, è di presupposto fondamentale costruire un sapere condiviso e una consapevolezza omogenea tra quanti dovranno operare direttamente su tali temi e poi transitare a tutto il personale principi e valori etici, legati alla legalità, riconosciuta come *"bene"* non solo dell'Ente ma dell'intera società.

La formazione, infatti, è stata riconosciuta, anche dalla norma, come attività *"obbligatoria"*, garanzia di operatività riflessa, consapevole e competente.

Intervengono in questa direzione i seguenti atti, disponendo la formazione continua e puntuale dei dipendenti in materia di anticorruzione, di trasparenza, di integrità, di correttezza, di buona fede, di proporzionalità, di obiettività, di equità, di ragionevolezza, di indipendenza e di imparzialità nell'azione a servizio dell'Ente di appartenenza:

- La Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Il D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- Il D.Lgs 8 aprile 2013 n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico";
- Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- la deliberazione n. 72 del 11.09.2013 la CIVIT (oggi ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione), con la quale ha approvato, su proposta del Dipartimento per la Funzione Pubblica, il Piano Nazionale Anticorruzione;
- la determinazione n. 12 del 28.10.2015 di approvazione dell'Aggiornamento 2015 al PNA;
- la deliberazione n. 831 del 03.08.2016 di approvazione definitiva del PNA 2016;
- la deliberazione n. 1208 del 22.11.2017 di approvazione in via definitiva dell'aggiornamento 2017 al PNA;
- la deliberazione n. 1074 del 21.11.2018 di approvazione in via definitiva dell'aggiornamento 2018 al PNA;
- la deliberazione n. 1064 del 13.11.2019 di approvazione del Piano nazionale anticorruzione 2019.

La legge 06.11.2012, n. 190 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di un Piano di Prevenzione triennale avente la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 30.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano della performance triennio 2019/2021.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 67 del 27.06.2018, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il regolamento

delle performance, in attuazione delle disposizioni recate dal D.L.gs 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 05 del 28.01.2020, esecutiva ai sensi di legge.

In tale ambito, occorre dedicare momenti speciali alla formazione riguardante le norme e le metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, per l'attivazione della trasparenza e dell'equità, della ragionevolezza, dell'indipendenza e dell'imparzialità dell'azione del pubblico dipendente a servizio dell'Ente di appartenenza.

L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività amministrativa, le rotazioni di responsabili di posizione organizzativa e funzionari e la parità di trattamento.

Inoltre, la formazione deve indicare le modalità per segnalare eventuali fenomeni corruttivi da parte dei dipendenti, garantendo, quando possibile, la riservatezza dell'informazione.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Nel piano di formazione vanno indicati:

- a) i dipendenti, i funzionari, i responsabili di posizione organizzativa, che svolgono attività nell'ambito delle materie oggetto di formazione;
- b) il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- c) le metodologie formative: prevedendo la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); ciò con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.);
- d) le modalità del monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti;
- e) le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con la definizione del piano di formazione, assolve la definizione delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il bilancio di previsione finanziario prevede gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione nell'ambito delle risorse disponibili.

La deliberazione n. 276/2013/PAR del 20.11.2013 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna già in passato aveva reso il parere di non applicazione del tetto di spesa di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 alle attività formative in esame, stante il carattere obbligatorio delle stesse, prendendo atto della previsione del possibile contributo degli operatori interni.

L'art. 6, comma 13, del D.L. n. 78/2010 dal 2020 è abrogato per effetto dell'art. 57, comma 2, b) del D.L. 26.10.2019, n. 124, conv. in legge 19.12.2019, n. 157.

Le ridotte disponibilità di bilancio dell'Ente inducono a contenere al massimo le spese correnti, con conseguente compressione anche della spesa in questione, potendo conseguire altrimenti il medesimo risultato con canali a costo zero per l'Ente.

FORMAZIONE

Sono stati elaborati due differenti livelli di formazione, la formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione e la formazione specifica settoriale.

a) Formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione

La presente formazione specifica è indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai responsabili del procedimento, ai responsabili di posizione organizzativa, al personale dipendente.

Nel dettaglio la presente formazione specifica è indirizzata a:

RESPONSABILI DI P.O.	Bernardo Andrea Tito Egidio Rinaldi Antonio Mango Franco
R.U.P.	Lista Giovanna Santamaria Liliana Bonavita Vincenzo Mango Domenico Modarelli Pasquale
R.P.C.T.	Panzardi Filomena

Questo primo livello di formazione ha l'obiettivo di fornire un'impostazione tecnico/metodologica fortemente operativa, anche eventualmente attraverso la presentazione di linee guida, che offrano gli strumenti necessari per adempiere agli obblighi di legge.

I temi, dunque, da focalizzare saranno:

- gli adempimenti e gli obblighi previsti per la trasparenza e la pubblicità, i codici di comportamento, la rotazione del personale e gli obblighi di astensione in caso di conflitto di interesse, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- la disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività di incarichi extra-istituzionali, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti medio;
- la disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi di posizione organizzativa in caso di particolari attività o incarichi precedenti, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- incompatibilità specifiche per posizioni di responsabilità, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- la disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi di responsabilità in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- la disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti medio;
- la disciplina specifica in materia di gare ed appalti, concessioni di benefici, contributi ed ausili finanziari a terzi, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- lo studio di prassi e condizioni ad alto rischio di corruzione, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- gli strumenti di programmazione e valutazione, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti medio;
- cenni sulla corruzione a livello internazionale, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti sufficiente;
- diritti e doveri dei lavoratori, con introduzione alla parità di genere sul posto di lavoro, alla promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, conoscenza delle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo, sull'orario di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa e gli interventi di conciliazione.

b) Formazione specifica settoriale

Oltre che diffondere le buone pratiche amministrative e la cultura della eticità, dell'integrità morale e di altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione, e con l'intento di creare competenze specifiche nelle aree operative indipendentemente dal grado di rischio corruttivo, la formazione ha un significato ed una utilità se destinata a incrementare nell'operatore pubblico la professionalità e la competenza necessarie a svolgere nel migliore dei modi i propri compiti.

La conoscenza e l'aggiornamento continui sono significativi se ed in quanto hanno il duplice scopo di assicurare la correttezza e l'integrità dell'azione amministrativa.

Pertanto, accanto alla formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione, occorre programmare la formazione specifica settoriale, focalizzando i seguenti temi:

- la disciplina specifica in materia di affidamenti di beni e servizi, gare ed appalti, concessioni di benefici, contributi ed ausili finanziari a terzi, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- la disciplina specifica in materia di contabilità degli enti locali;
- la disciplina della riscossione delle entrate fiscali e finanziarie;
- la disciplina dei controlli delle dichiarazioni rese ai fini dell'accesso a benefici vari;
- la disciplina specifica in materia di atti di edilizia privata, di commercio ed altre attività produttive, con grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti alto;
- la conoscenza di tematica di settori vari da estendere al personale dipendente;
- gestione della conferenza dei servizi;
- programmazione dell'Ente (Documento Unico di Programmazione e programmazione dei lavori pubblici);
- disciplina dell'avvio del procedimento;
- disciplina e gestione dell'accesso civico;
- la disciplina della garanzia di genere sul posto di lavoro, per la prevenzione e repressione di forme di discriminazione.

La presente formazione specifica è indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai responsabili del procedimento, al personale dipendente.

Nel dettaglio la presente formazione specifica settoriale è indirizzata a:

RESPONSABILI DI P.O.	Bernardo Andrea Tito Egidio Rinaldi Antonio Mango Franco
R.U.P.	Lista Giovanna Santamaria Liliana Modarelli Pasquale
R.P.C.T.	Panzardi Filomena

MODALITÀ E TERMINI DELLA FORMAZIONE

Al fine di approfondire gli argomenti oggetto di formazione sarà assicurata ai soggetti interessati la partecipazione in una o più forme come di seguito riportato:

- ad attività formative, corsi e/o seminari esterni non comportanti oneri a carico dell'Ente;
- ad attività formative, corsi e/o seminari interni organizzati dal Comune con risorse umane interne, e quindi senza oneri a carico dell'Ente;
- corsi online strutturati in moduli tematici.

Il presente piano non prevede oneri a carico del bilancio di previsione finanziario 2020-2022 in corso di formazione.

I corsi online utilizzabili possono essere quelli organizzati dall'IFEL – Fondazione ANCI, da ASMEL, CAMPUS VIRTUALE e/o da altri Soggetti Pubblici o Privati reperibili sulla rete in forma gratuita.

I corsi potranno essere strutturati in moduli tematici adatti alle esigenze dei diversi uffici e/o dipendenti al fine di consentire a ciascun soggetto di partecipare autonomamente agli appuntamenti formativi, ovvero per singoli argomenti. A tal fine sono rese disponibili le necessarie credenziali, se necessarie o attivate.

La partecipazione ai corsi interni ha luogo a mezzo divulgazione di circolari o note informative, materiale divulgativo, ovvero nella forma seminariale + workshop.

La formazione interna è svolta presso la sede comunale con criteri di turnazione e/o modalità organizzative, che consentano di raggiungere il maggior numero di destinatari senza alcun intralcio per i servizi e/o l'orario di lavoro.

Potranno essere effettuati, in particolare, approfondimenti su materie articolate su aree tematiche, anche attraverso la creazione di specifici gruppi di lavoro e la diffusione di aggiornamenti giuridico - giurisprudenziali.

Entrambi i livelli di formazione potranno essere oggetto di aggiornamento, ovvero si potrà tenere e/o richiedere corsi, appunto, di aggiornamento e seminari, aventi l'obiettivo di fornire un primo commento e primi indirizzi interpretativi e applicativi delle più rilevanti novità legislative - giurisprudenziali, amministrative e organizzative.

Durante gli incontri di formazione potranno essere creati, accanto a momenti necessariamente frontali, spazi di confronto e di discussione per promuovere e favorire la circolarità delle informazioni sulle esperienze e le prassi operative dei singoli uffici, come opportunità significativa per omogeneizzare, all'interno dell'Ente, le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, a garanzia della costruzione di "buone pratiche" e come concreta possibilità di riduzione del rischio di corruzione.

Per espletare al meglio le finalità espresse, si potrà chiedere il coinvolgimento e la collaborazione delle autorità competenti in materia di legalità, quali per esempio la Prefettura, la Questura, la Guardia di Finanza e le Autorità giudiziarie in genere, attraverso l'organizzazione di giornate su temi specifici, incontri dibattito - confronto, che possano, in ogni caso raggiungere il maggior numero possibile di dipendenti comunali.

L'Amministrazione comunale si impegna, infine, alla verifica ed al controllo dei risultati dell'attività formativa, il cui costante monitoraggio costituisce uno sforzo importante e coerente con la stessa strategia formativa.

La valutazione dei risultati delle attività proposte sarà volta a misurare sia l'efficacia degli interventi realizzati (apprendimento ed applicazione delle competenze, sviluppo e modifica delle capacità operative e di *problem solving*, comportamenti attivati), che l'efficienza delle attività espletate (indagini statistiche sul numero e sulla natura dei contenziosi instaurati da e nei confronti dell'Ente, sui procedimenti disciplinari, sulla soddisfazione dei cittadini in merito ai servizi resi), anche attraverso la somministrazione di questionari ad hoc stilati.

Scopo delle iniziative di formazione sarà la dotazione degli strumenti di base per garantire la legalità e la trasparenza e prevenire la corruzione e le infiltrazioni mafiose nell'attività della pubblica amministrazione.

Oltre alla predetta attività formativa di "base", il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provvederà ad assicurare la formazione "continua" per aggiornamenti, attraverso riunioni periodiche con tutti i responsabili di posizione organizzativa e ad effettuare azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione.

PARI OPPORTUNITA'

La programmazione della formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento, che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

La formazione ha luogo anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità.