



COMUNE DI BARLETTA

PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E DELLE AZIONI POSITIVE 2018

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. del

I N D I C E

PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E DELLE AZIONI POSITIVE - 2018

articolo	r u b r i c a
1	Premessa
2	Linee guida
3	I corsi
4	I destinatari della formazione e la selezione dei partecipanti
5	Le modalità di realizzazione della formazione
6	Monitoraggio dei risultati acquisiti
7	La individuazione dei docenti dei corsi
8	Il finanziamento del Piano

1. Premessa

Il presente documento, ai sensi del Capitolo 5 del “*Piano triennale di prevenzione della corruzione – 2018/2020*” (Delibera di G.C. n. 76 del 19/04/2018), definisce, per l’anno **giugno 2018/giugno 2019**, le procedure per selezionare e formare il personale del Comune di Barletta che opera in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione.

2. Linee guida

La programmazione delle attività formative è prevista su due livelli:

- **livello generale**: sui contenuti del PTPCT, sulla normativa in materia di anticorruzione sui temi dell’etica, della legalità, Codice di comportamento, sul sistema valoriale delle persone e delle organizzazioni;
- **livello specifico**: sui programmi e le misure utilizzate per la prevenzione della corruzione, su tematiche settoriali riguardanti il ruolo svolto da ciascuno nell’amministrazione.

È realizzata secondo criteri di:

- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- pubblicità del materiale didattico, per favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;

Tiene conto dei principi di contenimento della spesa pubblica ed è realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e finanziarie disponibili, garantendo al contempo la qualità delle azioni formative.

3. I corsi

I percorsi formativi, complessivamente della durata annuale minima di 32 ore, si svolgono sui temi indicati di seguito:

Livello generale:

Etica, Codice di comportamento, principio di legalità e la tutela del whistleblower.

Livello specifico (Dirigenti e Responsabili dei Servizi):

Appalti pubblici.

Trasparenza e Regolamento (UE) 2016/679 sulla privacy.

Il CAD: pagamenti on line e POS virtuali.

Prevenzione alla corruzione.

Accesso al Pubblico impiego.

Valorizzazione del patrimonio

Azioni positive (Livello Generale):

CUG – Pari Opportunità – Valorizzazione del benessere organizzativo – Azioni antidiscriminatorie.

4. I destinatari della formazione e la selezione dei partecipanti

1. Le iniziative formative programmate, organizzate e gestite secondo quanto previsto nel presente Piano sono rivolte a tutti coloro che, a prescindere dal profilo di appartenenza, svolgono le attività a rischio di corruzione e di illegalità individuate dal Piano di prevenzione della corruzione.

2. Le iniziative formative, pertanto, sono articolate secondo i destinatari di seguito indicati:

- a) **quelle di livello generale**: a tutti i dipendenti del Comune di Barletta, indipendentemente dall'attività che svolgono;
- b) **quelle di livello specifico** al Responsabile della prevenzione, ai componenti il Nucleo di Valutazione della Performance, a tutti i Dirigenti ed ai dipendenti addetti alle aree a rischio corruzione, al Responsabile dell'UPD e al Responsabile dell'URP.

3. La individuazione dei dipendenti di cui alla lett. b) è avvenuta su indicazione del Dirigente del Settore nella conferenza dei dirigenti del 02/05/2018.

4. Nell'ambito del personale individuato secondo le succitate indicazioni, la selezione dei partecipanti alle singole iniziative formative avverrà secondo i seguenti criteri:

- rotazione delle unità individuate, in modo da garantire la formazione di tutto il personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- omogeneità delle caratteristiche professionali dei partecipanti, in relazione alle attività svolte.

5. Le modalità di realizzazione della formazione

1. Le esigenze formative indicate nel presente Piano saranno soddisfatte:

- mediante percorsi formativi predisposti dal Comune di Barletta, in house, con professionalità interne o esterne, così come specificato nel successivo art. 7;
- mediante i percorsi formativi predisposti dalla SNA, ai sensi dell'art. 1 co. 11 della Legge n. 190/2013;
- mediante percorsi formativi predisposti da aziende di formazione specializzate, selezionate con indagini di mercato comparative.

2. La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno di essi e inciderà sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti.

3. Il Comune di Barletta al fine di realizzare l'obiettivo di diffondere la "cultura" dell'etica e della legalità quale strumento di prevenzione della corruzione assicura nella sezione "INTRANET – Anticorruzione e Trasparenza – " dell'home page del sito web, tutto il materiale didattico, per consentirne la fruizione da parte di una platea sempre più ampia di soggetti, sensibilizzandola, così, sui temi oggetto delle attività formative.

6. Monitoraggio dei risultati acquisiti

1. A conclusione di ciascuno dei corsi di cui al precedente art. 3, si procederà al monitoraggio sistematico dei risultati acquisiti attraverso la somministrazione, ai partecipanti, di appositi questionari sia a risposta multipla che a risposta sintetica.

7. La individuazione dei docenti dei corsi realizzati in house

Il personale docente impegnato nei corsi realizzati in house può essere individuato:

- tra le professionalità interne al Comune, esperte nelle materie da trattare;
- tra esperti esterni in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza sui temi di cui al precedente art.3, individuati con procedure comparative ad evidenza pubblica.

8. Il finanziamento del Piano

1. I percorsi formativi organizzati in house dal Comune di Barletta con professionalità interne all'ente, esperte sui temi da trattare, non comportano oneri finanziari, in quanto l'onere della formazione rientra nelle funzioni proprie degli incarichi di vertice e dirigenziali.

2. Considerata l'importanza strategica della formazione quale strumento di prevenzione della corruzione, il Dipartimento della Funzione Pubblica, nella Circolare n. 1/2013, ha evidenziato la necessità che le amministrazioni provvedano ad individuare le risorse da destinare alle attività formative.

3. Pertanto, la necessità di dare attuazione agli obblighi imposti dalla legge n. 190/2012, comporta l'obbligo di prevedere nel bilancio di previsione annuale gli opportuni stanziamenti di spesa finalizzati a garantire la formazione, cui è correlato l'obiettivo del Piano della Performance e del PEG del Dirigente Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane per la realizzazione del presente Piano annuale di formazione.