



**COMUNE DI BARLETTA**  
*Città della Disfida*

PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA  
TRASPARENZA E DELLE AZIONI POSITIVE  
2021

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.      del

## Sommario

1. Premessa .....	3
2. Linee guida .....	3
3. I corsi.....	3
4. I destinatari della formazione e la selezione dei partecipanti .....	3
5. Le modalità di realizzazione della formazione .....	4
6. Monitoraggio dei risultati acquisiti .....	4
7. La individuazione dei docenti dei corsi realizzati in house .....	4
8. Il finanziamento del Piano .....	4



## 1. PREMESSA

Il presente documento, ai sensi del Capitolo 5 - del "Piano triennale di prevenzione della corruzione – 2021/2023" (Delibera di G.C. n. 61 del 20.04.2021), definisce 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 si svolgono sui temi indicati di seguito:

### Livello generale:

Corso base in materia anticorruzione.

### Livello specifico (Dirigenti e Responsabili dei Servizi):

corsi specifici per i vari settori

### 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) **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: sui contenuti del PTPCT, sulle normative in materia di anticorruzione sui temi dell'etica, della legalità, del Codice di comportamento;
- b) **livello specifico**, rivolto al **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**, ai componenti l'Organismo Indipendente 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: sul risk management (uni ISO 31000:2010), sui programmi e le misure utilizzate per la prevenzione della corruzione, su tematiche settoriali riguardanti il ruolo svolto da ciascuno nell'amministrazione.

## 5. LE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

- mediante percorsi formativi predisposti da aziende di formazione specializzate, selezionate con indagini di mercato comparative.
- le metodologie formative che devono essere improntate sull'e – learnig – formazione on line
- se organizzati dal Comune in house, la individuazione dei docenti deve essere effettuata con procedura comparativa ad evidenza pubblica;

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 paragrafo 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 paragrafo 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.