

## N. 5 - SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA DI PREVENZIONE “FORMAZIONE”

**MISURA DI PREVENZIONE:** La misura di prevenzione deve essere articolata su due livelli:

- generale, rivolto a tutti i dipendenti e riguarda l'aggiornamento delle competenze con un approccio contenutistico e l'aggiornamento delle tematiche dell'etica e della legalità con un approccio valoriale;
- specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai responsabili di settore ed ai funzionari con compiti di responsabilità nelle aree a rischio e relativa ai programmi ed ai vari strumenti utilizzati per la prevenzione e per le tematiche settoriali, in funzione del ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione all'interno dell'ente è tenuto in raccordo con i referenti dell'anticorruzione e con il responsabile dell'ufficio di staff risorse umane a definire i fabbisogni formativi da inserire nel piano triennale della formazione.

In particolare, le iniziative di formazione devono tener conto del contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house.

Al momento di nuove assunzioni ed in occasione dell'inserimento dei dipendenti in nuovi settori lavorativi è necessario programmare ed attuare forme di affiancamento, prevedendo obbligatoriamente per il personale esperto prossimo al collocamento in quiescenza un periodo di sei mesi di "tutoraggio".

Il piano di formazione triennale deve prevedere anche iniziative formative sui temi dell'etica e della legalità: tali iniziative devono coinvolgere tutti i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo dell'amministrazione, devono riguardare il contenuto dei Codici di comportamento e il Codice disciplinare e devono basarsi prevalentemente sull'esame di casi concreti al fine di fare emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni.

Su richiesta del responsabile della prevenzione e su richiesta dei referenti il piano deve prevedere iniziative di formazione specialistiche in tema di tecniche di risk management.

**AREE DI RISCHIO PER LE QUALI LA MISURA TROVA APPLICAZIONE:** Tutte

**OBIETTIVI CHE CON L'APPLICAZIONE DELLA MISURA, L'AMMINISTRAZIONE SI PREFIGGE DI RAGGIUNGERE:**

- Il supporto della conoscenza delle norme di legge in modo che l'attività amministrativa possa essere svolta da soggetti consapevoli, facilitando l'esercizio della discrezionalità su base di valutazioni fondate sulla conoscenza e l'assunzione delle decisioni possa avvenire "con cognizione di causa", affinché si riduca il rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- La condivisione della conoscenza degli strumenti di prevenzione da parte di tutti i soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- La creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- La creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- La creazione di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- Il confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla presenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate, in modo da coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte dei settori, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- La diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici;
- La diffusione della buona conoscenza finalizzata ad evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;

La diffusione dei valori etici e della legalità, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

**TEMPISTICA DI ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:** Implementazione per il triennio 2023/2025

**RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:**

- Il referente per l'anticorruzione dell'area del personale, dott.ssa Valentina Di Lorenzo, insieme al Segretario Generale, per la predisposizione e l'adozione senza ritardo del piano triennale della formazione;
- Il responsabile della prevenzione della corruzione comunale ed i referenti per l'anticorruzione per la diffusione

capillare della conoscenza degli strumenti di prevenzione da parte di tutti i responsabili di settore e delle risorse umane loro assegnate;

- Il referente per l'anticorruzione dell'area dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di contenuto economico, avv. Valeria Capolino, insieme al Segretario Generale, per la formazione e la diffusione di un manuale interno di "buone pratiche amministrative";
- Il referente per l'anticorruzione dell'area dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con contenuto economico, avv. Valeria Capolino, insieme al Segretario Generale, per la diffusione dei valori etici e della legalità, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;

Il referente per l'anticorruzione in materia di personale per l'individuazione entro il 31 maggio di ogni anno, di concerto con il responsabile della prevenzione della corruzione, del personale da inserire nei programmi di formazione.

**INDICATORI DELL'ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:**

- La predisposizione del piano triennale di formazione;
  - La predisposizione di un manuale interno di "buone pratiche amministrative";
- Previsione del personale da inserire nei programmi di formazione entro il 30 settembre.

**MODALITA' DI VERIFICA DELLA ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:**

- Monitoraggio e verifica del livello di attuazione dei processi di formazione e della loro efficacia. Il monitoraggio sarà realizzato attraverso questionari destinati ai soggetti destinatari della formazione. Le domande riguarderanno le priorità di formazione;
  - Assegnazione al Responsabile dell'attuazione di un obiettivo specifico da raggiungere ai fini della valutazione dell'indennità di risultato;
- Attività di valutazione del nucleo incidente sull'indennità di risultato spettante al responsabile.