



PROVINCIA DI MATERA



**PIANO DELLA FORMAZIONE
2023-2025
PIANO DELLA FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
2023-2025**

PROPOSTA TECNICA

VISTI i seguenti provvedimenti:

✓ **decreto legislativo n. 165/2001** recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che prevede che è cura delle pubbliche amministrazioni assicurare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti – art. 1, comma 1, *lett. c)* – nonché formare e aggiornare il personale, garantendo adeguati programmi formativi – art. 7, comma 4;

✓ **legge n. 190/2012** recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che obbliga le pubbliche amministrazioni a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione individuando, tra l'altro, nella **formazione del personale** uno dei più rilevanti strumenti, in seno all'organizzazione, di contrasto alla corruzione, come confermato dall'ANAC nel PNA 2019 adottato con delibera n. 1064 del 13/11/2019;

✓ **P.T.P.C.T. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024** dell'Ente, approvato con decreto del Presidente della Provincia n.74 del 29.04.2022 che, individua nella *Formazione in tematiche inerenti al rischio corruttivo* una delle Misure di prevenzione più rilevanti, in seno all'organizzazione, di contrasto alla corruzione, volti a ridurre o eliminare detto rischio;

✓ **CCNL Enti Locali 31/03/1999 art. 2, comma 2 e 3, art. 5, comma 2 lett. c)**, **CCNL Enti Locali 1/04/1999 art. 23**, **CCNL Enti Locali 21/05/2018 artt. 49-bis e 49-ter**, riconoscono il ruolo primario della formazione per l'evoluzione professionale e nelle strategie di cambiamento, conseguendo maggiore qualità ed efficacia nell'attività delle amministrazioni;

✓ **decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

✓ **l'art. 6 commi 5 e 6 del citato d.l. n. 80/2021**, in esecuzione del quale sono stati emanati il **d.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81** "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il **D.M. del 30 giugno 2022 n. 132**, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che hanno definito la disciplina del PIAO.

La Provincia di Matera, non può che favorire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, intesi come *Risorse Umane indispensabili* per il compimento di tutte le attività necessarie per garantire i servizi ai cittadini.

La Formazione, integrandosi sempre di più nei processi organizzativi, rappresenta uno strumento strategico che favorisce il rendimento operativo e l'ottimizzazione dei processi produttivi, che nell'ente locale si concretizza in un miglioramento dell'offerta dei servizi. Il riconoscimento della capacità di lavoro del personale, quale risorsa insostituibile, si è dimostrata un valido ausilio anche in questo periodo critico di pandemia, che ha costretto tutti ad una riorganizzazione del proprio lavoro e delle proprie attività, che saranno svolte in modalità diverse, principalmente in lavoro agile, garantendo comunque la continuità dei servizi.

Per la predisposizione del Piano triennale di formazione dell'Ente, la direzione generale ha tenuto conto:

- dei fabbisogni formativi e di aggiornamento;
- della disponibilità finanziaria;
- dei corsi già erogati;

- delle esigenze manifestate direttamente dal personale o indirettamente emerse attraverso le richieste di partecipazione a corsi di aggiornamento o di formazione specialistici.

Il *Piano Formativo per il triennio 2023/2025* intende investire sulle risorse umane dell'Ente, mediante l'acquisizione di nuove conoscenze, non solo quelle legate al proprio profilo professionale, si da offrire nuova forza al lavoratore e, al contempo, permettere quel processo di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, che rende possibile gestire il cambiamento, fase cruciale nell'attuale contingenza economica e istituzionale, e garantire un'elevata qualità dei prodotti e dei servizi.

La legge n. 190/2012 prevede la realizzazione di specifici programmi formativi con riferimento soprattutto ai temi dell'eticità, della legalità e delle *"best practices"* amministrative, indirizzati al personale dell'ente e individuati in un apposito Piano formativo c.d. *Anticorruzione*. Anche le modifiche ed integrazioni alla legge n. 190/2012, apportate dal D.lgs. n. 97/2016, così come il PNA 2019 (delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019) e 2022 (delibera ANAC n. 7 del 17/11/2023) hanno confermato la necessità che l'azione di prevenzione della corruzione sia accompagnata e sorretta da percorsi formativi che sviluppino e migliorino le competenze individuali e la capacità del sistema organizzativo dell'Ente, al fine di assimilare una buona *cultura della legalità*, traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi.

Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato d.l. n. 80/2021, sono stati emanati il d.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che hanno definito la disciplina del PIAO. In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», l'Autorità ha adottato il PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

Nel PNA 2022 è stato ribadito che *"per tutte le amministrazioni/enti va ricordato che, una volta mappati i processi ed identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione, vanno programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione. Nel contempo vanno individuati indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse. l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la l. n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche) il notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad*

aree di rischio specifiche) essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Deve infatti rimanere l'attenzione per la realtà ordinaria e specifica di ogni ente avendo presente che sarà necessario - ove non compresi tra i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi di PNRR e dei fondi strutturali e collegati agli obiettivi di performance - presidiare anche i processi di particolare rilievo. Pertanto, ferma restando l'indicazione che le amministrazioni si concentrino sui processi interessati dal PNRR e dalla gestione dei fondi strutturali, rimane comunque la necessità che siano presidiati da misure idonee di prevenzione anche tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di performance o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi. Diversamente, si rischierebbe di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione e lo stesso PNRR sono rivolti. Si riportano nella successiva tabella n. 4 alcuni esempi di indicatori di monitoraggio per tipologia di misura. Alla tabella seguono – con riferimento ad alcune tipologie di misure – esempi per la verifica sull'attuazione delle stesse. In particolare, per ogni misura, sono indicati possibili obiettivi (che comunque devono essere definiti da ciascuna amministrazione/ente), indicatori e domande di verifica dei risultati attesi.

Es: Misura di formazione obiettivo: formare il 60% di tutti i funzionari sulla gestione del rischio corruttivo nell'anno X; • indicatori: a) numero di partecipanti ai corsi di formazione sulla gestione del rischio corruttivo; b) risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato del test su risultato atteso); • domande di verifica: a) quanti funzionari hanno partecipato ai corsi di formazione sulla gestione del rischio corruttivo nell'anno X rispetto al totale dei funzionari? b) quante verifiche di apprendimento sono risultate positive?

In ottemperanza a quanto previsto dal suindicato PNA 2022, il Segretario Generale, nella qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – RPCT, ritiene opportuno procedere all'approvazione del Piano formativo valido anche ai fini dell'anticorruzione relativo all'anno 2023-2025.

La formazione sulle novità normative eventualmente intervenute e sulle risultanze delle attività svolte nell'Ente in applicazione della normativa anticorruzione e di quella sulla trasparenza, alla luce anche della pianificazione locale e del codice di comportamento integrativo, è indirizzata a tutti i dipendenti e in particolar modo ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa, nonché ai dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione.

L'attività formativa, sia generale che in materia di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, sarà effettuata fruendo delle opportunità offerte da enti pubblici e privati e delle professionalità interne all'Ente e delle risorse previste in apposito stanziamento di bilancio.

Precisato:

- che per il presente documento è richiesta la pubblicazione in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

Per le motivazioni sopra richiamate,

“Si propone, pertanto, l'adozione dell'atto nella formulazione che segue”

II SEGRETARIO GENERALE
dott. Maria Angela Ettore

PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI MATERA ANNI 2023/2025 – FORMAZIONE IN MATERA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

PREMESSA

L'ente Provincia dopo aver vissuto, a seguito della legge n. 56/2014 (c.d. legge Delrio), un'esperienza di transizione, effettuando una necessaria operazione di "riconversione" e di ripensamento delle sue funzioni e, conseguenzialmente, della sua organizzazione interna, si vede costretta ad una nuova rideterminazione, al pari di tutto il Paese Italia ma anche di tutto il mondo. Nell'attuale situazione bisogna assicurare un personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di acquisire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare e risolvere i problemi con professionalità. In tale contesto, tenuto conto anche dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over, imposta dalla normativa, la Provincia di Matera mira a rafforzare il patrimonio fondamentale dell'Ente, le Risorse Umane, e ad accrescere la capacità di lavoro dei dipendenti, riconoscendo un rilievo strategico alla Formazione del Personale, necessaria per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione, in generale, e l'ente Provincia in particolare. La Formazione, quale investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle Risorse Umane è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione, ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

PRINCIPI E FINALITÀ E CONTENUTI DEL PIANO FORMATIVO

La Formazione è un processo complesso che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei servizi offerti ai cittadini.

La formazione avrà le seguenti finalità: l'Aggiornamento delle rispettive abilità, in primis, e l'Ampliamento delle competenze, considerando quel processo di trasformazione dell'Ente determinato, innanzitutto, dallo smart working e dalla digitalizzazione; infine, nel momento in cui si attueranno nuove assunzioni, la formazione sarà finalizzata alla preparazione del nuovo personale.

Nella predisposizione del Piano formativo si terranno sempre presenti i seguenti obiettivi: il consolidamento di una cultura gestionale improntata al risultato; lo sviluppo dell'autonomia, della capacità innovativa e dell'iniziativa delle posizioni con più elevata professionalità; la consapevolezza del proprio ruolo nella pubblica amministrazione; la condivisione delle azioni a garanzia del corretto e buon andamento dell'organizzazione.

Nella programmazione formativa, oltre a considerare con attenzione la professionalità del formatore, si riterrà fondamentale effettuare scelte a risparmio di spesa, affidando anche docenze alle competenze interne, usufruendo dell'esperienza e della professionalità dei colleghi.

Risulta opportuno proporre, anche, la formazione a distanza – FAD, al fine di garantire l'aggiornamento necessario per l'espletamento delle proprie funzioni lavorative:

- I webinar, seminari on-line, sono organizzati da enti formatori pubblici quali FormezPA, IFEL, ANCI, ASMEL, UPI, etc., che li erogano mediante iscrizione sulle rispettive piattaforme, ma anche da soggetti privati.

Per il Personale dell'Ente si tratta, ormai, di una procedura consolidata, essendo stata proposta già nei precedenti Piani formativi, pertanto ciascuno potrà effettuare la scelta del webinar in base al tema proposto, risultando più consono al proprio profilo formativo e/o all'attività lavorativa che svolge per l'Ente. Si vuole precisare che, con tale modalità

formativa, non vengono rilasciati attestati di partecipazione, a causa dell'impossibilità oggettiva di verificare la continua ed effettiva fruizione del webinar da parte del dipendente/partecipante, ma di sicuro si potranno consolidare e/o far acquisire delle conoscenze che contribuiranno ad arricchire il proprio patrimonio professionale.

Diversamente sarà valutata la proposta formativa con i moduli di formazione a distanza, effettuata con la trasmissione/pubblicazione di slides e quesiti a risposta multipla, incentrati su svariati temi. Il Personale interessato, facoltativamente, potrà usufruire delle slides, unitamente al questionario di riferimento. Il questionario compilato e firmato dovrà essere trasmesso dal dipendente al servizio Direzione generale al fine di validare la sua partecipazione a siffatta modalità formativa. Si dovrà rispondere correttamente all'80% delle domande, affinché si possa considerare positivamente la presenza del dipendente, conservando la valenza della formazione in presenza effettuata negli anni precedenti.

Formazione a distanza - FAD: incontri formativi on-line, erogati da società o enti formatori, affidatari di servizi di formazione, per i quali la presenza del dipendente sarà confermata dall'attestato di partecipazione rilasciato dall'ente medesimo.

Si deduce, per quanto finora illustrato, che trattasi di un Piano formativo "flessibile", costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e degli obiettivi dell'Ente.

Il fabbisogno formativo riguarda l'esigenza di una struttura organizzativa che dichiara una carenza di competenza. A questa carenza il percorso formativo deve dare risposta, sia sotto l'aspetto di un rafforzamento/sviluppo, che sotto il profilo costitutivo di conoscenze e delle capacità ex novo. Con la programmazione del presente Piano Formativo si considerano due livelli di analisi del fabbisogno formativo:

- 1) l'analisi del fabbisogno formativo esplicito;
- 2) l'analisi del fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi strategici e dei progetti di cambiamento dell'Ente.

1) I fabbisogni formativi espliciti sono acquisiti mediante forme di indagine diretta, come colloqui con dirigenti e responsabili dei diversi servizi, e anche attraverso un'attenta analisi delle esigenze inesprese dell'Ente. In base alle informazioni rilevate, la formazione maggiormente richiesta si incentra, soprattutto, su due argomenti principali che sono il negoziale, alla luce della nuova normativa sugli appalti che si ricollega anche all'aspetto dell'anticorruzione, ed il bilancio.

Si continuerà, inoltre, il percorso formativo, obbligatorio, dell'anno precedente in tema di Anticorruzione e Trasparenza, per il quale viene predisposto una sezione specifica.

LE RISORSE FINANZIARIE

Il contenimento della spesa sostenuta per la formazione, previsto dall'art. 6, comma 13, della legge n. 122 del 30 luglio 2010 (di conversione del D.L. n. 78/2010), che stabiliva il non superamento del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, non è più applicabile, in quanto tale articolo è stato abrogato dall'art. 57, comma 2 lettera b), della legge n. 157 del 19/12/2019 (di conversione del decreto fiscale D.L. 124/2019).

Pertanto, dall'anno 2020 per gli Enti locali, anche quelli non virtuosi, non è imposto alcun limite di previsione per la spesa dedicata alla formazione del personale, che resta affidata alla libera valutazione dell'Amministrazione, con riguardo ai fabbisogni e alle necessità reali dell'Ente.

La Provincia di Matera, nel rispetto di quanto previsto dalla legge nonché dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla contrattazione decentrata, destina apposite risorse finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio e dell'effettiva capacità finanziaria dell'Ente. Al fine di consentire economie di spesa, laddove possibile, sarà preferibile

effettuare la formazione considerando soluzioni alternative di tipo gratuito oppure la formazione in house, che offre la possibilità di far partecipare un maggior numero di dipendenti.

PIANO ANNUALE

Prima di illustrare la programmazione degli interventi, si evidenzia che la direzione generale cercherà di coinvolgere le competenze e professionalità presenti nell'Ente, nella erogazione di prestazioni formative, sia in maniera esclusiva sia affiancate da esperienze esterne, ritenendo tale modalità prioritaria per valorizzare le risorse umane della Provincia di Matera ma anche per contestualizzare l'intervento e per rafforzare la collaborazione tra colleghi, senza tralasciare l'aspetto del risparmio di spesa.

Formazione generale del personale

- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
La redazione degli atti amministrativi
- D. Lgs. 50/2016 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro -corso BASE

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Formazione generale per il personale neoassunto

- Utilizzo della piattaforma Halley (protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, ecc.)
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet)

Formazione specifica per il personale di Polizia Provinciale

- Esercitazioni al poligono di tiro
- Formazione in materie di specifica competenza

STRUMENTI E METODOLOGIE DIDATTICHE

I mutamenti organizzativi in atto e l'introduzione di nuove tecnologie, impongono di ridefinire i luoghi, le tecniche e gli strumenti della formazione, perché solo se si utilizzano metodi e strumenti complementari tra loro, quest'ultima può realizzare gli obiettivi di valorizzazione delle competenze e delle professionalità del personale. Per questo motivo, accanto alla classica formazione d'aula, il Piano Formativo prevede webinar proposti da diversi istituti formativi, l'utilizzo della Formazione a distanza – FAD, elearning, videoconferenze.

Per l'attuazione delle attività formative in house, con docenti dirigenti/funzionari interni o con esperti esterni proposti da altri enti (UPI, ANCI, etc.), la Provincia mette a disposizione

idonei locali e attrezzature. Sarà utilizzata la sala consiliare. La strumentazione messa a disposizione è costituita da: n. 1 Videoproiettore, n. 1 computer portatile-

Si prevede l'utilizzo di diversi strumenti formativi e metodologie di intervento quali:

- Lezioni frontali (metodologia tradizionale) – in presenza o a distanza – per il trasferimento dei concetti teorici per le diverse aree tematiche;
- metodo c.d. talk on slide: l'uso di un numero variabile di slide da parte del docente
- sarà integrato con discussioni in aula, mediante l'esposizione di casi pratici, progetti laboratoriali finalizzati a risolvere dubbi e incertezze sull'argomento. In tal modo si offrono ai dipendenti degli input teorici calati nella realtà lavorativa quotidiana, ossia all'interno del contesto in cui operano, con l'obiettivo del massimo coinvolgimento dei partecipanti, i quali, gradualmente, impareranno a mettere in pratica quanto appreso nel proprio percorso formativo.

MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti della Provincia senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale.

La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del Dirigente, che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario antimeridiano e/o pomeridiano.

La partecipazione agli incontri formativi, così come ai webinar, deve sempre essere preventivamente autorizzata dal proprio dirigente, il quale, a sua volta, deve garantire la pari opportunità di partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative, secondo i principi su evidenziati, in primis quello di rotazione.

La partecipazione all'attività formativa comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma.

Per la formazione effettuata presso la sede dell'Ente, la frequenza è rilevata attraverso la firma del dipendente, apposta su apposito foglio di presenza, supportato dal controllo del tutor, appartenente al servizio Risorse Umane,

Per la formazione effettuata fuori la sede dell'Ente farà fede l'attestato rilasciato dall'ente formatore e, se previsto da comunicazioni del servizio delle Risorse Umane, anche dalla rilevazione del marcatempo, dove si dovrà digitare l'apposito codice all'uscita dal proprio ufficio per l'inizio del corso e al rientro, presso la propria sede lavorativa, al termine del corso medesimo. Il servizio Trattamento Giuridico del Personale, competente ad effettuare i controlli sul marcatempo, procederà alle dovute verifiche.

Per la formazione a distanza – FAD, ovviamente, non si firma alcun foglio di presenza né si effettua timbratura al marcatempo. Nel caso di formazione a distanza con moduli formativi in slides e questionario, si dovrà rispondere correttamente all'80% delle domande, affinché si possa considerare positivamente la presenza del dipendente.

Al termine dell'attività formativa promossa dall'Amministrazione è rilasciato un attestato di frequenza, a firma del Direttore generale in materia di formazione e aggiornamento del personale, nel caso di gestione diretta dei corsi; se invece gestiti da soggetto esterno, l'attestato di frequenza sarà validato dal soggetto stesso.

Fermo restando che la Formazione rappresenta un fondamentale elemento di valutazione per i responsabili apicali (dirigenti e funzionari con Posizione Organizzativa) nel quadro della retribuzione di risultato, e per i dipendenti, nell'ambito della valutazione delle performances individuali e collettive, nonché ai fini delle progressioni economiche interne,

l'Ente attribuisce un grande rilievo alla crescita dei propri dipendenti, favorendo la loro partecipazione ai percorsi formativi previsti nel presente Piano.

Il coinvolgimento di tutti i dipendenti sarà obbligatorio sulle materie quali: la Trasparenza e l'Anticorruzione, la Privacy, la Sicurezza dei Dati ed il negoziato, nella sua accezione più ampia, e sulla digitalizzazione. Questo perché gli argomenti citati sono interconnessi tra loro e vanno considerati fondamentali per la preparazione e la cultura amministrativa dei dipendenti, ivi compresi i vertici, ossia i Dirigenti.

“Piano di Formazione del Personale in Materia di Anticorruzione Anno 2023-2025”

Gli interventi formativi sono ricompresi in due macro categorie: interventi a carattere trasversale e interventi a carattere tecnico specialistico.

Gli interventi a carattere trasversale ricomprendono le tematiche per le quali la formazione è prevista per legge (es. anticorruzione, trasparenza e legalità, adempimenti obbligatori per il personale, etc.), nonché materie finalizzate al miglioramento gestionale dell'Ente (informatica, organizzazione, comunicazione, comportamenti relazionali, etc.).

Per le tematiche a carattere tecnico specialistico, considerando l'ampio ventaglio di competenze dell'Ente, la programmazione degli interventi formativi sarà strettamente in linea con le esigenze formative rilevate, con l'obiettivo primario di supportare la crescita professionale di tutto il personale, dalla sua assunzione e per tutto il ciclo di vita lavorativo.

AREE TEMATICHE

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
 - D. Lgs. 50/2016 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa
- Conflitto di interessi
-