



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE DI ENNA

SEGRETERIA GENERALE

PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE

PER IL PERSONALE DEL LIBERO CONSORZIO COMUNALE
NELL'AMBITO DEL SISTEMA ANTICORRUZIONE

ANNUALITÀ 2021-2023

PROGRAMMA DI FORMAZIONE

sviluppato ai sensi e per gli effetti della Legge 190/2012 e del PTPCT 2021-2023

❖ PREMESSA E PRESENTAZIONE GENERALE

Il programma di formazione per il personale del Libero Consorzio Comunale è stato sviluppato tenendo conto delle indicazioni originarie della Legge 190/2012, ovvero per il personale preposto allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che si verifichino eventi corruttivi.

La programmazione della formazione in materia di anticorruzione è frutto, oggi, non solo dell'importante impianto normativo legato alla citata legge, ma di quanto è intervenuto in materia nelle correlate occorrenze legislative successivamente sopraggiunte, ivi comprendendo le disposizioni contenute nella conseguente regolamentazione locale.

Per la formazione in parola, si tratta di contenuti in parte generali e in parte specifici, tutti trasversali ad argomenti comuni.

Non c'è premessa, pertanto, che non debba evidenziare come il centro dell'intero sistema anticorruzione (*e della formazione per esso prevista*) sia basato sul comportamento dei singoli, inteso come fattore umano non come ed esclusivamente come fatto giuridico, e questa specifica innova proprio perché riguarda materie su cui ciascuno si è realmente cimentato e giornalmente si cimenta.

Tematiche quali etica, correttezza nei rapporti sociali ed interpersonali, voluti espressamente dal Piano Nazionale Anticorruzione evidenziano che il bisogno formativo coincide con il rinnovo/reimpianto dei valori essenziali del fare personale: questi e solo questi.

È un effetto, quindi, non il merito, che i citati valori personali, quando calati nel contesto di una Pubblica Amministrazione, in nome della quale individualmente si agisce per ruolo o lavoro, facciano intravedere etica pubblica e imparzialità in chi si rapporta con la P.A.: a monte c'è l'aver scelto di essere una persona corretta verso chiunque.

Non basterebbe una disposizione legislativa per introdurre tutto ciò.

Sulla scorta della legge madre e delle superiori considerazioni, ulteriormente suffragate dal DPR 62/2013 e dai PNA, il Libero Consorzio Comunale di Enna preliminarmente ha inteso censire le attività intervenute presso l'Ente, a livello generale e individuale, per quanto è risultato possibile e, appresso, richiedere ai Responsabili dei Settori e dei Servizi/Staff il fabbisogno formativo e/o di aggiornamento.

I riscontri pervenuti non hanno raggiunto un livello minimo di evidenza diretta ed esplicita. Sul punto si specifica che la rilevazione dei fabbisogni formativi è stata realizzata mediante un'apposita scheda di rilevamento, trasmessa ai Settori ed ai Servizi/Staff, nella quale dovevano essere indicati gli argomenti delle tematiche da trattare, la loro priorità ed il numero, con indicazione nominativa, del personale da formare/aggiornare. Dall'analisi delle proposte pervenute sul fabbisogno formativo del proprio personale è emerso che taluni contenuti non rientravano nelle tematiche del sistema anticorruzione in senso proprio.

La tipologia di risposte, tuttavia, non è passata inosservata, nella parte in cui è sembrato che si manifestasse, indirettamente, un complessivo bisogno di informazione e conoscenza ben più ampio e sofisticato di quello richiesto.

Più precisamente, ancorché dovendosi riconoscere la vastità quasi totalizzante degli argomenti sollecitati dalla L. 190/2012, c'è da osservare che le richieste pervenute hanno interessato materie che, seppur riferibili alle tematiche di prevenzione e anche no, non potevano trovare agevole spazio di pianificazione centralizzata ma, semmai, occasione di formazione specifica e specialistica, curata direttamente dal Dirigente del Settore e/o dai Responsabili dei Servizi/Staff come in altre circostanze.

Le superiori oggettività, non disgiunte dalla mancata pienezza dei riscontri, ha comportato scegliere per l'avvio di un programma formativo quanto più distribuito e prossimo al sistema generale anticorruzione, alle materie interessate ed alle tematiche richieste.

Il percorso tracciato, da considerare meritevole di perfezionamenti e rimodulazioni in corso d'opera, è stato fortemente sospinto dalla Segreteria Generale e approvato dall'Organo di Governo, per diversi motivi, aggiuntivi al senso proprio della formazione e dell'informazione, quali quello di elevare a coerenza l'impianto anticorruzione con la programmazione e la gestione, ma anche il rilancio delle attività e del senso di appartenenza come potentemente offeso dall'emergenza sanitaria da Covid-19. Proprio per questi motivi, nonostante il breve tempo a disposizione, il Piano sviluppa già l'annualità 2021 e la proiezione 2022-2023, e prova a coinvolgere non solo il personale che più marcatamente ha operato nell'ambito delle tematiche di studio, ma anche il territorio, offrendo argomenti di interesse generale prossimo, quali il PNRR e la sua gestione che, coniugati, risultano intrisi dei bisogni di coesione intraterritoriale, conoscenza e trasparenza.

A detta formazione, affidata a personale interno e, in previsione e ove possibile, anche esterno, si aggiungerà l'attività in house (in senso stretto del Settore), in carico ai Dirigenti da introdurre nel prossimo PTPCT, nonché la formazione specifica e/o specialistica correlata alle attività di ciascun Settore.

Relativamente ai destinatari, l'indagine di contesto ha restituito l'adeguatezza di diversi livelli di formazione, generale e specifica.

Particolare menzione merita la partecipazione del personale, che sarà tracciata ai fini dell'anagrafica della formazione individuale presso l'ufficio competente alla gestione del personale.

RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO ANNO 2021 Indicazioni finali fornite dai Settori/Servizi/Staff					
Settore Servizio/Staff	Fascia di priorità	Tematiche	Numero personale indicato	Numero personale effettivo	
				Suddiviso	Totale
Segreteria Generale	1	I contratti degli enti pubblici: modalità di redazione e stipula. La gestione dei rischi della pubblica amministrazione e dei suoi dipendenti - polizze assicurative nelle PP.AA.: responsabilità danni patrimoniali e la tutela legale.	1	2	4
		Le novità in materia di trasparenza alla luce delle recenti riforme legislative e degli interventi dell'ANAC in materia: L. 28/2020 (cd. Decreto mille proroghe), D.L. 76/2020 e D.L. 77/2021 (Decreto Semplificazioni).	1		
	2	Protocollazione ed archiviazione informatica degli atti. Digitalizzazione e trasparenza nella Pubblica Amministrazione.	2	2	
Avvocatura	1	Normativa riferita in particolare all'affidamento di incarichi legali esterni.	3	8	8
		Trasparenza e digitalizzazione.	4		
		Aggiornamento sui sistemi informatici operativi per la gestione e l'archiviazione dei documenti.	1		
Polizia Provinciale	1	Amministrativo.	1	2	2
		Amministrativo/contabile.	1		
1° Settore	1	Protezione dei dati personali.	22	78	82
		Digitalizzazione della P.A.	23		
		Aggiornamento sui sistemi informatici operativi per la gestione e l'archiviazione dei documenti.	2		
		Le società e gli organismi partecipati dalle PP.AA.	2		
		L'art. 20 del TUSP (D. Lgs. n. 175/2016 e ss.mm.ii.) e la revisione periodica delle società partecipate.	2		
		Gli affidamenti di servizi sociali tra Codice dei contratti pubblici e Codice del terzo Settore.	3		
		Competenza del Libero Consorzio Comunale in ambito scolastico.	5		
		Sicurezza Informatica Siti web Pubblica Amministrazione.	4		
		Gestione Attacchi Informatici.	4		
		Gestione Sicurezza sulle singole postazioni Windows.	5		
		Acquisizione beni e servizi.	1		
		Sicurezza applicativi Gestione Documentale.	5		
	2	Normativa applicabile in materia di trasparenza con riferimento agli organismi partecipati.	2	4	
		D. Lgs. n. 118/2011 e ss. mm. e ii. con particolare riferimento alla disciplina dettata dall'art. 175 del TUEL per le variazioni di bilancio e di PEG.	2		

RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO ANNO 2021 Indicazioni finali fornite dai Settori/Servizi/Staff					
Settore Servizio/Staff	Fascia di priorità	Tematiche	Numero personale indicato	Numero personale effettivo	
				Suddiviso	Totale
2° Settore	1	La gestione del servizio economato	3	3	17
	2	La contabilità dell’Ente Locale con particolare riferimento alla programmazione, gestione e rendicontazione	5	5	
	3	La gestione dei tributi del LCC. Attività di accertamento e riscossione	4	4	
	4	Gestione economica, previdenziale e fiscale del personale	5	5	
3° Settore	1	Amministrazione Trasparente - Prevenzione della corruzione.	9	27	79
		Digitalizzazione della P.A.	18		
	2	PNRR	15	17	
		Transizione ecologica.	2		
	3	Coordinatore della sicurezza nei cantieri temporanei e mobili.	2	4	
		Progettazione ponteggi metallici.	2		
	4	Applicazione interpretazione del Codice dei Contratti pubblici D. Lgs. 50/2016.	9	12	
		Autocad versione 2020 e/o - B.I.M. (Building Information Modelling).	3		
	5	Pacchetto Office ultima versione.	9	19	
		D.L. 77/2021- Decreto semplificazioni lavori e subappalti.	5		
		Acquisti telematici CONSIP, MePA e altre piattaforme telematiche.	5		

Dati di sintesi		
Formazione/aggiornamento con priorità alta	Fascia 1	120
Formazione/aggiornamento con priorità medio alta	Fascia 2	28
Formazione/aggiornamento con priorità media	Fascia 3	8
Formazione/aggiornamento con priorità medio bassa	Fascia 4	17
Formazione/aggiornamento con priorità bassa	Fascia 5	19
Totale unità di personale per l'universalità degli argomenti proposti		192
TOTALE argomenti di formazione/aggiornamento richiesti		29

ATTIVITÀ FORMATIVA/AGGIORNAMENTO E RISORSE FINANZIARIE

Come già accennato nella parte che precede, la ricognizione dei fabbisogni formativi, presso i Settori, i Servizi e gli Staff dell'Ente, ha fatto registrare una richiesta di conoscenza, formazione ed informazione sui contenuti, relativamente diversa da quella tipicamente attestabile al sistema anticorruzione.

La circostanza non ha solo portanza giuridica, perché diverse disposizioni ordinamentali condizionano la destinazione delle risorse finanziarie. In materia anticorruzione, invece, diverse risoluzioni della Corte dei Conti, appositamente interpellata (*CC Liguria n. 75/2013*, *CC Emilia Romagna n. 276/2013*), hanno convenuto che non operano i limiti della citata disposizione normativa. Tuttavia, in ambo i casi, si deve tener conto dell'effettiva sostenibilità generale costi/tempo e la pianificazione della formazione, pertanto, in ragione dell'aspetto finanziario derivante dal citato quadro economico, ne è risultata assolutamente condizionata nello sviluppo, sebbene la *formazione in house* e di *start up* allo stato avrebbe comunque meritato privilegio.

Rischia di restare un buon intendimento, inoltre, il coinvolgimento della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, evocata dalla legge madre e dai PNA, perché le gratuità formative riguardano il personale dello Stato e non degli EE.LL.: per questi, l'accesso ai relativi corsi è condizionato ad un convenzionamento ed a costi propri di didattica, cioè ulteriori a quelli per spese logistiche.

CONTENUTI

La programmazione sviluppata ha dovuto tener presente, in aggiunta alle informazioni provenienti dai Settori, dai Servizi e dagli Staff, delle indicazioni fornite dai Piani Nazionali Anticorruzione.

Più precisamente, nella parte in cui, i PNA (*più marcatamente il PNA 2013 che resta riferimento, nonostante si sia giunti all'edizione 2019*) e le nuove Linee Guida sui Codici di Comportamento (Delib. ANAC 177/2020) hanno orientato sui contenuti, richiedendoli riferirsi intorno a “*etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione*”, e sui destinatari, richiedendo agire a “*livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale)*”; e a “*livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti ed ai funzionari addetti alle aree a maggior rischio: riguarda le politiche, i programmi ed i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e le tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione*”.

In relazione ai contenuti, pertanto, la programmazione che si presenta ha primariamente rimodulato, integrandole all'occorrenza, le previsioni già contenute nelle fonti citate.

Tuttavia, proprio riprendendo i contenuti sostanziali riportati nella superiore “*Premessa e Presentazione Generale*”, l'Ente ha rinvenuto coincidente la propria precedente impostazione alla logica rimessa nell'allegato 1 del PNA 2013, a mente della quale si attendono “*iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il responsabile della prevenzione*”, sul presupposto che “*la formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione*”, e nelle declinate aspirazioni c'è il pervenire a un comune livello minimo, del tipo “*l'attività amministrativa è svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte “con cognizione di causa”; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente; la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi 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 competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione; l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio*”.

ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale “in formazione” proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un’opportunità significativa per coordinare all’interno dell’Ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, 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, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai Dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all’approfondimento; evitare l’insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile; la diffusione di valori etici, mediante l’insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati?”.

A margine dei superiori indirizzi che si provano a mettere in campo integralmente, si è dovuto prendere atto, in via generale, che alcuni profili del PNA appaiono fuorvianti nella parte in cui rischiano di generare il convincimento che, se non si viene messi nelle condizioni di sapere, si auto costituisce l’alibi e l’esimente. Non è così, e non potrebbe essere e preoccupa che altrove ci si possa erroneamente convincere che la non conoscenza di legge sia diventata una scusante valida.

È riconosciuto che la formazione e l’aggiornamento, in campo anticorruzione, è trasversale a diversissimi argomenti, ma ciò avviene perché onnipresente; ed è altrettanto condiviso che l’attività programmatica, proprio per le superiori considerazioni, deve provare ad affrontare più tematiche, quasi assorbenti l’intero monte formazione/aggiornamento: in tali termini, i contenuti previsti dalla programmazione *de qua, in primis* resi coerenti con il PNA ed i provvedimenti interni (PTPCT e Codice di comportamento), tengono conto, quanto più possibile, delle richieste dei Settori, dei Servizi e degli Staff, costituendo inevitabilmente la struttura della formazione generale dell’Ente (*di fatto rinunciata da tempo per limiti finanziari e normativi, ancora attuali*) e del PTPCT, di cui sono esecuzione sia presso i Settori, Servizi e Staff, che in sede centralizzata.

Per questo motivo, in occasione dell’attuale programmazione per come ispirata dalla richiamate fonti, tra i contenuti si è provato a declinare:

1. il rinnovo permanente della conoscenza delle norme anticorruzione, adesso complessivamente coordinata con l’evoluzione legislativa e le risoluzioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, in modo particolare in tema di trasparenza e nuove forme di accesso;
2. il rinnovo della conoscenza e diffusione di contenuti di carattere valoriale, con particolare riferimento alle tematiche dell’etica e dell’integrità (*espressioni generiche usate dal PNA di vastissimo contenuto*), al fine di favorire il rafforzamento della relativa tra i dipendenti dell’Ente, puntellando quanto già previsto e attuato nell’ambito del PTPCT e dei Codici di Comportamento;
3. lo sviluppo per livelli secondo le indicazioni del PNA e del PTPCT 2021-2023, di cui uno generale, rivolto a tutto il personale, che riguarda l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità, e uno specifico rivolto in ordine di priorità, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ai componenti dell’Ufficio preposto, ai Responsabili dell’Ufficio procedimenti disciplinari, ai Referenti del PTPCT, ai Dirigenti di Settore ed ai Responsabili dei Servizi/Staff ed al personale con responsabilità istruttorie e/o decisorie, addetti alle aree a maggior rischio di corruzione;
4. la dinamica speciale che ha imposto, e impone, il sistema normativo per effetto del vasto fronte anti Covid-19.

DESTINATARI

In relazione ai destinatari, l’attuale impostazione normativa, già anticipata dalla suddivisione dei contenuti per livelli, è indicativa: le attività di formazione e aggiornamento devono estendersi all’intera forza lavoro, per gradi, contenuti e bisogno, ma deve provarsi a distribuire l’informazione di base al massimo livello possibile.

Per l’allegato 1 del PNA 2013, “*nell’ambito del PTPC devono essere pianificate iniziative di formazione rivolte:*

- *a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti;*
- *ai Dirigenti ed al personale addetto alle aree a rischio;*
- *al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in priorità”.*

La programmazione proposta si sviluppa proprio su tale assunto, tenendo presente, però, che l'Ente, ha provveduto a definire le procedure per selezionare, ai fini della formazione e dell'aggiornamento, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione:

- secondo le quali il RPCT individua il personale selezionato da inserire nei programmi di formazione, con criteri che contemperino:

- a) livello di esposizione al rischio, rilevato dal processo di mappatura del rischio (maggiore livello equivale a priorità);
- b) contenuti indicati dal PNA;
- c) segnalazioni nominative da parte dei Dirigenti di Settore;
- d) contenuti comuni segnalati dai Dirigenti di Settore;
- e) contenuti particolari segnalati dai Dirigenti di Settore;
- f) risorse assegnate per la formazione e l'aggiornamento in ambito anticorruzione;
- g) previsioni/stime di formazione ed aggiornamento in altre tematiche, diverse dall'ambito anticorruzione;

- e secondo le quali i Dirigenti di Settore ed i Responsabili di Servizi/Staff devono segnalare specifiche di formazione e regolamentazione, secondo le esigenze registrate, ai fini dell'attuazione delle forme di controllo delle decisioni:

- a) formulando proposte di attività e controllo (o modifica di quelli in essere) nell'ambito della prevenzione delle corruttela e di ogni forma di disturbo della corretta e trasparente funzione pubblica affidata all'Ente;
- b) indicando le attività che si ritengono particolarmente esposte o bisognevoli di intervento regolamentare;
- c) indicando motivatamente il personale che si ritiene particolarmente esposto e da destinare con priorità agli interventi formativi.

In altre parole, l'Ente vuole assicurare che alla selezione del personale si pervenga con migliore precisione possibile, sia in termini di contenuti che destinatari, fissando che la scelta individuale di chi avviare alla formazione ed all'aggiornamento non possa fare a meno della segnalazione completa dei Dirigenti dei Settori e dei Responsabili dei Servizi/Staff, cioè sia in termini di contenuti che di destinatari. Ed in tali profili vanno considerate le segnalazioni individuali fatte pervenire, in aggiunta agli argomenti suddivisi per priorità. La mancata individuazione presso l'Ente, allo stato odierno, del RPCT (ovvero del RPC e del RT), non limita lo sviluppo del programma che si sostanzia, per merito e sviluppo, in scia al sistema anticorruzione, così come il mancato inserimento dei richiamati soggetti fra i “destinatari”, in seno alla scheda di programmazione finale è conseguente alla circostanza che i citati sono da intendersi implicitamente inseriti in ciascun evento formativo. Per essi, inoltre, come e quando possibile sebbene con priorità, deve prevedersi e assicurarsi formazione specialistica permanente presso SNA e in genere all'esterno con sistemi di formazione in presenza e/o a distanza.

La progettazione non esclude la partecipazione, a titolo gratuito, in qualunque ruolo, per invito e/o a richiesta, di personale di altre PP.AA., sempre che ciò risulti compatibile con la finalità *de quibus* e con esse coordinato, e ciò comunque anche al fine dell'amplificazione dell'impatto didattico. E, come detto, si prevedono attività coinvolgenti il territorio.

PROGETTAZIONE ED INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI

La marcata indicazione dell'allegato 1 del PNA 2013 tendente a non tralasciare la diffusione massima delle informazioni basilari all'intero personale (con i relativi due livelli contenutistici), l'attenzione particolare per coloro che operano in ambito a rischio, le attività formative normativamente prioritarie, le indicazioni pervenute dai Settori, dai Servizi e dagli Staff, ed infine la consistenza delle risorse, hanno posto svariate necessità e limiti sia alla programmazione generale che all'individuazione dei destinatari della formazione e dell'aggiornamento, dovendosi rispettare criteri già fissati che contemperano:

- a) livello di esposizione al rischio, rilevato dal processo di mappatura del rischio (maggiore livello equivale a priorità);*
- b) contenuti indicati dal PNA;*
- c) segnalazioni nominative da parte dei Dirigenti di Settore;*
- d) contenuti comuni segnalati dai Dirigenti di Settore;*
- e) contenuti particolari segnalati dai Dirigenti di Settore;*
- f) risorse assegnate per la formazione e l'aggiornamento in ambito anticorruzione;*
- g) previsioni/stime di formazione e aggiornamento in altre tematiche, diverse dall'ambito anticorruzione.*

Come sopra anticipato, invece, il sostanziale defilarsi della SNA e la limitatezza delle risorse finanziarie a disposizione, anche per la logistica, ha obbligato a scelte consequenziali: l'attenzione operativa si è posta sui corsi senza spese di didattica, sui corsi in e-learning, sulle sinergie collaborative con altre Pubbliche Amministrazioni e/o con gli organismi interni, sui percorsi formativi e di aggiornamento con sessioni curate da docenti interni (*in house*), sulla previsione di costituzione-organizzazione di *focus group*, composti da un numero ristretto di dipendenti e guidati da un animatore, nell'ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell'amministrazione al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni (cfr. PNA). Il tutto tenendo conto del non potersi/doversi improvvisare, cioè del dover riconoscere che l'iniziativa della formazione *in house*, ad esempio, abbisogna che gli interni si formino, conoscano, studino e sappiano formare/informare a loro volta: e ciò non è così automatico né rinvenibile, come suppone la legge.

Per l'impalcatura della pianificazione finale si è proceduto per gradi, principiando con l'allineamento dei contenuti minimi richiesti normativamente e dai Settori/Servizi/Staff, per garantire il rispetto delle previsioni tematiche richieste dal PNA (1. Etica (g); 2. Legalità (g); 3. Aggiornamento competenze (g) (s); 4. Integrità (g); 5. Altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione (g) (s); 6. Codice generale di comportamento (g); 7. Diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite e tutela dei denunciatori (g); 8. Risk management (s); 9. Corruzione internazionale (s); 10. Trasparenza (g) (s); 11. Sistema anticorruzione generale e locale (g) (s); 12. Controlli interni (s)) in sinergia con la permanente attività di sensibilizzazione fissata dal PTPCT e dal Codice.

E proprio in relazione ai contenuti, oltre quanto ampiamente descritto sopra, si segnala altresì che, in materia di etica e legalità, è stata posta attenzione sulla declinazione del contenuto del PTPCT, dei Codici di comportamento e del Codice disciplinare, mentre, per un livello più avanzato, si è reputato necessario introdurre la conoscenza di base del *risk management*. In programmazione si introducono, altresì, le sessioni di sensibilizzazione interna ai Settori e qui si osserva che le citate disposizioni, richiamando rispettivamente i temi dell'etica e della legalità (PTPCT) e dell'integrità e della trasparenza (Codice), non solo coincidono con le previsioni unificate del PNA, ma consentono fondere, per la ritrovata convergenza, incontri a carico dei Settori. Il tutto non disgiunto, si ribadisce per l'occasione, che la finalità del *ritrovarsi* travalica il fabbisogno formativo tecnico vero e proprio, perché intende conglobare il rinnovo della coscienza di squadra, la riconoscibilità nel ruolo e nelle funzioni, il senso pubblico dell'operare quotidiano, primo viatico anticorruzione.

Per quanto attiene l'articolazione della programmazione, in ragione dei temi, dei tempi e delle dinamiche delle risorse, da coniugare con l'attività formativa e di aggiornamento già in essere presso ciascun Settore, si è ritenuto necessario e indispensabile svilupparla su un triennio, perché arco

temporale stimato quale minimo per provare ad assicurare continuità e spazio di rimodulazione, in un contesto siffatto ad alta variabilità, per contenuti normativi esterni all'Ente e risorse finanziarie disponibili.

I destinatari di cui sopra, si significa infine, sono stati individuati nell'ambito delle indicazioni del PNA e delle segnalazioni interne, vale a dire, in rapporto ai contenuti e alle priorità, appresso aggiungendo e modulando dipendenti e contenuti, allo scopo di evitare duplicazioni d'insegnamenti o l'assenza di formazione/aggiornamento.

Tranne per gli eventi formativi e di aggiornamento espressamente segnati, tutta la programmata attività è obbligatoria e costituisce adempimento diretto del PTPCT.

Da ultimo, si significa che la presente programmazione si vuole caratterizzare, a valere per tutti i soggetti a vario titolo coinvolti, di alcune prescrizioni di dettaglio, ma non per questo meno significative:

- alla docenza sarà sempre richiesto di non tralasciare esempi di casi concreti, ove possibile, tenendo anche conto dell'obiettivo di *“creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori”*, di riportare e confrontare altrui prassi e/o *buone pratiche amministrative*, nonché orientamenti giurisprudenziali;
- al termine di ogni attività didattica centralizzata, all'aula sarà sempre somministrato un questionario anonimo finalizzato a *“monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia [...] le priorità di formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati”*.
- ogni partecipazione a formazione e aggiornamento sarà censita individualmente, per categoria professionale di appartenenza ed area di servizio, per costituire una mappatura personalizzata delle conoscenze trasferite.

INDIRIZZI OPERATIVI

Per le attività centralizzate, il Servizio che ha competenza in materia di prevenzione della Corruzione mantiene la competenza a curare la logistica ed il coordinamento generale, avvalendosi del supporto dei Settori richiesti all'occorrenza, con facoltà organizzativa in fase di realizzazione, per la messa a punto flessibile e coordinata delle attività, sempre salvaguardandosi il perimetro giuscontabile sopra rassegnato.

Per le attività dei Settori e presso i Settori, è ciascun Dirigente che mantiene la competenza a curare la logistica ed il coordinamento generale, con facoltà organizzativa in fase di realizzazione, per la messa a punto flessibile e coordinata delle attività, sempre salvaguardandosi il perimetro giuscontabile sopra rassegnato.

La programmazione proposta si mantiene su livello generale di censimento argomenti da destinare a sviluppo di dettaglio e operativo, e si basa sulla neutralità finanziaria, ovvero nessun costo diretto per l'Ente. Ciò consegue che – nell'ipotesi dovessero modificarsi le previsioni di programmazione o si richiedesse supporto finanziario per talune attività o eventi formativi – queste dovranno essere espressamente approvate e recare preventiva copertura finanziaria nel verificato rispetto dei vincoli contabili.

FORMAZIONE DEL PERSONALE PROVINCIALE
PROGRAMMAZIONE 2021 – 2023

PROGRAMMA FORMATIVO 2021					
Periodo indicativo	Luogo	Argomento	Relatore interno/esterno (previsione indicativa)	Destinatari	Livello/format
ottobre	Enna, struttura del LCC	Trasparenza nella Pubblica Amministrazione. Disamina aggiornata degli obblighi di pubblicazione e trasparenza, ai sensi del D. Lgs. 33/2013 (come aggiornato e definito dal D. Lgs. 97/2016), e delle dinamiche risoluzioni ANAC successive alla deliberazione 1310/2016.	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria, referenti trasparenza e anticorruzione	Specifico/ sessioni dedicate, modulo replicato
ottobre	Enna, struttura del LCC	Codice della strada e personale dell'area tecnica: profili generali e particolari nei servizi di polizia stradale	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria, con precedenza per quello dell'area tecnica	Specifico/ formazione articolata in più sessioni
novembre	Enna	PNRR. Presentazione generale e profili di interesse per l'Ente nell'ambito delle sei missioni ("Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura"; "Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica"; "Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile"; "Istruzione e Ricerca"; "Inclusione e Coesione"; "Salute").	esterno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia del LCC e degli Enti del territorio provinciale.	Generale/ sessione unica
dicembre	Enna, struttura del LCC	Agenda Digitale e digitalizzazione, tra contenuti, modelli, protezione dei dati personali e cyber sicurezza. Attualità, consegne attive in capo all'Ente, prossime scadenze	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria, referenti trasparenza e anticorruzione	Generale/ modulo replicato
PROGRAMMA FORMATIVO 2022					
gennaio	Enna, struttura del LCC	Servizio economato: funzioni, possibilità e limiti di spesa per i Settori.	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria	Generale/ sessione unica
gennaio	Enna, struttura del LCC	La gestione documentale e della corrispondenza. Protocollo e archiviazione informatica degli atti. Approccio alla dematerializzazione reale. Aggiornamento sui sistemi informatici operativi.	interno	Tutto il personale	Generale/ modulo replicato
febbraio	Enna, struttura del LCC	Profili generali e particolari della legislazione speciale scaturita dall'emergenza sanitaria da Covid-19, in materia di contratti pubblici di lavori e forniture di beni e servizi.	esterno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria. Referenti interni anticorruzione.	Generale/ sessione unica
marzo	Enna, struttura del LCC	Il responsabile unico del procedimento nel sistema dei contratti pubblici: funzioni assestate e nuove, tra ANAC e Covid-19.	interno/ esterno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria. Referenti interni anticorruzione.	Generale/ sessione unica
aprile	Enna, struttura del LCC	DPR 62/2013 e nuovo Codice di Comportamento aggiornato alle Linee Guida ANAC 177/2020. Il comportamento in servizio.	interno	Tutto il personale	Generale/ modulo replicato
aprile	Enna, struttura del LCC	La contabilità dell'Ente locale. Programmazione, gestione e variazioni, rendicontazione e residui. Consegne comuni dei Settori.	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria. Referenti interni anticorruzione.	Generale/ sessione unica

aprile	Enna, struttura del LCC	Flussi finanziari e anticiclaggio. Perimetro giuridico e alert.	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria. Referenti interni anticorruzione.	Specifico/ sessione unica
maggio	Enna	Evoluzione del sistema anticorruzione. Disamina dei risultati conseguiti. Criticità e utilità. Profili di aggiornamento del PTPCT e il contributo interno ed esterno. L'attività di sensibilizzazione.	interno/esterno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia, RPCT e referenti del LCC e degli Enti del territorio provinciale.	Generale/ sessione unica
giugno	Enna, struttura del LCC	Profili di riservatezza ai sensi del Reg. UE 2016/679 (privacy) nell'ambito dell'attività amministrativa	esterno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria, referenti trasparenza e anticorruzione	Specifico/ sessione unica
settembre	Enna, struttura del LCC	Acquisti e forniture tramite piattaforme telematiche. Presupposti essenziali e disamina dei modelli possibili.	interno/esterno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria, referenti trasparenza e anticorruzione	Generale/ sessione unica
ottobre	Enna, struttura del LCC	Profili generali della prevenzione della corruzione e della trasparenza, aggiornati alla legge 179/2017, alla legge 3/2019 e al PNA 2019. Interazione dei sistemi di controllo interno. Approccio al risk management. Interazioni d'aula	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria, referenti della trasparenza e anticorruzione	Specifico/ modulo replicato
novembre	Enna, struttura del LCC	La gestione delle Entrate del LCC. Attività dei Settori, profili comuni e profili speciali tra accertamento e riscossione.	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria	Specifico/ sessione unica
PROGRAMMA FORMATIVO 2023					
gennaio	Enna, struttura del LCC	La gestione del contenzioso nell'ambito del Settore	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria	Generale/ sessione unica
febbraio	Enna, struttura del LCC	Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. Contenuti e forma dell'accordo.	interno	Personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità intermedia e/o istruttoria, referenti anticorruzione	Specifico/ sessione unica
marzo	Enna, struttura del LCC	Sicurezza sui luoghi di lavoro. Ruoli, funzioni, attenzioni.	interno	Tutto il personale	Generale/ sessione unica

FORMAZIONE DEL PERSONALE PROVINCIALE
PROGRAMMAZIONE 2021 - 2023
NUMERI PREVISIONALI

Dimensioni	
Destinatari interni	>100 %
Numero risorse umane coinvolte nella sua realizzazione	4-6
Numero di giornate/ore di progettazione e consulenza	10/50
Numero di giornate/ore di lavorazione	20/100
Lavorazioni gruppi tematici: presenza media uomo	3
Numero incontri collegiali team	10-20

Area Contenuti	
Area contabile/finanziaria (entrate, controlli)	10%
Area trasversale giuridica (ordinamento, appalti)	60%
Area tecnico-specialistica(organizzazione, strumenti, personale)	30%

Riferimenti nel PNA

- Indicazione del collegamento tra formazione in tema di prevenzione della corruzione e programma annuale della formazione;
- Individuazione dei soggetti cui viene erogata la formazione in tema di prevenzione della corruzione;
- Individuazione dei soggetti che erogano la formazione in tema di prevenzione della corruzione;
- Indicazione dei contenuti della formazione in tema di prevenzione della corruzione;
- Indicazione di canali e strumenti di erogazione della formazione in tema di prevenzione della corruzione;
- Quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di prevenzione della corruzione;
- Quantità di formazione in tema di prevenzione della corruzione erogata in giornate/ore;

ed, ancora

- Tipologia dei contenuti offerti;
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di prevenzione della corruzione;
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di prevenzione della corruzione.

Enna, 29 settembre 2021

Il Responsabile del Servizio

f.to Carmelo Ottaviano

Il Segretario Generale

f.to Michele Iacono