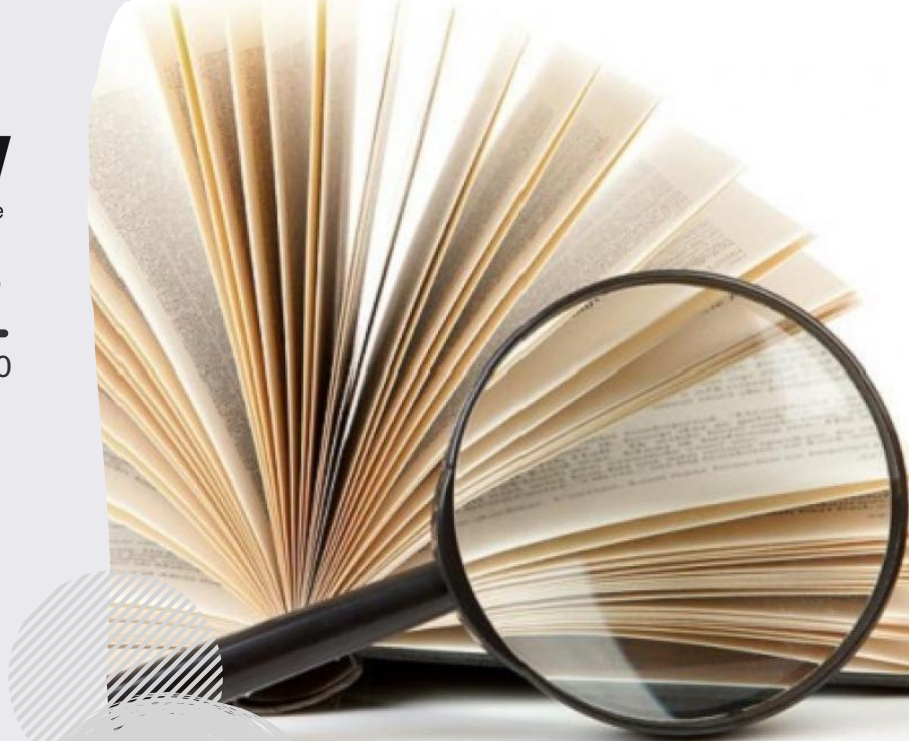


Venerdì 24/06/2022

4 ore - dalle 9,00 - 13,00



Ora:	09.00 - 13.00
Piattaforma:	Google Meet
Quota di partecipazione:	€ 270,00 + IVA se dovuta

ISCRIVITI
ORA

✉ info@isformconsulting.it

Codice di comportamento generale e aggiornamento del codice di amministrazione

Dott. Riccardo Patumi,

Consigliere della Corte dei conti Sezione Giurisdizionale
Emilia-Romagna e Presidente del Collegio dei revisori dei
conti dell'Università degli studi di Bari

CORSO ONLINE

ISFORM & Consulting s.r.l.

Istituto di Formazione Manageriale & Consulting Srl
Via Guido Dorso n. 75 - 70125 Bari - 080.5025250

www.isformconsulting.it - info@isformconsulting.it - isform.srl@pec.it

REA BA-569589 - P.I. e C.F. 076077700726 - Capitale Sociale € 50.000,00 i.v.



Programma:

▶ LE LINEE GUIDA ANAC DEL 2020

- I singoli contenuti. Valore delle linee guida. Lo spirito di servizio. Codici di comportamento ed efficienza.
- Soggetti tenuti all'adozione dei codici di comportamento e personale obbligato a rispettarli.
- Legittimo sanzionare un dipendente che abbia violato una norma del codice generale o di amministrazione con un comportamento che non sia al contempo in contrasto con un obbligo di cui all'art. 57 del CCNL?
- **Regali:** i tre divieti previsti. Il "modico valore" e la soglia economica minima. La stima del valore.
- **Il conflitto d'interessi:** nozione.
- Conflitto di interessi reale, potenziale, percepito e apparente: differenze (in particolare, la differenza tra conflitto percepito e apparente). Conseguenze della mancata astensione. La frequentazione abituale.

▶ IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEFINITO DA CIASCUNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- La struttura del codice di amministrazione. Tecniche di redazione.
- Il raccordo con il piano triennale di prevenzione della corruzione e con il sistema della performance.
- Gli ambiti entro i quali sono definibili nuovi doveri.
- **Il problema delle sanzioni applicabili**, alla luce della competenza intestata alla contrattazione collettiva.
- **Estensione degli obblighi di condotta** e individuazione degli obblighi compatibili (il possibile contenuto della clausola).
- **La specificazione delle regole contenute nel codice generale.**
- Regali (eventuale rimodulazione del modico valore, disciplina del cumulo, l'utilizzo dei regali ricevuti fuori dai casi consentiti), comportamenti nei rapporti privati (utilizzo dei social network, lo scambio di favori, le "presentazioni", l'anticipazione del contenuto di provvedimenti, la partecipazione a convegni, il divieto di utilizzare la posizione ricoperta), comportamenti in servizio (la ripartizione del carico di lavoro, l'accesso ai social network durante l'orario di lavoro, la motivazione, la cura della persona), rapporti con il pubblico e con i mezzi di comunicazione, la tutela del whistleblower, disposizioni per i dirigenti.
- **Conflitto di interessi e astensione.** Differenza tra la disciplina da dare al conflitto di interessi percepito e a quello apparente. La segnalazione: obbligo di astensione o di comunicazione della presunta situazione di conflitto? La motivazione da parte del responsabile del settore in merito alla decisione sulla segnalazione del conflitto. Attività vincolate e conflitto di interessi. I rapporti coltivati mediante social network. Caso di unico dipendente competente a trattare la pratica. Il conflitto di interessi e la conseguente dichiarazione dei componenti le commissioni di concorso.
- **Lo smart working:** telelavoro, smart working ordinario ed emergenziale. Il lavoro agile come nuova modalità ordinaria di lavoro. I doveri del personale: raggiungimento degli obiettivi, reperibilità e reportistica; il diritto alla disconnessione (solo diritto di non rispondere o anche doveri di non chiamare?). Il ruolo dei dirigenti. Le possibili norme del codice di amministrazione.



▶ LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

- Nozione.
- Sanzioni nei confronti degli enti per mancato rispetto delle procedure: le sanzioni conseguenti a misure discriminatorie e l'inversione dell'onere della prova; le sanzioni per l'assenza di procedure e per la mancata analisi di segnalazioni.
- La giurisprudenza sul whistleblowing, con particolare riferimento ai requisiti di applicabilità della speciale tutela, alla previsione di tutela dell'anonimato e alla sanzionabilità disciplinare di un dipendente a fronte di una segnalazione palesemente infondata.
- **Le linee guida adottate dall'Anac con delibera n. 469/2021:** ambito soggettivo; ambito oggettivo; condizioni per la tutela del whistleblower e forme di tutela; il ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; presentazione della segnalazione e della comunicazione; la gestione delle segnalazioni.
- **I contenuti della direttiva U.E. n. 1937/2019.** Il ritardo nel recepimento.
- **Whistleblowing e codici di comportamento.**

Nel corso dell'incontro sarà esaminata una proposta di codice di amministrazione e ne saranno commentati, insieme ai partecipanti, i contenuti.

Data	Venerdì 24 Giugno 2022
Durata	4 ore dalle ore 09.00 alle ore 13.00
Sede	Il corso prevede il collegamento da remoto tramite piattaforma Google Meet.
Quota di partecipazione	Euro 270,00 + IVA se dovuta (In caso di Ente pubblico esente ex Art. 10 D.P.R. 633/72 come modificato dall'art. 14 L. 537/93)
Scontistica	Per partecipanti allo stesso corso provenienti da uno stesso Ente/ Azienda vi è la possibilità di uno sconto del 20% per ogni iscrizione successiva alla prima N.B: Le iscrizioni devono essere effettuate entro 5 giorni dalla data dell'attività formativa.
La quota comprende	Partecipazione al corso, materiale didattico (se previsto) e attestato di partecipazione.

ISFORM & Consulting s.r.l.

Istituto di Formazione Manageriale & Consulting Srl
Via Guido Dorso n. 75 - 70125 Bari - 080.5025250
www.isformconsulting.it - info@isformconsulting.it - isform.srl@pec.it
REA BA-569589 - P.I. e C.F. 07607700726 - Capitale Sociale € 50.000,00 i.v.

