CITTÀ METROPOLITANA
DI MESSINA

Martedì 10 dicembre 2019

Salone degli Specchi di Palazzo dei Leoni

«Costruire percorsi di legalità e trasparenza nel territorio: esperienze di condivisione»

Dott.ssa Antonina Marascia
Segretario generale della Città di Mazara del Vallo
Direttore del Consorzio Trapanese per la Legalità e lo Sviluppo

Formazione e Trasparenza per la Buona Amministrazione

Premio AIF «Filippo Basile» - 1^ Edizione 2002

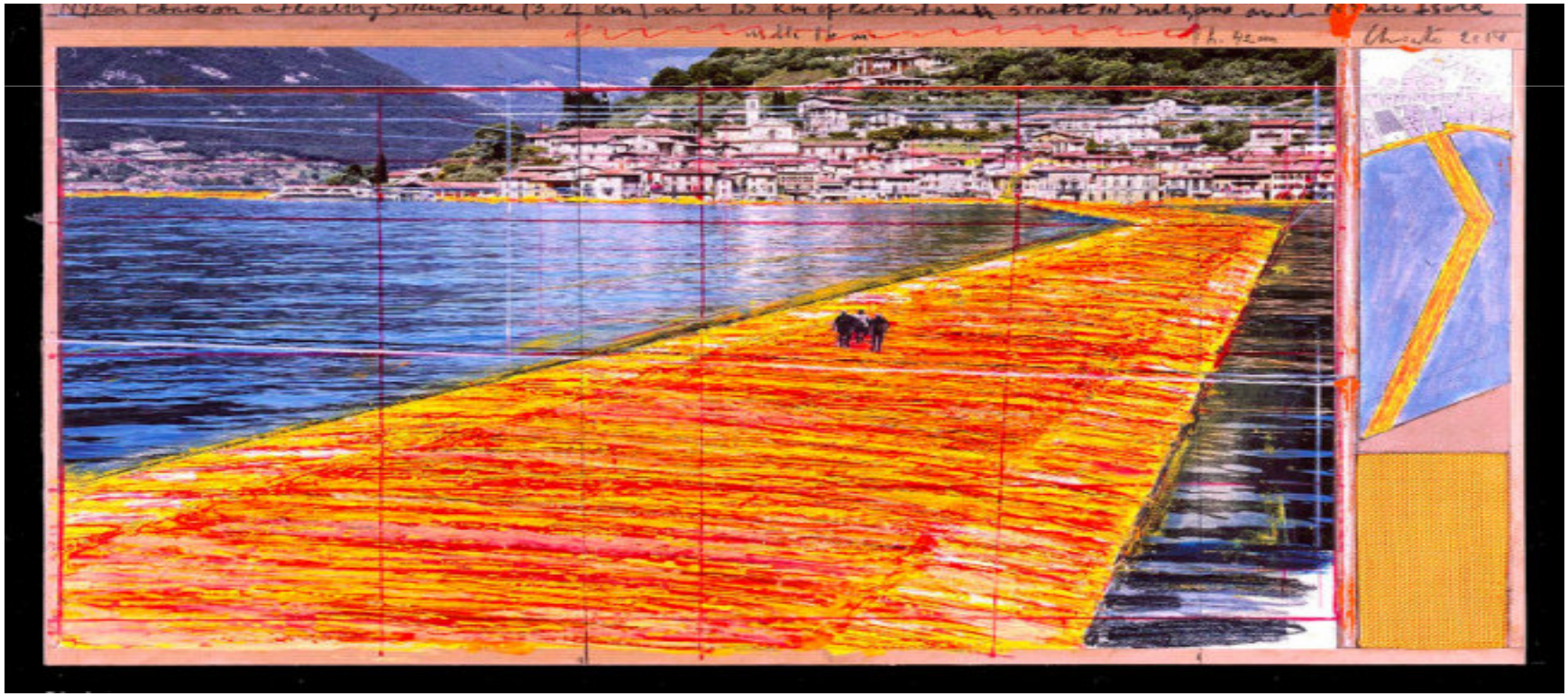
Assegnato al Comune di Campobello di Mazara
per il Piano Triennale Formativo 2001-2003
«Il Valore della Formazione, la Formazione come Valore»

Palermo, 8 luglio 2002

PALERMO 08.07.2002 © STUDIO CAMERA/M. NACCARI
CENTRO BORSELLINO. TARGA MEMORIA BASILE.

PALERMO 08.07.2002 © STUDIO CAMERA/M. NACCARI
CENTRO BORSELLINO. TARGA MEMORIA BASILE.

«La Pubblica Amministrazione è l'unico ponte che può unire i cittadini ai propri diritti fondamentali ed alla propria identità collettiva: se tale ponte non è facile da praticare e su di esso, specie i più deboli, non incontrano persone portatrici di competenza e di capacità relazionale, viene posta in crisi la credibilità dello Stato e dei suoi rappresentanti e nascono, tragicamente, poteri alternativi.»



Dalla Formazione per la Produzione

alla Formazione per lo Sviluppo

Il Cambiamento delle *Conoscenze*, delle *Competenze* e dei *Comportamenti*

Circolare n. 14 del 24 aprile 1995, Ministro F.P. in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni

«Nel contesto della gestione delle risorse umane addette ai cicli produttivi di beni e servizi in tutti i settori, quello attinente alla formazione è il segmento più critico a causa della scarsa attenzione da sempre riservata al capitale umano, con i conseguenti ridotti investimenti finanziari.»

«La formazione va assunta quale elemento essenziale per una equilibrata gestione del personale in servizio, al pari della verifica delle dotazioni organiche, delle conseguenti iniziative di reclutamento e di mobilità e dell'introduzione di sistemi valutativi e premianti.»

Direttiva «Frattini» 13 Dicembre 2001 Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche Amministrazioni

«La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane.»

SCHEMA A BLOCCHI DEL PIANO FORMATIVO

INPUT

Per il primo anno

- Istituzione dell'Ufficio formazione e individuazione
- Istituzione banca dati delle risorse umane dell'ente
- Verifica attività di formazione triennio precedente
- Analisi dei bisogni formativi
- Bilancio delle competenze

Per gli anni successivi

- Verifica formazione dell'anno
- Aggiornamento banca dati delle risorse umane dell'ente
- Aggiornamento analisi dei bisogni formativi
- Aggiornamento bilancio delle competenze

- Individuazione dei destinatari della
- Individuazione dei bisogni formativi

- Approvazione del Piano Formativo
- Formulazione della domanda formativa
- Individuazione dei formatori (interni e/o

- Piano formativo
- Sistema di valutazione dei partecipanti e delle attività formative

- Piano formativo
- Verifica delle attività formative

FASI

APERTURA → **PIANIFICAZIONE** → **ESECUZIONE** → **CONTROLLO** → **CHIUSURA**

OUTPUT

- Individuazione dei destinatari della formazione e delle loro
- Individuazione dei bisogni formativi

Progettazione della formazione:

- Fissazione obiettivi della azione formativa
- Individuazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie
- Definizione dei programmi didattici e
- Determinazione dei tempi (Diagramma di
- Individuazione del sistema di valutazione dei partecipanti e delle
- Piano delle attività

- Realizzazione del Piano formativo nelle articolazioni

- Verifica delle attività formative rispetto ai amministratori ed ai cittadini

- Cerimonia di consegna degli attestati di merito ai
- Avvio del nuovo Piano formativo (secondo il "ciclo di progetto")

Art. 7bis D.Lgs 165/2001
introdotto con l'art. 4, comma 1, della L. 3/2003
(abrogato dall'art. 18 del DPR n. 70/2013 che istituisce la SNA e centralizza l'offerta formativa pubblica)

"Art. 7-bis. - (Formazione del personale)

Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 (…) nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un **piano di formazione** del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto:

- dei fabbisogni rilevati
- delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi
- della programmazione delle assunzioni
- delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano di formazione indica gli **obiettivi** e le **risorse finanziarie** necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le **metodologie formative** da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

LIBRO BIANCO SULLA FORMAZIONE PUBBLICA IN SICILIA

1^ EDIZIONE 2004

con la collaborazione di:

Intesa Interistituzionale per l'Ammodernamento della P.A.
Unione Nazionale dei segretari Comunali e Provinciali
Provincia Regionale di Messina
Unione dei Comuni «Valle del Belice»
CGIL fp, CISL fps, UIL fpl, CISAL
Istituto Superiore di Studi Politici, Sociali ed Economici
FORMEZ, SI.S.COM.

La ricerca ha sostanzialmente confermato le ipotesi di partenza, evidenziando alcune criticità e mettendo in luce alcuni aspetti positivi:

La formazione pubblica in Sicilia è ancora sostanzialmente di tipo **occasionale:** pochissimi gli uffici formazione, pochissimi i piani formativi, molte comunque le attività proposte, che rispondono evidentemente più a bisogni di aggiornamento sulle **aree di competenza tradizionali** (giuridico-amministrativa, tecnica e contabile) che non ad esigenze formative finalizzate al cambiamento, allo sviluppo locale, all'ammodernamento delle procedure, alla valorizzazione delle persone, alla gestione per processi, allo sviluppo della leadership, del lavoro di gruppo, del ben-essere organizzativo, ecc…

Un certo numero di enti ha comunque avviato le procedure di rilevazione dei fabbisogni formativi, senza però incardinare tali processi all'interno di una struttura organizzativa che sappia poi decodificarli e gestirli.

I destinatari della formazione sono ancora pochi e più che altro appartenenti alle fasce apicali, nonostante la stragrande maggioranza delle risorse umane sia costituito da personale delle categorie operative e di supporto istruttorio.

L'investimento in formazione è molto al di sotto dei parametri di legge e contratto (il famoso 1% della spesa complessiva del personale è appena sfiorato dalle province, mentre i comuni restano ben al di sotto di tale livello), con una spesa pro-capite che va dai 180,00 euro dei comuni e della regione ai 1.300,00 euro delle province regionali.

Scarso il ricorso a fonti di finanziamento alternative al proprio bilancio.

Gli enti dotati di piano formativo sembrano comunque abbastanza in linea con le metodologie della Direttiva "Frattini" ed hanno evidentemente avviato e sperimentato gruppi di lavoro specializzati o comunque fortemente coinvolti nelle nuove metodologie, proprie della formazione pubblica.

Gli investimenti in Formazione P.A.: una schizofrenia tutta italiana

DL 31 maggio 2010, n. 78

«Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica»

convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010

Art. 6, comma 13

«A decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche … per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009.
Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione.»

16° Rapporto annuale sulla formazione nella PA 2012-2013

promosso dal Dipartimento della funzione pubblica
coordinato dalla Scuola nazionale dell'amministrazione e realizzato insieme al FormezPA, al Gruppo tecnico delle Regioni e all'Istituto Guglielmo Tagliacarne delle Camere di commercio.

*"L'investimento in formazione per dipendente è stato decurtato soprattutto nelle Amministrazioni regionali e locali e nelle Camere di commercio, dove si è registrata una netta caduta media del **58,9%** rispetto al 2010; mentre nelle Amministrazioni centrali, che includono anche il comparto Sicurezza non soggetto al taglio, la riduzione è stata del **23,2%**".*

Le eccezioni per la formazione «obbligatoria»

La Corte dei Conti, con diversi pronunciamenti, ha chiarito che la formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008) ed in materia di anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012) è esclusa dai tagli.

Cfr. Corte Conti Lombardia n. 116/2011; Corte Conti Toscana n. 183/2011; Corte Conti Liguria n. 75/2013

Dal 2020 addio ai limiti di spesa sulla formazione

Art. 57, comma 2, DECRETO-LEGGE 26 ottobre 2019, n. 124

Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili.

«2. A decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi e enti strumentali come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché' ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all'articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.»

La Formazione come misura di prevenzione della corruzione

L. 190/2012

Art. 1, comma 10, lett. C)

Il RPC deve individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11.

Art. 1, comma 11.

La Scuola superiore della pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità. Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Art. 54, comma 7, D.Lgs 165/2001, come modificato dalla L. 190/2012

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici (di comportamento) e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

Che cos’è la corruzione

La corruzione è un reato. Lo commette il Pubblico Ufficiale che, per compiere un atto conforme alle proprie funzioni (o per averlo già compiuto) oppure per compierne uno contrario alle proprie funzioni, riceve denaro o un qualche altro vantaggio che non gli spetta. Si ha corruzione anche quando il Pubblico Ufficiale riceve solo la promessa di una “retribuzione” non dovuta per poter tenere le condotte sopra descritte.

E’ altresì corrotto il Pubblico Ufficiale che abbia ricevuto un’utilità per aver omesso o per omettere un atto conforme alle proprie funzioni o per averlo anche solo ritardato.

(Codice penale Artt. 318, 319, 319-*ter)*

La corruzione nel PNA

Ha un significato più ampio, che coincide con il concetto di **"*maladministration*",** intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura **dell'interesse generale** a causa del condizionamento improprio da parte di **interessi particolari**.

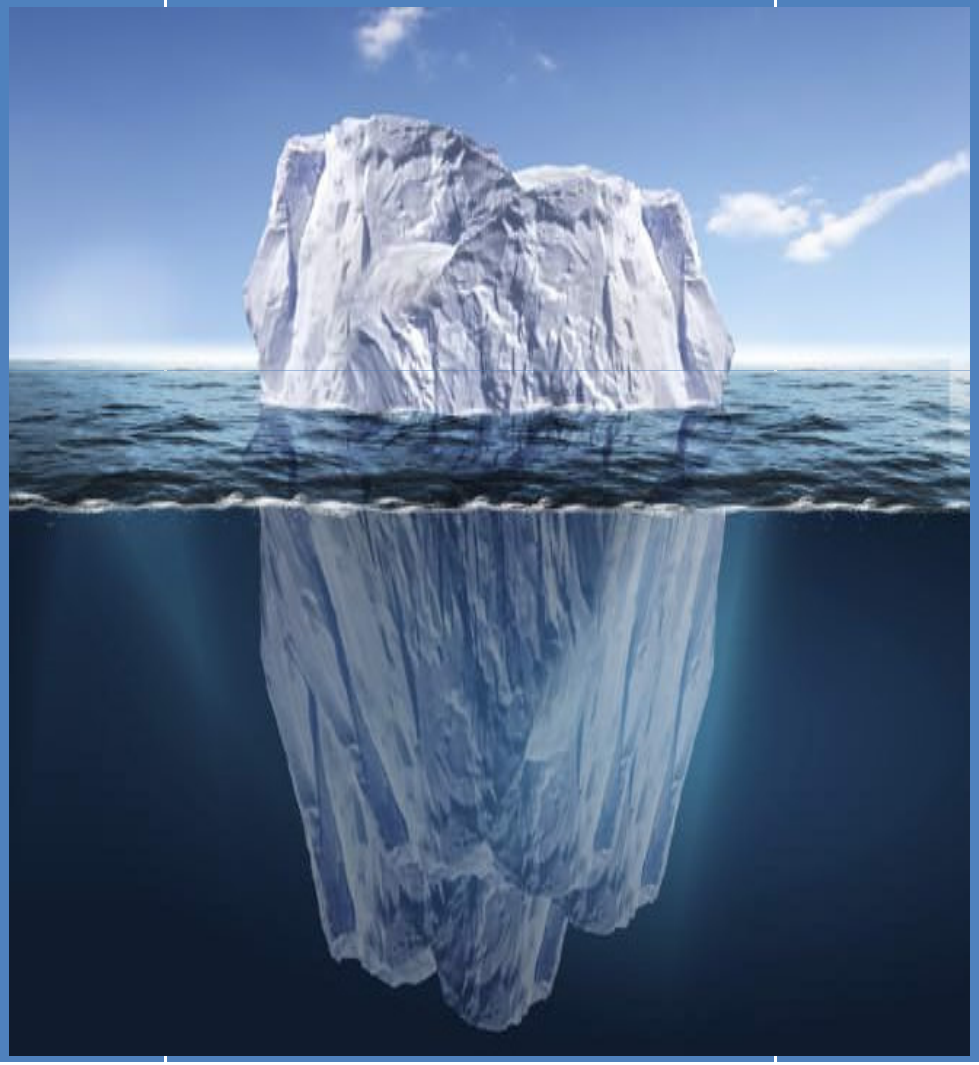
Riguarda **atti e comportamenti** che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria **cura dell'interesse pubblico** e pregiudicano l'affidamento dei cittadini **nell'imparzialità** delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di Pubblico interesse, alimentano la **sfiducia** dei cittadini nelle istituzioni.

La corruzione è il tradimento della Costituzione

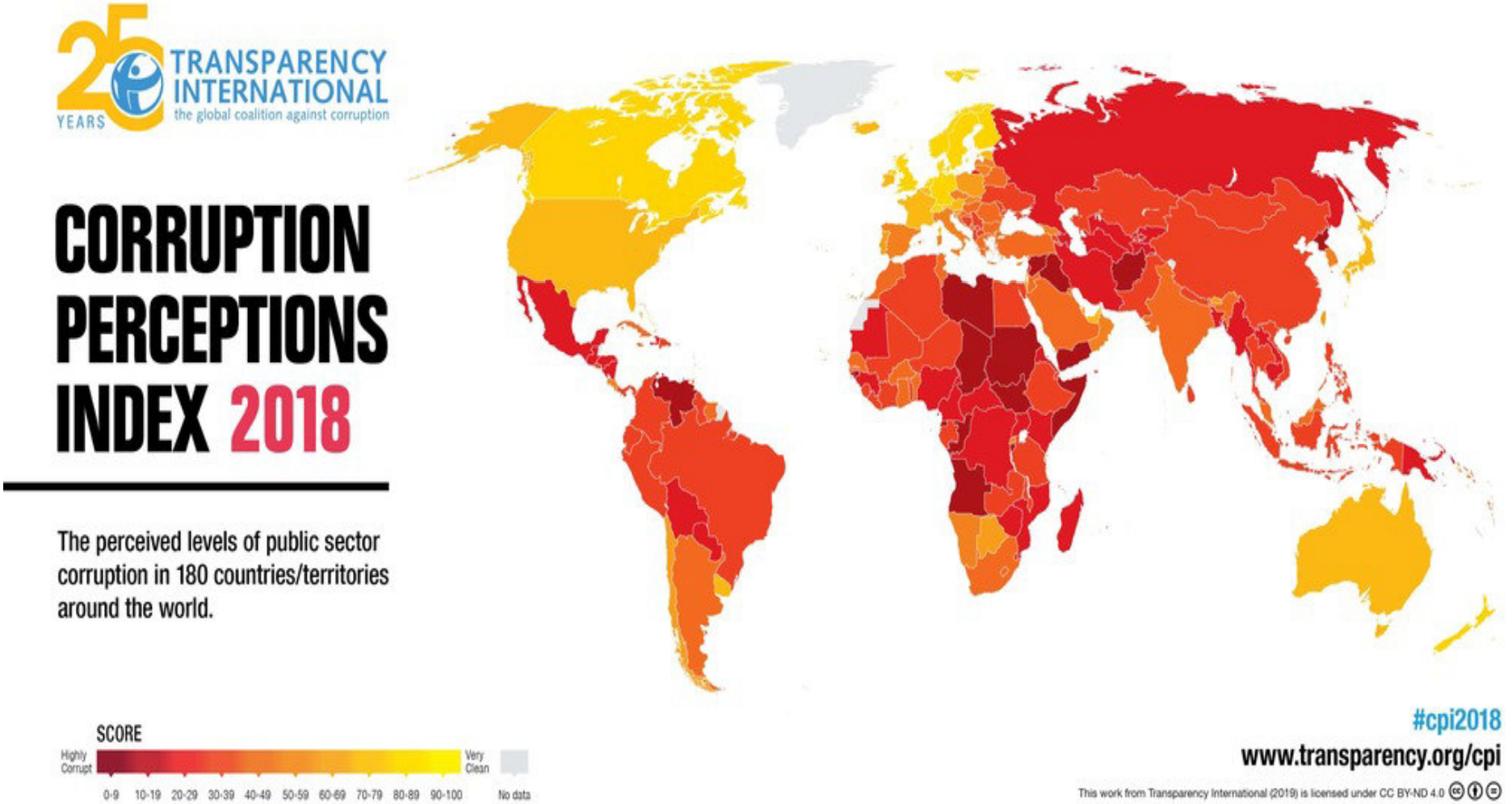
Art. 97

I pubblici uffici sono organizzati
Secondo disposizioni di legge,
in modo che siano assicurati
il **buon andamento**
e **l'imparzialità**
dell'amministrazione.
Nell'ordinamento degli uffici
sono determinate le sfere di
competenza, le **attribuzioni** e le
responsabilità proprie dei
funzionari.
Agli impieghi nelle pubbliche
amministrazioni si accede
mediante **concorso**, salvo i casi
stabiliti dalla legge.

Perché parliamo di corruzione?

CORRUZIONE EMERSA	DIVARIO TRA	CORRUZIONE PERCEPITA
statistiche giudiziarie		*indici di percezione e misure basate sull' esperienza*

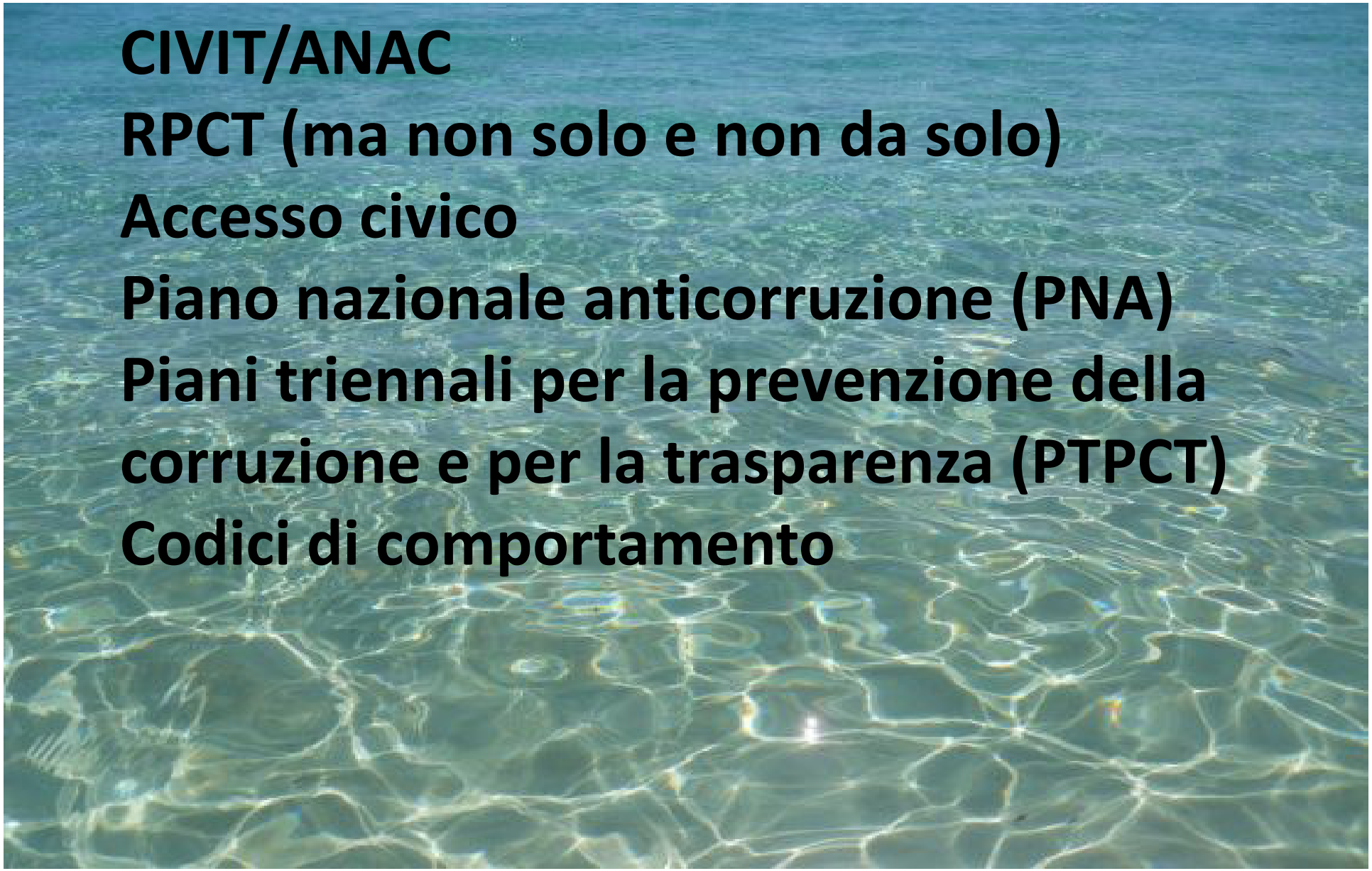
Nel 2018 l'Indice di Percezione della Corruzione vede l'Italia al **53° posto** nel mondo su 180 Paesi, con un **punteggio di 52 su 100**. Si conferma quindi il trend in lenta crescita del nostro Paese nella classifica globale e lo stesso vale per la classifica europea, dove ci allontaniamo dagli ultimi posti. Dal 2012 ad oggi scalate 18 posizioni



Il quadro normativo italiano anticorruzione in continua evoluzione

- **D. Lgs. n. 231/2001** - Introduzione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione prevista per soggetti di natura privatistica
- **L. n. 15/2009** «Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti»
- **D. Lgs. n. 150/2009** - *«Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»,* Istituzione della CIVIT (Art. 13)
- **L. n. 190/2012** - *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»* in attuazione della Convenzione ONU e della Convenzione di Strasburgo
- **D. Lgs. n. 235/2012 «***Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190»*
- **D.Lgs. n. 33/2013** *«Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»*
- **D. Lgs. n. 39/2013** *«Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190»*
- **DPR n. 62/2013 «***Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»*
- **DL n. 69/2013 «***Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia»*
- **DL n. 101/2013 «***Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni»*
- **DL n. 90/2014 «***Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari»*
- **L. n. 124/2015** *«Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» art. 7*

Nuovi Strumenti e Nuovi Soggetti



CIVIT/ANAC
RPCT (ma non solo e non da solo)
Accesso civico
Piano nazionale anticorruzione (PNA)
Piani triennali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)
Codici di comportamento

La corruzione, nel senso di cattiva amministrazione, si previene anche con il rafforzamento delle conoscenze, l'introduzione di nuove competenze, il cambiamento dei comportamenti organizzativi ed individuali

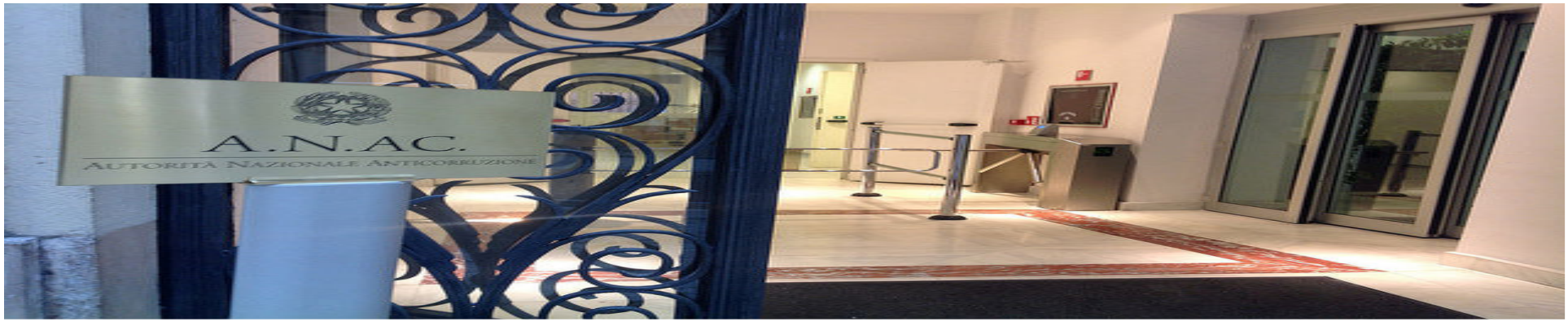
Determinazione ANAC n. 12
del 28 ottobre 2015

«Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione»

Schema PNA 2016-2018 approvato dall'ANAC
nella seduta del 18 maggio 2016

in consultazione pubblica

dal 20 maggio al 9 giugno 2016



Principale criticità:

Scarsa qualità del *processo di gestione del rischio*

- **Analisi del contesto esterno**: *insufficiente o inadeguata*
- **Analisi del contesto interno (Mappatura dei processi)**:

tendenzialmente non adeguata

- **Valutazione del rischio**: *Ampi margini di miglioramento*
- **Trattamento del rischio**: *Inadeguato*
- **Coordinamento tra PTPC e Piano**

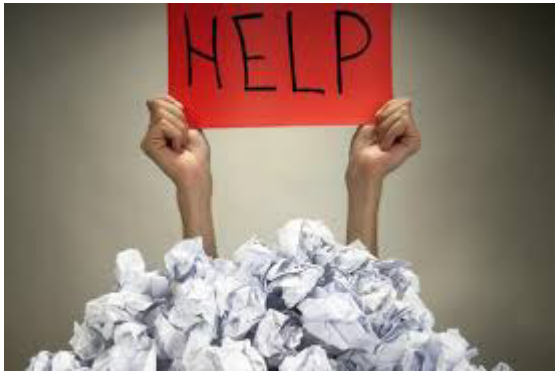
della *performance*: *assente nella maggior parte dei piani*

- **Coinvolgimento degli attori esterni**

ed interni: *assente o inadeguato*

- **Monitoraggio dei PTPC:** *insufficiente*

Cause



- Novità e complessità della normativa
- Difficoltà organizzative e scarsità di risorse
- finanziarie
- Atteggiamento di mero adempimento per evitare le connesse responsabilità
- Isolamento del RPC e sostanziale disinteresse degli organi di indirizzo

Rimedi

- Differenziazione e semplificazione dei

contenuti del PNA

- **Formazione e accompagnamento**
- Introduzione di misure di prevenzione concrete ed efficaci, traducibili in azioni precise, fattibili, verificabili
- Introduzione di un nuovo metodo per assicurare la qualità dell'analisi che conduce alle misure di trattamento del rischio

Il ruolo strategico della formazione

Criticità:

- Scarsità delle risorse economiche
- Approccio generalista al tema della corruzione

Rimedi:

- La formazione deve riguardare, con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alla formazione ed attuazione delle misure
- La formazione deve riguardare tutte le diverse fasi del processo

Delibera ANAC n. 1064 dl 13 novembre 2019
Piano Nazionale Anticorruzione 2019

Tutto il processo di costruzione e aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza può diventare esso stesso un processo di apprendimento organizzativo ed individuale che coinvolge i diversi soggetti e le diverse aree formative:

Area della Conoscenza

Area della Competenza

Area dei Comportamenti

I diversi destinatari

Amministratori locali

Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT)

Organi di controllo interno

Dirigenti, funzionari, responsabili di servizio

Personale comunale

Le diverse tipologie formative

“Fermarsi e formarsi” ovvero la formazione periodica di base

“Formarsi senza fermarsi” ovvero la formazione trasversale all’interno della quale tutto il processo di costruzione e aggiornamento del Piano può diventare esso stesso un processo di apprendimento organizzativo ed individuale

“Fermarsi e tras-formarsi” ovvero la formazione specialistica, rivolta al Responsabile ed ai soggetti più direttamente coinvolti nella gestione delle “aree generali” maggiormente esposte al rischio corruttivo

Il Processo di aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione

I soggetti interni

1. Maggiore coinvolgimento, consapevolezza e condivisione degli organi di indirizzo politico (sindaco, giunta, consiglio) che hanno l'obbligo di stabilire gli obiettivi strategici
2. Centralità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione
3. Ruolo dell'OIV

Figura 1 – *Il processo di gestione del rischio di corruzione*

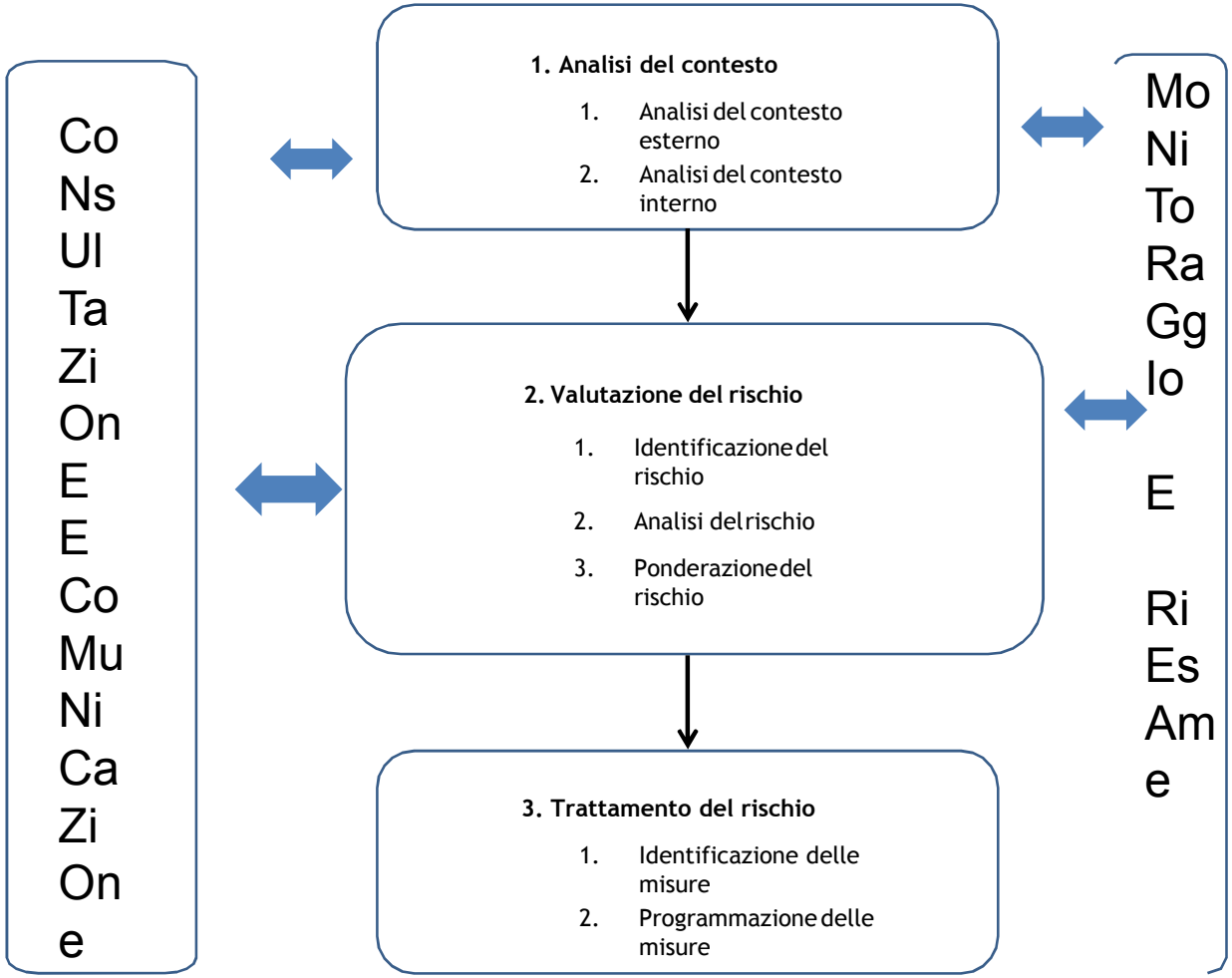
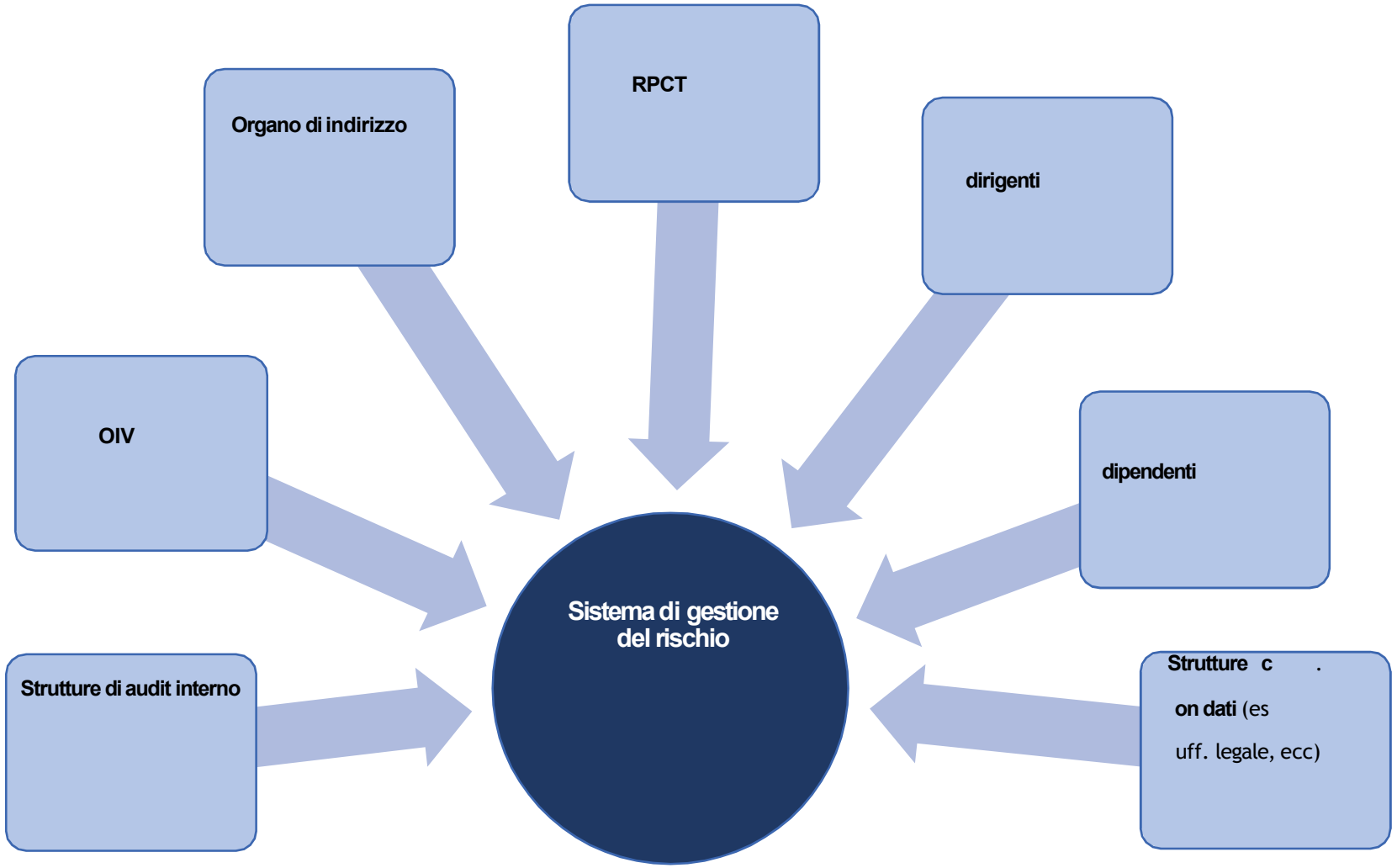


Figura 2 - Gli attori convolti nel sistema di gestione del rischio



1. ANALISI DEL CONTESTO

esterno

- Caratteristiche del territorio o del settore di riferimento
- Relazioni con gli stakeholders

interno

- Struttura organizzativa
- Mappatura dei processi

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di **evidenziare** come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, **condizionare** la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

ACQUISIZIONE DEI DATI RILEVANTI: fonti esterne
fonti interne

INTERPRETAZIONE DEI DATI

ESTRAZIONE ELEMENTI UTILI

aree di rischio da esaminare prioritariamente
identificazione di nuovi eventi rischiosi
elaborazione di misure di prevenzione specifiche

Il ruolo della Prefettura

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 co. 6 della l. 190/2012, la **Prefettura** territorialmente competente potrà fornire, su richiesta del RPC, il supporto tecnico.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L’analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati **all’organizzazione** e alla **gestione per processi** che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il **sistema delle responsabilità**, dall’altro, il **livello di complessità dell’amministrazione**. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

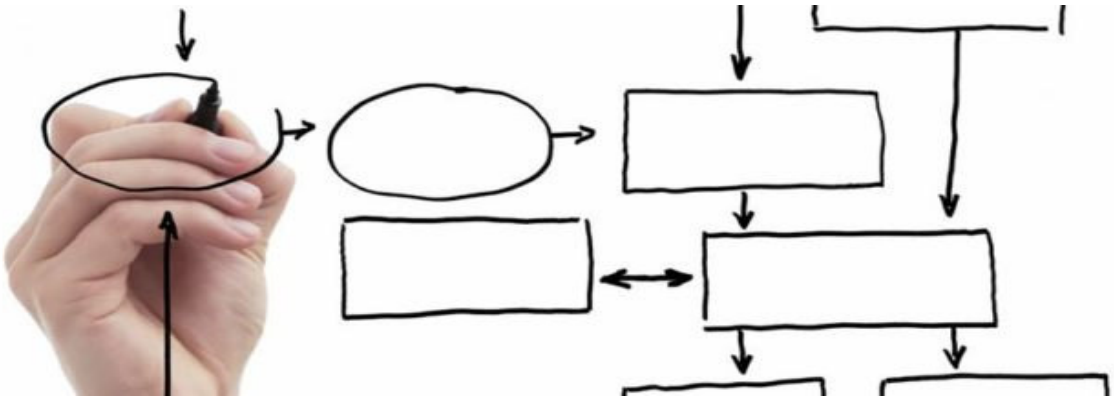
LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

LA «MAPPATURA» DEI PROCESSI:

Identificazione

Descrizione

Rappresentazione



LE AREE DI RISCHIO

«generali»

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Contratti pubblici
- acquisizione e gestione del personale
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso

LE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

Governo del territorio

Gestione dei rifiuti

Pianificazione urbanistica

2) LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive

Le Fasi del processo di valutazione:

1^ - Identificazione degli eventi rischiosi

2^ - Analisi del rischio

3^ - Ponderazione del rischio

3) TRATTAMENTO DEL RISCHIO

E’ la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi attraverso misure adeguatamente

- **Progettate**
- **Sostenibili**
- **Verificabili**

Principali misure generali o specifiche

- misure di controllo;
- misure di trasparenza;
- misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- misure di regolamentazione;
- misure di semplificazione dell'organizzazione/riduzione dei livelli/riduzione del numero degli uffici;
- misure di semplificazione di processi/procedimenti;
- **misure di formazione;**
- misure di sensibilizzazione e partecipazione;
- misure di rotazione;
- misure di segnalazione e protezione;
- misure di disciplina del conflitto di interessi;
- misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*).

Programmazione delle misure

Per ogni misura è opportuno siano chiaramente descritti almeno i seguenti elementi:

- Fasi e/o modalità di attuazione

- Tempistica di attuazione;

- Responsabilità connesse all'attuazione

- Indicatori di monitoraggio.

Monitoraggio e riesame

Monitoraggio:

a) sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;

b) sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio

Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

FORMAZIONE PER LA BUONA AMMINISTRAZIONE

Scelti i film “L’Ora legale” e “Quo Vado” per la 1^ Edizione del CINElegalFORUM 2018
un’attività formativa di prevenzione della corruzione, con la visione di due film: ***‘L’Ora legale’*** *e* ***‘Quo vado’*** *che pur essendo film comici mostrano uno spaccato di come viene percepita e fruita la pubblica amministrazione. L’idea formativa è già stata attuata con successo nel comune di Avola e vogliamo ripeterla con qualche adattamento nel nostro comune con la partecipazione di tutto il personale comunale.*

2^ Edizione CINE*legal*FORUM

Il gioco di squadra: INVICTUS e I PINGUINI DEL MADAGASCAR

Mazara, gli impiegati del Comune durante l'orario di lavoro al cinema a vedere cartoni. Al cinema, a vedere film d'animazione, cartoni animati, per intenderci, durante l'orario di lavoro. Accade a Mazara del Vallo. Ma attenzione, qui non si parla di assenteismo. La vicenda è ancora più clamorosa: perché gli impiegati sono stati portati, durante l'orario di lavoro, a vedere un film d'animazione, "I pinguini di Madagascar". E come mai? Per un progetto sulla ... legalità.

IMPIEGATI COMUNALI con passo spedito, si affrettano a seguire un corso di aggiornamento sulla prevenzione corruzione e trasparenza

TRA IL DIRE E IL FARE,
C'E' DI MEZZO IL CORAGGIO.