

PARTE DESCrittiva DEL PIANO

LA FORMAZIONE BASE

E' rivolta a tutto il personale dell'ente. In tale ambito verranno trattate tematiche legate ai principi di etica e legalità rinvenienti nel Codice di comportamento del Comune, ai contenuti della legge n. 190/2012 e dei suoi decreti attuativi. Saranno analizzati i reati legati al fenomeno corruttivo e gli strumenti per prevenirli e combatterli, le "regole minime" per i titolari di posizione organizzativa e i dipendenti, il comportamento in ufficio e con l'utenza, la gestione dei conflitti di interesse "anche solo potenziale", il dovere di astensione, saranno illustrati i contenuti del piano anticorruzione del Comune.

LA FORMAZIONE SPECIFICA TRASVERSALE

Sarà una formazione mirata e calibrata sulla realtà lavorativa e sulle attività a rischio corruzione, nella quale rivestiranno un ruolo importante i suggerimenti dei titolari di posizione organizzativa. Verrà effettuata preferibilmente senza ricorrere a soggetti esterni, eccezione fatta per i componenti l'Organismo Indipendente di valutazione, e senza incidere sulla regolare attività degli Uffici.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE SULL'ANTICORRUZIONE

La legge 190/2012, cosiddetta "anticorruzione", obbliga le pubbliche amministrazioni a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC) entro il 31 gennaio di ogni anno. In seno a detto piano, tra le misure finalizzate alla prevenzione del rischio corruzione, è ascritta la formazione dei dipendenti che operano nelle aree che più sono esposte a detto rischio. Ne deriva che il Piano della Formazione sull'anticorruzione ha l'obiettivo di fornire strumenti per agire nel pieno rispetto della normativa in materia di anticorruzione, di educare alla comprensione di principi come l'etica pubblica e di consentire l'identificazione di situazioni che, previste o non previste nel PTPC, possono sfociare in fenomeni corruttivi con il fine di affrontarle salvaguardando la funzione pubblica da eventi criminosi.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il piano di cui trattasi si applica a tutti i dipendenti.

QUADRO NORMATIVO

Il riferimento normativo è costituito principalmente dalla legge 190 del 13 novembre 2012. Nel suo testo sono prescritte "misure interne" come l'individuazione di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al quale è demandato anche il compito di definire " meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione", di predisporre il Piano della Prevenzione della Corruzione e di definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione. La stessa legge ha apportato modifiche al codice penale, anche introducendo una nuova fattispecie di reato quale il " Traffico di influenze", ed al codice civile, con particolare riferimento all'art. 2635, ove ha introdotto, esplicitamente, il richiamo alla corruzione tra privati. Centrale nel suo impianto è poi il principio della trasparenza : infatti dal rafforzamento della trasparenza dell'azione amministrativa, intesa anche come partecipazione ed accesso agli atti, deriva una maggiore efficacia del fenomeno corruttivo.

INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI DELLA FORMAZIONE : *Il Responsabile anticorruzione, i referenti ed i dipendenti in posizioni a rischio corruzione.*

I soggetti protagonisti della formazione sono :

Il Responsabile anticorruzione. E' necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei suoi confronti in quanto soggetto incaricato del monitoraggio e del buon funzionamento del piano anticorruzione. La "sua" formazione deve riguardare le attività che è chiamato a compiere in conseguenza di detto ruolo ed in particolare la predisposizione del piano anticorruzione, il monitoraggio costante dei procedimenti e del rispetto dei termini di legge e l'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari.

I dipendenti in posizioni a rischio corruzione

La formazione di dette unità deve essere mirata alla conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti della pubblica amministrazione (DPR n. 62/2013) e di quello proprio dell'ente, del

piano nazionale anticorruzione (PNA), del piano anticorruzione comunale (PTPC), nonché degli obblighi di pubblicazione e delle modalità di pubblicazione nel sito web istituzionale dei procedimenti amministrativi. E' inoltre necessario prevedere delle attività di formazione specifiche in ordine ai compiti svolti dal singolo dipendente, così che possa disporre di strumenti adeguati per il proprio lavoro, in vista del conseguimento degli obiettivi previsti dalla normativa anticorruzione e da quella sulla trasparenza.

I formatori

Il personale docente potrà essere individuato preferibilmente tra il personale dell'ente di qualifica dirigenziale e tra i professionisti esterni.

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI A RISCHIO E PREDISPOSIZIONE DELLE METODOLOGIE E DEGLI ARGOMENTI DELLA FORMAZIONE

Essendo state individuate le posizioni di maggiore esposizione al rischio corruzione all'interno del PTPC, è necessario determinare gli ambiti da implementare tramite il processo formativo. Visto che nel 2014 e nel 2015 si è tenuta una formazione incentrata su aspetti quali gli aspetti tecnici e pratici della legge n. 190/2012, la trasparenza nella pubblica amministrazione ed il codice di comportamento nazionale e comunale, si ritiene di dover approfondire le seguenti tematiche : *appalti pubblici, procedure negoziate ed affidamenti diretti; i reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione; il contrasto al fenomeno corruttivo nelle autorizzazioni e concessioni, oltreché nell'erogazione di contributi, sussidi e vantaggi economici in genere; il ruolo del sito web.*

Il programma formativo, come da allegato 1, prevede "lezioni teoriche" sugli aspetti informativi e di aggiornamento alla normativa, e "lezioni pratiche" per gli aspetti che richiedono approcci attivi da parte dei partecipanti o l'utilizzo di strumenti tecnologici di recente uso. Saranno anche discussi casi concreti.

I CREDITI MINIMI

A ciascun modulo formativo viene dato un peso formativo espresso sotto forma di crediti. Ogni partecipante deve possedere un numero minimo di crediti formativi per anno e ciò al fine di assicurare una più completa conoscenza del PTPC e della relativa normativa e di mantenere un buono standard formativo. In ossequio allo spirito del piano anticorruzione e della relativa normativa, si provvederà a soddisfare la richiesta formativa anche attraverso la scelta dei più idonei enti di formazione o docenti, che assicurino metodologie funzionali al perseguimento degli obiettivi indicati nel presente piano, ove non sia possibile provvedere con l'utilizzo di docenti interni.

LA ROTAZIONE DEI FUNZIONARI

Questa è una misura prescritta dal piano nazionale anticorruzione e presente anche in quello comunale. Ne discende la necessità di attuare delle azioni formative in seno a quei funzionari che trovandosi a ricoprire funzioni diverse, debbano possedere conoscenze specifiche nell'incarico ricoperto. *Tali interventi formativi prevederanno un incremento dei crediti formativi nella misura del 20% rispetto ai crediti minimi delle posizioni non soggette a rotazioni.*

FORMAZIONE BASE PER I NUOVI ASSUNTI

Il presente piano prevede che le figure professionali di nuovo ingresso in ruoli ritenuti a rischio corruzione debbano avere un livello minimo di conoscenze. Per tali motivi, è prevista la calendarizzazione di interventi formativi volti a colmare le loro lacune con il fine di raggiungere lo standard minimo di formazione fissato dal presente piano formativo.

IL CALENDARIO FORMATIVO

Il programma formativo si sviluppa attraverso l'adozione del calendario formativo triennale, secondo il prospetto **allegato sub. 2**, che deve intendersi ripetuto negli anni 2017/2018.

Fermi restando i macroargomenti formativi, nel corso degli anni 2017/2018, verranno effettuate attività di formazione ed aggiornamento per i responsabili/referenti e per i dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione sulle novità 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

comunale. *La formazione rappresenta fondamentale elemento di valutazione per i responsabili apicali nel quadro della retribuzione di risultato e per i dipendenti nell'ambito della valutazione delle performances individuali e di gruppo.*

RISULTATI ATTESI

Il piano formativo mira ad ottenere i seguenti risultati : consentire a ciascun soggetto formato di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dalla legge 190/2012 e di ampliare e approfondire la conoscenza delle leggi che regolamentano i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, dell’etica, della legalità, e dei reati contro la P.A.; fare sì che ciascun soggetto formato sia in grado di identificare le situazioni a rischio corruzione e, coerentemente con le disposizioni contenute nel Piano, sia in grado anche di prevenire il verificarsi dei fenomeni corruttivi.

MONITORAGGIO DELL’ATTIVITA’ FORMATIVA

La qualità del piano formativo è garantita attraverso il monitoraggio costante di ciascuna attività formativa. A questo proposito, ciascun partecipante “alle lezioni formative” deve compilare un questionario volto ad accettare le conoscenze dello stesso, nonché ad evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo, di modo che possano essere attivate le misure formative necessarie alla risoluzione delle problematiche emerse. Il questionario di rilevazione della qualità della formazione, **allegato sub. 3**, è distribuito a tutti i soggetti destinatari del piano della formazione. Il calendario della formazione può essere modificato, tenuto conto degli esiti delle rilevazioni, allo scopo di migliorare l’attività didattica e la qualità del piano stesso.

FABBISOGNO FORMATIVO - ALLEGATO 1

MATERIE OGGETTO DI FORMAZIONE DI BASE

Profili generali della legge n. 190/2012

Ambito soggettivo di applicazione;
Cenni su misure preventive e repressive.

Effetti soggettivi della norma

Obblighi e responsabilità del Responsabile comunale della corruzione;
Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell’illegalità del Comune (PTPC);
Il Codice di comportamento dei dipendenti;
Danni erariali e per immagine a seguito dell’accertamento dei reati di corruzione.

Le responsabilità penali dei pubblici dipendenti

Cenni sulle responsabilità penali dei pubblici dipendenti ed elementi costitutivi del reato;
I reati prima e dopo la legge.

La fattispecie di “induzione a dare o promettere utilità” e quella di “concussione”

Elementi costitutivi della fattispecie di induzione indebita e quella di concussione;
Rapporto tra le due fattispecie e differenze tra costrizione ed induzione;
Il ruolo del privato.

Il delitto di “traffico di influenze illecite”

Elementi costitutivi della nuova figura di reato;
Il concetto di mediazione illecita;
Rapporti con il millantato credito;
Profili sanzionatori.

La nuova fattispecie di “corruzione tra privati”

La riforma dell’art. 2635 del codice civile;
Profili soggettivi e di condotta punita;
Il regime di procedibilità e profili sanzionatori.

La fattispecie di “corruzione a seguito della riforma

Le figure di corruzione previste nel codice penale;
La “corruzione impropria” e “quella per l’esercizio della funzione”;
La soppressione dell’atto di ufficio quale elemento essenziale del reato.

La trasparenza come strumento di lotta alla corruzione

Il cosiddetto controllo generalizzato;

Il concetto di amministrazione aperta;

I doveri di pubblicità introdotti dal Dlgs. 33/2013 ed il programma triennale per la trasparenza ed integrità del Comune;

Trasparenza e tutela della privacy.

L'incidenza dell'azione di responsabilità amministrativa davanti alla Corte dei Conti nella prevenzione e nel contrasto dei fenomeni di corruzione

L'aggravamento della figura del danno all'immagine;

Riparto di responsabilità tra dirigente, responsabile del procedimento e dipendente coinvolto nel procedimento.

Le modifiche alla legge 241/1990

L'estensione delle garanzie previste dalla legge 241/1990;

Il provvedimento in forma semplificata;

La disciplina del conflitto di interessi anche "potenziale".

Le modifiche al testo unico del pubblico impiego (D.lgs n° 165/2001)

Le modifiche all'art. 53 in materia di incompatibilità dei pubblici dipendenti ad assumere incarichi esterni;

Il nuovo art. 35-bis in materia di incompatibilità a partecipare a commissioni in qualità di componente;

L'art. 54 bis la figura e la tutela del whistleblower;

L'incompatibilità nell'assumere incarichi dirigenziali o di direzione degli uffici pubblici;

L'incompatibilità a decidere sull'assegnazione di contributi, sussidi ed altri trasferimenti economici.

MATERIE OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIFICA TRASVERSALE

Il reclutamento del personale e le progressioni di carriera

Il reclutamento a tempo indeterminato e la formazione delle commissioni. Il previo esperimento della mobilità.

Procedure di reclutamento a tempo determinato e con contratti di collaborazione. La non rilevanza della fonte di finanziamento. Nomina delle Commissioni.

Le progressioni di carriera e le progressioni economiche. Vincoli legislativi, ambito contrattuale e misure gestionali.

Rotazione del personale addetto alle aree maggiormente esposte al rischio corruzione. Astensione in caso di conflitto di interessi. I criteri datoriali sul conferimento degli incarichi dirigenziali e l'accertamento delle cause di incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi.

Le novità in materia di appalti

Definizione dell'oggetto dell'affidamento ed individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;

Requisiti di qualificazione e di aggiudicazione;

Procedure negoziate ed affidamenti diretti;

La revoca del bando;

La redazione del cronoprogramma e le varianti in corso di esecuzione del contratto;

Il subappalto;

Il bando di gara: contenuti e riferimenti ai protocolli di legalità e patti di integrità;

Trasparenza e pubblicità nelle gare;

I controlli antimafia e la white list delle imprese;

Cause di esclusione dalle gare;

Incompatibilità dei componenti delle commissioni giudicatrici;

Cause di risoluzione dei contratti e relative conseguenze;

Il Mercato Elettronico della PA e le Centrali uniche di committenza.

Il conferimento degli incarichi professionali ed i processi ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi e con, effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Rapporto tra autorizzazioni, concessioni e legge anticorruzione;
La funzione autorizzatoria. Le alternative al provvedimento espresso : DIA e silenzio assenso;
Concessione e contratto.

Trasparenza ed open data

La trasparenza come strumento di lotta alla corruzione, gli obblighi di pubblicazione, le sanzioni per la mancata pubblicazione di cui al D.lgs. n° 33/2013 ed il Piano per la trasparenza e l'integrità del Comune.

Gli open data

Risk management e Piano triennale per la prevenzione del rischio corruzione ed illegalità

La mappatura dei processi;

L'analisi dei processi;

L'identificazione, l'analisi e ponderazione dei rischi per processo;

Il trattamento del rischio.

Gli obblighi del Piano triennale per la prevenzione del rischio corruzione ed illegalità del Comune.

Calendarizzazione della formazione ed individuazione delle unità

Allegato 2

La formazione specifica per singolo servizio verrà individuata da ogni titolare di posizione organizzativa nelle materie ricadenti nelle rispettive aree di rischio descritte nel piano comunale anticorruzione senza che la partecipazione ai corsi sia di pregiudizio alle attività ordinarie dell'ente. Personale – Fatte salve eventuali variazioni derivanti dall'applicazione di specifiche norme, cessazioni e impossibilità oggettive, il personale individuato per la partecipazione alle attività formative viene così suddiviso :

Dipendenti destinati alla formazione nel triennio 2016/2018

Categoria Numero Durata

Categoria D 9 Minimo due giornate per complessive 6 ore

Categoria C 20 Minimo due giornate per complessive 6 ore

Categoria B 5 Minimo due giornate per complessive 6 ore

Categoria A 2 Minimo due giornate per complessive 6 ore

Totali 36 -----

Dipendenti destinati alla formazione trasversale di base e specifica anno 2016

Categoria Numero Durata

Categoria D 9 Minimo due giornate per complessive 6 ore

Categoria C 20 Minimo due giornate per complessive 6 ore

Totali 29 -----

Monitoraggio dell'attività formativa

Allegato C

La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante per ciascuna attività formativa attraverso la compilazione di un questionario individuale volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti ed evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo, in modo che possano essere orientate in futuro le misure formative. A tale proposito è istituita la seguente scheda avente i contenuti minimi del questionario da sottoporre ai partecipanti al termine delle giornate di attività formativa:

QUALITA' DELLE ATTIVITA' FORMATIVE IN AMBITO ANTICORRUZIONE

SCHEDA RILEVAZIONE

Corso di formazione :

Data corso :

Descrizione valore numerico delle risposte : 1. Minimo grado di importanza attribuito/in totale disaccordo con l'affermazione/insufficiente; 2. Sufficiente; 3. Discreto; 4. Buono; 5. In totale accordo con l'affermazione / ottimo.

Domande Risposte

Come valuta l'efficacia della odierna formazione con riferimento alle norme anticorruzione

1
2
3
4
5

Ritiene che i contenuti formativi trovano corrispondenza rispetto alle necessità di aggiornamento ?

1
2
3
4
5

Ritiene che gli argomenti trattati siano applicabili in ambito lavorativo ?

1
2
3
4
5

Ritiene che la/le metodologia/e utilizzata/e per la corrente attività formativa sia/siano stata/state idonee ?

1
2
3
4
5

Crede che l'odierna giornata formativa abbia migliorato le conoscenze sulla tematica dell'anticorruzione ?

1
2
3
4
5

Crede che l'attività formativa abbia contribuito a diminuire il grado di rischio corruzione all'interno della struttura ?

1
2

3

4

5

L'attività formativa ha contribuito a migliorare
l'apprendimento delle tematiche e
problematiche connesse alla trasparenza?

1

2

3

4

5

L'attività formativa ha contribuito a migliorare
l'apprendimento delle tematiche e
problematiche connesse al codice di
comportamento dei dipendenti ?

1

2

3

4

5

Pensa che ci sia la necessità di un
approfondimento su un ulteriore aspetto in
materia di anticorruzione ?

1

2

3

4

5

Argomento da trattare ulteriormente :