



ALLEGATO

PIANO DELLA FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Premessa

La legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e le repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione.

Una formazione adeguata favorisce, da un lato, una maggior consapevolezza nell'assunzione di decisioni, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole; dall'altro, consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle **aree'** individuate' a più elevato rischio di corruzione.

I soggetti target della formazione e pianificazione del piano formativo.

I soggetti protagonisti della formazione:

il **Responsabile** della prevenzione della corruzione e della trasparenza (ex art. 7 della Legge 190/12).

È necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (comma 9, lettera c, L. 190/2012) in quanto soggetto incaricato al monitoraggio e funzionamento ottimale del piano.

La formazione deve essere mirata alle sue attività di predisposizione del Piano Triennale Anticorruzione, del Piano Triennale della Trasparenza e del Ciclo di Gestione delle Performance, al monitoraggio costante dei procedimenti nel rispetto dei termini di legge e all'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari. La particolare funzione necessita anche di una costante formazione nei vari settori di competenza dell'Ente, specialmente appalti, contratti e gestione delle selezioni del personale. Nel caso particolare dell'Ente il Responsabile Anticorruzione è anche Responsabile per la Trasparenza, pertanto la sua formazione deve riguardare anche l'applicazione del D.lgs 33/2013 e norme correlate.

i **supporti** al Responsabile della prevenzione della corruzione, oggi individuati con il decreto 03 del 08/01/2015, svolgono un'attività di supporto al Responsabile e pertanto è necessaria una loro formazione specifica in materia di anticorruzione, etica, trasparenza, legalità, codice di comportamento ed individuazione dei rischi e valutazione delle performance. Inoltre, dati i particolari incarichi in materia di trasparenza, la loro formazione deve riguardare anche l'applicazione del D.lgs 33/2013 e norme correlate;

i **Dirigenti** dell'Amministrazione, figure strategiche che fanno da tramite fra l'Area/Ufficio di riferimento dell'Ente ed il Responsabile e svolgono un'attività di controllo sui comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione. Oltre al loro coinvolgimento nel piano formativo come protagonisti della formazione, i Dirigenti hanno il compito di individuare i soggetti da formare, le eventuali carenze sul piano dell'informazione e sugli ulteriori provvedimenti che possono essere presi per la prevenzione attiva della corruzione.

Il piano di formazione garantisce che i Dirigenti possano avere gli strumenti per svolgere il ruolo di promotori della corretta gestione dei procedimenti e dei principi etici e comportamentali delle attività dei lavoratori.

La formazione dei dirigenti deve, pertanto, supportare le attività di:

- monitoraggio di tutti i procedimenti, i processi e, in particolare, quelli più esposti a rischio corruzione;
- controllo e supervisione delle figure più esposte ai rischi di corruzione; promozione e controllo della trasparenza e dell'integrità all'interno dell'Amministrazione;

Inoltre uno specifico approfondimento sulle norme degli appalti connesse all'anticorruzione e trasparenza completa il percorso formativo.

i **dipendenti**, soprattutto coloro che sono chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione; la loro formazione deve essere mirata alla conoscenza dei piani adottati dall'Amministrazione (Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza e Ciclo di Gestione delle Performance), del Codice di Comportamento della pubblica amministrazione. Particolare

attenzione va data alla formazione sulla promozione della trasparenza tramite i moderni strumenti tecnologici, alle modalità di pubblicazione nel sito web istituzionale dei procedimenti amministrativi in maniera esaustiva e accessibile. Inoltre un approfondimento specifico, a seconda del settore, sul procedimento amministrativo, sui pagamenti, sugli appalti e le attività del RUP, sulle selezioni del personale, con le connesse attività anticorruzione e trasparenza, completa il percorso formativo specifico per ogni dipendente.

In generale il PNA stabilisce che l'Ente deve programmare adeguati percorsi di aggiornamento e di formazione articolati su due livelli:

- Primo livello, rivolto a tutti i dipendenti, con riguardo all'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- Secondo livello, rivolto ai referenti del R.P.C.T., "ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Tuttavia, l'Amministrazione comunale ha pianificato per l'anno 2016 un unico percorso formativo, rivolto a tutto il personale, Amministratori e non soltanto a quello dei settori considerati più a rischio corruzione, al fine, soprattutto, di garantire un'adeguata formazione e conoscenza, anche in previsione della possibile rotazione del personale dipendente. Tale approccio si è reso, inoltre, necessario dal ridotto numero del personale in forza all'Ente che viene spesso chiamato a prestare la propria collaborazione in settori diversi da quello di inquadramento.

In generale il personale tutto è stato individuato dal RPCT a partecipare ai vari percorsi formativi generali.

Si riporta l'attività di formazione, già svolta, secondo il seguente schema riassuntivo:

Titolo dell'intervento formativo	Destinatati dell'intervento formativo e data	Quantità di ore erogate dall'intervento formativo	Numero di dipendenti dell'ente che hanno partecipato all'intervento formativo
<p>Introduzione alle Norme Anticorruzione legge 190/2012.</p> <p>Il contrasto alla corruzione fra interventi normativi e giudiziari:</p>	<p>Tutto il personale 07/11/2014</p>	<p>Formazione in aula.</p>	<p>200</p>
<p>Attuazione del Piano Anticorruzione.</p> <p>Formazione del personale dipendente.</p> <p>Presiede il Presidente della Sez. Penale del Tribunale di Matera, Dott. Gaetano CATALANI, sul tema "<i>Corruzione Amministrativa e Corruzione Penale. Analogie e diversità alla luce della Legge 190/2012</i>".</p>	<p>Tutto il personale 13/04/2015</p>	<p>Formazione in aula</p>	<p>150</p>

Nel 2016 è previsto lo svolgimento di un corso specifico per tutti i dipendenti e Amministratori riguardante l'attuazione del Piano Anticorruzione e Trasparenza in relazione alla Determina n. 12/2015 dell'ANAC.

Nel corso del triennio saranno organizzati corsi mirati ad informare e ad aggiornare il personale dipendente e gli Amministratori, sulle novità intervenute in tema di normativa anticorruzione, trasparenza e performance.

Dal 2016, presumibilmente nel mese di maggio, saranno attivate **le giornate della trasparenza**.

Tra il 2016 ed il 2018 i dipendenti saranno avviati dai Dirigenti a svolgere specifici corsi in materia di anticorruzione e trasparenza svolti da docenti altamente qualificati sul procedimento amministrativo, sui pagamenti, sugli appalti e le attività del RUP, sulle selezioni del personale.

Le metodologie della formazione saranno coerenti agli argomenti approfonditi e quindi si dividono in **teoriche** per quanto concerne gli aspetti informativi e di aggiornamento in materia normativa, e **pratiche** per gli aspetti che richiedono approcci attivi da parte dei discenti.

Inoltre sarà approfondita la casistica in materia di anticorruzione, con l'utilizzo di simulazioni d'aula e discussioni di casi concreti.

Risultati attesi

Il seguente piano, ponendosi come obiettivo quello di formare i dipendenti, mira ad ottenere i seguenti risultati:

- la capacità di ciascun soggetto informato di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dall'impianto normativo anticorruzione vedendo accresciute le proprie conoscenze sulle norme entrate in vigore che regolamentano i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, l'etica e la legalità, nonché gli aspetti penali e amministrativi del fenomeno corruttivo;
- i dipendenti formati devono avere maturato la capacità di applicare il Piano Triennale Anticorruzione, il Piano Triennale della Trasparenza ed il Ciclo di Gestione delle Performance, sapendo identificare le situazioni di pericolo e, coerentemente con le

disposizioni in esso contenute, porvi rimedio al fine di preservare l'integrità e la trasparenza dell'Amministrazione civica;

- l'obiettivo principale delle giornate sulla trasparenza è quello di contribuire allo sviluppo di fiducia e rispetto nei confronti della Pubblica amministrazione, garantendo l'efficienza dell'attività amministrativa, anche attraverso l'individuazione dei servizi di maggiore interesse per l'utenza, al fine di migliorarne l'offerta con un elevato standard di qualità.

- Piano della formazione in materia di Anti corruzione e Trasparenza 2015 - 2017

Monitoraggio dell'attività formativa

La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante previsto per ciascuna attività formativa attraverso la compilazione di un questionario volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti e capace di evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo, di modo che possano essere attivate le misure formative necessarie alla risoluzione delle problematiche sorte in sede di valutazione.

A tal proposito è stato creato un questionario di rilevazione della qualità della formazione, (Allegato 1), da distribuire a tutti i soggetti interessati dal piano della formazione. Dai risultati della valutazione potrà essere modificato il calendario della formazione allo scopo di migliorare l'attività didattica e la qualità del piano stesso.

I Costi dell'attività formativa

La stima dei costi della formazione del Responsabile del Piano Anticorruzione, dei dipendenti, è stimata in meno di 3.500 euro annui.

ALLEGATO 1

SCHEDA VALUTAZIONE FORMATIVA	
Contenuto formativo del corso	
Docenti	
Materiale didattico	
Durata corso	Ore: Giorni:
Personale coinvolto	N:

VALUTAZIONE	
Esprima una valutazione secondo la seguente scala:	1 : <input type="checkbox"/> Non soddisfacente 2: <input type="checkbox"/> Poco soddisfacente 3: <input type="checkbox"/> Soddisfacente 4: <input type="checkbox"/> Molto soddisfacente
1. applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
2. rispondenza dei contenuti formativi rispetto alle necessità di aggiornamento	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
3. Come valuta l'efficacia della formazione in merito alle norme anticorruzione	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
4. Aderenza dei contenuti trattati alle reali necessità	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
5. Le metodologie utilizzate sono state idonee all'area di applicazione	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

Esprima una valutazione secondo la seguente scala:	1: <input type="checkbox"/> Scarso 2: <input type="checkbox"/> Discreto 3: <input type="checkbox"/> Buono 4: <input type="checkbox"/> Ottimo
6. Miglioramento delle conoscenze sulle leggi anticorruzione	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
7. Miglioramento delle metodologie da attuare per la prevenzione della corruzione	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
8. Apprendimento di strumenti di lavoro per migliorare la trasparenza	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
9. Apprendimento dei maggiori rischi correlati alla corruzione	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

10. Miglioramento delle conoscenze sul codice di comportamento per i dipendenti comunali	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Esprima una valutazione secondo la seguente scale	1: <input type="checkbox"/> Vero 2: <input type="checkbox"/> Abbastanza vero 3: <input type="checkbox"/> Abbastanza falso 4: <input type="checkbox"/> Falso
11. Pensa che la formazione ricevuta possa aiutare a diminuire i rischi corruzione sul lavoro?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
12. Pensa che il corso sia utile per la prevenzione della corruzione?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
13. Pensa che ci sia necessità di un approfondimento di qualche ulteriore aspetto in materia di anticorruzione?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
14. Se si quale?	