ALLEGATO 3

PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE
ANNO 2017

Il Responsabile Anticorruzione
Segretario Comunale
Avv. Carmela CHIELLINO

1. Presentazione del piano

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", tra i vari adempimenti, prevede (articolo 1, comma 8) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di approvare un proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) nel quale devono, anche, essere definite le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La **Formazione Anticorruzione** è una delle misure strategiche anticorruzione e uno dei "pilastri" per costruire la nuova cultura della legalità e della integrità alla luce anche delle indicazione del **nuovo PNA 2016** (Delibera ANAC 831/2016) e al D.lgs. 97/2016 (FOIA).

Quale misura di prevenzione della corruzione, la formazione va svolta in forma obbligatoria, continua, inclusiva, in deroga ai vincoli del patto di stabilità, di carattere teorico e pratico.

Il programma di formazione ha come obiettivo principale quello di formare i partecipanti, dipendenti comunali, innanzitutto alla conoscenza dell'impianto normativo anticorruzione, a partire dalla Legge 190/2012, il Piano Nazionale Anticorruzione, il Piano Comunale con tutti i documenti connessi e collegati, nonché la conoscenza dei principali istituti utili alla gestione del Piano ed alla Prevenzione del fenomeno corruttivo.

In sintesi, "obiettivo del piano" è quello di fornire gli strumenti mediante i quali, i partecipanti alla formazione acquisiscano la capacità di assolvere alla propria funzione mettendo in pratica le disposizioni normative stabilite nel Piano Anticorruzione.

Ancorato a questo obiettivo è anche quello di formare i partecipanti nell'identificazione di situazioni, che pur non essendo state inserite nel Piano Anticorruzione, vengano riconosciute e affrontate con le giuste precauzioni, allo scopo di salvaguardare la funzione pubblica da eventi delittuosi.

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della prevenzione in raccordo con i Responsabili delle Risorse Umane, le iniziative formative vanno inserite anche nel P.T.F. di cui all'art. 7-bis del D.lgs. n. 165 del 2001.

Il Presente piano, in ottemperanza al dettato normativo, individua i principali fabbisogni formativi del Comune di Guardavalle, per l'anno 2017.

Permane la focalizzazione dell'attenzione sui nuovi connotati dell'azione amministrativa locale stante il continuo modificarsi del panorama normativo in cui si muove il nostro Stato e sui conseguenti effetti in materia di nuove esigenze formative da soddisfare offrendo una chiave di lettura per integrare le competenze preesistenti con le competenze richieste dalle leggi di disciplina dell'ordinamento locale.

Alla luce delle norme anticorruzione che permeano l'intera attività amministrativa occorre mantenere sempre ferma e viva l'attenzione verso gli effetti prodotti dal principio di responsabilità del dipendente pubblico locale nell'espletamento degli atti di gestione.

L'anno 2016 può essere considerato positivo per la formazione in quanto l'intera struttura ha risposto ad ogni nuovo stimolo ed anche con interesse e con soddisfazione degli utenti pertanto il **2017** dovrà elevarsi il livello sia qualitativo che quantitativo della formazione da erogare.

2. L'impianto normativo

L'obbligo di formazione è normativamente previsto sia dalla legge che dai CCNL ed è soggetto anche a vincoli finanziari ad opera di recenti interventi legislativi sul contenimento delle spese.

I vincoli normativi e contrattuali possono così riassumersi:
- Dlgs 165/ 2001, art.1, comma 1, lettera c): "Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"; art.7, comma 4: Le amministrazioni devono curare "la formazione e l'aggiornamento del personale, anche dirigenziale, garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione".
- Linee guida per la formazione nelle Pubbliche amministrazioni redatte nell'ambito del progetto RFQ – Una Rete per la formazione di qualità, promosso della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il tramite della SNA (già SSPA) del 2014
- Ccnl personale degli Enti locali 1°aprile 1999, articolo 23: Sviluppo delle attività normative(vincolo di destinazione dell'1% della spesa per il personale e previsione della possibilità di realizzare esperienze associative).
- Ccnl personale degli Enti locali. Revisione del sistema di classificazione 31 marzo 1999 articolo 2, commi 2 e 3: Riconosciuta la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promovendone lo sviluppo "in linea con le esigenze di efficienza degli enti", anche attraverso "adeguati ed organici interventi formativi sulla base dei programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli enti".
Articolo 5, comma 2, lettera c): Selezione per le progressioni orizzontali anche sulla base del criterio "delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento".
- DPR 70/2013 (riforma del sistema di reclutamento e della formazione per i pubblici dipendenti)

3 I vincoli finanziari

Riguardano invece i limiti posti dall'art. 6, comma 13 della legge n. 122/2010 alle spese per attività formative.
Sul sistema dell'attività formativa è, infatti, intervenuta la disposizione limitativa dettata dall'art. 6, comma 13 della legge n. 122/2010 (di conversione del d.l. n. 78/2010), incidente principalmente (ma non solo) sul budget di spesa potenziale.
La norma prevede infatti che "a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'ISTAT, ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n.196, per attività esclusivamente di formazione, deve essere non superiore al 50 per cento delle spese sostenute 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.
Naturalmente la norma, anche in considerazione della ratio ad essa sottesa, non può che essere ragionevolmente interpretata nel senso della limitazione e non della esclusione tout court, atteso che il fabbisogno formativo rappresenta una componente essenziale ed obbligatoria per l'ente locale.
Ed anzi, come da più parti sostenuto, una volta soddisfatto il fabbisogno formativo "standard," uguale per tutti gli enti locali in quanto finalizzato all'acquisizione di una conoscenza della competenza di base, esso è determinato dalle competenze necessarie per qualificare l'efficacia della macchina organizzativa dell'ente anche in relazione ai programmi di medio lungo periodo ed alle scelte decisionali che la pubblica amministrazione intende

assumere.
Per quanto afferisce i vincoli finanziari per la formazione anticorruzione, la Corte dei Conti, sezione regionale Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 276/2013/PAR del 20 novembre 2013, ha risposto in merito alla possibilità di ritenere sottratte dai limiti di cui all'art. 16, comma 13, d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) le spese per la formazione obbligatoria prevista dalla legge 190/2012.
La sezione, dopo aver esaminato la portata delle norme citate e la loro valenza, anche di attuazione di principi costituzionali, esprime l'avviso che alla luce dell'impianto normativo richiamato e della salvaguardia dei valori costituzionali consacrati dall'art.97 della Costituzione cui è funzionale anche tale tipologia di attività di formazione, rileva il carattere obbligatorio del suo svolgimento e, stante l'assenza di discrezionalità circa l'autorizzazione della spesa relativa, pone la fattispecie fuori dell'ambito applicativo di cui al comma 13 dell'art.6 del D.L.78/2010.

Il presente piano tiene, quindi, conto, dei sopracitati vincoli e se ne attende un finanziamento che ne consenta l'attuazione stimato in €. 2.000,00.

3 I nuovi livelli di responsabilità individuale

Concetto importante è che la formazione programmata miri a far raggiungere e radicare la consapevolezza dei nuovi livelli di responsabilità individuale.
L'individuazione delle responsabilità prescinde in molti casi dall'inquadramento giuridico dei dipendenti perché soddisfa due esigenze primarie:

- La costruzione di un rapporto di fiducia tra l'organo amministrativo ed il dipendente preposto ad un ufficio o al compimento di un atto di gestione;
- Il collegamento organico tra prestazione lavorativa apicale ed elevato livello quantitativo di efficacia finale (risultato) dell'oggetto o materia affidata alla prestazione lavorativa stessa.

Ciò comporta modifiche delle metodologie sottostanti ai programmi formativi, atteso che ancor oggi la formazione ha per oggetto la trasmissione di competenze ma non prende in considerazione gli effetti anche operativi derivanti dall'esercizio di responsabilità intesa non come manifestazione di gerarchia ma come responsabilità individuale.
Per questo la formazione deve porsi l'obiettivo di creare un nuovo modello di dipendente pubblico locale in grado di operare all'interno della scala delle responsabilità con consapevolezza della propria autonomia e dei limiti posti all'esercizio di autonomia, in un quadro di dipendenza funzionale molto diverso dall'attuale e cioè sburocratizzato e de-gerarchizzato.

4. I nuovi diritti dei cittadini

Effetto della modernizzazione. è il riconoscimento di ruolo che la normativa dà ai cittadini, ai loro diritti di partecipare alla gestione dell'azione amministrativa, di vigilare sul suo andamento e di essere considerati titolari della cosa pubblica.
In questa ottica l'inserimento nella programmazione generale delle attività di formazione, il "nuovo comparto" voluto dalle norme più recenti, (Trasparenza ed Anticorruzione).

5. Fabbisogni formativi finalizzati alla TRASPARENZA del pubblico operare

La trasparenza è una misura di qualità che opera, a livello di metodo, sia come componente virtuosa dell'efficienza che come componente virtuosa dell'efficacia. Si tratta di una misura ad elevato contenuto procedimentale, la cui introduzione nella gestione presuppone l'acquisizione di specifiche tecniche di trattamento del procedimento amministrativo.
Il dipendente responsabile del procedimento deve essere convinto della giustezza di impostare il proprio lavoro ricorrendo a metodologie istruttorie caratterizzate da un massimo di visibilità e pubblicità del proprio operato avvalendosi, ogni qualvolta possibile, della partecipazione diretta degli utenti interessati alle fasi di gestione degli atti istruttori necessari per il conseguimento del risultato finale. Tale modo di procedere è sollecitato dall'intero corpo normativo di disciplina della gestione dell'azione amministrativa, ma anche dall'ingresso di molte nuove competenze degli Enti Locali che determina una moltiplicazione di canali di comunicazione e/o di servizio tra la pubblica amministrazione locale ed i cittadini. Questo accentua il livello di attenzione degli utenti verso il cosa e il come viene intrapreso dall'Ente Locale per adempiere ai propri rafforzati compiti istituzionali .Trasferita a livello di predisposizione dei programmi formativi tale esigenza si declina in bisogno (da qualificare, rendere visibile e soddisfare attraverso iniziative formative mirate) avente come destinatari dell'attività formativa sia i dipendenti preposti agli atti di gestione che i dipendenti utilizzati in rapporti continui con la società civile e avente come finalità l'obiettivo di rendere la gestione, come dicono oggi i commentatori delle nuove norme, una "casa di vetro dell'operare pubblico". Poiché la trasparenza in corso d'opera è un metodo e solo dopo il risultato finale si trasforma in misura, i programmi formativi devono addestrare i dipendenti ad acquisire il metodo ed a renderlo componente fisiologica della propria prestazione lavorativa. Quello che è in corso è un vero e proprio punto di riferimento per lo Stato e gli Enti locali per la valutazione sul modo di rapportarsi con il cittadino ed il mondo economico.
Si ritiene infatti che "il vero obiettivo dell'introduzione nell'ordinamento del principio di sussidiarietà è quello che, rendendo più vicino sotto il profilo ordinamentale il riferimento amministrativo abilitato a soddisfare le domande ed i bisogni civili, tale maggiore contiguità e vicinanza rende almeno in teoria possibile la contestuale elevazione del livello di trasparenza caratterizzante il modo di procedere in sede gestionale da parte della Pubblica Amministrazione".

6. La progettazione delle attività formative

Per essere efficace ed in grado di conseguire i risultati prefissi la formazione deve soddisfare tre esigenze primarie:

1. essere sostenibile;
2. essere strutturata "su misura".
3. essere verificabile e misurabile in termini di ricaduta nell'ambiente lavorativo.

I requisiti di sostenibilità, compatibilità e verificabilità - che sul terreno progettuale si integrano tra loro - costituiscono un permanente parametro di riferimento.

Il requisito della sostenibilità deve infatti essere soddisfatto perché al preposto alle attività formative si richiede di definire percorsi formativi che l'ente è in grado di potere effettivamente realizzare.
Il requisito della compatibilità deve essere soddisfatto perché la formazione opera come componente strategica della cultura del risultato, e quindi, in quanto tale, la sua progettazione è al servizio del conseguimento degli obiettivi di gestione di volta in volta individuati dagli organi amministrativi dell'ente.
Il requisito della verificabilità rappresenta "il risultato ottenuto" la verifica dell'impatto conseguito sull'organizzazione, dall'intervento formativo.

Le criticità riscontrate nella programmazione del Comune di Guardavalle sono le medesime

individuate nella programmazione della maggior parte degli enti della stessa dimensione ed evidenziate nelle linee guida per la formazione nelle Pubbliche amministrazioni redatte nell'ambito del progetto RFQ – Una Rete per la formazione di qualità, promosso della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il tramite della SNA (già SSPA) del 2014.

Nel Comune di Guardavalle, infatti,
1. Non esiste un soggetto che si occupa di obiettivi di performance a tutti i livelli e ancor meno esistono soggetti che usano i dati della valutazione di performance come input per individuare il fabbisogno normativo. l'Ente, infatti, ha una dotazione organica che non consente un ufficio dedicato. Nota positiva viene dal fatto che la formazione sull'anticorruzione e trasparenza sono obiettivi di performance, quindi ciò costituisce la base per far veicolare i concetti.
2. Non esiste un processo di pianificazione, soprattutto, non vi è apporto concreto e bastevole dei responsabili che operando con alto livello di responsabilità gestionale, essendo a contatto con le realtà lavorative ed essendo responsabili della valutazione di performance dei propri collaboratori, conoscono le esigenze, i gap di competenze che un'azione formativa può colmare. Questo è essenziale perché è il dirigente che deve decodificare la domanda formativa.
3. Risorse necessarie per finanziare le azioni formative. Puntare all'economicità.
Le criticità sulle risorse sono ancora più evidenti in questa fase di riduzione della spesa pubblica.

Il Comune di Guardavalle ha una piccola dimensione demografica e strutturale. In queste condizioni effettuare da soli la formazione costituisce un gravissimo limite ed anche un errore. Infatti le risorse che l'Ente può mettere a disposizione sono assai ridotte. Ciò determina un impoverimento della potenziale offerta formativa e della sua qualità.

E', pertanto , necessaria la previsione di utilizzo dell'esperienza associativa e coinvolgere più Enti viciniori anche alla luce del fatto che nell'attuale contingenza storica, parte dei bisogni formativi sono comuni.
Il Piano per la formazione 2016 prevedeva anche l'attivazione della formazione associata ,.
In quella sede fu evidenziato come la formazione associata richiedesse innanzitutto una volontà politica, una rilevante attenzione al momento gestionale, in particolare alla progettazione dell'intervento sulla base della rilevazione del fabbisogno evitando che la formazione fosse realizzata al di fuori di una progettazione individualizzata.
Nel corso del predetto esercizio si è riusciti in un certo qual modo ad operare degli interventi con altri enti ma, purtroppo, nel solo momento di erogazione della formazione in quanto non si è pervenuti ad all' elaborazione di una pianificazione preliminare congiunta.
Per l'anno 2017 essendo in previsione l'avvio delle attività per addivenire all'adozione di un piano anticorruzione unico dell'Unione dei Comuni del Versante Jonico, cui fa parte anche il Comune di Guardavalle, sarà considerata anche l'attività formativa.

In ogni caso, allo stato, il Comune di Guardavalle deve comunque procedere alla costruzione di un proprio sistema di programmazione in tema di formazione essendo questa correlata all'attuazione del piano anticorruzione e della trasparenza

7.Individuazione delle posizioni a rischio

Le posizioni di maggiore esposizione al rischio corruzione sono individuate nei soggetti che svolgono attività gestionale nell'ambito delle aree a rischio mappate nel PTCP ed è, pertanto, necessario determinare gli ambiti da implementare tramite il processo formativo.

8. 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.

9. La Rotazione .Questa è una misura prescritta dal piano nazionale anticorruzione e presente in quello comunale con la previsione di rotazione dei responsabili di procedimento non avendo l'Ente né posizioni dirigenziali né un numero utile di funzionari da poter far ruotare senza creare grosso disservizio. Ne discende la necessità di attuare delle azioni formative in seno a soggetti con qualifica di istruttore che possono essere utilizzati per evitare che siano sempre gli stessi soggetti ad espletare la medesima attività.

10 Gli obiettivi dell'Ente

Gli obiettivi che il Comune di Guardavalle si prefigge con il presente programma e a decorrere dall'anno 2017 sono i seguenti:

OBIETTIVO n.. 1
Ridurre il gap negativo culturale generale del personale azionando la leva della riconsiderazione delle professionalità all'interno del gruppo.

Le azioni operative per il raggiungimento di questo primo obiettivo sono:
a) riabituare i dipendenti alla formazione inculcando loro il convincimento della necessità di questo strumento, attraverso attività preparatorie consistenti in tavole rotonde e nella istituzione del CUG, peraltro obbligatorio.
b) esplicitare e rendere chiara la necessità di un determinato percorso formativo di base.

OBIETTIVO N. 2
Completare la modifica dell'assetto organizzativo complessivo dell'Amministrazione attraverso intensa attività formativa tesa al necessario cambiamento culturale finalizzato alla semplificazione dei processi lavorativi.

Le azioni operative per il raggiungimento di questo secondo obiettivo sono:
Scelta di percorsi formativi che evidenzino la necessità e doverosità di nuove e buone prassi con una attenta rilettura delle responsabilità e l'avvio alla cultura del risultato. Attenzione all'immagine dell'amministrazione e al danno da mala gestio.

OBIETTIVO N. 3.
Diffondere la cultura dell'etica e della legalità al fine di rendere effettivi ed attuati i piani Anticorruzione e trasparenza creando una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenti anche l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale

Le azioni operative per il raggiungimento di questo terzo obiettivo sono:

a) scelta di percorsi formativi che consentano di comprendere l'importanza dell'etica e della legalità nella visione collettiva ed il loro valore anche educativo nei confronti dell'utente che deve riconquistare la fiducia di potersi rivolgere alla propria amministrazione come ad un ambiente "sterile" e che diventi punto di orgoglio rispetto alle altre amministrazione, ingenerare, quindi una "gara" anche fra cittadini che non solo hanno diritto alla legalità ed all'etica, ma vi concorrono.
b) scelta di percorsi formativi che consentano di comprendere il meccanismo delle azioni di responsabilità a tutti i livelli, disciplinare, civile, penale ecc. comprendendone la gravità e comprendendo che potendo, a volte, questa responsabilità discendere non dal proprio comportamento ma azioni compiute nel contesto, pretenda legalità e segnali i comportamenti

distorti sapendo di avere adeguata tutela.
d) Orientamento del percorso degli uffici attraverso: formazione ad hoc mediante sessioni formative in house con tavole rotonde, occasioni di confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio con conseguente coordinamento, diffusione di orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa .

OBIETTIVO N. 4
Creare la Piattaforma per una Programmazione Triennale Associata con l'Unione dei Comuni del Versante Jonico
Il numero dei dipendenti del Comune di Guardavalle è ridotto e, pertanto, già la formazioni in house risulterebbe autoreferenziale senza possibilità di ampliamento e costruzione critica di una organizzazione. Il coinvolgimento di più risorse in modo da offrire momenti di confronto si ritiene essenziale per l'aumento delle competenze professionali.
Non a caso si evidenzia come in settori dove i processi sono alquanto standardizzati, le novità legislative riescono ad essere percepite ed applicate senza grandi difficoltà. Nei settori anagrafe, stato civile, leva ed elettorale i dipendenti da sempre sono riusciti a creare la rete per un ottimale svolgimento delle proprie azioni. Ciò non si registra in altri campi dove purtroppo la standardizzazione non è facile da raggiungere.
L'ente non ha avuto nel tempo una attività di programmazione in tema di formazione, pertanto la creazione dei presupposti per una formazione associata rimane essenziale come obiettivo.
Le azioni operative per il raggiungimento di questo terzo obiettivo sono:
a) Adozione dell'atto di indirizzo politico in seno all'Unione dei Comuni di avvio di una programmazione associata in tema di formazione;
b) Creare un proprio repertorio delle competenze;
c) Condividere, ampliare, adattare alla realtà degli enti un modello di redazione di un repertorio delle competenze;
d) rilevare i fabbisogni formativi degli enti
e) elaborare un piano della formazione associata

11. Il fabbisogno dell'Ente per l'anno 2017

La progettazione delle attività formative ha considerato due livelli di analisi del fabbisogno formativo:

- l'analisi del fabbisogno formativo esplicito ovvero

Esigenze esplicite di formazione relative al miglioramento della capacità di gestione dei processi operativi dell'Amministrazione (approvvigionamenti, contabilità, gestione del personale, gestione dei contratti, etc) Esigenze esplicite di formazione relative al miglioramento delle capacità di gestione dell'ufficio (organizzazione, tempo, controllo di gestione,valutazione delle risorse umane, etc) Esigenze esplicite di formazione relative alla implementazione di adempimenti previste da specifiche normative (es. Anticorruzione, Trasparenza, etc) Esigenze esplicite di formazione relative al rafforzamento delle competenze di tipo linguistico e informatico

- l'analisi del fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi strategici e dei progetti di cambiamento dell'Amministrazione

Necessità di rafforzamento delle competenze del personale, nei diversi Uffici, al fine di rendere le competenze (conoscenze, capacità, attitudini) coerenti con gli obiettivi strategici dell' Amministrazione nel triennio in esame e con i requisiti (finalità, attività, tempi) dei progetti di cambiamento da realizzare (esempi: rafforzamento dei processi di: e-Government, digitalizzazione, semplificazione del linguaggio e comunicazione sul web, implementazione di

nuovi sistemi gestionali, anche in conseguenza di nuove normative reingegnerizzazione di specifici processi pianificazione e controllo di gestione valorizzazione e valutazione delle risorse umane programmazione e gestione della formazione programmazione , gestione e rendicontazione di fondi europei etc

Il fabbisogno formativo del Comune di Guardavalle continua a dipendere da una pluralità di fattori:

a) Oggettivi, ovvero la tipologia ed il livello della professionalità complessiva esistente all'interno dell'Ente;
b) Specifici, conseguenti alle innovazioni normative che hanno modificato il modo di operare della pubblica amministrazione prima fra tutti la legislazione anticorruzione che prevede un obbligo formativo.

Le componenti sono dunque di duplice natura, una fissa e standardizzata in quanto uguale per tutti gli enti locali perché finalizzata all'acquisizione e/o miglioramento di una conoscenza e di una competenza di base comune e di una componente variabile in quanto appunto dipendente dalle nuove competenze e nuovi obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione .

Si collocano nella componente fissa le conoscenze per qualificare l'efficienza della macchina organizzativa dell'Ente, avendo riguardo sia alla efficienza all'interno dell'organizzazione stessa sia alla efficienza rispetto ad altre strutture e/o organizzazioni e/o collettività/singoli cittadini, alla efficacia dei risultati conseguiti sia alla qualità ed all'intensità del rapporto stabilito con i cittadini anche se in tale materia l'approccio formativo non è di facile gestione considerata la non elevata dimestichezza dei dipendenti con la cultura del risultato adottata come metodo permanente di lavoro.

Ne consegue la necessità di un bisogno formativo "standard", ovvero di base, che pur propedeutico e che dovrebbe essere soddisfatto in via preventiva rispetto ai fabbisogni formativi di comparto o di materia, necessita di essere organizzato in modo tale che consenta l'assicurazione, di pari passo, del soddisfacimento di questi ultimi, considerato che i fabbisogni formativi di materia e, nella specie, dell'anticorruzione e della trasparenza, sono, per il 2014 obiettivi di performance, non solo per il responsabile delle due funzioni.

Sulla scorta delle considerazioni sopra esposte , si propone l'articolazione del piano della formazione anticorruzione in modo tale che preveda più tipologie di corsi che tengano conto sia dell'aspetto contenutistico che dell'aspetto organizzativo ed economico , ovvero:

1. accesso a tutta la formazione che gratuitamente viene offerta dagli Enti con i quali il Comune è associato; (Anutel, Anusca, Infomedia ecc.)
2. accesso ai corsi di formazione inseriti nel programma triennale della SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) e degli istituti di formazione che compongono il sistema unico di formazione mediante la richiesta di stipula dei apposita convenzione;
3. accesso ai corsi risultanti dall'offerta di mercato privilegiando quelli offerti anche in videoconferenza, per allargare il più possibile il numero di partecipanti unitamente ad un notevole risparmio di spesa;
4. organizzazione corsi interni con ausilio di professionalità interne ed esterne anche di altri enti o esperti delle materie d'interesse;
5. organizzazione corsi interni in autoformazione mediante tavole rotonde con il personale interno cui di volta in volta vengono affidati gli argomenti tecnici da approfondire.
6. Rassegne stampa.

7. In ossequio allo spirito del piano anticorruzione e della relativa normativa, si provvederà, inoltre, ove necessario, 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

11.1. I bisogni formativi espliciti

Argomenti di interesse	Norma di riferimento
Informatizzazione documenti amministrativi	DPR 513/97 DPR 428/98 Legge 69/2010- D.lgs. 33/2013
L'esercizio dei controlli- il controllo partecipato che diventa formazione -	D.L. 174/2012 e legge di conversione - D.Lgs. 267/2000
Separazione fra amministrazione e gestione LA PROGRAMMAZIONE COME METODO :LA NECESSITA' DEGLI OBIETTIVI –(input-autput-autcame)	D.Lgs. 267/2000 - D.lgs. 165/2001e smei
Il nuovo regolamento sulla privacy	Regolamento UE 2016/679.
L'inquadramento sulla normativa demaniale (terrestre e marittima) con particolare approfondimento nella componente tecnico-amministrativa di diretto interesse dell'Ufficio tecnico comunale ; il riparto delle competenze	Il codice della navigazione Pronunce giurisdizionali

11.2 I fabbisogni formativi anticorruzione

In armonia con il Piano Anticorruzione, questa sezione prevede i corsi da dedicare a tutto il personale indistintamente. La formazione si svilupperà in via principale con l'organizzazione di corsi in house che consentano la conoscenza dell'impianto normativo e del piano anticorruzione comunale.
I corsi di questa sezione, saranno curati anche direttamente dal Segretario Comunale nella sua qualità di responsabile anticorruzione, da esperti di altre amministrazioni più grandi, con presenza di dirigenti per quanto riguarda la parte gestionale, che hanno la diretta responsabilità dei settori di cui sono investiti.

Argomenti di interesse	Norma di riferimento
I valori dell'etica nella e per la pubblica amministrazione	Gli obblighi dei pubblici dipendenti L'Impatto economico della corruzione
Il rischio corruttivo e la sua rilevazione Il piano comunale anticorruzione: LE AREE A RISCHIO	Legge 190/2012 decreti attuativi e PNA 2016
Il piano comunale anticorruzione – la vigilanza	Legge 190/2012
La responsabilità disciplinare	Costituzione della Repubblica Italiana 27 dicembre 1947- Decreto del Presidente

	della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 (Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato (Pubblicato nella G.U. 25 gennaio 1957, n. 22, S.O.)-D.Lgs. 165/2001 e smei- .CCNL comparto Enti locali 2006-2009 artt. 3-5 (disposizioni disciplinari)-D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 Codice Nazionale di comportamento dei pubblici dipendenti. Artt. 18-30 - Codice comunale di comportamento dei dipendenti –
La responsabilità civile	Artt. 2043-2058 Codice Civile
La responsabilità contabile	Legge 14 gennaio 1994 n. 20 Disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei Conti D.L. 78/2009 convertito nella legge 3/8/2009 n. 102 (art. 17 comma 30 ter)
La responsabilità dirigenziale	D.Lgs. 30/12/2009 n. 198 (in G.U. 31/12/2009 n. 303 (attuazione dell'art. 4 della legge 4/3/2009 n. 15 in materia di ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di pubblici servizi) D.Lgs 2/7/2010 n. 104- Attuazione articolo 44 della legge 18 giugno 2009 n. 69, recante delega al Governo per il riordino del processo amministrativo (Codice del processo amministrativo) (artt. 30-31- 34-117)
La responsabilità penale	La nuova configurazione dei reati contro la pubblica amministrazione ad opera della . Legge 190/2012 (in G.U. 13/11/2012 N. 265) Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione e del piano nazionale anticorruzione
Lo svolgimento del procedimento disciplinare	Regolamento comunale sulla costituzione e funzionamento dell'UPD
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	Legge 190/1012

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 FOIA ; 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.	
Il Nuovo codice dei contratti 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	D.Lgs. 50/2016

12. L'organizzazione dei corsi

Per l'organizzazione dei cosi ci si avvarrà dell'Area Amministrativa – Servizio Personale responsabile degli atti di gestione che si renderanno di volta in volta necessari.
Gli interventi formativi dovranno essere realizzati con le connesse valutazioni di costo e di beneficio in termini di crescita della cultura amministrativa all'interno dell'ente.
Le metodologie formative saranno attuate attraverso attività di formazione interna o utilizzando appositi corsi esterni nel rispetto della normativa in materia e comunque secondo i canali indicati al punto 8 del presente piano .
Le attività di formazione si concluderanno con misure di accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo lavoratore e costituiranno ad ogni effetto titoli di servizio".
I corsi saranno ritenuti validi se:
- la frequenza sarà pari almeno ai 2/3 del monte ore previsto;
Solo così verrà rilasciato attestato di partecipazione
La partecipazione ad un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma.

13. I Risultati attesi

Il piano formativo mira ad ottenere i seguenti risultati:

a. 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.;
b. 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.

I Risultati attesi saranno valutati sotto l'aspetto del grado di coinvolgimento del personale, dal numero di dipendenti che prenderanno parte alla formazione.

Sotto l'aspetto quantitativo, con riferimento al numero di corsi realizzati rispetto a quelli preventivati.

Sotto l'aspetto della ricaduta sul generale miglioramento dei processi con la valutazione del grado di maggiore interazione del dipendente all'interno della propria area, attraverso schede di report finali da rendersi per il personale dipendente da parte dei responsabili e per i responsabili da parte del Segretario comunale.

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 accertare 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, 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.

Relativamente al quarto obiettivo, la misurazione sarà data dal confronto fra i risultati attesi e di quelli ottenuti nel percorso di avvio della programmazione congiunta.
Pertanto il risultato atteso per il 2017 sarà dato dallo stadio di realizzazione del procedimento di approvazione del piano di formazione in forma associata stante l'interazione di più amministrazioni.
Il piano delle performance riporterà lo sviluppo degli obiettivi per come sopra delineati.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Responsabile Anticorruzione
Avv. Carmela CHIELLINO