

PIANO DELLA FORMAZIONE 2025

-Premessa

Ai sensi della Legge n.190/2012 e s.m.i. a oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a definire strategie per la prevenzione e per il contrasto della corruzione.

L'attuale Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Pago del Vallo di Lauro è il Segretario Comunale titolare della segreteria convenzionata tra i Comuni di Tufino e Pago del Vallo di Lauro.

Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, tra l'altro, prevede anche l'approvazione del piano della formazione del personale quale misura di contrasto alla corruzione.

Il Comune di Pago del Vallo di lauro, di norma, prevede annualmente, per tutto il personale dipendente, una formazione affidata a società specializzata che riscontra i necessari requisiti previsti dall'ANAC. I settori nei quali il rischio di malaffare è più elevato sono individuati dall'amministrazione proprio attraverso il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La legge n.190/2012 individua le seguenti attività e le procedure per le quali, in ogni caso, il rischio di corruzione è ritenuto sensibilmente più elevato:

- Autorizzazione o concessione;
- Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- Gestione delle procedure relative al PNRR.

In materia di formazione anticorruzione la norma di riferimento è il comma 5 dell'art.1 della legge "anticorruzione" n.190/2012 che prevede: *"Le pubbliche amministrazioni centrali [definiscano e trasmettano] al Dipartimento della funzione pubblica: a) [...] b) procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari"*.

Gli obblighi formativi, a carico degli enti del territorio, discendono dal III paragrafo del comma 8 dell'art.1 della legge n.190/2012: "Il responsabile, entro lo stesso termine, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione". Il comma 10, quindi, conferisce al Responsabile anticorruzione l'onere di "individuare il personale da inserire nei programmi di formazione" disciplinati dal successivo comma 11 che recita: "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 a operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione".

In materia di formazione è necessario fare riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato dall'ANAC con deliberazione n.1064 del 13 novembre 2019 che, nella Parte III – punto 2 "PTPCT e formazione", indica la formazione del personale dipendente tra le principali misure di prevenzione della corruzione.

La formazione deve essere finalizzata a fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che potrebbero incontrare in specifici contesti e di riconoscere e gestire i conflitti di interessi, così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure di prevenzione della corruzione.

Occorre, quindi, strutturare la formazione sia a livello generale, rivolta a tutti i dipendenti, sia a livello specifico, rivolta al RPCT, ai responsabili di settore e ai funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, approfondendo tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto. Nei percorsi formativi è utile, inoltre:

- Includere anche il contenuto dei codici di comportamento e disciplinare per i quali proprio attraverso la discussione di casi concreti può emergere il principio comportamentale adeguato alle diverse situazioni;
- Prevedere che la formazione riguardi tutte le fasi di predisposizione del PTPCT e della relazione annuale;
- Tenere conto del contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house;
- Monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza, anche attraverso strumenti di rilevazione delle ulteriori priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

Il DPR 70/2013 (art.8) impone alle sole amministrazioni dello Stato di approvare, entro il 30 giugno, un Piano triennale di formazione del personale nel quale siano rappresentate le loro Esigenze formative. Tale piano è poi trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze e al Comitato per il coordinamento delle scuole pubbliche di

formazione.

Tale Comitato, sulla base dei singoli piani formativi, redige il Programma triennale delle attività di formazione di dirigenti e funzionari pubblici (entro il 31 ottobre). La formazione, poi, è somministrata dalla SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) che ha il compito di predisporre percorsi, specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità.

L'art.8 del DPR 70/2013 consente anche agli enti locali, con costi a loro carico, di aderire al programma formativo, comunicando entro il 30 giugno le proprie esigenze al Comitato per il coordinamento delle scuole pubbliche di formazione.

E' evidente che non tutti gli enti del territorio nazionale possono facilmente usufruire dei servizi della SNA con sede a Roma.

Conseguentemente, i responsabili anticorruzione devono necessariamente provvedere autonomamente, considerato che l'omessa adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale".

Sia che aderiscano al programma della SNA, sia che gestiscano in proprio la formazione anticorruzione, occorre prendere atto che l'art.57 comma 2 del D.L. n.124/2019 ha stabilito che "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'art.1, comma 2, del D.Lgs. n.118/2011, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, [cessino] di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione [...]. 2. Individuazione dei destinatari della formazione

- Individuazione dei destinatari della formazione

Di concerto con i responsabili di settore, si ritiene di somministrare la formazione anticorruzione prevista dalla legge n.190/2012 a tutto il personale dipendente, ognuno per le rispettive competenze.

- Soggetto incaricato della formazione

Con apposito provvedimento, sarà individuato il soggetto cui affidare il servizio di formazione anticorruzione per l'anno 2025. L'affidatario dovrà necessariamente possedere i requisiti previsti dall'ANAC per l'attuazione del percorso formativo.

La programmazione del percorso formativo dovrà tenere conto di quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, differenziato per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli rivestiti dal personale dipendente.

La formazione riguarderà, altresì:

- le tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente al fine di creare Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, valorizzazione delle caratteristiche di genere.
- la sicurezza sui luoghi di lavoro.
- miglioramento delle conoscenze informatiche.