



Comune di Valera Fratta

Piano della formazione in materia di anticorruzione 2023

Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza
2023-2025

1. Introduzione

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025 (PTPCTT) è stato approvato con deliberazione della giunta comunale numero 23 del 13.02.2023.

I settori nei quali il rischio di corruzione - intesa genericamente come "malaffare" o "disonestà"- è più elevato sono individuati da ciascuna amministrazione proprio attraverso il PTCPT. La legge 190/2012 elenca le attività per le quali, in ogni caso, il rischio di corruzione è ritenuto sensibilmente più elevato.

Si tratta delle attività e delle procedure di:

1. autorizzazione o concessione;
2. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
4. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro il termine fissato per l'approvazione del PTPCT, definisca "procedure appropriate per selezionare e formare [...] i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione".

La Scuola superiore della pubblica amministrazione (SSPA) predispone percorsi, "anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità".

Con cadenza periodica, d'intesa con le amministrazioni, la SSPA provvede "alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui [sia] più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione" (comma 11, art. 1, legge 190/2012).

Il Responsabile anticorruzione provvede "ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione" della SSPA, ai quali possono partecipare anche dipendenti e funzionari degli enti locali.

L'art. 8 del DPR 70/2013 impone alle amministrazioni dello Stato di approvare, entro il 30 giugno, un "Piano triennale di formazione del personale" che rappresenti le esigenze formative delle stesse. Il piano

è trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, al MEF ed al “Comitato per il coordinamento delle scuole pubbliche di formazione” che, entro il 31 ottobre, sulla base dei singoli piani formativi, provvede a redigere il “Programma triennale delle attività di formazione dei dirigenti e funzionari pubblici”.

La formazione viene somministrata dalla SSPA.

L’art. 8 del DPR 70/2013 consentirebbe anche agli enti locali, con spese a loro carico, di aderire al programma formativo, comunicando entro il 30 giugno le proprie esigenze al Comitato. Ma non tutti gli enti del territorio nazionale possono usufruire dei servizi della SSPA.

Conseguentemente, i Responsabili anticorruzione devono provvedere autonomamente, considerato che l’omessa “adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”.

Il Paragrafo 2, della Parte III, del PNA 2019 (ANAC, deliberazione 13/11/2019 n. 1064) si occupa specificatamente di “PTPCT e formazione”.

Il PNA prevede che tra le “principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell’ambito del PTPCT” rientri proprio la “formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo”.

La legge “anticorruzione” stabilisce che il PTPCT preveda, per le attività a più elevato rischio, percorsi e programmi di formazione per i dipendenti, anche specifici e settoriali, sui temi dell’etica e della legalità.

Il PNA sottolinea come i Responsabili anticorruzione degli enti, diversi dalle amministrazioni dello Stato, siano tenuti a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti. Pertanto, il RPCT deve individuare, “in raccordo con i dirigenti responsabili delle risorse umane e con l’organo di indirizzo, i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi”.

Sulla scorta dell’esperienza maturata “nella vigilanza e nella funzione consultiva”, l’Autorità registra di aver spesso riscontrato “un’impostazione della formazione, in materia di prevenzione della corruzione, basata prevalentemente sull’analisi della regolazione e delle disposizioni normative rilevanti in materia”. L’ANAC ritiene che l’approccio “debba essere arricchito sia con un ruolo più attivo dei discenti, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità di ogni amministrazione”.

Quindi raccomanda che gli interventi formativi “siano finalizzati a fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella

condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano 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" (PNA 2019, pag. 73).

2. Destinatari della formazione

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

3. Soggetto incaricato della formazione

Tutto ciò premesso, il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza ha individuato Entionline Formazione Corruzione 2023, quale soggetto cui affidare il servizio di formazione anticorruzione in quanto propone un pacchetto formativo che, oltre a rispettare tutte le indicazioni dell'ANAC, illustra la disciplina dell'anticorruzione con una serie di corsi specifici a seconda del servizio comunale interessato.

4. Contenuti formativi

Il PNA prevederebbe di strutturare la formazione su due livelli:

“uno generale”, che sia rivolto a tutti i dipendenti e “mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità”;

“uno specifico”, dedicato “al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione”.

Quindi, si dovrebbero definire “percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono”.

Ciò premesso, il responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con i Responsabili di Servizio e con la ditta affidataria del servizio di formazione, ha elaborato i contenuti seguenti:

Livello Generale – il percorso di formazione ha un approccio contenutistico sull'aggiornamento formativo 2023: novità 2022-2023 in merito al processo di gestione del rischio di corruzione. Nello specifico l'aggiornamento riguarda gli argomenti di seguito indicati: - sintesi delle novità anticorruzione 2022; - novità 2022 - 2023 su anticorruzione e

trasparenza in relazione a: - misure di semplificazione degli appalti; - novità sulle scadenze per le attestazioni OIV; - Comunicazione Anac e richiamo all'utilizzo della piattaforma Anac; - focus sul PIAO e sulla sezione 2.3 del PIAO; - principali novità del PNA 2022; - nuovo CCNL comparto funzioni locali e Responsabilità disciplinari. Il percorso formativo generale è obbligatorio per tutti i dipendenti.

Livello specifico il percorso di formazione specifico affronta gli argomenti relativi al Codice disciplinare e le fattispecie di responsabilità disciplinare contenute nel nuovo CCNL 2019-2021 in relazione alla violazione dei doveri d'ufficio; - le ipotesi di azione ritorsive e le misure da adottare per prevenirle o affrontarle, in relazione alle segnalazioni del whistleblower; - casi specifici per gli uffici interessati dal corso, di responsabilità disciplinare connessa alla violazione dei doveri di comportamento, e casi di ritorsione nei confronti di segnalanti per specifici uffici, e azioni per contrastare le azioni ritorsive. Il percorso formativo specifico è obbligatorio per tutti il personale dipendente a seconda delle proprie funzioni.