

ALLEGATO 4

Piano Formativo Anticorruzione



Indice

1. Obiettivi del Piano della Formazione sull'Anticorruzione.....	Pag. 2
1.2 Ambito di Applicazione.....	Pag. 2
2. Quadro Normativo.....	Pag. 3
3. Individuazione dei soggetti target della formazione: Il responsabile, il referente e i dipendenti in posizioni a rischio.....	Pag. 6
4. Individuazione delle posizioni a rischio e predisposizione delle metodo- logie e degli argomenti della formazione.....	Pag. 8
5. I crediti minimi della formazione l'individuazione dei docenti.....	Pag. 9
5.1.La rotazione dei dirigenti e funzionari e la formazione.....	Pag. 10
5.2.Formazione di base per i nuovi assunti.....	Pag. 11
6. Il calendario della formazione.....	Pag. 13
7. I risultati attesi.....	Pag. 13
8. Il monitoraggio dell'attività formativa.....	Pag. 14

Allegati:

- I. Scheda Modulo Formativo;
- II. Scheda Valutazione Formazione;



1. Gli Obiettivi del Piano della Formazione sull'Anticorruzione.

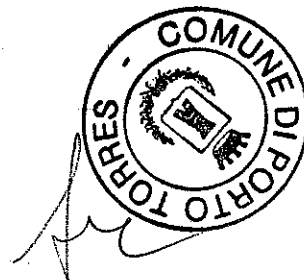
La Legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” obbliga le pubbliche amministrazioni a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno. Nel piano devono essere individuate le misure che l’amministrazione intende assumere per ridurre o eliminare il rischio corruzione. Tra le misure da attuare, particolare importanza riveste la formazione dei dipendenti che operano nei settori cd “a rischio corruzione”. Il programma della formazione ha come obiettivo principale quello di fornire ai partecipanti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione. Il presente piano ha, inoltre, lo scopo, di porre i partecipanti nella condizione sia di poter identificare situazioni che – anche se non previste nel piano anticorruzione - possono sfociare in fenomeni corruttivi, sia di poterle affrontare salvaguardando la funzione pubblica da eventi delittuosi.

1.2 Ambito di Applicazione.

Il piano della formazione si applica a tutti i dipendenti del comune di Porto Torres, siano essi di ruolo o a tempo determinato, o legati all’ente da altro tipo di rapporto previsto dalle norme in materia di assunzione alle dipendenze di un’amministrazione pubblica.

Le società partecipate possono dotarsi di un proprio piano della formazione sull'Anticorruzione nel rispetto degli standard formativi del presente piano (Crediti minimi, Funzioni maggiormente a rischio, tipo di formazione, ecc...).

L'operatore identificato come referente all'interno di dette società, può partecipare alle attività previste nel presente piano formativo, con i costi della formazione a carico del bilancio della propria società.



2. Quadro normativo Piano Formazione Anticorruzione.

La Legge 190 del 13 novembre 2012 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, opera in una materia particolarmente complessa atteso che il fenomeno corruttivo non può essere circoscritto solo ad alcune aree della funzione amministrativa; che alcune funzioni sono più esposte di altre al fenomeno e che, i livelli di rischio della corruzione variano in base alle diverse attività delle amministrazioni interessate, in funzione delle dimensioni dell’ente, delle funzioni assolve, delle risorse a disposizione, dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti ad un più elevato rischio. Da qui la portata ampia e l’incisività della legge, che al fine di rafforzare il contrasto al fenomeno corruttivo, introduce nuovi strumenti atti a tale scopo ed opera profonde modifiche in seno a norme già in essere nell’ordinamento giuridico.

In primo luogo, il legislatore interviene con l’introduzione di adeguate misure interne, prime tra tutte l’individuazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (Art. 1, co. 7), al quale è demandato, tra l’altro, 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 mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale” intesa come responsabilità gestionale ai sensi dell’art. 107, co. 6 del D. Lgs267/2000 secondo cui *“i dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell’ente, della correttezza amministrativa, dell’efficienza e dei risultati della gestione”*.

Nell’ottica di una più efficace lotta alla corruzione, il legislatore ha apportato modifiche al codice penale, inasprendo le pene previste nei casi di accertata corruzione e introducendo all’art. 346 bis c.p. una nuova fattispecie di reato, il cosiddetto *“Traffico di influenze”*. L’art. 346 bis c.p. punisce la condotta di chi *“fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319 ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio”*.



ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto del suo ufficio col fine di ottenere una qualche utilità”.

Le disposizioni contenute nella legge 190 del 2012 hanno inoltre modificato le fattispecie di concussione, che ora contiene il riferimento alla sola condotta della costrizione (e non anche a quella dell'induzione, oggetto di un'autonoma norma incriminatrice, l'articolo 319-quater del codice penale, introdotta dalla nuova legge) e di corruzione per il compimento di un atto di ufficio, di cui all'articolo 318 del codice penale, di cui sono stati mutati la rubrica (“Corruzione per l'esercizio della funzione”) ed il contenuto della norma .

Sul piano puramente civilistico, le modificazioni introdotte dalla legge 190/2012 hanno riguardato l'art. 2635 c.c.. La L. 190 ha modificato la rubrica dell'art. 2635 codice civile, introducendo esplicitamente il richiamo alla corruzione tra privati, e ha subordinato l'applicabilità della fattispecie al fatto che la condotta non costituisca più grave reato.

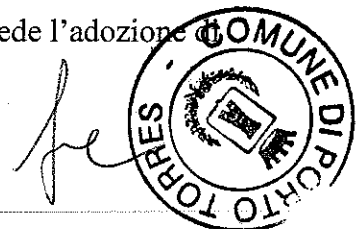
Rispetto la previgente formulazione si è assistito:

- ad un allargamento della platea dei soggetti attivi, includendo anche i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza altrui;
- all'introduzione dell'autonoma rilevanza del comportamento del soggetto che effettua la dazione del denaro o di altra utilità.

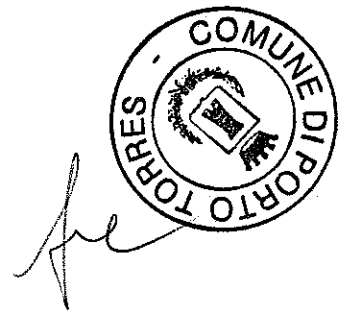
Ulteriore elemento di novità è la rilevanza data alla violazione degli obblighi di fedeltà oltre agli *“obblighi inerenti al proprio ufficio”*.

Centrale nell'impianto della Legge 190/2012 è infine il principio della trasparenza di cui ai commi 15 e 16 dell'art. 1. Infatti dal rafforzamento della trasparenza dell'azione amministrativa, intesa anche come partecipazione e accesso agli atti, deriva una maggiore efficacia della prevenzione del fenomeno corruttivo. Le modifiche operate sul fronte amministrativo permettono un maggiore intervento dei soggetti portatori di interessi sia pubblici, che privati, che di interessi diffusi e introducono nuovi strumenti di controllo dell'attività amministrativa, in aggiunta a quelli delineati nel D. Lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

In sintesi, la “Legge Anticorruzione” agendo su più ambiti, civile, penale e amministrativo, si configura come un provvedimento complesso, la cui applicazione presenta problemi di tipo pratico. Per questo motivo la stessa legge prevede l'adozione



procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione.



3. Individuazione dei soggetti target della formazione: Il responsabile, il referente e i dipendenti in posizioni a rischio.

I soggetti protagonisti della formazione:

Il **responsabile** della prevenzione della corruzione (individuato ai sensi del comma 7 legge 190/2012).

È necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (comma 9 lettera c legge 190/2012) in quanto soggetto incaricato del monitoraggio e del funzionamento ottimale del piano. La formazione deve riguardare le attività che lo stesso è chiamato a compiere e 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.

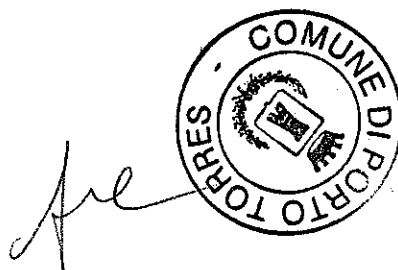
I **referenti** anticorruzione

Tali figure fanno da tramite fra l'ufficio di riferimento e il responsabile del piano anticorruzione e svolgono un'attività di controllo su comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione. A tal fine è necessaria una loro formazione specifica in materia di etica, legalità, codici di comportamento e individuazione dei rischi, ecc.

Il piano di formazione mira a fornire ai referenti gli strumenti per svolgere il ruolo di promotori della corretta gestione dei procedimenti nel rispetto dei principi etici e comportamentali che devono presiedere le attività del pubblico dipendente.

La formazione mirata allo sviluppo delle competenze del referente deve inoltre supportare le sue attività di:

- monitoraggio delle procedure a rischio corruzione
- controllo e supervisione delle figure più esposte ai rischi di corruzione



I **dipendenti** chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 11 legge 190/2012).

Le figure individuate ricoprono ruoli specifici di maggiore rischio corruzione e per questo la loro formazione e informazione deve essere mirata alla conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, del P.T.P.C. e del P.N.A., nonché degli obblighi di pubblicazione e delle modalità di pubblicazione nel sito web istituzionale dei procedimenti amministrativi. Inoltre è necessario prevedere delle attività di formazione specifiche in ordine ai compiti svolti dallo specifico dipendente così che esso possa avere strumenti adeguati per proprio lavoro.



4. Individuazione delle posizioni a rischio e predisposizione delle metodologie e degli argomenti della formazione.

Individuate le posizioni di maggiore esposizione al rischio di corruzione - tramite la mappatura delle attività a rischio corruzione - è necessario determinare gli ambiti da implementare tramite il processo formativo.

Individuati i settori maggiormente a rischio corruzione, si può procedere quindi, a organizzare la formazione in quegli ambiti specifici di riferimento.

È inoltre possibile procedere alla formazione coinvolgendo diversi settori accomunati dalle medesime esigenze di formazione o aggiornamento.

Le attività di formazione saranno predisposte così da approfondire i seguenti argomenti:

- Il provvedimento anticorruzione, aspetti tecnici e pratici della legge 190/2012;
- Compiti e responsabilità dei referenti anticorruzione;
- Anticorruzione e codice di comportamento nella Pubblica Amministrazione;
- Codice etico e promozione della legalità nella Pubblica Amministrazione;
- Anticorruzione: incarichi "a rischio". Individuazione ed approfondimento delle figure e dei ruoli maggiormente esposti al rischio corruzione;
- La trasparenza nella legge anticorruzione;
- Il ruolo del sito web dell'ente pubblico (contenuti obbligatori del sito, accessibilità esterna);
- La trasparenza nella Pubblica Amministrazione.
- I reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione - articoli 314 e seguenti c.p. come modificati dalla legge 190/2012 con particolare riferimento al 346 bis c.p..

Il programma formativo prevede lezioni teoriche per quanto concerne gli aspetti informativi e di aggiornamento della normativa, e pratiche per gli aspetti che richiedono approcci attivi da parte dei discenti o l' utilizzo di strumenti tecnologici di recente adozione.

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



5. I crediti minimi della formazione l'individuazione dei docenti

L'attività formativa è organizzata in moduli formativi al fine di fornire a tutti coloro che svolgono attività a rischio, una formazione di qualità. A ciascun modulo formativo è stato dato un peso formativo espresso in Crediti formativi. Ciascun partecipante deve possedere un numero minimo di crediti formativi per anno, e ciò al fine di assicurare una più completa conoscenza del Piano Anticorruzione e della relativa normativa, e di mantenere un alto standard formativo.

Nel rispetto dello spirito del Piano Anticorrittivo e della normativa vigente, si provvederà a soddisfare la richiesta formativa attraverso la scelta dei più idonei enti di formazione o docenti, che assicurino metodologie funzionali al perseguimento degli obiettivi indicati nel presente piano di formazione.

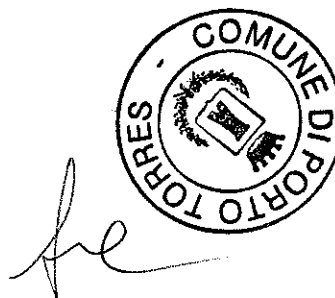


5.1 La rotazione dei dirigenti e funzionari e la formazione.

La normativa in materia di anticorruzione stabilisce la rotazione dei dipendenti, personale e dirigenti, che operano nelle attività a più elevato rischio corruttivo (Art.1, co 10, lett. b). Questa misura determina la necessità di attuare delle azioni formative in seno a quei dirigenti e funzionari, che ritrovandosi a coprire funzioni o esercitare responsabilità diverse, debbano possedere conoscenze specifiche nel nuovo incarico ricoperto. Tali interventi formativi prevederanno un incremento dei crediti formativi nella misura del 20% rispetto ai crediti minimi delle posizioni non soggette a rotazione.

5.2 Formazione di base per i nuovi assunti.

Il piano della formazione prevede che le figure professionali di nuovo ingresso in ruoli ritenuti a rischio corruzione, secondo quanto stabilito, nel piano Anticorruzione elaborato dall'Ente, debbano avere un livello minimo di conoscenze così come previsto nel capitolo 5 "*I crediti minimi della formazione*". Per tali motivi, è prevista la calendarizzazione degli interventi formativi volti a colmare le lacune con il fine di raggiungere lo standard minimo di formazione fissato dal presente piano formativo.



6. Il calendario formativo

Il programma formativo si sviluppa attraverso l'adozione del calendario formativo triennale, che viene approvato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il calendario Triennale

ANNO	DESTINATARI	PROGETTO FORMATIVO	MACRO ARGOMENTO	DURATA
2014	Dirigenti/ Referenti	Aspetti tecnici e pratici nella legge 190/2012	La legge anticorruzione	4 giornate della durata di 3 ore ciascuna
			Il Piano Triennale della prevenzione e della corruzione	
			Il Piano Triennale della trasparenza e della integrità	
			Il Codice di comportamento	
			Il Codice di comportamento integrativo	
			Il regolamento sugli incarichi di cui all'art. 53 del D.lgs 165/2001	
	Dipendenti impegnati nelle attività a rischio corruzione	Aspetti tecnici e pratici nella legge 190/2012	La legge anticorruzione	1 giornata della durata di 6 ore
			Il Piano Triennale della prevenzione e della corruzione	
			Il Piano Triennale della trasparenza e della integrità	
			Il Codice di comportamento	
			Il Codice di comportamento integrativo	
			Il regolamento sugli incarichi di cui all'art. 53 del D.lgs 165/2001	
	Tutto il restante personale	Aspetti tecnici e pratici nella legge 190/2012	La legge anticorruzione	1 giornata della durata di 4 ore
			Il Piano Triennale della prevenzione e della corruzione	
			Il Piano Triennale della trasparenza e della integrità	
			Il Codice di comportamento	
			Il Codice di comportamento integrativo	
			Il regolamento sugli incarichi di cui all'art. 53 del D.lgs 165/2001	



Piano Formativo Anticorruzione

Nel corso degli anni 2015 e 2016 verranno effettuate attività di formazione ed aggiornamento per i dirigenti/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 del PTCP, del PTTI e del codice di comportamento integrativo.

Nel corso del triennio 2014-2016 verranno svolti percorsi formativi e di aggiornamento "in house", al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili.



7. Risultati attesi

Il piano formativo, attraverso la formazione dei dipendenti che svolgono attività soggette a rischio corruttivo, mira ad ottenere i seguenti risultati:

I. 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.;

II. Far 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.

8. Il monitoraggio dell'attività formativa

La qualità del piano formativo è garantita attraverso il monitoraggio costante di ciascuna attività formativa. A tal fine ciascun partecipante 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 (Allegato I) 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.



Scheda Valutazione Formativa	
Progetto Formativo	
Obiettivo formativo	
Contenuto formazione	
Tecniche/Strumenti utilizzati	
Docenti	
Materiale didattico	

Personale coinvolto:

Responsabile	Referenti	Dipendenti in posizioni di rischio

Caratteristiche intervento formativo:

Durata iniziativa	Ore: Giorni:
Sede corso formativo:	
Personale coinvolto	N:
Crediti formativi	N:



Handwritten signature

14. Se si quale?	<hr/> <hr/> <hr/>
------------------	-------------------

