

## PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - ANNO 2020

### 1. OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE SULL'ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

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, nel quale 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 nelle aree definite "a rischio corruzione", così come individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e successivi aggiornamenti.

Il Piano Nazionale Anticorruzione obbliga le PP.AA. a programmare adeguati percorsi formativi in materia di anticorruzione strutturati sui seguenti due livelli:

- 1) *Livello generale* per tutti i dipendenti e riguarda l'aggiornamento delle competenze e gli aspetti etici e legali;
- 2) *Livello specifico* per il responsabile della prevenzione, i referenti e i componenti gli organismi di controllo nonché i dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio e riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e le tematiche settoriali in relazione ai ruoli svolti nell'Amministrazione da ciascun operatore.

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 ed educando gli stessi all'assimilazione e comprensione dei principi generali dell'etica, dell'etica pubblica e di un approccio valoriale all'attività amministrativa. Il Piano della formazione 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 locale da eventi criminosi. A conclusione di ogni iniziativa formativa sarà somministrato un questionario per la valutazione dell'evento.

### 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Piano della formazione si applica a tutti i dipendenti del Comune di Roveredo in Piano, sia a tempo indeterminato che 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.

### 3. QUADRO NORMATIVO PIANO FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La Legge n 190/2012 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 assolte, 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.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione è demandato, tra l'altro, il compito di definire meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione e di definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione.

Nell'ottica di una più efficace lotta alla corruzione, il legislatore ha infatti 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:

- a) ad un allargamento della platea dei soggetti attivi, includendo anche i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza altrui;
- b) 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.

#### 4. I SOGGETTI DESTINATARI

I soggetti protagonisti della formazione:

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione individuato, ai sensi del comma 7 legge 190/2012, da ultimo giusta decreto sindacale n. 3 del 29.01.2020.

E' necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (comma 9 lettera e legge 190/2012) in quanto soggetto incaricato del monitoraggio e del funzionamento ottimale del Piano. La formazione deve essere mirata alle sue attività di predisposizione del Piano Triennale Anticorruzione 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, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con riflessi economici diretti

ed immediati o privi dei predetti effetti e conferimento incarichi di studio, consulenza e di collaborazione. Il Responsabile Anticorruzione è anche Responsabile per la Trasparenza, pertanto la sua formazione deve riguardare anche l'applicazione del D.Lgs 33/2013 ss.mm.ii e norme correlate. I Responsabili di Settore T.P.O., in quanto costituiscono il tramite fra il Settore di riferimento e il Responsabile della prevenzione della corruzione, 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, individuazione dei rischi. Il Piano di formazione mira a fornire agli stessi gli strumenti per svolgere il ruolo di promotori della corretta gestione dei procedimenti e dei principi etici e comportamentali dei dipendenti. La formazione dei Responsabili di Settore deve, pertanto, supportare le attività di:

- monitoraggio di tutti i procedimenti, processi e, in particolare, quelli più esposti a rischio corruzione;
- controllo e supervisione delle figure più esposte ai rischi di corruzione all'interno del settore di competenza;

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

La formazione di tutti i dipendenti è inerente alle tematiche legate ai principi di etica e legalità, i contenuti della Legge 190/2012, del P.T.C.P.T., dei codici di comportamento e del codice disciplinare, alle tematiche relative alla trasparenza nella pubblica amministrazione, al profilo delle incompatibilità e del conflitto d'interesse e dei reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione, al fine di offrire un'informazione generale su come prevenire, reprimere e contrastare il fenomeno della corruzione.

## 5. I CONTENUTI DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

In continuità con il percorso già attivato negli anni precedenti, la formazione dovrà prevedere percorsi differenziati, sia per contenuti che per livelli di approfondimento, al fine di raggiungere gli *obiettivi* di seguito riportati:

- esercitare la discrezionalità sulla base di valutazione fondata sulla conoscenza per assumere decisioni "con cognizione di causa" e ridurre il rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- conoscere e condividere gli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure);
- sviluppare competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- organizzazione / gestione di laboratori di formazione/interventi per aree di competenza;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- condividere e diffondere i valori etici, mediante comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati.

La programmazione delle attività formative rivolta al personale dipendente è realizzata distinguendo interventi di formazione obbligatoria di livello generale e di livello specifico, in conformità a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

I corsi di formazione di **livello generale** sono rivolti a tutto il personale del Comune. In tale ambito verranno trattate tematiche legate ai principi di etica e legalità, ai contenuti della Legge 190/2012, del P.T.C.P., dei codici di comportamento e del codice disciplinare, le tematiche relative alla trasparenza nella pubblica amministrazione, il profilo delle incompatibilità e del conflitto d'interesse e i reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione, al fine di offrire un'informazione generale su come prevenire, reprimere e contrastare il fenomeno della corruzione.

La formazione di **livello specifico**, invece, sarà una formazione più mirata, calata nelle singole realtà lavorative, calibrata sulle specifiche attività a rischio di corruzione.

I corsi di formazione di livello specifico riguardano i Responsabili di Settore, nonché il personale appartenente ad altre categorie, in quanto coinvolti nei procedimenti afferenti alle Aree di rischio individuate dalla normativa in materia.

Gli argomenti riguarderanno *l'approfondimento in materia di reati contro la P.A. (L.190/2012); l'etica e legalità nelle attività istituzionali; il processo di adozione del PTPC nelle diverse fasi: l'analisi di contesto, esterno e interno; la mappatura dei processi; l'individuazione e la valutazione del rischio; l'identificazione delle misure; i profili relativi alle diverse tipologie di misure; il monitoraggio e il controllo sul processo di gestione del rischio corruzione; Laboratori di formazione/interventi per aree di competenza.*

Il personale da avviare ai percorsi formativi di livello specifico è individuato sulla base delle indicazioni dei Responsabili di Settore, che devono comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione i nominativi del personale da formare con indicazione delle attività svolte fra quelle considerate a maggior rischio di corruzione e di illegalità.

Per l'inserimento dei dipendenti in nuovi settori lavorativi si devono programmare forme di affiancamento da parte del personale esperto.

## 6. MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI E FINANZIAMENTO

La formazione di cui al presente Piano verrà assicurata:

- mediante percorsi formativi "in house" predisposti dal Comune di Roveredo in Piano, con professionalità interne e/o esterne ovvero in modalità e-learning;
- mediante i percorsi formativi esterni realizzati: da Enti e Società specializzati nella formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

La quantificazione delle ore di formazione dedicate ai temi della prevenzione e della lotta alla corruzione, non inferiore in ogni caso alle sei ore annue, e le modalità di realizzazione degli interventi formativi ritenute più opportune verranno individuate di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tra quelle più sopra indicate, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Per poter garantire la fruizione dei corsi da parte di tutti i dipendenti, sarà necessario organizzare più giornate formative, senza impattare sulla regolare attività degli uffici.

La frequenza ai corsi è obbligatoria.

Considerata l'importanza strategica della formazione quale strumento di prevenzione della corruzione ed al fine di dare attuazione agli obblighi imposti dalla legge n. 190/2012, sono stati previsti opportuni stanziamenti di spesa in sede di Bilancio di Previsione.

Stante il carattere obbligatorio dell'attività formativa prevista dalla L. 190/2012, la relativa spesa è sottratta dall'ambito applicativo dell'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010.

La programmazione degli interventi formativi di cui al presente Piano deve tener conto, in ogni caso, dei principi di contenimento della spesa pubblica ed è realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e finanziarie disponibili, garantendo al contempo la qualità delle azioni formative.

Al fine di consentire economie di spesa è possibile effettuare la formazione unitamente ad altri Comuni.

## 7. RISULTATI ATTESI

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

- 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.;

- 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. MONITORAGGIO DEI RISULTATI ACQUISITI

Il Responsabile della Prevenzione sovrintende alla programmazione delle attività di formazione ed alla verifica dei suoi risultati effettivi. I Responsabili di Settore dovranno rendicontare al Responsabile dell'Anticorruzione in merito ai corsi di formazione ai quali hanno partecipato i dipendenti dell'Area di competenza e le necessità riscontrate. Dell'attività di formazione realizzata nell'anno di riferimento sarà dato atto nella relazione di cui all'art. 1, comma 14, L. 190/2012 ss.mm.ii..

L'efficacia dell'attività formativa sarà rilevata, per ogni singolo partecipante al corso, attraverso la somministrazione di un questionario (v. allegato), che accerti la conoscenza dei contenuti discussi e le conoscenze acquisite oltre che la qualità della formazione; eventuali segnalazioni di criticità riscontrate dai partecipanti saranno oggetto di misure di intervento in grado di risolvere le problematiche evidenziate.

Con una relazione annuale si attesterà l'attuazione o meno delle iniziative di formazione realizzate, al fine di eventuali implementazioni e/o modifiche da apportare per la redazione del Piano per l'anno successivo.

*QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE*  
*Titolo del corso*

*Si prega di apporre una crocetta sulla risposta che si vuole dare*

- |   |    |    |
|---|----|----|
| 1. I contenuti formativi hanno soddisfatto le Sue esigenze di aggiornamento?  | SI | NO |
| 2. L'esposizione delle norme inerenti l'anticorruzione è stata efficace?  | SI | NO |
| 3. E' aumentata la Sua conoscenza del fenomeno corruzione nella P.A.?   | SI | NO |
| 4. Ritiene di aver migliorato la sua conoscenza sulle leggi anticorruzione?   | SI | NO |
| 5. Ritiene di avere maggiore conoscenza sui rischi correlati alla corruzione?   | SI | NO |
| 6. Pensa che la formazione possa aiutare a ridurre i rischi di corruzione sul lavoro?   | SI | NO |
| 7. Ritiene che la formazione sia utile ai fini della prevenzione della corruzione?  | SI | NO |
| 8. Ritiene che sia necessario approfondire ulteriori aspetti in materia di anticorruzione?  | SI | NO |
| 9. L'obbligo della formazione sull'anticorruzione può contribuire ad azzerare la corruzione nella P.A.?                                     | SI | NO |
| 10. Ritiene che la conoscenza del "Codice di comportamento del dipendente" possa contribuire a rafforzare l'etica e la legalità nella P.A.? | SI | NO |

Suggerimenti su eventuali argomenti da approfondire:

---



---



---

Segnalazione di eventuali criticità:

---



---



---

# Elenco firmatari

Questo documento è stato firmato da:

*NOME: NADAL PAOLO*

*CODICE FISCALE: NDLPLA65C31A530N*

*DATA FIRMA: 09/04/2020 11:20:52*

*IMPRONTA: CEDECAE041E0E76C7664E25BDECC2585E00EC705A2A78F5E99354386C102392B  
E00EC705A2A78F5E99354386C102392BCB5FA61AF0AE53BF616308149D5296A4  
CB5FA61AF0AE53BF616308149D5296A470BC42D2B2EBB359161D19E32E8BA4DA  
70BC42D2B2EBB359161D19E32E8BA4DA2B31DABB72A1A2F5FBA1588525FDC899*

*NOME: ENDRIGO VANIA*

*CODICE FISCALE: NDRVNA64S56G888T*

*DATA FIRMA: 09/04/2020 11:29:21*

*IMPRONTA: 2EFECD0A8AE3FDEF01B8E17B84108E400A8AD7D9E9CA1C06226144902D028A9A  
0A8AD7D9E9CA1C06226144902D028A9A7D0716CD60C66D2F577211400A136F57  
7D0716CD60C66D2F577211400A136F57CDF39064054093A25BB57E6167062C79  
CDF39064054093A25BB57E6167062C791CB4AEA45DA2C251B76930230C90E448*

*NOME: CALZAVARA STEFANIA*

*CODICE FISCALE: CLZSFN68A66G888Y*

*DATA FIRMA: 09/04/2020 11:36:50*

*IMPRONTA: 6E50F0FA61C7DDCF9BA1BB54AA08F8139B84548793165405C640EDB4354F0ACF  
9B84548793165405C640EDB4354F0ACFE00F09AC7AF254DC435365667BD37CB8  
E00F09AC7AF254DC435365667BD37CB80C62E819135256CD89E7668DBD43E2C3  
0C62E819135256CD89E7668DBD43E2C340388A68127B34C89346C4FD396108A3*