



AFFISSIONE ALL'ALBO

Prot. n° 005053

del 3 DIC. 2019

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 75 del Reg.

OGGETTO: Approvazione Piano per la Formazione anticorruzione - triennio 2019 / 2021. Individuazione formatori / docenti. -

Data: 26/11/2019

L'anno Duemiladiciannove (2019), il giorno Ventisei (26), del mese di Novembre, alle ore 12,40, nella sala delle adunanze del Comune. sotto la presidenza del rag. Antonio Marino, nella sua qualità di Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale;

Per riunione Ordinaria (art. 4 Regolamento per funzionamento della Giunta Comunale). -

Componenti	Presenti	Assenti	
Rag. Antonio Marino	X		Assegnati n.: 3 In Carica n.: 3 Presenti n.: 3 Assenti n.: 0
Prof. Vincenzo Luciano	X		
Sig.ra Elvira Martino	X		Assenti i Signori:

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale;

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4.a, del T. U. E. L. n° 267 / 2000), il Segretario Comunale Dott. Giovanni Amendola, titolare di questa Segreteria;

Il Presidente dichiara aperta la riunione sull'argomento ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che, sulla proposta della presente deliberazione i responsabili delle aree interessate hanno espresso il proprio parere, come di seguito riportato:

AREA INTERESSATA	AREA FINANZIARIA
<p>VISTO: si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000. -</p> <p>Dalla Residenza Comunale, 26/11/2019</p> <p>IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to sig. Ascanio Marino [Amministrativa]</p>	<p>SI DA' ATTO che sulla presente proposta di deliberazione non è richiesto il parere del Responsabile dell'Area Finanziaria in ordine alla regolarità contabile. -</p> <p>Dalla Residenza Comunale, 26/11/2019</p>

La Giunta Municipale

PREMESSO che:

- **l'art. 7** del D. Lgs. n° **165** - del **30 marzo 2001**, stabilisce che le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;

- **la legge** 16 gennaio 2003 n. 3 recante "Disposizioni ordinarie in materia di Pubblica Amministrazione", introduce l'art.7 bis al D.Lgs. n.165/2001 prevedendo espressamente l'obbligo per le Amministrazioni di predisporre annualmente un piano di formazione del personale, strumento indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti;

- **ai sensi** dell'art. **23** - del C.C.N.L. Comparto Regioni Enti Locali 1998/2001 e dell'art. 23 del C.C.N.L. Dirigenza Enti locali 1998/2001, la formazione assume un ruolo strategico per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento;

VISTE le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione del personale del **30/07/2010** e del **13/12/2011**;

CONSIDERATO che la Legge n° **190/2012**, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, fissa alcune norme in materia di formazione, prevedendo la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato dall'apposito Piano formativo, soprattutto con riferimento ai temi dell'eticità, della legalità e delle "**best practices**" amministrative;

VISTO il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione **2018/2020**, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° **09** - del **23 gennaio 2018**, e relativi allegati, che qui si intendono riportati "**per relationem**";

VISTA la proposta del **Piano Formativo Triennale 2019-2021**, per il personale del Comune, redatta dal Segretario Comunale, Responsabile anticorruzione, in esecuzione e in coerenza con il Piano Comunale anticorruzione e della trasparenza, allegata alla presente deliberazione, di cui forma parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che:

- **in considerazione** della dimensione demografica dell'Ente e del numero di personale in servizio, il Piano formativo triennale potrà essere attuato, preferibilmente, anche interamente "in house", e/o in collaborazione con Comuni vicini caratterizzati da ridotta dimensione demografica e da simili dotazioni organiche, con la partecipazione del Segretario Comunale, in funzione di formatore e docente anche alla luce della deliberazione n° **276/2013/PAR** - del **20/11/2013**, della Corte dei Conti Emilia Romagna secondo la quale "le iniziative formative devono tenere conto anche del possibile contributo degli operatori interni, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house";

- la materia della formazione, rientrando nell'ambito della gestione delle risorse umane è di competenza dell'Organo Esecutivo e dei Responsabili Apicali;

RITENUTO di dare mandato al Segretario Comunale pro-tempore, con il **supporto** specialistico del dr. **Massimo Vitale**, Funzionario della **Questura di Salerno** ed esperto nel settore, per l'**attuazione** del **Piano Formativo** per l'anno **2019** e di quello **triennale 2019/2021**, in materia di prevenzione e contrasto della corruzione;

VISTO il decreto legislativo 18 aprile 2016, n° **50**;

VISTO il Provvedimento **ANAC** n° **1064** - del **13 novembre 2019**, con cui è stato **approvato il Piano Nazionale Anticorruzione**";

VISTA la determinazione **Anac** n° **833** - del **03 agosto 2016**, inerente le linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione;

PRESO ATTO che, sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli art. **49** - comma 1 e **147 bis**, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° **267**, è stato acquisito il **parere favorevole** espresso dal responsabile del Servizio interessato, in ordine alla **regolarità tecnica**, attestante la regolarità e

COMUNE DI AQUARA

PROVINCIA DI SALERNO

Via Garibaldi, 5 - 84020 Aquara (SA)

Tel.: 0828.962003 - Fax: 0828.962110

P.E. Ordinaria: info@comune.aquara.sa.it

P.E.C.: protocollo.amministrazione@pec.comune.aquara.sa.it

Sito Web istituzionale: www.comune.aquara.sa.it

Codice Fiscale: 82001370657

PIANO TRIENNALE 2019 / 2021 DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

INTRODUZIONE

La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con la risoluzione n. 58/4, fermata dallo Stato Italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116. La suddetta Convenzione prevede che ciascuno stato debba elaborare ed applicare delle efficaci politiche per prevenire la corruzione e l'illegalità magari in collaborazione con gli altri stati firmatari della Convenzione stessa.

Il 6 novembre 2012 il legislatore italiano ha approvato la legge n. 190 avente ad oggetto "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*". La legge in questione è stata pubblicata sulla G.U. 13 novembre 2012, n. 265 ed è entrata in vigore il 28 novembre 2012.

La legge n. 190/2012 prevede una serie di incombenze per ogni pubblica amministrazione, oltre alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione che questo Comune ha individuato nella figura Segretario Comunale.

Fanno da importante corollario alla legge n. 190/2012 anche i seguenti e successivi atti normativi:

- D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*";
- D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190*";
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

PREMESSA

La legge 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" di seguito "*legge*" e il vigente P.T.P.C. del Comune di AQUARA valido per il triennio 2018 - 2020, obbliga l'Ente a dotarsi di un "*Piano annuale di formazione*" tramite il quale si intende fornire ai dipendenti dell'Ente gli strumenti mediante i quali si favorisce la prevenzione al rischio corruzione.

La legge è volta ad arginare il fenomeno corruttivo nelle amministrazioni pubbliche. Essa è destinata a esplicare i suoi effetti all'interno delle varie Amministrazioni atteso che il fenomeno corruttivo è quantificabile diversamente a seconda delle singole funzioni assolte, dei livelli di rischio, delle dimensioni, delle risorse a disposizione.

Le attività formative sono suddivise in due macro aree ovvero quella della formazione di "*base*" e quella della formazione "*specificata*".

La formazione base

E' rivolta a tutto il personale dell'Ente. In tale ambito verranno trattate tematiche legate ai principi di etica e legalità rinvenienti nel Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di AQUARA, ai contenuti della legge e dei suoi decreti attuativi. Saranno analizzati i reati legati al fenomeno corruttivo e gli strumenti per prevenirli e combatterli, le "regole minime" per i Responsabili di Posizione Organizzativa e i dipendenti, il comportamento in Ufficio e con l'utenza, la gestione dei conflitti di interesse "anche potenziale", il dovere di astensione, illustrazione dei contenuti del vigente P.T.P.C.

La formazione specifica trasversale

Sarà una formazione mirata conforme alla realtà lavorativa e calibrata sulla base delle attività a rischio corruzione di ogni singola Area e/o Servizio sulla base dei suggerimenti comunicati dai Responsabili di Posizione Organizzativa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Inoltre la suddetta attività di formazione sarà rivolta al personale dell'Ente di categoria D e C, con la possibilità di estensione al restante personale dipendente.

La formazione di base e la formazione specifica, considerando un grado alto, medio e basso di conoscenza dei dipendenti dell'Ente dovrà prevedere un approccio alle tematiche da trattate non solo da un punto di vista descrittivo ma altresì un taglio pratico con analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi.

Gli incontri si svolgeranno, preferibilmente *in house*, senza incidere sulla regolare attività degli uffici in modo da conciliare l'esigenza di formare il più ampio numero di persone con quella di contenere i costi connessi agli interventi formativi, possibilmente a costo zero.

In considerazione della esiguità del numero di personale in servizio, il Piano formative triennale potrà essere attuato, preferibilmente, anche interamente "in house", e/o in collaborazione con Comuni vicini caratterizzati da ridotta dimensione demografica e da esigue dotazioni organiche, con la partecipazione del Segretario Comunale con il supporto specialistico del dr. Massimo Vitale, Funzionario della Questura di Salerno ed esperto nel settore, in funzione di formatori e docenti anche alla luce della deliberazione 276/2013/PAR del 20.11.2013 della Corte dei Conti Emilia Romagna secondo la quale *"le iniziative formative devono tenere conto anche del possibile contributo degli operatori interni, "inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house" (da Piano Nazionale Anticorruzione)"*.

Il personale addetto alla formazione viene individuato tra il personale dell'Ente di qualifica dirigenziale, quali il Segretario Comunale, e tra i professionisti esterni con incarichi presso l'Ente, per lo svolgimento di alcuni moduli del fabbisogno formativo indicato nel presente Piano.

1. 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. 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 alla assimilazione e comprensione dei principi generali dell'etica, dell'etica pubblica e di un approccio valoriale all'attività amministrativa. 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 locale da eventi criminosi. Infine, il Piano della Formazione ha l'ambizioso ma ineludibile obiettivo - senza dubbio, più a lungo termine, di educare i dipendenti alla assimilazione. e alla comprensione dei fondamenti dell'etica, della sua declinazione quale "etica pubblica" e di un approccio valoriale e non meramente economicistico dell'attività amministrativa.

1.2 Ambito di Applicazione.

Il piano della formazione si applica a tutti i dipendenti del Comune di AQUARA, 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.

2. QUADRO NORMATIVO.

- Legge 6 novembre 2012, n.190

- D.lgs. 14.03.2013, n.33
- D.P.R.16aprile2013,n.62
- D.lgs. 08.04.2013, n.39
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97,

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 assunte, 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 individuate 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. Lgs.267/2000 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 n.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 cc. La Legge n. 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. 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 di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuate quali particolarmente esposti alla corruzione.

3. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI DELLA FORMAZIONE: IL RESPONSABILE, IL REFERENTE E I DIPENDENTI IN POSIZIONI A RISCHIO.

I soggetti protagonisti della formazione:

- Il Responsabile della prevenzione della corruzione (individuate ai sensi del comma 7 legge 190/2012 nel Segretario Comunale);
- Il dr. Massimo VITALE Funzionario della Questura di Salerno, Esperto;

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 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, anche assolvendo a tutti gli obblighi di trasparenza.

I referenti anticorruzione

Tali figure fanno da tramite fra il Settore 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 1 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 Piano Nazionale per la Prevenzione della Corruzione e del Piano Triennale Comunale, 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, in vista, del conseguimento degli obiettivi previsti dalla normativa anticorruzione e da quella sulla trasparenza.

I Formatori. Il personale docente è individuato preferibilmente tra il personale dell'Ente di qualifica dirigenziale, quali il Segretario Comunale e tra i professionisti esterni con incarichi presso l'Ente, in possesso di specifica esperienza in materia.

4. INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI A RISCHIO E PREDISPOSIZIONE DELLE METODOLOGIE E DEGLI ARGOMENTI DELLA FORMAZIONE.

Essendo state 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 le diverse Aree o Settori accomunati

dalle medesime esigenze di formazione o aggiornamento.

Le attività di formazione 2019/2021 saranno predisposte così da approfondire i seguenti argomenti:

LE RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE CIVILI E PENALI DEI PUBBLICI DIPENDENTI:

- I delitti contro la Pubblica Amministrazione. Rapporti tra normativa penale e norme interne alla Pubblica amministrazione;
- Danni erariali e per immagine a seguito dell'accertamento dei reati di corruzione;
- Il Codice di Comportamento dei dipendenti;
- Il Codice disciplinare;
- Cenni sulle responsabilità penali dei pubblici dipendenti ed elementi costitutivi del reato;
- I reati prima e dopo la legge.
- La legge anticorruzione nella parte "repressiva": il quadro normativo e le novità;
- Il nuovo reato di traffico di influenze illecite;
- La riscrittura del reato di corruzione impropria;
- Brevi cenni sul "delitto di concussione" e sulla nuova fattispecie di "induzione indebita a dare o promettere" alla luce della nuova legge anticorruzione del 27 maggio 2015 n.69;
- Ulteriori novità introdotte dalla L. n.69/2015;
- Obbligo del dipendente di segnalare eventuali situazioni di illecito;
- Astensione in caso di conflitto di interessi;
- Svolgimento di incarichi extra-istituzionali;
- Lo svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A.

LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

- Trasparenza nella gestione amministrativa
- Il quadro normativo: il D.lgs. n. 33/13 modificato dal D.lgs. n. 97/16, attuativo della delega contenuta nell'art. 7 della L. n.124/15;
- Gli obblighi della pubblicazione;
- Compiti e profili di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Violazione degli obblighi di trasparenza e relative sanzioni a carico di dirigenti e dipendenti; dell'ente pubblico. Incidenza sulla retribuzione di risultato;
- Sanzioni per violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici;
- Questioni aperte;
- Il D.lgs. n.39/2013: "incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi dirigenziali";
- Situazioni di inconfiribilità e incompatibilità;
- Vigilanza sul rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 39/13 e le linee guida dell'ANAC, determinazione n. 833 del 3 agosto 2016;
 - Le responsabilità connesse agli obblighi di trasparenza;
 - L'Accesso civico e Foia;
 - La nuova disciplina sull'accesso civico;
 - Accesso alle informazioni pubblicate nei siti.

ACCESSO AGLI ATTI

Legge 214/90 e ss.mm.ii.

D.lgs. n. 97/2016 - Foia – Accesso civico; Normativa - giurisprudenza – Prassi;

Casi concreti.

LO SMIVAP

Il nuovo sistema di valutazione della performance dei dipendenti pubblici: modelli, indicatori, strumenti operativi;

CONFLITTI DI INTERESSE NELLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI PUBBLICI

Il programma formativo sarà svolto con 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, eventualmente con l'utilizzo di simulazioni d'aula, e discussione di casi pratici.

1. IL CALENDARIO FORMATIVO

Il programma formativo 2019 sarà articolato su tematiche che saranno individuate dai formatori tra gli argomenti inseriti nel programma formativo 2019/2021.

Verranno effettuate attività di formazione ed aggiornamento per i 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 della normativa anticorruzione e di quella sulla trasparenza, alla luce anche della pianificazione locale e del codice di comportamento.

Nel corso del triennio 2019-2021 i percorsi formativi e di aggiornamento saranno svolti "in house", al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili. La formazione rappresenta fondamentale elemento di valutazione per i responsabili apicali nel quadro della retribuzione di risultato e per i dipendenti nell'ambito della valutazione delle performances individuali e collettive.

2. 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.

correttezza dell'azione amministrativa;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi per alzata di mano dai presenti convenuti;

DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano Triennale della Formazione Anticorruzione dei Dipendenti del Comune di **AQUARA**, per il periodo **2019-2021**, che **allegato** alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;

2. DI DARE MANDATO al Segretario Comunale pro-tempore, quale **Responsabile Anticorruzione**, con il **supporto specialistico** del dr. Massimo **Vitale**, Funzionario della **Questura di Salerno** ed esperto nel settore, per l'**attuazione** del **Piano Formativo** per l'anno **2019** e di quello **triennale 2019/2021**, in materia di prevenzione e contrasto della corruzione;

3. DI DARE ATTO:

- **che** il Piano formativo anticorruzione in parola è stato redatto dal Responsabile Anticorruzione, in coerenza con il Piano Comunale anticorruzione e ne specifica le azioni formative e didattiche in conformità dello stesso, con riferimento ai Destinatari, ai contenuti e alla durata degli interventi formativi;
- l'**intervento** di supporto del dr. Massimo **Vitale** è a titolo completamente gratuito e, pertanto, senza oneri per il bilancio dell'Ente;

4. DI DARE ATTO che in considerazione della esiguità del numero di personale in servizio, il Piano Formativo triennale viene attuato interamente "in house", con la partecipazione del Segretario Comunale, con il supporto specialistico del dr. Massimo **Vitale**, Funzionario della **Questura di Salerno** ed esperto nel settore, in funzione di formatori e docenti, anche alla luce della deliberazione n° **276/2013/PAR** - del **20/11/2013**, della Corte dei Conti Emilia Romagna, secondo la quale "le iniziative formative devono tenere conto anche del possibile contributo degli operatori interni, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house" (da **Piano Nazionale Anticorruzione**);

5. DI TRASMETTERE copia della presente, con relativo Piano allegato, ai Responsabili di Servizio, **nonché** si dispone che lo stesso venga **pubblicato** sul **Sito istituzionale dell'Ente** per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità previsti dalla vigente normativa;

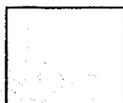
6. DI TRASMETTERE la presente ai sig.ri Capigruppo Consiliari, in elenco, ai sensi dell'art. **125**, del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° **267** (TUEL);

7. DI DICHIARARE la presente deliberazione, stante l'urgenza di provvedere, con separata votazione favorevole unanime, immediatamente eseguibile ai sensi ex art. **134**, comma **4°**, del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° **267** (TUEL). -

Letto, approvato e sottoscritto
Sindaco
F.to Rag. Antonio Marino

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni Amendola

L'ASSESSORE
F.to Prof. Vincenzo Luciano



PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124 - del T. U. E. L. n° 267 / 2000, VIENE affissa all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi a decorrere dal - 3 DIC, 2019 ;

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000);

E' stata trasmessa con lettera n° 005053 , in data - 3 DIC, 2019 , ai sigg. Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125, del T. U. E. L. n° 267 / 2000;

Dalla Residenza Comunale, - 3 DIC, 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni Amendola

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo e di ufficio.

Dalla Residenza Comunale, - 3 DIC, 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni Amendola

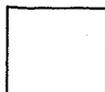
ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli Atti d'Ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione E' STATA AFFISSA all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi a decorrere dal - 3 DIC, 2019 , come prescritto dall'art. 124, comma 1°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000), ed è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000). -

Dalla Residenza Comunale, _____



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni Amendola