



AFFISSIONE ALL'ALBO

Prot. n° 004168

del 27 OTT 2020

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 84 del Reg.

OGGETTO: Approvazione Piano di Formazione anticorruzione anno 2020. Individuazione formatori / docenti. -

Data: 03/11/2020

L'anno Duemilaventi (2020), il giorno Tre (03), del mese di Novembre, alle ore 11,45, nella sala delle adunanze del Comune, sotto la presidenza del prof. Vincenzo Luciano, nella sua qualità di Vice-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.: 2 Assenti n.: 1
Prof. Vincenzo Luciano	X		
Sig.ra Elvira Martino	X		Assenti i Signori: - Rag. Antonio Marino (Sindaco) -

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, 03/11/2020</p> <p>IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Dott. Nicola Pagano [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, 03/11/2020</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;
- **che** la legge 16 gennaio 2003 n.3 recante "Disposizioni ordinamentali 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;
- **che** 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 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, approvato con deliberazione di G.C. n° 09 - del 28/01/2020 e relativi allegati, che qui si intendono riportati "*per relationem*";

VISTA la Delibera n. 75 del 26/11/2019 con la quale è stato approvato il precedente Piano formativo relativo al Triennio 2019/2021;

RITENUTO opportuno provvedere in merito per il 2020/2022;

VISTA la proposta del Piano Formativo Triennale, 2020/2022 per il personale del Comune, redatta dal Responsabile per anticorruzione in esecuzione e in coerenza con il Piano Comunale anticorruzione ed allegata alla presente deliberazione, di cui forma parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che per l'attuazione del Piano formativo triennale, da svolgersi in house avendone le professionalità adeguate, occorre necessariamente individuare figure professionali in organico all'Ente con funzione di formatori e docenti tra i quali si individua il Segretario Comunale pro-tempore;

RITENUTO, inoltre, per la specialità e l'ampiezza della materia, di affiancare il Segretario pro-tempore con il supporto del dr. Massimo VITALE, Funzionario della Questura di Salerno, esperto nel settore, per l'attuazione del Piano formativo per l'anno 2020 e di quello triennale 2020/2022 in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione;

TENUTO PRESENTE che, la materia della formazione, rientrando nell'ambito della gestione delle risorse umane è di competenza dell'Organo Esecutivo e dei Responsabili Apicali – e nel caso *de quo* di competenza esclusiva del Segretario Generale;

VISTO il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;

VISTO il Provvedimento ANAC del 20 luglio 2016 pubblicato in G.U. n.188 del 18/8/2016;

VISTO il Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione adottato a seguito della riforma del decreto legge 90/2014;

VISTA la determinazione ANAC n. 833 del 3 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;

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

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, firmata 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 con Decreto del Sindaco n. 002537 del 07/06/2019;

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 inconferibilità 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 2016, n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

Infine, per una completa ma non esaustiva disamina dei più importanti documenti emessi dalle Autorità Nazionali in materia di anticorruzione, a cui si è fatto riferimento per la elaborazione del presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, occorre ricordare:

- le "*Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190*";
- la Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica recante "*legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
- la nota dell'Anci del 21 marzo 2013 "*Disposizioni in materia di anticorruzione*";
- l'Intesa, ai sensi dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190 sancita dalla Conferenza Unificata Governo, Regioni ed Enti Locali in data 24 luglio 2013
- la delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 della Civit oggi Autorità Nazionale Anticorruzione, con cui è stato approvato il "*Piano Nazionale Anticorruzione*", predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, corredato di n. 6 allegati oltre a n. 17 tavole sinottiche.

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 2020/2022, 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 infatti uno degli ultimi provvedimenti legislativi volti ad arginare il fenomeno corruttivo nelle amministrazioni pubbliche. Essa è destinata a esplicitare 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. Nell'ambito del P.T.P.C. del Comune di AQUARA le attività formative sono state inserite in due macro aree ovvero quella della formazione di "base" e quella della formazione "specifica".

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 C, nonché 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.

Il personale docente potrà essere individuato preferibilmente tra il personale dell'Ente di qualifica dirigenziale, quali il Segretario Comunale e tra i professionisti esterni con incarichi presso l'Ente, quali il Nucleo di Valutazione ed il Controllo di Gestione, 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. Detto adempimento è stato assolto con deliberazione di G.C. n.09 del 28/01/2020. Tra le misure da attuare, particolare importanza riveste la formazione dei dipendenti che operano nelle aree definite seguenti:

1. acquisizione e progressione del personale;
2. affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché incarichi a qualsiasi titolo;
3. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti e immediati;
4. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetti economici, diretti o indiretti, sui destinatari;
5. ulteriori aree di rischio da individuare in settori come l'urbanistica, la polizia locale e altri.

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 della 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 DEL 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 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.

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. 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 c.c.. 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. I. 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 individuati quali particolarmente esposti alla corruzione.

3. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI DELLA FORMAZIONE: IL RESPONSABILE, 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), giusto decreto sindacale n. 002537 del 07/06/2019.

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 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 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 potrà essere individuato preferibilmente tra il personale dell'Ente di qualifica dirigenziale, quali il Segretario Comunale e tra i professionisti esterni, anche con incarichi presso l'Ente.

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 e/o 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 del responsabile e dei Responsabili di P.O./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 secondo quanto previsto dall' *allegato A*) 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 E 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 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 anche 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, ove non sia possibile provvedere con l'utilizzo di docenti interni.

5.1 La rotazione dei 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 corruzione (Art. 1, co 10, lett. b). Questa misura determina la necessità di attuare delle azioni formative in seno a quei funzionari, che ritrovandosi a coprire funzioni o esercitare responsabilità diverse, debbano possedere conoscenze specifiche nell' incarico ricoperto. Tali interventi formativi prevederanno un incremento dei crediti formativi nella misura del 20% rispetto ai crediti minimi delle posizioni non soggette a rotazioni.

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"1 *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, secondo il prospetto *allegato B*), che deve intendersi ripetuto negli anni 2015 e 2016.

Fermi restando i macroargomenti formativi, nel corso degli anni 2015 e 2016 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 integrativo per le materie di cui al modulo formativo *Allegato D*).

Nel corso del triennio 2014-2016 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.

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 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 C*) 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.

FABBISOGNO FORMATIVO ALLEGATO A)**MATERIE OGGETTO DI FORMAZIONE BASE****PER L'ANNO 2020****MATERIE**

- 1) **Contratto CNL personale enti locali – Codice disciplina e previsione normativa;**
- 2) **Ampliamento delle forme di accesso agli atti;**
- 3) **Procedure e diritto di difesa nei procedimenti disciplinare;**
- 4) **Transizione digitale e previsione sanzioni per ritardo adempimenti**

=====

CALENDARIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE ED INDIVIDUAZIONE DELLE UNITA'
(Allegato B)

La formazione specifica per singolo Servizio verrà individuato da ogni Responsabile di Posizione Organizzativa nelle materie ricadenti nelle rispettive aree di rischio così come descritte nell'articolo 5 del P.T.P.C., senza che la partecipazione ai corsi sia di pregiudizio alle attività ordinarie dell'Ente.

PERSONALE

Fatte salve eventuali variazioni derivanti dall'applicazione di specifiche norme, cessazioni e impossibilità oggettive, il personale individuato per la partecipazione alle attività formative viene così suddiviso:

DIPENDENTI DESTINATI ALLA FORMAZIONE NEL TRIENNIO 2020 - 2022		
CATEGORIA	NUMERO	DURATA
Categoria D	2	Numero di giornate della durata di numero ore ciascuna
Categoria C	6	
Categoria B	1	
Categoria A		
Staff e Co.Co.Co		
Totali		

MONITORAGGIO DELL'ATTIVITA' FORMATIVA (ALLEGATO C)

La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante per ciascuna attività formativa attraverso la compilazione di un questionario individuale volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti ed evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo, in modo che possano essere di orientate in futuro le misure formative. A tal proposito è istituita la seguente "scheda di rilevazione della qualità della formazione" avente i contenuti minimi del questionario da sottoporre ai partecipanti al termine delle giornate attività formative:

Qualità delle attività formative in ambito anticorruzione - Scheda rilevazione	
Corso di formazione:	
Codice corso:	
Data corso:	
Descrizione valore numerico delle risposte:	
1: minimo grado di importanza attribuito /in totale disaccordo con l'affermazione/insufficiente	
2 : sufficiente	
3 : discreto	
4 : buono	
5: in totale accordo con l'affermazione/ottimo	
Domande	Risposte
Come valuta l'efficacia della odierna formazione con riferimento alle norme anticorruzione ?	1® 2® 3® 4® 5®
Ritiene che i contenuti formativi trovano corrispondenza rispetto alle necessità di aggiornamento ?	1® 2® 3® 4® 5®
Ritiene che gli argomenti trattati siano applicabili in ambito lavorativo ?	1® 2® 3® 4® 5®
Ritiene che la/le metodologia/e utilizzata/e per la corrente attività formativa siano state idonee ?	1® 2® 3® 4® 5®
Crede che l'odierna giornata formativa abbia migliorato le conoscenze sulla tematica dell'anticorruzione ?	1® 2® 3® 4® 5®
Crede che l'attività formativa abbia contribuito a diminuire il grado di rischio corruzione all'interno della Struttura ?	1® 2® 3® 4® 5®
L'attività formativa ha contribuito a migliorare l'apprendimento delle tematiche e problematiche connesse alla "trasparenza" ?	1® 2® 3® 4® 5®
L'attività formativa ha contribuito a migliorare l'apprendimento delle tematiche e problematiche connesse al Codice di comportamento dei dipendenti ?	1® 2® 3® 4® 5®
	NO ®
Pensa che ci sia la necessità di un approfondimento su un ulteriore aspetto in materia di anticorruzione ?	Su quale argomento ? SI ®

Argomento da trattare ulteriormente :

SCHEDA MODULO FORMATIVO

(Allegato D)

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:



VISTO il parere di regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 - del D. Lgs. n° 267/2000;

ALL'UANIMITA' dei voti resi nelle forme di legge dai convenuti;

DELIBERA

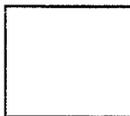
La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo nel quale si intende integralmente riportata e trascritta;

- 1) **DI APPROVARE** il Piano Triennale della Formazione dei Dipendenti del Comune di AQUARA, per il periodo 2020/2022, che allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI DARE ATTO** che il Piano formativo anticorruzione in parola è stato redatto dal Responsabile per 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;
- 3) **DI AUTORIZZARE** sin d'ora il Segretario Comunale di porre in essere ogni utile iniziativa e/o attività amministrativa per poter, compiutamente, dare corso alle attività previste e programmate nel citato Piano Triennale della Formazione dei Dipendenti del Comune di AQUARA;
- 3) **DI TRASMETTERE** copia della presente, con relativo Piano allegato, a tutti i Responsabili Apicali, nonché si dispone che lo stesso venga pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità previsti dalla vigente normativa;
- 4) **DI TRASMETTERE**, altresì la presente, con relativo Piano allegato alle OO.SS. – R.S.U. per gli obblighi di informativa;
- 5) **DI RISERVARSI** ogni eventuale e successivo provvedimento;
- 6) **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile con separata votazione ad esito favorevole unanime, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267 del 2000.

Letto, approvato e sottoscritto
Il Vicesindaco
F.to Prof. Vincenzo Luciano

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni Amendola

L'ASSESSORE
F.to Sig.ra Elvira Martino



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 27 OTT 2020;

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

E' stata trasmessa con lettera n° 00468, in data 27 OTT 2020, ai sigg. Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125, del T. U. E. L. n° 267 / 2000;

Dalla Residenza Comunale, 27 OTT 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni Amendola

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

Dalla Residenza Comunale, 27 OTT 2020



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 27 OTT 2020, 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