

**Denominazione
misura**

FORMAZIONE DEL PERSONALE (GENERALE E SPECIALISTICA)

**Riferimenti
normativi**

L. 190/2012 c.5 lett. b; c. 44.

**Contenuti
definiti dalla
legge**

Legge 190/2012 c.5 lett. b: 5. Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica (...)

b) procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari. (4) c. 8 (...) Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro lo stesso termine, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. (...)

10. Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche (...) c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11.

11. La Scuola superiore della pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità.

Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione.

44. L'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e' sostituito dal seguente:

«Art. 54. - (Codice di comportamento). (...)7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi».

**Approfondimenti
ANAC**

Il tema della formazione viene affrontato da ANAC già nel **PNA 2013** e nell'**aggiornamento a tale PNA del 2015**¹. In tale documento l'**Autorità** evidenzia come sia necessario fare un preciso ragionamento in funzione dei destinatari dell'azione formativa ed in funzione dei contenuti da trasmettere².

La riflessione e le indicazioni sono ampliate e precisate nello **Schema di PNA 2019**³.

Fare formazione ai fini della prevenzione della corruzione può costituire un obiettivo strategico del PTPCT⁴ al pari di altri, e d'altra parte l'RPCT dovrà essere in grado di attestare non solo l'attività formativa promossa, ma anche le attività di monitoraggio condotte sull'efficacia della stessa. La sede di tale attestazione è la relazione annuale su quanto condotto in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza. La relazione prodotta dal RPCT viene verificata dall'OIV (N.d.V) e trasmessa al CdA, viene inoltre pubblicata in apposita sezione del sito

¹ Per i diversi aggiornamenti al PNA si veda:

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione/Anticorruzione/PianoNazionaleAnticorruzione>

² Per i diversi aggiornamenti al PNA si veda:

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione/Anticorruzione/PianoNazionaleAnticorruzione>

PNA 2015: 5. Ruolo strategico della formazione

La centralità della formazione è affermata già nella l. 190/2012 (art. 1, co. 5, lett. b); co. 9, lett. b); co. 11). La formazione fin qui svolta ha risentito sia delle scarse risorse a disposizione delle amministrazioni, sia di un approccio generalista al tema della corruzione che non ha giovato al perseguimento dell'obiettivo di una migliore qualità delle misure di prevenzione.

Occorre una formazione più mirata, in primo luogo, relativamente alla individuazione delle categorie di destinatari, che peraltro, non può prescindere da una responsabilizzazione delle amministrazioni e degli enti sulla scelta dei soggetti da formare e su cui investire prioritariamente; in secondo luogo, in relazione ai contenuti.

Sotto il primo profilo la formazione deve riguardare, con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla formazione e attuazione delle misure: RPC, referenti, organi di indirizzo, titolari di uffici di diretta collaborazione e di incarichi amministrativi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti.

La formazione, poi, dovrà essere differenziata in rapporto alla diversa natura dei soggetti (pubbliche amministrazioni, enti pubblici, enti di diritto privato in controllo pubblico e meramente partecipati) tenuti all'adozione di misure di prevenzione e di trasparenza e ai diversi contenuti delle funzioni attribuite (enti territoriali generali, enti di settore, enti di regolazione e enti di erogazione di servizi).

Sotto il secondo profilo, la formazione deve riguardare, anche in modo specialistico, tutte le 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 (ad es. come si illustrerà di seguito, controlli, semplificazioni procedurali, riorganizzazioni degli uffici, trasparenza).

³ **Schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - 2021** Consultazione on line del 24 luglio 2019 - invio contributi entro il 15 settembre 2019.

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione/ConsultazioniOnline>

⁴ Ivi, pag. 16

Amministrazione Trasparente.⁵ **La formazione deve pertanto essere programmata già nell'ambito della definizione del Piano Anticorruzione dell'amministrazione.**

Nell'apposito paragrafo dedicato all'integrazione fra PTPCT e formazione⁶ si ribadisce che per legge gli RPCT "sono tenuti a definire **procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti** destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Pertanto, il RPCT individua, in raccordo con i dirigenti responsabili delle risorse umane e con l'organo di indirizzo, i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi."

Si mette inoltre in evidenza che:

Sulla base dell'esperienza maturata dall'Autorità nella vigilanza e nella funzione consultiva, si è spesso riscontrata un'impostazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione ancorata al modello tradizionale di lezione frontale. Tale scenario d'aula non vuole essere assolutamente svalutato, ma si ritiene possa essere arricchito sia con un ruolo più attivo dei discenti, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità di ogni amministrazione.

La formazione in materia di prevenzione della corruzione deve poter dare un valore aggiunto effettivo nella comprensione sia teorica che operativa del sistema di prevenzione della corruzione, così che venga incrementata al contempo la conoscenza su tematiche tecniche e sviluppata la capacità comportamentale del dipendente pubblico ai fini della prevenzione di rischi corruttivi.

L'Autorità auspica, quindi, **un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione**, affinché sia sempre più orientata all'esame di **casi concreti** calati nel contesto delle diverse amministrazioni e **costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici**.

In relazione ai contenuti, nel paragrafo si sottolinea che:

"Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo."

"Si forniscono di seguito alcune **indicazioni di carattere generale** e operativo al fine di guidare le amministrazioni nella scelta delle modalità per l'attuazione dei processi di formazione:

- strutturare la formazione su **due livelli**:

a) uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;

b) uno specifico rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Dovrebbero, quindi, definirsi percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono;

- **includere** nei percorsi formativi anche il **contenuto dei codici di comportamento** e dei codici disciplinari, per i quali proprio la **discussione di casi concreti** fa emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni;

- prevedere che la **formazione** riguardi tutte le **fasi di costruzione dei PTPCT** e delle connesse relazioni annuali, ad esempio, l'analisi di contesto esterno e interno, la mappatura dei processi, l'individuazione e la valutazione del rischio;

- tenere conto dell'**importante contributo** che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione, inseriti **come docenti** nell'ambito di **percorsi di aggiornamento e formativi in house**;

- monitorare e **verificare** il livello di **attuazione dei processi** di formazione e la loro **adeguatezza**. Il monitoraggio potrà essere realizzato attraverso questionari da somministrare ai soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare le priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

⁵ Ivi. **7. Relazione annuale del RPCT. (...)** Dalla relazione deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nel PTPCT. In particolare il RPCT è chiamato a relazionare sul monitoraggio delle misure generali e specifiche individuate nel PTPCT, sulla rotazione del personale, sulla formazione del personale, sulle misure di trasparenza, sulle inconfiribilità e incompatibilità negli incarichi dirigenziali, sulla tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti, sui codici di comportamento, sui procedimenti disciplinari e penali legati a fatti corruttivi, etc..

⁶ Ivi **2. PTPCT e formazione (pag 57)**

È fondamentale che la formazione sia rivolta **anche alle strutture periferiche** delle amministrazioni dotate di articolazioni territoriali e sia distribuita capillarmente **su tutto il territorio**.

A tal fine l'ANAC auspica sia la stipula di **accordi tra enti locali** sia che le **amministrazioni centrali** possano intraprendere, utilizzando le proprie strutture periferiche, **attività di formazione sul territorio** anche nell'ambito della consueta collaborazione con gli enti locali."

La formazione inoltre costituisce una misura obbligatoria da integrare con quelle di rotazione per gli ambiti più esposti al rischio corruttivo⁷

PROGRAMMAZIONE MISURE PTPCT ATENEO 2019-21

Struttura Responsabile

Direzione del Personale; DPVCI, Tutte le strutture

Misura 8 A

Classificazione PTPCT 2019/21

08- FORMAZIONE- A- Formazione generale e specifica

A-Formazione generale e specifica: Erogazione, e frequenza, di azioni formative in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza

Descrizione nel PTPCT di ateneo 2019/21

Le attività relative alla Misura consistono nell'erogazione, e nella frequenza, di azioni formative in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, con riguardo particolare ai seguenti temi:

1. Etica e legalità;
2. Tutela del diritto alla privacy, alla riservatezza, all'oblio. con riguardo alle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e/o volontaria;
3. Conflitto d'interesse, incompatibilità, inconfiribilità e porte girevoli;
4. L'integrazione dei sistemi di performance, anticorruzione e trasparenza con una particolare attenzione alla dimensione programmatica e a quella valutativa;
5. Il sistema di gestione del rischio corruttivo di Ateneo;
6. Struttura e caratteristiche fondamentali di una carta dei servizi;
7. Normativa in tema di partecipazioni e società in controllo pubblico (attività formativa rivolta a dipendenti t.a. e docenti dell'Ateneo ed a rappresentanti di dette società);
8. Norme di settore per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (formazione specialistica).

Misura inserita in un Obiettivo Perf. 2019

Misura 8 B1

Classificazione PTPCT 2019/21

08- FORMAZIONE- B1- Diffusione buone pratiche

B1-Azioni di accompagnamento all'attuazione del sistema di Ateneo per la gestione del rischio corruttivo: "Divulgazione e condivisione di riflessioni, esperienze, buone pratiche riguardanti le tematiche della prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza"

Descrizione nel PTPCT di ateneo 2019/21

Divulgazione e condivisione di riflessioni, esperienze, buone pratiche riguardanti le tematiche della prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza;

Misura inserita in un Obiettivo Perf. 2019

Due obiettivi di performance sono stati correlati alla Misura.

⁷ Ivi, da pag. 60. "Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una **riqualificazione professionale**."

Misure 8 B2

**Classificazione
PTPCT 2019/21**

08- FORMAZIONE- B2- Prima strutturazione Sistema di Audit sul SGRC

B2-Azioni di accompagnamento all'attuazione del sistema di Ateneo per la gestione del rischio corruttivo: "Prima strutturazione di un sistema interno di audit finalizzato a supportare l'acquisizione delle metodologie di analisi e autovalutazione e di programmazione e trattamento del rischio corruttivo, in un'ottica di miglioramento della performance".

**Descrizione
nel PTPCT di
ateneo 2019/21**

Prima strutturazione di un sistema interno di audit finalizzato a supportare l'acquisizione delle metodologie di analisi e autovalutazione e di programmazione e trattamento del rischio corruttivo, in un'ottica di miglioramento della performance.

**Misura inserita
in un Obiettivo
Perf. 2019**

La quarta fase dei seguenti obiettivi attua la misura:

- Consolidamento e sviluppo della dimensione annuale e triennale del Sistema di Gestione del rischio corruttivo (SGRC) di Ateneo e delle relative azioni di monitoraggio
- Attuazione del Sistema di Gestione del Rischio Corruttivo (SGRC) di Ateneo e programmazione delle azioni di trattamento.