

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2020-2022
SCHEDE PER LA RILEVAZIONE DEL RISCHIO

| Scheda 47 parte prima | |
|---|------------|
| Affidamenti "in house" | |
| 1. Valutazione della probabilità | |
| Criteri | Punteggi |
| Criterio 1: discrezionalità | |
| Il processo è discrezionale? | |
| No, è del tutto vincolato = 1 | |
| È parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2 | |
| È parzialmente vincolato solo dalla legge = 3 | |
| È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4 | |
| È altamente discrezionale = 5 | |
| punteggio assegnato | 3 |
| Criterio 2: rilevanza esterna | |
| Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento? | |
| No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2 | |
| Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5 | |
| punteggio assegnato | 5 |
| Criterio 3: complessità del processo | |
| Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato? | |
| No, il processo coinvolge una sola PA = 1 | |
| Sì, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3 | |
| Sì, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5 | |
| punteggio assegnato | 1,5 |
| Criterio 4: valore economico | |
| Qual è l'impatto economico del processo? | |
| Ha rilevanza esclusivamente interna = 1 | |
| Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio) = 3 | |
| Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. appalto) = 5 | |
| punteggio assegnato | 5 |
| Criterio 5: frazionabilità del processo | |
| Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti ridotti)? | |
| No = 1 | |
| Sì = 5 | |
| punteggio assegnato | 1 |
| Criterio 6: controlli | |
| Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio? | |
| Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1 | |
| Sì, è molto efficace = 2 | |
| Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3 | |
| Sì, ma in minima parte = 4 | |
| No, il rischio rimane indifferente = 5 | |
| punteggio assegnato | 4 |
| Valore stimato della probabilità | |
| 3,25 | |
| 0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile. | |

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2020-2022
SCHEDE PER LA RILEVAZIONE DEL RISCHIO

| Scheda 47 parte seconda | |
|---|-------------|
| Affidamenti "in house" | |
| 2. Valutazione dell'impatto | |
| Criterio 1: impatto organizzativo | |
| Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della PA) nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (Se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa PA occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) | |
| fino a circa il 20% = 1 | |
| fino a circa il 40% = 2 | |
| fino a circa il 60% = 3 | |
| fino a circa lo 80% = 4 | |
| fino a circa il 100% = 5 | |
| punteggio assegnato | 1 |
| Criterio 2: impatto economico | |
| Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe? | |
| No = 1 | |
| Si = 5 | |
| punteggio assegnato | 1 |
| Criterio 3: impatto reputazionale | |
| Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi? | |
| No = 0 | |
| Non ne abbiamo memoria = 1 | |
| Si, sulla stampa locale = 2 | |
| Si, sulla stampa nazionale = 3 | |
| Si, sulla stampa locale e nazionale = 4 | |
| Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5 | |
| punteggio assegnato | 0 |
| Criterio 4: impatto sull'immagine | |
| A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa? | |
| a livello di addetto = 1 | |
| a livello di collaboratore o funzionario = 2 | |
| a livello di dirigente di ufficio non generale, ovvero posizione apicale o posizione organizzativa = 3 | |
| a livello di dirigente d'ufficio generale = 4 | |
| a livello di capo dipartimento/segretario generale = 5 | |
| punteggio assegnato | 4 |
| Valore stimato dell'impatto | 1,50 |
| 0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore | |

| 3. Valutazione complessiva del rischio | |
|---|-------------|
| Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto | 4,88 |

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2020-2022
SCHEDE PER LA RILEVAZIONE DEL RISCHIO

| Scheda 48 parte prima | |
|--|----------|
| Controlli sull'uso del territorio | |
| 1. Valutazione della probabilità | |
| Criteri | Punteggi |
| Criterio 1: discrezionalità | |
| Il processo è discrezionale? | |
| No, è del tutto vincolato = 1 | |
| È parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2 | |
| È parzialmente vincolato solo dalla legge = 3 | |
| È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4 | |
| È altamente discrezionale = 5 | |
| punteggio assegnato | 5 |
| Criterio 2: rilevanza esterna | |
| Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento? | |
| No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2 | |
| Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni = 5 | |
| punteggio assegnato | 5 |
| Criterio 3: complessità del processo | |
| Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato? | |
| No, il processo coinvolge una sola PA = 1 | |
| Sì, il processo coinvolge più di tre amministrazioni = 3 | |
| Sì, il processo coinvolge più di cinque amministrazioni = 5 | |
| punteggio assegnato | 1 |
| Criterio 4: valore economico | |
| Qual è l'impatto economico del processo? | |
| Ha rilevanza esclusivamente interna = 1 | |
| Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico = 3 | |
| Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. mancata sanzione) = 5 | |
| punteggio assegnato | 4 |
| Criterio 5: frazionabilità del processo | |
| Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato? | |
| No = 1 | |
| Sì = 5 | |
| punteggio assegnato | 1 |
| Criterio 6: controlli | |
| Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio? | |
| Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1 | |
| Sì, è molto efficace = 2 | |
| Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3 | |
| Sì, ma in minima parte = 4 | |
| No, il rischio rimane indifferente = 5 | |
| punteggio assegnato | 3 |
| Valore stimato della probabilità | |
| 3,17 | |
| 0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile. | |

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2020-2022
SCHEDE PER LA RILEVAZIONE DEL RISCHIO

| Scheda 48 parte seconda | |
|---|-------------|
| Controlli sull'uso del territorio | |
| 2. Valutazione dell'impatto | |
| Criterio 1: impatto organizzativo | |
| Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della PA) nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (Se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa PA occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) | |
| fino a circa il 20% = 1 | |
| fino a circa il 40% = 2 | |
| fino a circa il 60% = 3 | |
| fino a circa il 80% = 4 | |
| fino a circa il 100% = 5 | |
| punteggio assegnato | 1 |
| Criterio 2: impatto economico | |
| Nel corso degli ultimi cinque anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti o dipendenti) della PA o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe? | |
| No = 1 | |
| Si = 5 | |
| punteggio assegnato | 1 |
| Criterio 3: impatto reputazionale | |
| Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi? | |
| No = 0 | |
| Non ne abbiamo memoria = 1 | |
| Si, sulla stampa locale = 2 | |
| Si, sulla stampa nazionale = 3 | |
| Si, sulla stampa locale e nazionale = 4 | |
| Si sulla stampa, locale, nazionale ed internazionale = 5 | |
| punteggio assegnato | 0 |
| Criterio 4: impatto sull'immagine | |
| A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio, basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa? | |
| a livello di addetto = 1 | |
| a livello di collaboratore o funzionario = 2 | |
| a livello di dirigente di ufficio non generale, ovvero posizione apicale o posizione organizzativa = 3 | |
| a livello di dirigente d'ufficio generale = 4 | |
| a livello di capo dipartimento/segretario generale = 5 | |
| punteggio assegnato | 3 |
| Valore stimato dell'impatto | 1,25 |
| 0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore | |

| 3. Valutazione complessiva del rischio | |
|---|-------------|
| Valutazione complessiva del rischio = probabilità x impatto | 3,96 |

Piano Formativo Anticorruzione

| | |
|---|---------------|
| Indice | pag.1 |
| 1. Gli Obiettivi del Piano della Formazione sull'Anticorruzione..... | pag. 2 |
| 1.2 Ambito di Applicazione..... | pag. 2 |
| 2. Quadro normativo Piano Formazione Anticorruzione..... | pag. 2 |
| 3. Individuazione dei soggetti target della formazione: il responsabile, il referente e i dipendenti in posizioni a rischio..... | pag. 3 |
| 4. Individuazione delle posizioni a rischio e predisposizione delle metodologie e degli argomenti della formazione..... | pag. 4 |
| 5. I crediti minimi della formazione. L'individuazione dei docenti..... | pag. 5 |
| 5.1 La rotazione dei dirigenti e funzionari e la formazione..... | pag. 5 |
| 5.2 Formazione di base per i nuovi assunti..... | pag. 5 |
| 6. Il calendario della formazione..... | pag. 5 |
| 7. Risultati attesi..... | pag. 7 |
| 8. Il monitoraggio dell'attività formativa..... | pag. 8 |

ALLEGATI:

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

Allegato "A"

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

La Legge 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" obbliga l'Ente a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno, con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione, lo stesso piano stabilisce gli interventi in seno all'organizzazione volti a ridurre o eliminare detto rischio, tra gli interventi importanti si annovera quello di formare i dipendenti nella funzione ritenuta "rischiosa", approfondendo norme di diritto civile, penale ed amministrativo. In tal senso il programma di formazione ha come obiettivo principale quello di portare a conoscenza dei partecipanti delle modifiche normative introdotte con la Legge 190/2012, nonché il recepimento da parte del Comune attraverso il Piano Anticorruzione, con il fine ultimo di prevenire e ridurre il fenomeno corruttivo. Obiettivo del piano è quello di fornire gli strumenti mediante i quali, i partecipanti alla formazione acquisiscano la capacità di assolvere alla propria funzione mettendo in pratica le disposizioni normative stabilite nel Piano Anticorruzione.

Infine si propone di formare i partecipanti nell'identificazione di situazioni, che pur non essendo state inserite nel Piano Anticorruzione, vengano riconosciute e affrontate con le giuste precauzioni, allo scopo di salvaguardare la funzione pubblica da eventi delittuosi.

1.2 Ambito di Applicazione.

Il presente piano della formazione della legge anticorruzione si applica a tutti i dipendenti del comune siano essi di ruolo o a tempo determinato, o qualsiasi altro tipo di contratto previsto dalle norme in materia di assunzione alle dipendenze di un'amministrazione pubblica.

Per quanto concerne i rapporti tra l'Ente e le società partecipate, queste ultime possono dotarsi di un proprio piano della formazione sull'Anticorruzione nel rispetto degli standard formativi del presente piano (Crediti minimi, Funzioni maggiormente a rischio, tipo di formazione, ecc...). Tale prescrizione risponde all'esigenza di avere rapporti il più omogenei possibili tra l'Ente e dette società. Nel rispetto delle norme vigenti è possibile che l'operatore identificato come referente all'interno di dette società, possa partecipare alle attività previste nel presente piano formativo, con i costi della formazione a carico del bilancio della propria società.

2. Quadro normativo Piano Formazione Anticorruzione.

La recente introduzione nell'ordinamento italiano della Legge 190 del 13 novembre 2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", in vigore dal 28/11/2012, è l'ultimo in ordine cronologico dei provvedimenti legislativi volti ad arginare il fenomeno corruttivo nelle amministrazioni pubbliche.

Essa 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, in funzione delle attività e così via. Di qui la portata ampia e l'incisività della legge, che al fine di rafforzare l'efficacia di contrasto al fenomeno corruttivo, introduce nuovi strumenti atti a tale scopo ed opera profonde modifiche in seno a norme già in essere all'ordinamento giuridico. In primo luogo, il legislatore interviene con l'introduzione di adeguate misure interne quali l'individuazione di un Responsabile della Prevenzione delle Corruzioni (Art. 1, co.7) . Il Segretario Comunale sentito i dirigenti in servizio, al quale è demandato il compito di definire "*meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a pervenire il rischio di corruzione*" e predisporre il Piano della Prevenzione della Corruzione, nel quale devono

essere indicate le attività annuali nell'ambito delle quali vi è un rischio più elevato di corruzione e di interventi organizzativi volti a pervenire il medesimo rischio.

“La mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi 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”.

Sul piano puramente civilistico, le modificazioni introdotte dalla legge 190/2012 hanno ad oggetto la condotta delittuosa di chi *“dà o promette denaro o altra utilità”* (art.2635 C.C.), posizione di colui che agisce nell'esercizio dell'attività amministrativa, al soggetto privato riconducendo ad un'unica fattispecie di reato *“Corruzione tra privati”* le condotte enumerate a prescindere dalla circostanza che il corruttore e il corrotto facciano parte dello stesso Ente, sia esso di natura pubblica o privata.

Inoltre il novellato art.2635 C.C. prevede la possibilità di procedere d'ufficio nella circostanza in cui ci sia una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi, laddove la precedente formulazione consentiva solo la querela di parte.

Nell'ottica di una più efficace lotta alla corruzione, il legislatore ha apportato modifiche anche al codice penale, inasprendo le pene previste nei casi di accertata corruzione e introducendo all'art. 346 bis del C.P. una nuova fattispecie di reato, il cosiddetto *“Traffico di influenze”* secondo il quale: *“chiunque, 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, il 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”.*

Centrale nell'impianto della Legge 190/2012 è il principio della trasparenza di cui ai commi 15 e 16 dell'art.1 . Infatti dal rafforzamento della trasparenza dell'azione amministrativa, intesa non solo come iter procedimentale ma 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 con l'introduzione, in ossequio al principio di trasparenza, di 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, secondo cui: *“l'accesso totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti allo scopo di favorirne forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità”.*

In sintesi, la *“Legge Anticorruzione”* agendo su più ambiti, civile, penale e amministrativo, appare un provvedimento complesso, la cui applicazione presenta problemi di tipo pratico ed è per questo motivo che la stessa previsione di legge all'art.1, comma 8, configura la necessità di individuare dei soggetti che svolgono *“attività o funzioni rischiose”* al fine di fornire loro gli strumenti in grado di porre in essere le misure previste dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente nel rispetto degli standard stabiliti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

I soggetti protagonisti della formazione:

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

E' necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (comma 9 lettera c legge 190/2012) in quanto soggetto incaricato al monitoraggio e funzionamento ottimale del piano. La formazione deve essere mirata alle sue attività di predisposizione del piano anticorruzione, 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 figura del **referente** del piano anticorruzione è strategica ai fini del funzionamento del piano.

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

Oltre al loro coinvolgimento nel piano formativo come protagonisti delle formazioni, i referenti hanno il compito di individuare i soggetti da formare, le eventuali carenze sul piano dell'informazione e sugli ulteriori provvedimenti che possono essere presi per la prevenzione attiva della corruzione.

Il piano di formazione garantisce che i referenti possano avere gli strumenti per svolgere il ruolo di promotori della corretta gestione dei procedimenti e dei principi etici e comportamentali delle attività del lavoratore nel settore pubblico.

La formazione mirata allo sviluppo delle competenze del referente deve inoltre supportare la sua attività di:

- monitoraggio delle procedure a rischio della corruzione;
- controllo e supervisione delle figure più esposte ai rischi di corruzione;
- promozione della trasparenza all'interno dell'Ente.

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 dei codici di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Particolare attenzione va data alla formazione sulla promozione della trasparenza tramite i moderni strumenti tecnologici, alle modalità di pubblicazione nel sito web istituzionale dei procedimenti amministrativi in maniera esaustiva e accessibile. Inoltre è necessario prevedere delle attività di prevenzione alla corruzione in maniera coerente ai compiti svolti dallo specifico dipendente così che si possano avere degli strumenti adeguati per il settore in cui lavora.

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

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

E' inoltre possibile predisporre una tipologia di formazione più omogenea che prevede il coinvolgimento di diversi settori accomunati dalle medesime esigenze di formazione o aggiornamento.

Caratterizzano tali ambiti le nuove normative in via di applicazione, come i provvedimenti presi in merito alla cosiddetta "Amministrazione aperta", che in accordo alla Legge 134/2012 prevedono una serie di accorgimenti e procedure per adempiere agli obblighi di pubblicità dell'azione amministrativa e fornire una visibilità totale degli interventi delle amministrazioni.

Le attività di formazione in ambito del piano di anticorruzione saranno predisposte così da approfondire argomenti quali:

- Il provvedimento anticorruzione, aspetti tecnici e pratici nella legge 190/2012;
- Compiti e responsabilità dei referenti anticorruzione;
- Anticorruzione e codice di comportamento nella Pubblica Amministrazione;

- Codice etico e promozione delle legalità nella Pubblica Amministrazione;
- Anticorruzione: incarichi “a rischio”. Individuazione ed approfondimento delle figure e dei moli 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 in ambito delle procedure nella Pubblica Amministrazione;
- Conoscenze dei reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione di cui agli articoli 314 e seguenti C.P. come modificati dalla legge 190/2012 con particolare riferimento al 346bis.

Le metodologie della formazione saranno coerenti agli argomenti approfonditi e quindi si dividono in teoriche per quanto concerne gli aspetti informativi e di aggiornamento in materia normativa, e pratiche per gli aspetti che richiedono approcci attivi da parte dei discenti o utilizzo di strumenti tecnologici di recente adozione.

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

5. I crediti minimi della formazione. L’individuazione dei docenti.

Col fine di fornire a tutti coloro che svolgono l’attività a rischio, così come identificate nel Piano Anticorruzione, una formazione di qualità, l’attività formativa è organizzata in moduli formativi, a ciascuno dei quali è stato dato un peso formativo espresso in Crediti formativi. Ciascun partecipante a sua volta deve possedere un numero minimo di crediti formativi per anno, con il duplice intento da una parte di assicurare un’alta applicazione del Piano Anticorruzione, dall’altra quella di mantenere un alto standard formativo.

Nel rispetto dello spirito del Piano Anticorrittivo e della normativa vigente, tra le quali quella sugli appalti si provvederà a soddisfare la richiesta formativa attraverso procedure selettive, nel rispetto del Codice degli Appalti di cui ai D. Lgs. 163/2006, dei più idonei Enti di formazione o docenti, che a loro volta adottino le metodologie che sono state indicate come conformi allo scopo.

5.1 La rotazione dei dirigenti e funzionari e la formazione.

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

5.2 Formazione di base per i nuovi assunti.

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

6. Il calendario formativo

Il programma formativo si sviluppa attraverso l’adozione del calendario formativo triennale, che viene approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, con gli aggiornamenti normativi e le politiche –

obbiettivo di contrasto alla corruzione, fornire un quadro sistematico di riferimento delle norme e procedure in materia di Anti – Corruzione in modo tale che comprenda in modo chiaro e sia a conoscenza dei diversi reati, dei rischi, delle responsabilità personali e amministrative per il Comune ed inoltre delle azioni da intraprendere per contrastare la corruzione e delle eventuali sanzioni in caso di violazione.

Il calendario triennale

| ANNO | MACRO ARGOMENTO | PROGETTO FORMATIVO |
|------|---|---|
| 2020 | Il provvedimento anticorruzione, | Aspetti tecnici e pratici nella legge 190/2012 |
| | Anticorruzione e codice di comportamento nella P.A. | |
| | 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 |
| | Legge 190/2012 con particolare riferimento al 346/bis | Il diritto penale nella nuova Legge Anticorruzione |
| | Il ruolo del sito web dell'Ente Pubblico | Contenuti obbligatori del sito, accessibilità esterna |
| | La trasparenza nella legge anticorruzione . Aggiornamento | |
| 2021 | La trasparenza nella legge anticorruzione. Aggiornamento 2018 | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 2022 | La legge Anticorruzione: le novità 2019 | |
| | | |

7. Risultati attesi.

Il Piano formativo ponendosi come obiettivo quello di formare i dipendenti che svolgono attività soggette a rischio corruttivo, così come individuate dal Piano Anticorruzione dell'Ente, mira ad ottenere i seguenti risultati:

I. la capacità di ciascun soggetto formato di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dalla Legge 190/2012 vedendo accresciute le proprie conoscenze sulle leggi e le norme entrate in vigore che regolamentano i comportamenti del personale della Pubblica Amministrazione, l'etica e la legalità, nonché gli aspetti penali del fenomeno corruttivo;

II. I dipendenti formati devono aver maturato la capacità di applicare il Piano Anticorruzione, sapendo identificare le situazioni di pericolo e, coerentemente con le disposizioni in esso contenute, porvi rimedio al fine di preservare l'integrità e la trasparenza della Pubblica Amministrazione.

8. Il monitoraggio dell'attività formativa

La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante per ciascuna attività formativa attraverso la compilazione di un questionario volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti e capace di evidenziare le maggiori criticità sorte nel campo, di modo che possano essere attivate le misure formative necessarie alla risoluzione delle problematiche sorte in sede di valutazione. A tal proposito è stato creato un questionario di rilevazione della qualità della formazione (**Allegato "A"**) da distribuire a tutti i soggetti interessati dal piano della formazione. Dai risultati della valutazione potrà essere modificato il calendario della formazione allo scopo di migliorare l'attività didattica e la qualità del piano stesso.

SCHEDA MODULO FORMATIVO**ALLEGATO I**

| 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. |

| SCHEDA VALUTATIVA FORMAZIONE | | | | |
|--|--------------------|--------------------|------------------|---------------------|
| Esprime una valutazione secondo la seguente scala : | 1: | 2: | 3: | 4: |
| | Non soddisfacente. | Poco soddisfacente | soddisfacente. | Molto soddisfacente |
| 1. Applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Rispondenza dei contenuti formativi rispetto alle necessità di aggiornamento | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Come valuta l'efficacia della formazione in merito alle norme anticorruzione? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Aderenza dei contenuti trattati alle reali necessità | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Le metodologie utilizzate sono state idonee all'area di applicazione | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Esprima una valutazione secondo la seguente scala : | 1: | 2: | 3: | 4: |
| | Ottimo | Buono | Discreto | Scarso |
| 6. Miglioramento delle conoscenze sulle leggi anticorruzione | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Miglioramento delle metodologie da attuare per la prevenzione della corruzione | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Apprendimento di strumenti di lavoro per migliorare la trasparenza | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Apprendimento dei maggiori rischi correlati alla corruzione. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Miglioramento delle conoscenze sul codice di comportamento per i lavoratori della P.A. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Esprima una valutazione secondo la seguente scala : | 1: | 2: | 3: | 4: |
| | Vero | Abbastanza vero | Abbastanza Falso | Falso |
| 11. Pensa che la formazione ricevuta possa aiutare a diminuire i rischi di corruzione sul lavoro? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Pensa che il corso sia utile per la prevenzione della corruzione ? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Pensa che ci sia necessità di un approfondimento di qualche ulteriore aspetto in materia di anticorruzione ? | SI | | NO | |
| 14. Se sì quale ? | | | | |