



Prot. 36124  
Tit. 002 Cat. 4  
Fasc. 2/2014

Pesaro, 22/07/2016

Ai Dirigenti

Alle P.O.

e, p.c. Al Presidente della Provincia di Pesaro e Urbino

*Loro indirizzi di posta elettronica*

Oggetto: Attuazione del Piano della prevenzione della Corruzione 2016-2018: **Formazione del Personale**, pag. 28.

- art. 1, commi 5, lett. b), 8, 10, lett. c) della l. n. 190/2012 – art. 7 d.lgs n. 165/2001- Dpr n. 70/2013.

## **DIRETTIVA N. 5 MISURA N. 5**

### PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE

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;

Il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione, approvato con decreto presidenziale n. 8 del 29 gennaio 2016 (pag. 28), prevede che:

- il Responsabile della prevenzione è tenuto a definire un piano per formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruttivo;
- ciascun Dirigente individuerà il personale impiegato nelle attività a rischio, anche ai fini della partecipazione ai suddetti percorsi formativi, oltre a partecipare personalmente ai percorsi formativi a lui personalmente diretti.

La Provincia di Pesaro e Urbino assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità. Gli strumenti utilizzati per il percorso formativo sono l'utilizzo dell'aula virtuale Webinar, oltre ad occasioni di formazione interna.

La legge 190/2012 in tema di formazione, al comma 8 dell'art.1 prescrive che il responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 Gennaio di ogni anno, definisce *“procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. ....”*; il comma 10 statuisce, inoltre, che il responsabile della prevenzione della corruzione provvede anche *“c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11”*, ovvero sui temi dell'etica e della legalità ed, infine, il comma 44, rubricato *“codice di comportamento”*, prescrive che *“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”.*

I costi sostenuti dalla formazione costituiscono un vincolo all'autonomia locale, imposto con l'obiettivo di ridurre e razionalizzare una rilevante voce di spesa corrente, al fine di prevenirne una continua lievitazione in un periodo di grave emergenza finanziaria. Ma ciò vale per le spese autonomamente stabilite dalle amministrazioni locali, e non per quelle obbligatorie, imposte dalla stessa legge dello Stato.

Non è dato dubitare del carattere imprescindibile della formazione prevista dalla Legge 190/2012, considerata di importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Si tratta quindi, di un **obbligo formativo** ineludibile, questa affermazione si ricava anche dalle norme che individuano “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione di procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti” come elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale (comma 8 dell'art. 1, L. 190/2012).

Dato atto che uno degli obiettivi dell'amministrazione è quello di ridurre, per quanto possibile, le spese in tutti i settori dell'amministrazione pur salvaguardando un percorso formativo.

Si è valutato che, con docenti esterni all'amministrazione si farebbero lievitare i costi, che andrebbero a gravare su altre voci del personale e comunque rimane una formazione poco flessibile (ore in aula).

Per la sua struttura la giornata formativa è utile, oltre come conoscenza, anche come formazione di sensibilizzazione per gli uffici.

Molti uffici, ancora oggi non conoscono i contenuti del PTPC della provincia nè, tanto meno, del piano nazionale anticorruzione, e a monte, la legge 190/2012, i decreti attuativi e, soprattutto, il codice di comportamento nazionale e dell'ente in cui lavorano.

Nella maggior parte dei casi, i dipendenti non riescono a seguire i tanti corsi specifici di formazione organizzati in vari momenti, non riescono ad ascoltare tutta la lezione (specie quando dura ore intere in aula).

Pur tenendo conto del possibile contributo degli operatori interni, come docenti negli ambiti di percorsi di aggiornamento e formativi in house, si è considerato di adottare una formazione a distanza.



Scelta moderna e differente, presenta una flessibilità relazionale multiforme ed affidabile, utile a gestire ed organizzare il proprio tempo, che la persona può modulare e attraverso il quale può oggi essere offerta una valida proposta formativa.

Questo tipo di formazione comporta, serietà e coerenza di atteggiamento individuale e impegno da parte del personale individuato.

Avere a disposizione un ciclo di web-binar già registrato, da consultare on-line, entro un dato periodo di tempo, dalla propria postazione di lavoro, è una soluzione a nostro avviso valida.

Ai Dirigenti spetta l'individuazione, all'interno del proprio servizio, di una o più persone che seguano on-line il corso web-binary.

Successivamente verranno spediti i link alle persone individuate, con l'indicazione dei tempi entro i quali essi dovranno ascoltare le lezioni (indicativamente da inizio settembre a fine ottobre).

Il Dirigente disporrà affinché il personale segua la lezione programmata.

Una volta terminato il corso on-line, alle persone individuate verrà trasmesso un test di monitoraggio riguardante tre argomenti (vedi tabella A, "fabbisogno formativo"). Il test dovrà essere restituito entro una data prefissata.

Se la sperimentazione del sistema web-binary, come ci si augura avrà un buon riscontro si eviterà di ricorrere alla formazione tradizionale, interferendo con la tempistica degli uffici.

Alla fine del ciclo formativo web-binary vi sarà mezza giornata conclusiva (compatibilmente con le disponibilità dei tempi) che riassumerà gli argomenti trattati tenendo conto delle verifiche, si darà riscontro del risultato dei test.

### **Destinatari:**

Ai Dirigente, alle PO. e/o eventuali delegati individuati nel servizio.



**Programma:**

TABELLA A

<b>Soggetti chiamati alla formazione</b>	<b>Fabbisogno formativo</b>	<b>Tempo (ascolto on-line lezioni teoriche)</b>	<b>Metodologia</b> Formazione IFEL (Fondazione ANCI)	<b>Monitoraggio</b>	<b>Restituzione test</b>
(Nome e Cognome - Servizio)	<b>1)</b> Come cambiano gli adempimenti sulla trasparenza con il nuovo 'modello' FOIA italiano. <b>2)</b> Trasparenza e accesso civico cosa cambia? <b>3)</b> Conflitto interessi e prevenzione corruzione	Indicativamente dai primi di settembre a fine ottobre.	Web-binar: ascolto on-line di lezioni teoriche con l'inserimento di diapositive).	Test di verifica (indicativamente nel mese di novembre)	Tassativamente entro il 30 novembre 2016

IL SEGRETARIO GENERALE/  
RESPONSABILE ANTICORRUZIONE  
f.to Avv. Rita Benini

Il responsabile dell'istruttoria  
f.to Liliana Travagliati