



# CONSORZIO CEV PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2019 - 2021

DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DIRETTIVO IN DATA

## PREMESSE

La legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e le repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione.

Una formazione adeguata favorisce, da un lato, una maggior consapevolezza nell'assunzione di decisioni, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole; dall'altro, consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

Il legislatore è intervenuto in tal senso 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 risul-*



tati della gestione".

## 1. I SOGGETTI DESTINATARI DELLA FORMAZIONE ED IL PIANO

I soggetti destinatari della formazione obbligatoria sono:

- il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (ex art. 7 della Legge 190/12).

È necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (comma 9, lettera c, L. 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 Triennale Anticorruzione, del Piano Triennale della Trasparenza e del monitoraggio costante dei procedimenti nel rispetto dei termini di legge e all'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari. Nel caso particolare dell'Ente il Responsabile Anticorruzione è anche Responsabile per la Trasparenza, pertanto la sua formazione deve riguardare anche l'applicazione del D. lgs. 33/2013 e norme correlate.

- i **supporti al Responsabile della prevenzione della corruzione**, oggi da individuarsi, svolgono un'attività di supporto al Responsabile e pertanto è necessaria una loro formazione specifica in materia di anticorruzione, etica, trasparenza, legalità, codice di comportamento ed individuazione e valutazione dei rischi. Inoltre, dati i particolari incarichi in materia di trasparenza, la loro formazione deve riguardare anche l'applicazione del D.lgs 33/2013 e norme correlate;

- i **dipendenti, soprattutto coloro che sono chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione**;

la loro formazione deve essere mirata alla conoscenza dei piani adottati dall'ente (Piano



Triennale Anticorruzione e Trasparenza e Ciclo di Gestione delle Performance, quando attivo), del Codice di Etica e di Comportamento.

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 in maniera esaustiva e accessibile. Inoltre un approfondimento specifico, a seconda del settore, sul procedimento amministrativo, sui pagamenti, sugli appalti e le attività del RUP, sulle selezioni del personale, con le connesse attività anticorruzione e trasparenza, completa il percorso formativo specifico per ogni dipendente.

In generale il PNA stabilisce che l'Ente deve programmare adeguati percorsi di aggiornamento e di formazione articolati su due livelli:

1. livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, con riguardo all'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

2. livello specifico, rivolto ai referenti del R.P.C.T., ai componenti degli organismi di controllo, agli addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto.

\*\*\*

Il Consorzio CEV nel triennio precedente ha già realizzato ed, altresì, pianificato per il triennio successivo un unico percorso formativo, sia di livello generale che di livello specifico, rivolto a tutto il personale e non soltanto a quello dei settori considerati più a rischio corruzione, al fine, soprattutto, di garantire un'adeguata formazione e conoscenza, anche in previsione della possibile rotazione del personale dipendente, ove possibile. Tale approccio si è reso, inoltre, necessario dal ridotto numero del personale in forza all'Ente che viene spesso chiamato a prestare la propria collaborazione.



In generale il personale tutto è stato individuato dal RPCT a partecipare ai vari percorsi formativi generali.

Il personale da coinvolgere nei percorsi formativi, specifici ed individuali, verrà individuato, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel P.T.P.C. .

## 2.PROGRAMMAZIONE DEI CORSI

I dipendenti saranno avviati a svolgere specifici corsi in materia di anticorruzione e trasparenza svolti da docenti altamente qualificati sul procedimento amministrativo, sul nuovo regolamento privacy ed sul rapporto con il sistema di trasparenza e di accesso agli atti. La formazione per ciascun anno è stimata in 12 ore annue.

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.

\*\*\*

### PIANO DI FORMAZIONE IN MATERIA ANTICORRUZIONE

Profili generali della legge n. 190/2012

Ambito soggettivo di applicazione;

Cenni su misure preventive e repressive.

Effetti soggettivi della norma

Obblighi e responsabilità del Responsabile prevenzione della corruzione;

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);

Il Codice di comportamento dei dipendenti;

Danni erariali e per immagine a seguito dell'accertamento dei reati di corruzione ed ap-



plicabilità della responsabilità amministrativo contabile nel Consorzio

Le responsabilità penali

I reati prima e dopo la legge c.d. spazzacorrotti

La fattispecie di "induzione a dare o promettere utilità" e quella di "concussione"

Elementi costitutivi della fattispecie di induzione indebita e quella di concussione;

Rapporto tra le due fattispecie e differenze tra costrizione ed induzione;

Il ruolo del privato.

Il delitto di "traffico di influenze illecite"

Elementi costitutivi della nuova figura di reato;

Il concetto di mediazione illecita;

Rapporti con il millantato credito;

Profili sanzionatori.

La nuova fattispecie di "corruzione tra privati"

La riforma dell'art. 2635 del codice civile;

Profili soggettivi e di condotta punita;

Il regime di procedibilità e profili sanzionatori.

La fattispecie di "corruzione a seguito della riforma

Le figure di corruzione previste nel codice penale;

La "corruzione impropria" e "quella per l'esercizio della funzione";

La soppressione dell'atto di ufficio quale elemento essenziale del reato.

La trasparenza come strumento di lotta alla corruzione

Il cosiddetto controllo generalizzato;

Il concetto di amministrazione aperta;

I doveri di pubblicità introdotti dal Dlgs. 33/2013 ed il programma triennale per la trasparenza ed integrità;



Trasparenza e tutela della privacy.

L'incidenza dell'azione di responsabilità amministrativa davanti alla Corte dei Conti nella

prevenzione e nel contrasto dei fenomeni di corruzione

L'aggravamento della figura del danno all'immagine;

Le modifiche alla legge 241/1990

L'estensione delle garanzie previste dalla legge 241/1990;

Il provvedimento in forma semplificata;

La disciplina del conflitto di interessi anche "potenziale".

Le modifiche al testo unico del pubblico impiego (D.lgs n° 165/2001)

L'art. 54 bis la figura e la tutela del whistleblower;

### 3. RISULTATI ATTESI

Il seguente piano, ponendosi come obiettivo quello di formare i dipendenti, mira ad ottenere i seguenti risultati:

I. la capacità di ciascun soggetto informato di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dall'impianto normativo anticorruzione vedendo accresciute le proprie conoscenze sulle norme entrate in vigore che regolamentano i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, l'etica e la legalità, nonché gli aspetti penali e amministrativi del fenomeno corruttivo;

II. i dipendenti formati devono avere maturato la capacità di applicare il Piano Triennale Anticorruzione, il Piano Triennale della Trasparenza, 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 del Consorzio CEV;

III. l'obiettivo principale delle giornate sulla trasparenza, invece, è quello di contribuire allo sviluppo di fiducia e rispetto nei confronti del Consorzio, garantendo l'efficienza



dell'attività amministrativa, anche attraverso l'individuazione dei servizi di maggiore interesse per i consorziati e l'utenza, al fine di migliorarne l'offerta con un elevato standard di qualità.

#### **4. MONITORAGGIO DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA**

La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante previsto 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 sul 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 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.