

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
DEL COMUNE DI TERNI
2013/2015
PROGETTO DI FORMAZIONE**

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 20 del PTA del Comune di Terni, di cui alla L. 190/2012, così come approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 143 del 29.5.2013, questo Ente sta attuando un percorso formativo, che sappia cogliere i vari aspetti del fenomeno corruttivo, ovvero quello economico, quello amministrativo, giuridico, investigativo e sociologico.

La formazione nei processi di nascita e modernizzazione della Pubblica Amministrazione ha sempre svolto un ruolo primario a supporto di qualsiasi strategia di cambiamento diretta a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa.

In particolare, tenuto conto della specificità della L. 190/2012 e della sua finalità prioritaria, che è, senza alcun dubbio, la prevenzione della corruzione, è di presupposto fondamentale costruire un sapere condiviso e una consapevolezza omogenea tra quanti dovranno operare direttamente su tali temi e poi transitare a tutto il personale principi e valori etici, legati alla legalità, riconosciuta come "bene" non solo del'ente ma dell'intera società.

La formazione, infatti, è stata riconosciuta, anche dalla norma, come attività "obbligatoria", garanzia di operatività riflessuta, consapevole e competente.

A tal fine, sono stati elaborati due differenti livelli di formazione.

1) Formazione specifica

Una formazione "specificata" indirizzata al Segretario Generale, quale responsabile del PTA, al Coordinatore Nop, ai Referenti tecnici ed amministrativi dello stesso, ai Collaboratori interdirezionali ed ai Collaboratori di direzione, così come individuati nella Determinazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione n. 95097 del 27.6.2013 e/o nella composizione che risulterà nel prosieguo.

La formazione specialistica dovrà, inoltre, raggiungere i dirigenti responsabili di direzione, nonché gli amministratori del Comune di Terni.

Questo primo livello di formazione ha l'obiettivo di fornire agli "addetti ai lavori", un'impostazione tecnico/metodologica, fortemente operativa, anche attraverso la presentazione di linee guida, che offrano gli strumenti necessari per adempiere agli obblighi di legge.

I temi, dunque, da focalizzare saranno:

- gli adempimenti e gli obblighi previsti per la trasparenza e la pubblicità, i codici di comportamento, la rotazione del personale e gli obblighi di astensione in caso di conflitto di interesse;
- la disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività di incarichi extra-istituzionali;
- la disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- la disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- la disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- la disciplina specifica in materia di gare ed appalti, concessioni di benefici, contributi ed ausili finanziari a terzi;
- la disciplina specifica in materia di atti di edilizia privata, di commercio ed altre attività produttive;
- la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
- studio di prassi e condizioni ad alto rischio di corruttibilità;
- strumenti di programmazione e valutazione;
- cenni sulla corruzione a livello internazionale.

Al fine di approfondire gli argomenti esposti ci si avvarrà, principalmente, delle giornate formative e dei seminari organizzati dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica, di cui il Comune di Terni è socio fondatore consorziato, senza che questo comporti, dunque, una ulteriore spesa per il bilancio.

2) Formazione di carattere generale

Una formazione “generalista”, rivolta, invece, a tutti i dipendenti del Comune di Terni, con carattere valoriale, avente lo scopo di diffondere buone pratiche amministrative e la cultura della eticità, dell'integrità morale e di altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione e con l'intento di creare competenze specifiche nelle aree operative a più alto rischio corruttivo.

La stessa sarà prevalentemente realizzata individuando come relatori personale interno all'Ente privilegiando chiaramente coloro che hanno partecipato alla formazione specifica.

Anche questa fase, quindi, non prevede alcun aggravio economico.

La formazione sarà svolta in locali ed orari agevolmente accessibili e con criteri di turnazione che consentano di raggiungere il maggior numero di dipendenti senza alcun intralcio per i servizi.

Verranno effettuati, in particolare, approfondimenti sul codice di comportamento e sul codice disciplinare, anche attraverso la creazione di specifici gruppi di lavoro e la diffusione di aggiornamenti giuridico-giurisprudenziali.

Entrambi i livelli di formazione saranno soggetti ad immediato aggiornamento, ovvero si avrà cura di tenere e/o richiedere corsi, appunto, di aggiornamento e seminari, aventi l'obiettivo di fornire un primo commento e primi indirizzi interpretativi e applicativi delle più rilevanti novità legislative-giurisprudenziali, amministrative e organizzative.

Durante gli incontri di formazione saranno creati, accanto a momenti necessariamente frontali, spazi di confronto e di discussione per promuovere e favorire la circolarità delle informazioni sulle esperienze e le prassi operative dei singoli uffici, come opportunità significativa per omogeneizzare, all'interno dell'Ente, le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, a garanzia della costruzione di "buone pratiche" e come concreta possibilità di riduzione del rischio di corruzione.

Per espletare al meglio le finalità espresse, si chiederà, inoltre, il coinvolgimento e la collaborazione delle autorità competenti in materia di legalità, quali per esempio la Prefettura di Terni, la Questura, la Guardia di Finanza e le Autorità giudiziarie in genere, attraverso l'organizzazione di giornate su temi specifici, incontri dibattito-confronto, che possano, in ogni caso raggiungere il maggior numero possibile di dipendenti comunali.

L'Amministrazione comunale si impegna, infine, alla verifica ed al controllo dei risultati dell'attività formativa, il cui costante monitoraggio costituisce uno sforzo importante e coerente con la stessa strategia formativa.

La valutazione dei risultati delle attività proposte sarà volta a misurare sia l'efficacia degli interventi realizzati (apprendimento ed applicazione delle competenze, sviluppo e modifica delle capacità operative e di problem solving, comportamenti attivati), che l'efficienza delle attività espletate (indagini statistiche sul numero e sulla natura dei contenziosi instaurati da e nei confronti dell'Ente, sui procedimenti disciplinari, sulla soddisfazione dei cittadini in merito ai servizi resi), anche attraverso la somministrazione di questionari ad hoc stilati.