



**PIANO PER LA FORMAZIONE
DEL PERSONALE DELLA ASL BT
AI FINI DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Andria, 18 febbraio 2016

SOMMARIO

1. PREMESSA
2. OGGETTO
3. PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO GENERALE
4. PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO SPECIFICO
5. INDIVIDUAZIONE DEI DOCENTI
6. FINANZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

COPIA TRATTA DAL SITO WEB ASLBAT.IT

1. PREMESSA

La formazione assume un'importanza fondamentale per la prevenzione della "corruzione". Una formazione adeguata favorisce infatti:

- determinazioni decisorie assunte con maggior cognizione di causa, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in modo inconsapevole;
- la diffusione di conoscenze omogenee tra i dipendenti, che consente di realizzare la rotazione del personale;
- l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- il confronto tra le diverse esperienze e prassi amministrative adottate nelle varie strutture dell'ASL, attraverso la compresenza di personale "in formazione" proveniente da realtà professionali diversificate, al fine di rendere omogenee le modalità di svolgimento dei processi amministrativi.

2. OGGETTO

Il presente Piano ha ad oggetto la previsione di percorsi formativi per il personale da porre in essere, nell'intento di prevenire comportamenti e fenomeni corruttivi e di illegalità, nel rispetto delle normative vigenti e del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Tali percorsi sono strutturati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutto il personale. Gli eventi saranno organizzati tenendo presente sia la peculiarità dell'organizzazione aziendale, sia l'elevato numero di destinatari. Gli incontri, svolti mediante sessioni periodiche, avranno ad oggetto principalmente i temi dell'etica, della legalità e della trasparenza, i contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Tali tematiche saranno affrontate mediante l'analisi di casi pratici, al fine di far emergere il comportamento eticamente adeguato nelle diverse fattispecie;
- livello specifico, rivolto al personale operante in ambiti particolarmente esposti al rischio di corruzione, secondo quanto previsto nel successivo § 4.

3. PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO GENERALE

Ne la strategia della prevenzione e contrasto della corruzione, prevista nel Piano Nazionale Anticorruzione, confermato sia nel corrispondente Piano aziendale sia nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, (ambedue oggetto di aggiornamento annuale, avvenuto, rispettivamente, con la deliberazione n. 133 del 28/01/2016 e n. 132 di pari data), la formazione dei dipendenti rappresenta uno dei passi di un percorso articolato e fortemente voluto dalla Direzione Generale dell'ASL BT, che trova ragione anche

nell'introduzione nel nostro ordinamento, con la Legge 190/2012, di norme che individuano, per la prima volta, strumenti concreti di prevenzione della corruzione e le relative sanzioni.

La realizzazione, in data 15/12/2015, del Corso obbligatorio dal titolo "Anticorruzione, Trasparenza e Privacy nell'ASL BT", sul progetto formativo proposto dalla Responsabile per la Trasparenza, è stata motivata dalla necessità di:

- promuovere e sviluppare una cultura aziendale, diffusa tra tutte le componenti professionali, basata sui principi di legalità, etica, trasparenza, accountability e responsabilizzazione;
- far conoscere, per la sua corretta applicazione, il Codice di comportamento aziendale (in fase di adozione) nonché le fattispecie di reati contro la Pubblica Amministrazione e i fenomeni connessi in generale, introdotti dalla L. n. 190/2012;
- interagire con i partecipanti, attraverso l'organizzazione di focus group sui temi oggetto di trattazione al fine di acquisire i relativi feedback utili, non solo a stabilire il grado di apprendimento sugli argomenti trattati ma anche per raccogliere eventuali suggerimenti utili all'elaborazione di nuove strategie e documenti aziendali sia per la prevenzione della corruzione sia in ordine agli aspetti connessi alla trasparenza (pubblicità dei dati, accesso civico).

La prosecuzione del percorso formativo sopracitato, obbligatorio e a carattere residenziale, consentirà di:

- a. favorire la conoscenza della L.n. 190/2012 e del Digs. n.33/2013 sui nuovi adempimenti per la promozione della legalità nel settore sanitario, da non intendersi un puro adempimento burocratico ma come innovato comune senso di responsabilità dell'agire professionale e organizzativo;
- b. far acquisire ai destinatari competenze tecnico-professionali finalizzate all'individuazione e all'adozione di strumenti organizzativi idonei al cambiamento delle singole realtà;
- c. approfondire temi specifici (incompatibilità e conflitto d'interessi, rotazione del personale, appalti e forniture, politiche del personale, codice di comportamento, tutela della riservatezza) per individuare e condividere sistemi efficaci che conducano a buone pratiche;
- d. far conoscere le regole e i principi della trasparenza, dell'equità e del comportamento valoriale sia all'interno della comunità aziendale sia nei confronti dell'utenza che deve essere tenuta indenne da ogni forma di opacità, sinonimo di illegalità.

4. PERCORSI FORMATIVI DI LIVELLO SPECIFICO

La programmazione delle attività formative di livello specifico intende assicurare la più ampia partecipazione del personale che, a vario titolo, svolge attività ad elevato rischio di corruzione.

4.1 Tipologie e destinatari

In dettaglio sono previste le seguenti tipologie di percorsi formativi e di aggiornamento:

- a) "funzionali", rivolti ai Direttori, Dirigenti, Collaboratori (nelle strutture prive di figure dirigenziali) e Direttori di Dipartimento, finalizzati a ridisegnare le responsabilità e le procedure da porre in essere;
- b) "mirati", per il personale che opera nei settori ad elevato rischio volti a modificare quelle modalità di lavoro che possano ingenerare comportamenti a "rischio";
- c) "sistematici", per il personale di nuova assunzione o assegnazione alle strutture maggiormente esposte al rischio che, in tale contesto, dovrà essere altresì affiancato da dipendenti esperti per alcuni periodi di tutoraggio;
- d) "specialistici", per il Responsabile della prevenzione della corruzione, comprensivi di tecniche di risk management.

Il personale da avviare ai percorsi formativi di cui alla lett. b) sarà individuato anche sulla base delle indicazioni dei Direttori/Dirigenti, che dovranno comunicare per iscritto al Responsabile della prevenzione della corruzione ogni informazione utile all'attivazione del singolo percorso formativo.

•

4.2 Contenuti e modalità

L'attività formativa generale, indicata nel presente Piano, è stata predisposta mediante un percorso organizzato in collaborazione con l'Ufficio Formazione.

Saranno valutate inoltre ulteriori attività formative, anche in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione che, in attuazione dell'art. 1 comma 11 L. 190/2012, dovrà predisporre percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui, sulla base dei singoli piani di prevenzione adottati, risulti più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il presente Piano individua in via generale le tematiche che costituiranno il contenuto minimo - in quanto tale suscettibile di ampliamento e specificazioni - dell'attività formativa, fermo restando che gli argomenti oggetto di formazione potranno essere ulteriormente dettagliati alla luce degli indirizzi che saranno forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Le tematiche affrontate nell'attuale percorso formativo di carattere generale sono le seguenti:

- i contenuti e le finalità del Piano triennale di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento al rispetto delle misure di prevenzione;
- il conflitto di interesse;
- la responsabilizzazione del personale;
- i procedimenti amministrativi e il rispetto dei termini di conclusione degli stessi;
- la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale, con particolare riferimento ai contenuti e finalità del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016/2018 e alle problematiche inerenti il trattamento dei dati personali.

Anche gli argomenti oggetto degli ulteriori percorsi formativi saranno affrontati con approccio prevalentemente pratico e partecipativo, mediante l'analisi di fattispecie concrete tipiche del contesto, cui applicare i principi e le novità introdotte dalla normativa in materia:

Tutto il materiale didattico utilizzato nel Corso del dicembre 2015 è stato reso disponibile al personale partecipante e presto sarà immesso nella rete intranet aziendale per garantire la massima diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative e consentirne la fruizione da parte di una platea sempre più ampia di soggetti, nell'ottica di una maggiore sensibilizzazione sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

5. INDIVIDUAZIONE DEI DOCENTI

Il percorso formativo di livello generale è stato affidato a personale interno, esperto nelle materie oggetto di trattazione.

Il percorso di livello specifico sarà tenuto da soggetti individuati:

- tra il personale interno, esperto nelle materie da trattare;
- tra esperti esterni in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza nelle materie/attività a rischio di corruzione, nonché sui temi dell'etica e della legalità.

6. FINANZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Considerata l'importanza strategica della formazione quale strumento di prevenzione della corruzione, il Dipartimento della Funzione Pubblica, nella Circolare n. 1 del 2013, ha evidenziato la necessità che le Amministrazioni provvedano ad individuare le risorse da destinare alle attività formative.

La ASL provvederà, pertanto, ad individuare opportuni stanziamenti di spesa finalizzati a garantire la formazione oggetto del presente Piano per il triennio 2016-2018.