



MOOC

ITALIA 

OPEN GOV

**Costruire le competenze per
l'accountability del settore pubblico**

Massimo Di Rienzo - OGP Task Force



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



L'**etica pubblica** trova il suo fondamento in una serie di principi che definiscono i requisiti di funzionamento della Pubblica Amministrazione. I principi non sono indipendenti l'uno dall'altro, ma in molti casi si richiamano a vicenda e possono essere suddivisi in quattro gruppi:

GRUPPI	PRINCIPI
1. Meccanismi basilari di funzionamento	Buon andamento, imparzialità, uguaglianza, universalità
2. Meccanismi di delimitazione dell'agire pubblico	Legalità, integrità, equità, correttezza e buona fede, obiettività
3. Meccanismi di performance	Economicità, efficienza, efficacia, proporzionalità
4. Meccanismi di accountability	Indipendenza, trasparenza

L'*accountability*, cioè il processo attraverso cui la Pubblica Amministrazione rendiconta il proprio operato viene garantito da:

- **Indipendenza.** La Pubblica Amministrazione deve essere libera di agire, senza subire il condizionamento di gruppi o interessi particolari.
- **Trasparenza.** I dati e i documenti e le informazioni in possesso della Pubblica Amministrazione devono essere accessibili, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione e forme diffuse di controllo sulle attività delle istituzioni e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'indipendenza e la trasparenza delle decisioni e dei comportamenti adottati dal personale delle PA si gioca sull'adesione a **standard di integrità pubblica**



Art. 7 CdC

Obbligo di astensione
in caso di conflitto di
interessi



Art. 4 CdC

Divieto di
accettazione di
compensi, regali e
altre utilità

Obbligo di dichiarare
la partecipazione ad
associazioni e
organizzazioni



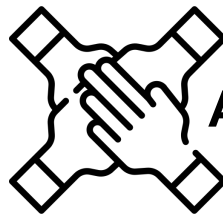
Art. 6 CdC

Obbligo di
comunicazione degli
interessi finanziari e
conflitti d'interesse

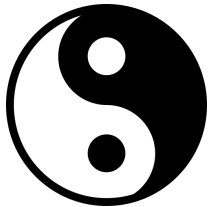


Art. 8 CdC

Dovere di
segnalazione di illeciti



Art. 5 CdC



Art. 10, 11, 12

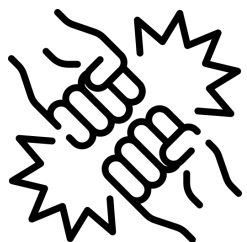
I comportamenti nei
rapporti privati e i
comportamenti in
servizio ed il
comportamento nei
rapporti con il pubblico

I DIRIGENTI sono destinatari di segnalazioni e comunicazioni da parte dei propri collaboratori e devono garantire che il personale operi con elevati livelli di indipendenza e trasparenza.



Situazioni di
conflitti di interessi

Art. 7 CdC

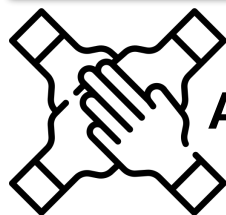


Art. 4 CdC

Gestione dei
compensi, regali o
altra utilità ricevute

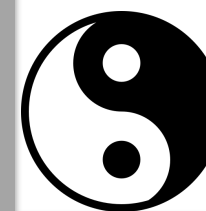
L'adesione o
partecipazione ad
associazioni od
organizzazioni

Art. 5 CdC



Art. 6 CdC

Rapporti di
collaborazione
pregressi e interessi
finanziari diretti e
indiretti



Art. 10 e 11

I comportamenti
nei rapporti privati
e i comportamenti
in servizio

Competenze necessarie ad
attuare gli obblighi normativi

HARDWARE

CONFORMITA'
ALLA NORMATIVA
• COMPLIANCE

CULTURA
DELL'INTEGRITA'
• INTEGRITY

Competenze necessarie a
decodificare e gestire i fenomeni

SOFTWARE

COMPETENZE

L'attuale gestione delle politiche di prevenzione della corruzione **predilige gli adempimenti**, mettendo quasi in secondo piano la decodifica e gestione dei fenomeni. Ovviamente, questo non è un approccio corretto. Ma non dobbiamo fare l'errore di "calare dall'alto" le competenze! **Le persone non sono dei "vasi vuoti" da riempire**, ma hanno attitudini, percezioni e capacità che vanno incanalate, potenziate e rese trasferibili.

CULTURA DELL'INTEGRITA' PUBBLICA
INTEGRITA' PUBBLICA: allineamento coerente e
adesione a valori, principi e norme etiche condivisi
per **sostenere e dare priorità all'interesse pubblico**
rispetto agli interessi privati.
(OCSE 2017)

Si può apprendere l'INTEGRITA'?

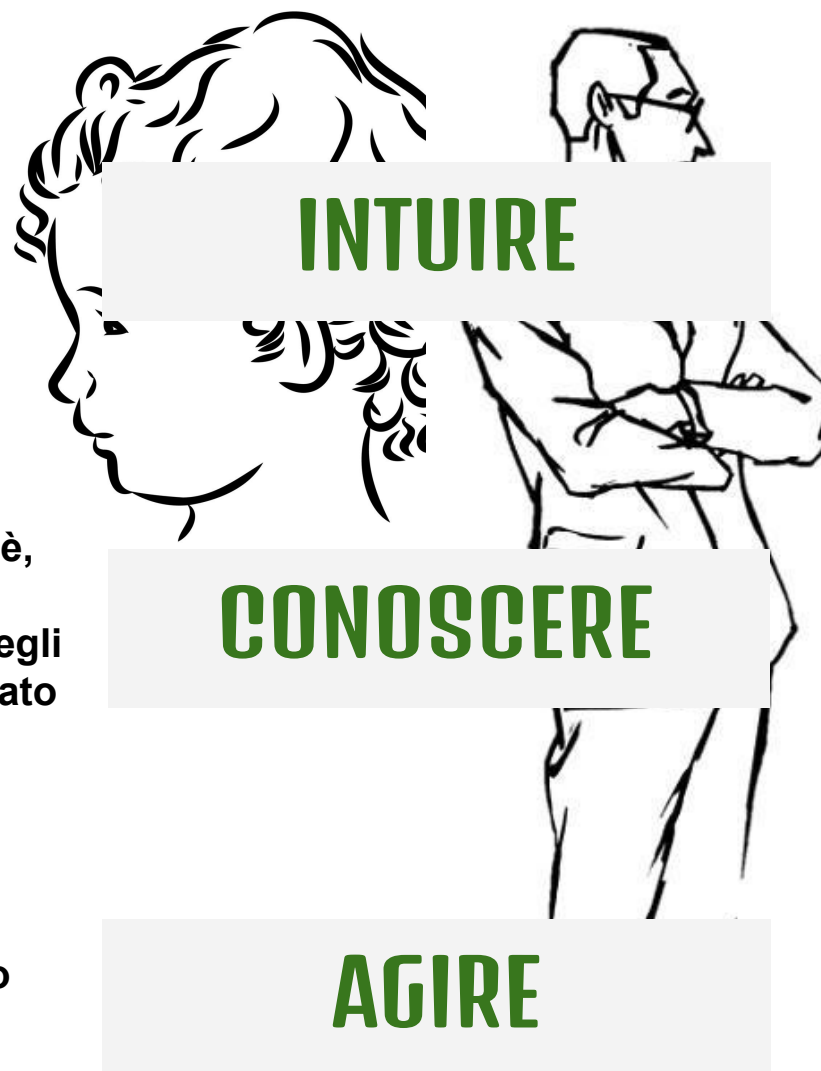


APPRENDIMENTO DEL LINGUAGGIO

I bambini apprendono la **lingua**, essendo esposti ad un **contesto relazionale** fatto di adulti e altri bambini

I bambini apprendono la **grammatica**, cioè, l'insieme delle convenzioni che danno stabilità alle manifestazioni espressive degli uomini parlanti una stessa lingua in un dato spazio e in un dato tempo

I bambini apprendono l'analisi di un testo e **realizzano composizioni complesse**



APPRENDIMENTO DELL'INTEGRITA'

I dipendenti pubblici apprendono a categorizzare un comportamento come “**lecito/illecito**”, o “**a rischio**” essendo esposti ad un **contesto relazionale** fatto di persone, interessi, ruoli, regole, prassi e aspettative

I dipendenti pubblici acquisiscono consapevolezza degli **elementi costitutivi** (grammatica) del rischio di caduta dell'integrità: **assetto degli interessi, asimmetrie informative, azzardi morali**

I dipendenti pubblici acquisiscono **strumenti** di gestione del rischio (autonomia, competenza, connessione)

***“La valorizzazione del capitale umano
passa attraverso il riconoscimento della
centralità della leva della formazione”***

CONTESTO

24 marzo 2023

DIRETTIVA FORMAZIONE

PCM - MINISTERO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

CRITICITA' RILEVATE

Uno dei principali elementi di debolezza della formazione nella pubblica amministrazione è consistito, in passato, in una **rilevazione e analisi dei fabbisogni individuali e organizzativi spesso assente e incompleta, o priva di una visione strategica.**

A questo proposito, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza fornisce una diagnosi precisa, individuando le principali cause della ridotta efficacia della formazione, tra le quali:

- la **mancaanza di una gestione “per competenze”**, che ha ridotto spesso la programmazione a una mera pianificazione di sostituzione del personale che cessa dal servizio

DIRETTIVA FORMAZIONE

PRIORITA' DI INVESTIMENTO IN AMBITO FORMATIVO

la **Direttiva** definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della **transizione digitale, amministrativa ed ecologica** delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire **competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione**, comprensivi di processi di *mentoring* a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle **soft skills**, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della **formazione internazionale** e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei.

- **Quali competenze sono necessarie, in ambito pubblico, per garantire integrità e accountability ai processi decisionali.**

TRASPARENZA

Uso responsabile delle asimmetrie informative

Dichiarazione di interessi

PARTECIPAZIONE

Dare voce a tutti gli interessi nel processo decisionale

INTEGRITA'

Adesione agli standard di integrità

Cooperazione con la strategia di prevenzione della corruzione

ACCOUNTABILITY

Tracciabilità del processo decisionale

Fedeltà e affidabilità