



WikiPA

Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



WikiPA

Comunità di pratiche e condivisione della conoscenza

WEBINAR

ETICA DELLE SCELTE PUBBLICHE

Rafforzare lo spazio etico dei dipendenti pubblici: la formazione valoriale

Massimo Di Rienzo
Consulente FormezPA

Roma, 01 luglio 2014



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Prima parte

Lo spazio etico



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Definizione della questione



- Recentemente i dipendenti pubblici sono stati chiamati ad osservare le disposizioni di un nuovo **Codice di Comportamento** secondo quanto disposto dal d.P.R. n. 62 del 2013.
- Sembra naturale, pertanto, ritenere che la **CHIAREZZA** delle regole sia un fatto di per se acquisito dai dipendenti che, attraverso la semplice **lettura delle disposizioni contenute nel Codice**, possono orientare il loro comportamento e prendere le decisioni giuste al momento giusto.



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Definizione della questione

$$z = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

- ***E' proprio così?***
- ***Cioè, è proprio sicuro che basta che le regole siano conosciute per avere la garanzia che siano state veramente comprese?***

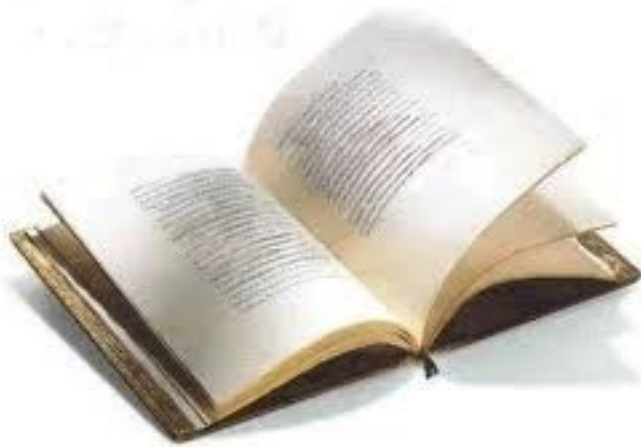


Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

COSA E' UN CODICE DI COMPORTAMENTO?



- E' un **documento** all'interno del quale vengono codificate le **aspettative di un'organizzazione in merito al comportamento dei propri dipendenti**
- E' il consolidamento di **principi morali**, di **orientamenti etici** e di **comportamenti** in una dato tempo ed in un dato spazio



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

...ad esempio, l'art. 4...



Art. 4 Codice di Comportamento

1. Il dipendente non chiede, ne' sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

*2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati **occasionalmente** nell'ambito delle **normali relazioni di cortesia** e nell'ambito delle **consuetudini internazionali**...*

Questo è l'elemento “**dispositivo**” della regola.

*agg. Con cui si **dispone**, si **stabilisce**, si **ordina**: la parte d. di una legge; documento d. (non com.), il documento che contiene una dichiarazione di volontà, sia nel campo del diritto privato sia in quello del diritto pubblico;*

Fonte: Treccani.it



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



Come l'ho capita questa regola?

Cioè, al di là del “dispositivo” (del comportamento da non tenere),
quando ho capito **PERCHE'** non bisogna tenere quel dato comportamento?



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Vi racconto la storia di...

Mario è un operatore di una comunità terapeutica per il recupero di tossicodipendenti

Michele è un utente della comunità terapeutica ed è inserito nel gruppo di cui è responsabile Mario



Una delle poche regole della comunità terapeutica è che gli operatori non devono accettare doni, regali e altri favori dagli utenti



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Dopo circa due mesi dall'entrata di Michele in comunità...

Mario: Valuteremo insieme, ma poi io, come operatore, ho la responsabilità di decidere in base a criteri come, il percorso fatto, lo stato emotivo, l'organizzazione delle attività, ecc.

Mario: Bene. Per me è sufficiente. Puoi andare in week-end

Michele: Ok. Ecco la mia proposta...



INCONTRO FINALIZZATO A DISCUTERE L'OPPORTUNITA', PER I MEMBRI DEL GRUPPO, DI USCIRE DURANTE IL WEEK-END. LA RESPONSABILITA' DELLA SCELTA E' COMUNQUE DELL'OPERATORE...



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



Michele esce per il week-end...



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



**EVENTO
CRITICO**

PURTROPPO IL GIORNO SEGUENTE SI PROCURA UNA DOSA DI EROINA.

MICHELE CADE IN COMA.

(L'ASSUNZIONE ANCHE DI MODICHE QUANTITA' DI EROINA, SE AVVIENE DOPO UN PERIODO DI ASTINENZA MEDIO-LUNGO, PUO' ESSERE MOLTO PERICOLOSO PERCHE' I RAGAZZI NON HANNO PIU' LA PERCEZIONE DELLA QUANTITA' GIUSTA)



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



Mario, l'operatore, cade invece in un profondo senso di colpa



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



Il responsabile della comunità organizza uno staff-meeting di supervisione per capire cosa, eventualmente, non ha funzionato nel processo decisionale e per supportare Mario.



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

...nel corso della supervisione emerge un anefatto.
Una settimana prima, infatti...

Mario: Scusami per il ritardo. Ho avuto un problema con la mia moto... di nuovo... si è rotta.

Mario: Mah... Non so se è il caso...

Mario: Ok, grazie!



Michele: Guarda che mio fratello c'ha l'officina. Se vuoi te la faccio aggiustare io.

Michele: Ma dài che mi fa solo piacere. Così risolvi 'sto problema una volta per tutte. Non mi devi nulla.



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



QUESTIONI RILEVANTI

- Nel gesto di Michele non c'era **nessuna intenzione** di condizionare le decisioni di Mario, l'utilità era stata proposta come segno di **stima e riconoscimento** nell'ambito di una relazione mutualmente significativa
- Mario non **collegava** l'antefatto (utilità ricevuta) al processo decisionale

Nel corso dello staff-meeting emerge che tra gli operatori si era consolidata una "prassi" per cui era diventato "ammissibile" accettare utilità dagli utenti. Lo stesso responsabile aveva accettato alcune "utilità"

Forze attive nel processo decisionale

- **CULTURA ORGANIZZATIVA.** Ha operato in quanto l'accettazione dell'utilità rientrava in una prassi consolidata a seguito di comportamenti rinforzanti (soprattutto della leadership)

Nel corso dello staff-meeting emergono dinamiche conflittuali tra gli operatori che non hanno permesso a Mario di coinvolgere colleghi o responsabili nella decisione di accettare o meno l'utilità

Forze inattive nel processo decisionale

- **CONTESTO ISTITUZIONALE.** Non ha operato in quanto l'operatore non ha potuto utilizzare il patrimonio di esperienza interna al gruppo di operatori/responsabili



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



Allora ho capito veramente questa regola

Cioè, ho capito, al di là del dispositivo, le fondamenta etiche, le ragioni profonde e le implicazioni operative del PERCHE' non si deve tenere quel dato comportamento



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

INSIGHT COGNITIVO

Se riesci a vedere solo il vaso, non cogli pienamente il significato della figura. Ne cogli solo la **FIGURA**

Se riesci a vedere anche i due volti, cogli pienamente il significato della figura. Ne cogli, cioè, lo **SFONDO**

Se riesci a vedere solo il dispositivo di una regola, non ne cogli pienamente il significato

Se riesci a vedere anche i valori fondanti e le implicazioni di una regola, ne cogli pienamente il significato. Ne cogli, cioè, il suo **SFONDO ETICO**

FIGURA-SFONDO



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Cosa dovrebbe contenere un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione?



Secondo l'OCSE, una moderna e corretta strategia di contrasto alla corruzione e di promozione dell'integrità combina:

- un approccio basato sulle regole
con
- un approccio basato sui valori



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Approcci combinati

Approccio basato sulle regole:

- Prevenire la corruzione attraverso i cosiddetti “**controlli esterni**” sul comportamento dei dipendenti pubblici. Predilige **regole e procedure formali e dettagliate** come mezzo per ridurre le violazioni dell'integrità e prevenire la corruzione (ad es., Mappa dei rischi, Codice di Comportamento, Whistleblowing ecc.)

Parola chiave: **COMPLIANCE (CONFORMITA')**



Approccio basato sui valori

- Promuovere l'integrità attraverso i cosiddetti “**controlli interni**”, cioè il controllo esercitato dai funzionari pubblici su se stessi. Questo approccio mira a stimolare la **comprensione e l'applicazione quotidiana di valori etici** e per migliorare le **competenze decisionali** attraverso sessioni formative interattive, workshop, coaching individuale, ecc

Parola chiave: **UNDERSTANDING (COMPRESIONE)**



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Approcci combinati

- Accanto alla predisposizione di norme, regole, procedure, policy, regolamenti, ecc...
- ...occorre rafforzare il cosiddetto "spazio etico" del dipendente pubblico e ottenere una piena **comprensione** e **condivisione** delle regole e dei valori che costituiscono le fondamenta etiche dei comportamenti.

ethical
PROPERTY

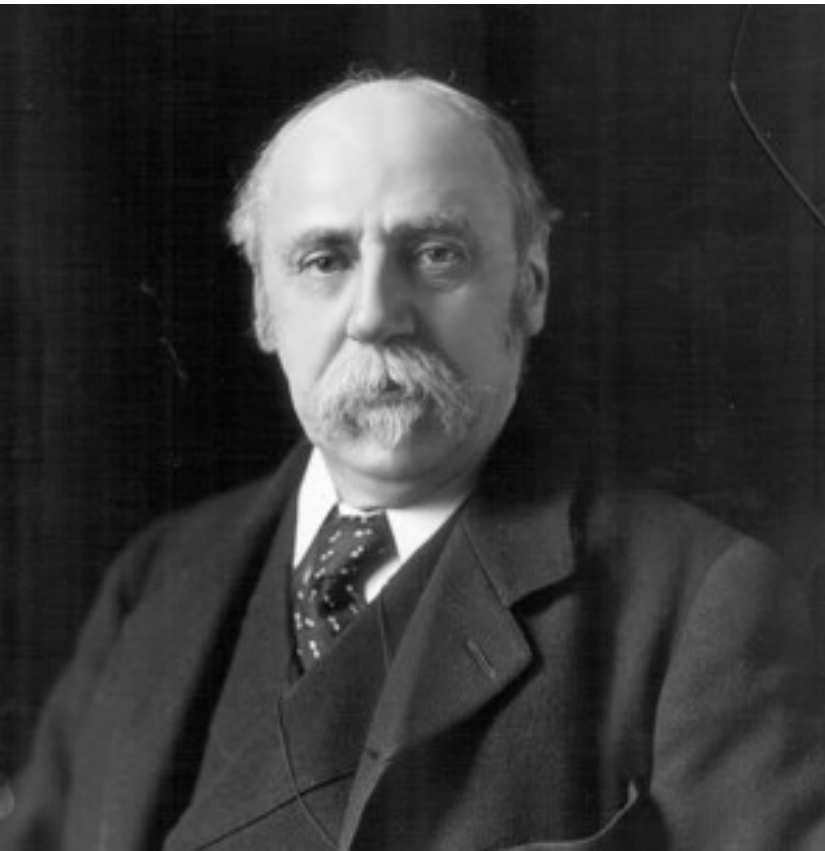


Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

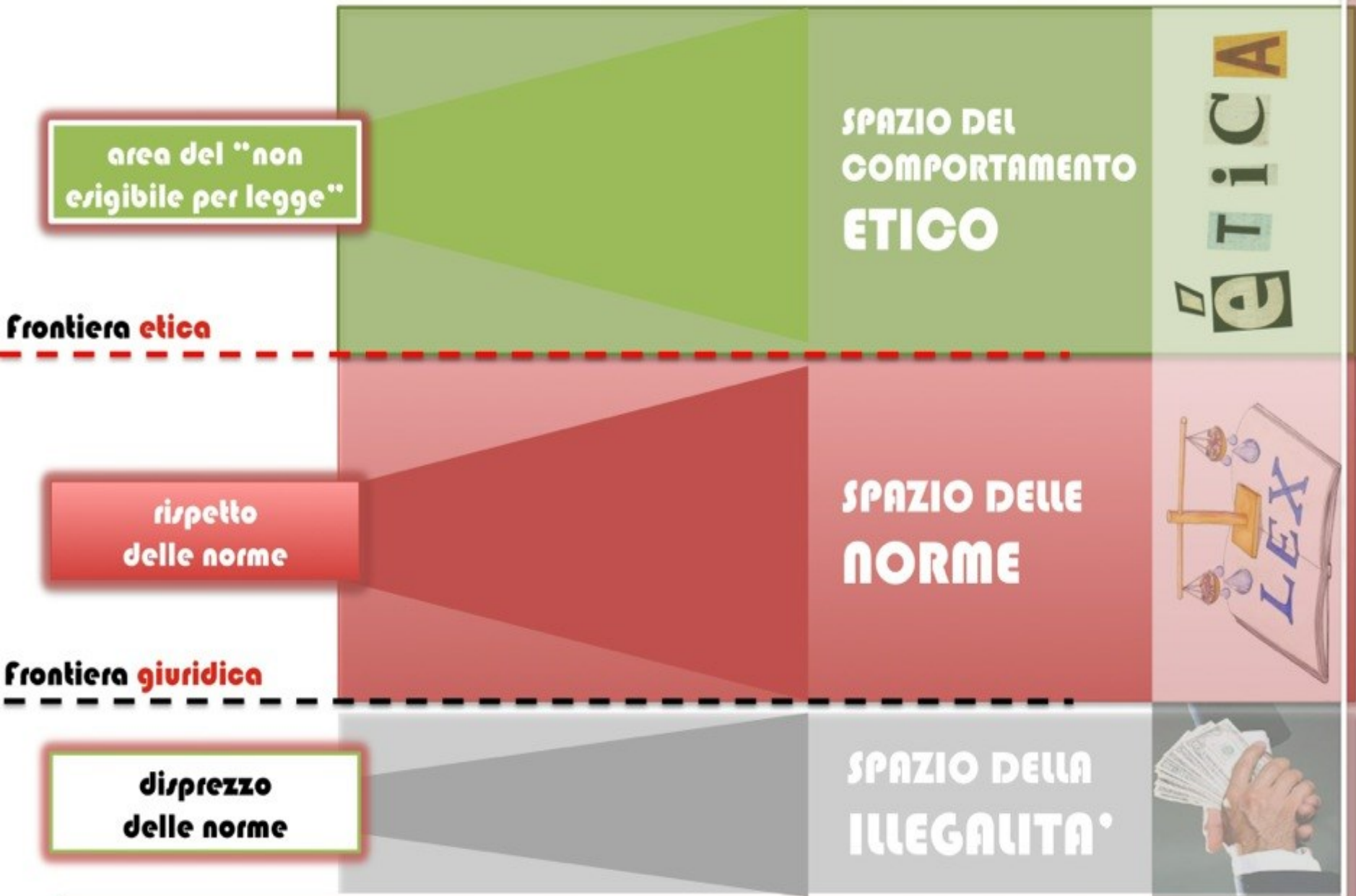
Lo spazio etico



Lord John Fletcher Moulton
1924

Lo **spazio etico** consiste in un comportamento che non è esigibile per legge

IL RAPPORTO TRA ETICA E NORMA





Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Seconda parte

La virtù della “possibilità di discutere”



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



Le amministrazioni sono a rischio di fallimento etico quando i dilemmi non possono essere discussi, vengono considerati come “**segnali di debolezza**”, **scarsa autonomia, indecisione, causa di ritardi...**

Un fattore, invece, che influenza il comportamento nelle organizzazioni è **l'apertura alla possibilità di discutere**. Ha a che fare con la libertà che le persone hanno di discutere prima di scegliere (o dopo aver scelto).



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

LE QUALITA' ETICHE DI UN'ORGANIZZAZIONE

Muel Kaptein (2008)





Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

DILEMMA ETICO

Un dilemma etico può essere descritto come una decisione che richiede una scelta tra **principi concorrenti**, spesso in **contesti complessi** e con **elevata carica di responsabilità**.





Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

CARATTERISTICHE DEL DILEMMA ETICO

- Ci sono **buone ragioni** (o cattive ragioni) per decidere in un modo o nell'altro.
- Le decisioni prese avranno comunque **una implicazione (costo) morale** per chi sceglie
- Le decisioni avranno un **costo (individuale e/o sociale)** nei confronti di coloro verso cui si esplica la scelta





Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

POSSIBILITA' DI DISCUTERE

VS.

**CONFORMITA' AL GRUPPO
BYSTANDER INERTIA**



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

PRIMO ESPERIMENTO

CIO' CHE OSSERVI NON E' CIO' CHE AFFERMI

Yellow

Red

Blue

Purple

Orange

Green

ASCH S., "Opinions and social pressure" (1955)



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

PRIMO ESPERIMENTO

CIO' CHE OSSERVI NON E' CIO' CHE AFFERMI

Yellow

Red

Blue

Purple

Orange

Green

ASCH S., "Opinions and social pressure" (1955)

- Asch voleva provare la teoria secondo cui le persone possono arrivare a formulare dei giudizi **indipendentemente** dall'opinione altrui
- Elaborò quello che diventò un "famoso" **esperimento**
- Ad ogni turno, 7 persone furono invitate a partecipare ad un **test di osservazione**
- Erano sedute una vicino all'altra intorno ad un ampio tavolo
- Al gruppo vennero fatte vedere **due carte**, una carta con una riga, l'altra carta con 3 righe di lunghezza diversa
- Ai partecipanti venne chiesto di **affermare ad alta voce** quale riga della seconda carta fosse della stessa lunghezza della riga della prima carta



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

PRIMO ESPERIMENTO

CIO' CHE OSSERVI NON E' CIO' CHE AFFERMI

Yellow

Red

Blue

Purple

Orange

Green

ASCH S., "Opinions and social pressure" (1955)

- Solo uno dei partecipanti, in effetti, era il **"partecipante"**
- Gli altri avevano **ricevuto istruzioni** anticipatamente
- Asch mise il "partecipante" sempre al **numero 6**, così che avrebbe ascoltato le affermazioni di altre 5 persone prima di essere invitato a parlare
- Dopo 12 giri di tavolo Asch diede l'istruzione ai complici di cominciare a dare **risposte chiaramente sbagliate**
- Nei successivi 12 giri, il **75%** dei "partecipanti" (soggetti non complici) diede almeno una risposta sbagliata
- Il **50%** dei partecipanti diede risposte sbagliate per almeno 6 giri
- Il **5%** dei partecipanti diede sempre risposte sbagliate, seguendo l'opinione del gruppo invece di affermare ciò che avevano effettivamente osservato



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

PRIMO ESPERIMENTO

CIO' CHE OSSERVI NON E' CIO' CHE AFFERMI

Yellow

Red

Blue

Purple

Orange

Green

ASCH S., "Opinions and social pressure" (1955)

- Asch **intervistò** i "partecipanti" dopo l'esperimento
- Quelli che si erano "conformati" all'opinione altrui, in molti casi ammisero che effettivamente avevano osservato che la risposta era sbagliata, ma che avevano risposto in quel modo per **risolvere un'incertezza** ("se tutti la vedono in quel modo, allora deve essere vero")
- La ricerca ripetuta più volte diede risultati tali per cui si poté stabilire che tra il **20 e il 40%** dei partecipanti segue l'opinione del gruppo
- L'esperimento, in qualche modo, mostra quanto la **pressione sociale** può portare le persone a comportarsi in un certo modo
- Sebbene siamo in disaccordo, siamo portati a **conformarci alle opinioni del gruppo**



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

PRIMO ESPERIMENTO

CIO' CHE OSSERVI NON E' CIO' CHE AFFERMI

Yellow

Red

Blue

Purple

Orange

Green

ASCH S., "Opinions and social pressure" (1955)

Implicazioni per un'amministrazione

- Occorre creare **una cultura (e un ambiente) in cui la libertà di esprimere la propria opinione** (anche e soprattutto se diversa da quella del gruppo) sia una ricchezza e non un ostacolo
- Una **singola opinione divergente**, infatti, in alcuni casi può fare la differenza
- Asch dimostrò, in studi successivi, che quando il gruppo è composto da un soggetto con opinioni divergenti, il **tasso di conformismo** del gruppo si riduce di tre volte



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

SECONDO ESPERIMENTO

BYSTANDER INERTIA



DARLEY J, & LATANE B., *“Bystander intervention in emergencies. Diffusion of responsibility”* (1968)



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

SECONDO ESPERIMENTO

BYSTANDER INERTIA



DARLEY J, & LATANE B., "Bystander intervention in emergencies. Diffusion of responsibility" (1968)

- Le persone che osservano un atto illecito posto in essere da un proprio collega o superiore spesso decidono di **non agire**
- Le ragioni sono diverse (cfr [Gestione dei dilemmi etici e whistleblowing](#))
- L'esperimento di **Darley e Latane** consisteva nel chiedere ai partecipanti (studenti) di essere intervistati sulle loro difficoltà personali
- Ogni partecipante era collocato in **stanze separate**, così che non potevano osservare gli altri e l'intervista si svolgeva tramite un citofono
- I partecipanti non sapevano, tuttavia, di essere gli unici "**partecipanti**", gli altri erano dei complici

Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



SECONDO ESPERIMENTO

BYSTANDER INERTIA



DARLEY J, & LATANE B., "Bystander intervention in emergencies. Diffusion of responsibility" (1968)

- Nella prima fase dell'esperimento a tutti i **partecipanti** (veri e falsi) venne data l'istruzione di presentarsi e parlare dei propri problemi
- Nella seconda fase ognuno doveva **commentare**, a turno, su quello che aveva ascoltato
- Improvvisamente ad un complice venne data l'istruzione di **simulare un malessere** e di accennare ad un attacco epilettico e che sarebbe morto di lì a poco
- Il "partecipante" non poteva parlargli direttamente al citofono perché **non abilitato** e nemmeno con gli altri complici
- I ricercatori volevano capire cosa avrebbe fatto il "partecipante" a seconda della "**numerosità**" del gruppo in osservazione



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

SECONDO ESPERIMENTO

BYSTANDER INERTIA



DARLEY J, & LATANE B., "Bystander intervention in emergencies. Diffusion of responsibility" (1968)

- Nei casi in cui al "partecipante" veniva detto che il complice vittima di un malessere era l'unico altro partecipante al gruppo, **l'85%** reagì (chiese aiuto) nei primi due minuti
- Nei casi in cui c'erano 3 partecipanti, la percentuale scese al **62%**
- Con 5 partecipanti scese ancora al **31%**
- Anche la **velocità** di reazione scese
- Sembrava che, **più grande fosse il gruppo più lentamente le persone reagissero**
- Nei gruppi con 6 partecipanti nono reagì nessuno



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

SECONDO ESPERIMENTO

BYSTANDER INERTIA



DARLEY J, & LATANE B., "Bystander intervention in emergencies. Diffusion of responsibility" (1968)

- Secondo Darley & Latane non si trattava di **indifferenza**
- I partecipanti effettivamente soffrivano di un reale **dilemma etico** se ignorare o agire
- Secondo i ricercatori si trattava del cosiddetto "**effetto spettatore**" ("**bystander effect**"), **più testimoni ci sono, meno le persone sono portate ad agire**

Tre ragioni:

- Primo: più grande il gruppo, più grande **l'incertezza riguardo alle responsabilità**
- Secondo: le persone **osservano cosa fanno gli altri**, se nessuno agisce allora la passività è la regola
- Terzo: più grande è il gruppo più le persone si possono sentire **giudicate** dagli altri se si comportano in un certo modo
- I tre elementi compongono la cosiddetta "**bystander inertia**"



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

SECONDO ESPERIMENTO

BYSTANDER INERTIA



DARLEY J, & LATANE B., "Bystander intervention in emergencies. Diffusion of responsibility" (1968)

Implicazioni per l'amministrazione

- Instillare la **cultura dell'"assumersi la responsabilità di agire"** non come atto di delazione e condanna, ma come atto di prevenzione di danni futuri rispetto a qualcosa che ci appartiene
- C'è bisogno, per questo di **un'abitudine al confronto e alla "possibilità di discutere"**



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

Terza parte

La formazione valoriale



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

La formazione valoriale

Il **Piano Nazionale Anticorruzione** stabilisce che le amministrazioni dovranno attivare percorsi formativi su due livelli:

- livello **specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio;
- livello **generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (**approccio contenutistico**) e le tematiche **dell'etica e della legalità** (**approccio valoriale**).

Prevenzione
della
Corruzione

Legge n.190/2012



Integrità

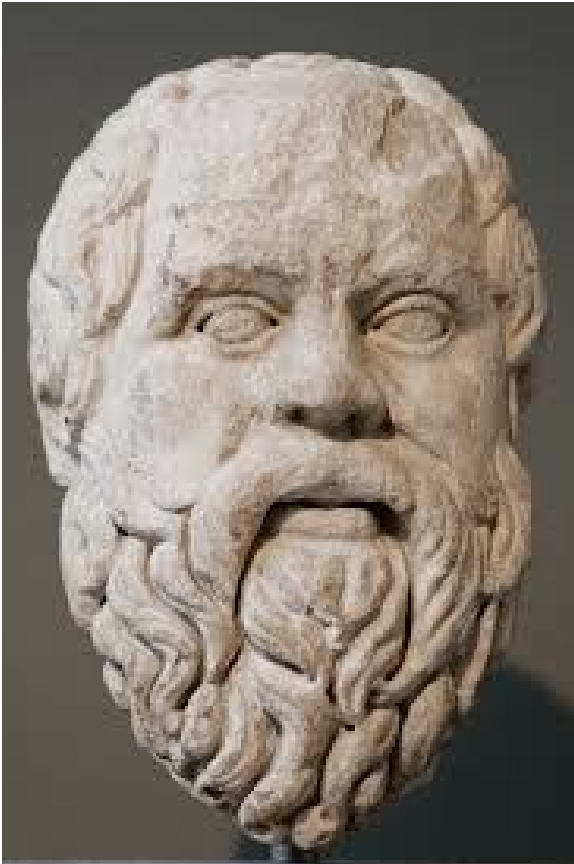
Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

La formazione valoriale

Formazione generale con approccio valoriale

- *"Le amministrazioni debbono avviare apposite iniziative formative sui temi dell'etica e della legalità: tali iniziative debbono coinvolgere tutti i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo dell'amministrazione, debbono riguardare il contenuto dei **Codici di comportamento** e il **Codice disciplinare**" (PNA).*





Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

La formazione valoriale

Formazione generale con approccio valoriale

*“...e devono basarsi prevalentemente sull'**esame di casi concreti**; deve essere prevista l'organizzazione di appositi focus group, composti da un numero ristretto di dipendenti e guidati da un animatore, nell'ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate **problematiche di etica calate nel contesto dell'amministrazione** al fine di far emergere il **principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni**”*
(PNA)

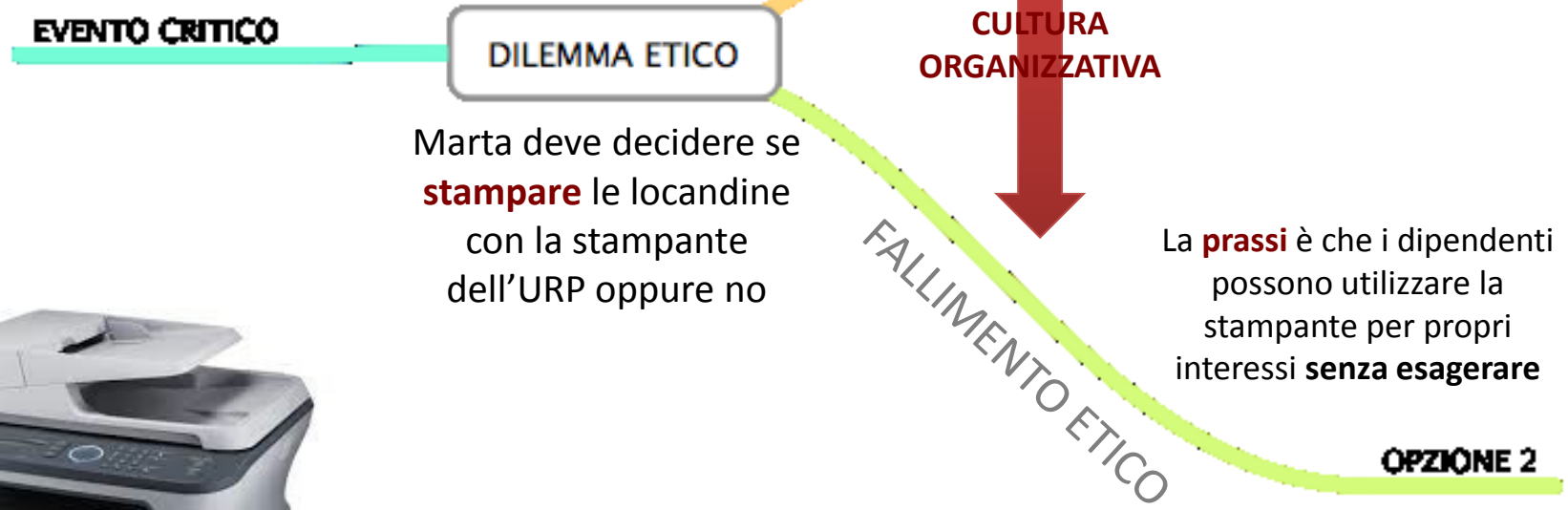


REAL-LIFE SCENARIO

Marta, dipendente dell'URP del Comune di X, ha una piccola associazione di mamme del quartiere. Quando le mamme organizzano una festa a Marta viene chiesto di stampare le locandine. Normalmente Marta le stampa in una cartoleria vicino casa sua. Un giorno, Marta dimentica di stampare le locandine. Non avendo più tempo per andare in cartoleria, a Marta viene l'idea di utilizzare la stampante dell'URP.



IL DILEMMA DELLA STAMPANTE



Marta **NON** stampa le locandine con la stampante dell'URP

La **prassi** è che i dipendenti non possono utilizzare la stampante per propri interessi. C'è anche un **cartello** che intima di non utilizzare la stampante a fini personali, rimandando ad un articolo del Codice di Comportamento

La **prassi** è che i dipendenti possono utilizzare la stampante per propri interessi **senza esagerare**

Marta **stampa** le locandine con la stampante dell'URP

REAL-LIFE SCENARIO

Il dottor Mario Rossi, ragioniere iscritto all'albo, è un funzionario che da poco lavora nell'ufficio appalti del Comune di X.

Nel preparare un disciplinare il dottor Rossi si accorge che un appalto in via di assegnazione è stato **frazionato artificialmente** violando l'art. 29 del codice (d.lg. 163/2006).

EVENTO CRITICO

DILEMMA ETICO

Il dottor Rossi deve decidere se **SEGNALARE** o **IGNORARE**

TUTELA DELL'INTERESSE PUBBLICO
TUTELA DELL'IMMAGINE DELLA PA

OPZIONE 1

Il dott. Rossi decide di segnalare all'esterno

OPZIONE 2

TUTELA DELL'INTERESSE PUBBLICO
FALLIMENTO IMMAGINE PA

OPZIONE 3

Il dott. Rossi decide di ignorare

FALLIMENTO ETICO

OPZIONE 4

Il dott. Rossi decide di frazionare anche gli appalti di sua responsabilità

IL DILEMMA DEL DOTTOR ROSSI



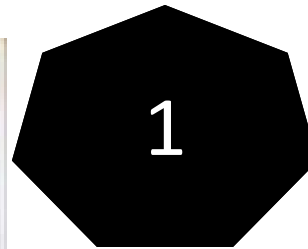


Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

I 4 step della formazione valoriale (all'etica e alla legalità)



Funzionari, dirigenti e politici si incontrano per elaborare una narrazione dei dilemmi etici che incontrano nel loro lavoro

(dilemma gathering session)

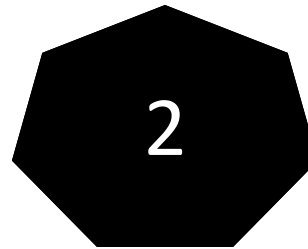


Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

I 4 step della formazione valoriale (all'etica e alla legalità)



Nella seconda sessione i partecipanti analizzano i dilemmi (le forze che agiscono) e discutono le possibili implicazioni individuali, organizzative e sociali delle scelte operate.
(dilemma analyzing session)

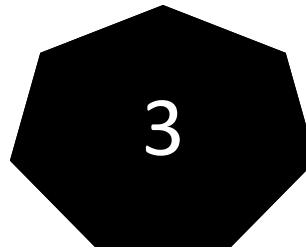


Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

I 4 step della formazione valoriale (all'etica e alla legalità)



Un gruppo più ristretto di rappresentanti di funzionari, dirigenti e politici guidati dal R.P.C. pianifica le azioni organizzative/formative necessarie per ridurre il rischio di scelte non etiche.

(planning session)

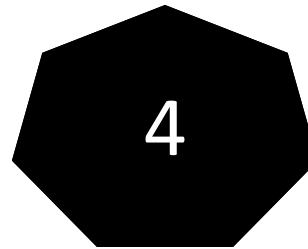


Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

I 4 step della formazione valoriale (all'etica e alla legalità)



Nell'ultima sessione i partecipanti vengono consultati in merito alla ridefinizione delle regole (integrazione del Codice di Comportamento) in base all'esperienza di apprendimento fatta.

(coding session)

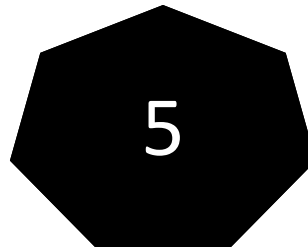


Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

...per la verità esisterebbe un 5° step della formazione valoriale...
(quello nascosto)



**LE PERSONE
RICOMINCIANO A
PENSARE!!!**



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>



MASSIMO DI RIENZO

m_dirienzo@hotmail.com

Tel. 3334158347

Linkedin: it.linkedin.com/in/massimodirienzo/

Skype: massimo.di.rienzo



Integrità

Comunità di pratica sui temi dell'integrità, dell'etica pubblica, della trasparenza.

<http://www.innovatoripa.it/groups/integrità>

BUON LAVORO!!!