Master Anticorruzione
(MAC VII)
anno 2021/2022
Modulo XII

Quando il Prof. Di Carlo ci ha proposto quest'ultimo project work "*la mia lotta*", ho immediatamente pensato che non c'era titolo più calzante per descrivere la mia storia professionale, almeno fino ad oggi.

Ho iniziato a lavorare da giovane, subito dopo essermi diplomata, per perseguire il mio grande sogno: la laurea.

Lungo il mio percorso, ho dovuto confrontarmi con la discriminazione e i pregiudizi legati alla mia origine sociale, che spesso hanno limitato le opportunità di lavoro quando ho varcato determinati ambienti.

In un contesto lavorativo meridionale, sono riuscita a vincere un concorso che prevedeva quattro posti a bando, nonostante gli addetti ai lavori mi avessero detto "*non perdere tempo i nomi sono già scritti è per sistemare gli interni*". Tuttavia, con grande determinazione e senza protezioni, ho saputo conquistare il mio posto, lasciando alla porta l'ultimo prescelto. Quest'ultimo, comunque, ha avuto modo di rientrare dalla finestra l'anno successivo. Ma questa è un'altra storia!

Quando sono entrata nella realtà in cui lavoro da dodici anni, è iniziata la mia vera lotta. Aver calpestato piedi a qualcuno, stravolgere programmi già fatti, aver lavorato nel privato con una logica basata sull'efficienza contrapposta alla logica della posticipazione, della comodità "*lo facciamo domani*" o "*Con calma non c'è fretta*" sono state sfide costanti che ho dovuto affrontare, e che continuo a fronteggiare con estrema determinazione.

Nel XXXX, mi è stato affidato un compito impegnativo: diventare Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Corruzione.

Anche oggi, il mio lavoro costituisce una sfida costante, che però sto affrontando con risolutezza e fervore. Ho scelto di affrontare questo ruolo con un atteggiamento positivo, vedendolo come un'occasione per tentare di modificare alcuni aspetti all'interno della mia azienda. Per far ciò, tuttavia, ho dovuto acquisire competenze in un settore così eterogeneo.

Nel panorama nazionale dei percorsi di alta formazione, quello di Tor Vergata mi è sembrato sin dalla sua "*mission*"[1] quello più intrigante, multidisciplinare, complesso come è la materia dell'anticorruzione.

Completati i dodici moduli del Master, posso affermare che le mie aspettative non sono state deluse, al contrario sono state superate con soddisfazione.

Tale esperienza si è rivelata un potente catalizzatore per un nuovo approccio alla mia professione. Il duro lavoro a cui siamo stati sottoposti, tanto stimolante quanto impegnativo, ha prodotto risultati notevoli: ho acquisito conoscenze che, pur essendo astratte inizialmente, si sono rivelate fondamentali, come la combattività, la convinzione morale, il coraggio e la fiducia in se stessi. Tali virtù sono decisive non solo nell'ambito professionale, ma anche nella sfera personale, nella vita quotidiana.

In seguito, le azioni che ho messo in campo durante quest'anno di frequenza al master:

Proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento:

Dopo aver completato i primi moduli del master, ho proposto alla Direzione di aggiornare il Codice di Comportamento dell'azienda, che risaliva al 2014.

Le scelte procedurali di formazione del Codice costituiscono snodo cruciale per assicurare la sua effettività sostanziale.

Una procedura ben progettata può garantire che il Codice sia accettato e rispettato dalle parti interessate, migliorando così la sua efficacia nel raggiungere gli obiettivi per cui è stato creato. Per tali ragioni, l'aggiornamento è stato un lavoro di squadra, con la collaborazione del Direttore delle Risorse Umane in qualità di presidente dell'UPD, di esponenti del Comitato Unico di Garanzia e

[1] "Formiamo leader in grado di orientare il governo e la gestione delle imprese e delle amministrazioni pubbliche verso il bene comune, per la rinascita e il rilancio del sistema Italia post Covid-19" Il nostro motto è "SI PUO' FARE!"

di un collaboratore della Direzione a cui tutti ho illustrato la finalità da raggiungere.

L'impianto del testo doveva contenere i princìpi generali su cui si fondano le relazioni con gli *stakeholder,* che costituiscono i valori di riferimento su cui si permea l'attività aziendale (accoglienza, etica) i criteri di condotta verso i colleghi e nei confronti di ogni classe di *stakeholder*, le linee guida e le norme alle quali il personale deve rispettare per prevenire il rischio di comportamenti non corretti e infine, i meccanismi di attuazione, e di prevenzione che perimetrano il sistema di controllo per l'osservanza del Codice di Comportamento.

La bozza del documento è stata presentata alla Direzione nel mese di xxxx e, dopo alcune modifiche, è stata approvata.

La fase successiva prevedeva la pubblicazione del Codice sul sito web aziendale, accompagnata da una nota che spiegava come presentare eventuali osservazioni e/o integrazioni, e la condivisione del documento con le organizzazioni sindacali. Dopo la consultazione pubblica, sono state fatte alcune osservazioni, alcune delle quali sono state accolte, portando alla redazione della versione finale del Codice.

L'ulteriore fase procedurale il rilascio del parere obbligatorio vincolante da parte dell'OIV, come previsto dall'art. 54, co. 5 , D.lgs. 165/2001 è stata più difficile del previsto.

I componenti dell'OIV non rilasciano un parere positivo adducendo motivazioni illogiche e poco chiare, che hanno portato a modifiche sostanziali al documento, facendogli perdere la sua freschezza ed aggiungendo un eccessivo richiamo alle normative. Solo alla fine di xxxxx dopo aver adempiuto alle disposizioni dell'Organismo, è stato rilasciato il parere.

La mia tenacia mi ha portato però a non arrendermi. Non avrei potuto mettere in circolazione un documento che ritenevo prolisso e poco fruibile.

Pertanto, ho elaborato e divulgato, tramite l'intranet aziendale, una versione in

pillole del Codice di Comportamento, composta da sole quattro pagine, dove sono racchiusi, in modo coinciso quegli elementi che pur presenti nel Codice rischiano di essere oscurati dalla giuridicità delle citazioni normative.

Ho fornito le seguenti risposte utilizzando il metodo della domanda e risposta, un'altra tecnica mutuata dagli scritti del Prof. Di Carlo:

- Che cos'è il Codice di comportamento?
- Chi sono i destinatari del Codice?
- Quali sono i suoi principi generali?
- Cosa è il Conflitto di interessi e come ci si deve comportare?
- Il Codice è obbligatorio?
- Link utili (RPCT., Codice di comportamento)

Modifica ed aggiornamento della Sezione di Amministrazione Trasparente

Durante l'incarico che mi è stato affidato, ho avuto come ulteriore obiettivo la sistematizzazione della sezione relativa all'amministrazione trasparente, che è diventata sempre più necessaria dopo aver acquisito nuovi strumenti di analisi tramite il Master.

A partire da ottobre 2022, è stata pubblicata online la nuova sezione AT dell'XXXXX completamente rivista nella grafica e nella disposizione dei contenuti.

Questa sezione rappresenta il risultato di un lavoro che è stato avviato nel XXXX e che ha permesso di raggiungere obiettivi più ambiziosi rispetto a una mera trasposizione dei dati dal vecchio al nuovo sistema. Infatti, oltre a conformarsi alle linee guida dell'AGID e alle modalità *responsive* del portale istituzionale rinnovato, si è operata un'attenta e ampia revisione dei contenuti per assicurare un allineamento sempre maggiore, sia in termini qualitativi che quantitativi, alle normative in materia di trasparenza dettate dalle linee guida dell'ANAC.

In questa direzione, si è anche lavorato per archiviare in modo adeguato i dati e le informazioni pubblicate che superavano la loro scadenza naturale.

Individuazione di editor ed interviste

Non avendo a disposizione una struttura dedicata per l'attività di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ho richiesto ai Direttori di Struttura di individuare al proprio interno un *editor* che potesse fungere da mia interfaccia per la sezione amministrazione trasparente. Si tratta di un referente di unità, il cui compito consiste nella raccolta, elaborazione e pubblicazione dei dati, nonché nella collaborazione con il RPCT per garantire il puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza. Questi *editor* avrebbero

dovuto collaborare con me a titolo gratuito, almeno fino a quando la Direzione non mi avesse assegnato un budget di straodinario da distribuire.

A questo proposito, mi sono venute in mente le parole del Prof. Di Carlo il "*denaro non è l'unico aspetto motivante all'interno di un contesto lavorativo*". Esistono diversi metodi per alzare il morale e motivare il personale. Ovviamente, non esistono rimedi miracolosi, ma implementando azioni concrete, nel tempo i risultati possono solo essere positivi. Si sa, un dipendente felice è un dipendente più che produttivo.

Quando ho ricevuto i nominativi degli *editor,* ho somministrato loro un questionario anonimo, semplice ma efficace, tramite il quale ho scoperto che l'attività di "amministrazione trasparente" era per loro un ennesimo adempimento imposto dai loro dirigenti.

Nella prima riunione, nonostante non avessi a disposizione risorse economiche, ho cercato di motivarli proponendo loro un riconoscimento formale del loro ruolo (cosa non scontata nel contesto in cui opero) e la partecipazione a corsi di formazione appositamente pensati per loro.

Non so se questa strategia a lungo termine funzionerà, ma al momento sta dando i primi frutti: spesso sono proprio loro a invitarmi a fare dei briefing o ad aggiornarmi sui dati pubblicati prima ancora delle scadenze previste per l'attività di monitoraggio.

Corsi di Formazione in materia di anticorruzione

Alla Direzione sono stati proposti due percorsi formativi: uno di livello generale, rivolto a tutto il personale dipendente, che prevede la modalità FAD e ha l'obiettivo di fornire gli strumenti necessari per svolgere le proprie funzioni nel rispetto delle norme anticorruzione, attraverso la comprensione dei principi dell'etica pubblica e l'approccio valoriale all'attività amministrativa. Sono stati illustrati e analizzati i seguenti argomenti:

- il Codice di comportamento;
  - le "regole minime" per dipendenti e dirigenti, il comportamento in ufficio e con l'utenza, la gestitone dei conflitti di interesse "anche potenziale" ed il relativo dovere di astensione;
  - i contenuti della 190/2012 dei suoi decreti attuativi, soffermandosi sulle responsabilità dei dipendenti pubblici;
  - le misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti.

Il secondo percorso formativo, di livello specifico, è stato rivolto al personale che opera in ambiti particolarmente esposti al rischio di corruzione, con approfondimenti sulle tematiche settoriali relative al ruolo svolto, al fine di supportare il personale nell'individuazione o nella modifica delle modalità di lavoro che possono favorire fenomeni di *malagestio*.

La realizzazione di entrambi i percorsi formativi è stata affidata a un soggetto esterno.

L'introduzione del corso è stata tenuta dalla sottoscritta, che ha sottolineato l'importanza della formazione.

È stato somministrato un test di valutazione finale, superato dal 92% dei partecipanti, ai quali è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

Conclusioni e ringraziamenti

Non posso concludere il lavoro senza ringraziare il corpo docente per la generosa dedizione e i preziosi suggerimenti che mi sono stati offerti durante il mio percorso formativo. In particolare, desidero esprimere la mia gratitudine al Direttore del Corso, colui che ha ampliato i miei orizzonti e infuso in me il concetto di **"bene comune"**, fino a quel momento astratto, ma che oggi permea la mia vita quotidiana.

Un sentito ringraziamento anche alla coordinatrice Daniela, un esempio di professionalità, accoglienza e disponibilità costante, nonché alle magnifiche tutor, in *primis* Gabriela, con cui ho condiviso con piacere la strada dei numerosi *project work* e dei lavori di gruppo.

Concludo, dunque, il mio percorso di studi, certa che il frutto di tanta dedizione e passione non cesserà di arricchire la mia vita personale e professionale, grazie alla formazione e alle preziose competenze acquisite.

Vi sono grata per ogni istante di questa meravigliosa esperienza e vi ringrazio di cuore per avermi accompagnata in questo percorso di crescita e conoscenza.

Una studentessa del MaC VII