Le misure di prevenzione della corruzione alla luce del PNA 2019

La misura della formazione nell'aggiornamento 2019 del PNA

Massimo Di Rienzo

Fondatore di Spazioetico, esperto di prevenzione della corruzione e trasparenza per ANCI Lombardia

PRIMA PARTE

La formazione VALORIALE nella strategia di prevenzione della corruzione

incremento della formazione dei dipendenti

↓

innalzamento del livello qualitativo

↓

monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

OBIETTIVI STRATEGICI

↑

Individuati da:
ORGANI DI INDIRIZZO

La l. 190/2012 stabilisce che…

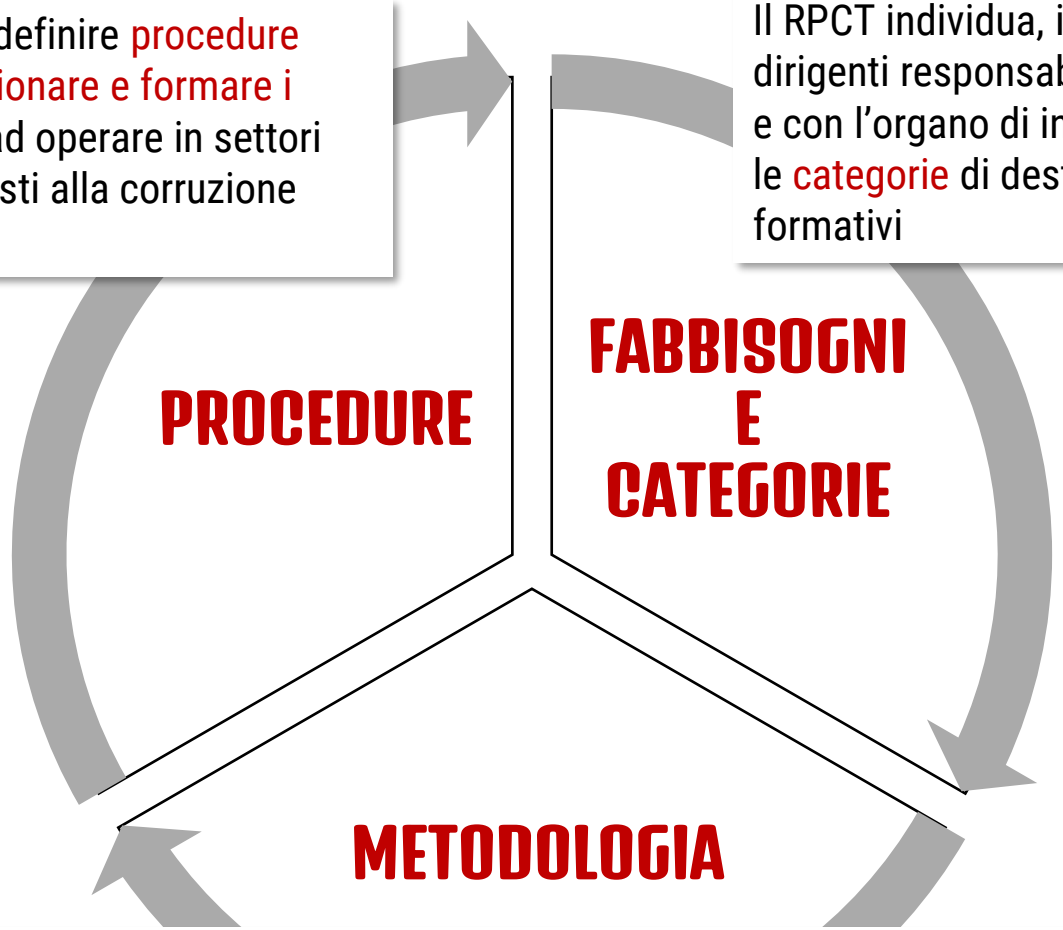
…il PTPC debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione…

…anche specifici e settoriali, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni…

…sui temi dell’etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b e c)).

I RPCT sono tenuti a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione

Il RPCT individua, in raccordo con i dirigenti responsabili delle risorse umane e con l'organo di indirizzo, i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi



L'Autorità valuta positivamente un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione, affinché sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici.

CODICE DI COMPORTAMENTO
DEI DIPENDENTI PUBBLIC

Includere nei percorsi formativi anche il contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari, per i quali proprio la discussione di casi concreti fa emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni

Prevedere che la formazione riguardi tutte le fasi di costruzione dei PTPCT e delle connesse relazioni annuali, ad esempio, l'analisi di contesto esterno e interno, la mappatura dei processi, l'individuazione e la valutazione del rischio

Tenere conto dell'importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi *in house*

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**

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')

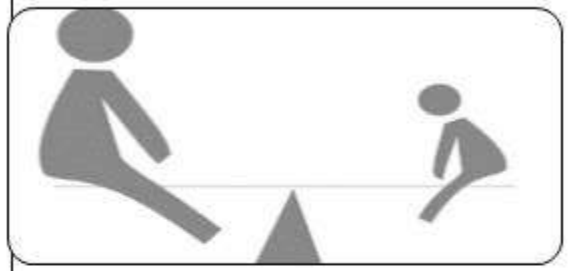
Approccio basato sui valori

• 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 (COMPRENSIONE)

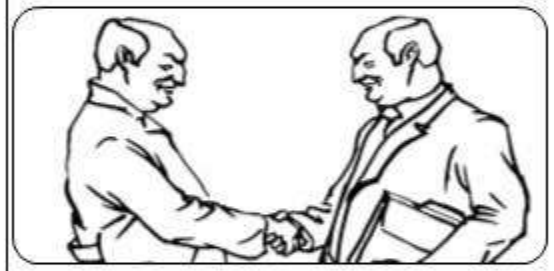
SECONDA PARTE

I dilemmi etici... per comprendere i meccanismi di base della corruzione



Asimmetria informativa

• L’asimmetria informativa è una condizione in cui un'informazione non è condivisa integralmente fra soggetti in relazione: un soggetto detiene maggiori informazioni rispetto all’altro soggetto e può trarre un vantaggio da questa configurazione



Conflitto di interessi

• Il conflitto di interessi è la situazione in cui la promozione di un interesse rappresenta una minaccia per un altro interesse

Azzardo morale

• E’ il comportamento opportunistico, di un agente pubblico che persegue in concreto i propri interessi a spese della collettività e della pubblica amministrazione, confidando nella impossibilità, per quest'ultima, di verificare la presenza di dolo o negligenza

Comune
di
MUNERA
HOTEL
MASSIMO
IMPEGNO
di Massimo Di Rienzo
& Andrea Ferrari
@spazioetica
INTEGRITY

Massimo Impegno lavora presso lo sportello unico per le attività produttive e l'edilizia (SUAPE) del Comune di Munera.

Un giorno, si presenta nel suo ufficio il signor Federico Fedele, con una strana richiesta di informazioni...

HOTEL
Sono proprietario di un Hotel qui in città

HOTEL
e ho affittato dei locali vicini alla mia attività.

HOTEL
Dentro voglio farci un bar-ristorante

Avrei bisogno del nome di un professionista

... uno affidabile ...

per l'invio delle comunicazioni

e le richieste di autorizzazione!

Ma non ce l' ha un professionista di fiducia?

Perche' lo chiede A ME?

L'avevo prima! Sigh!

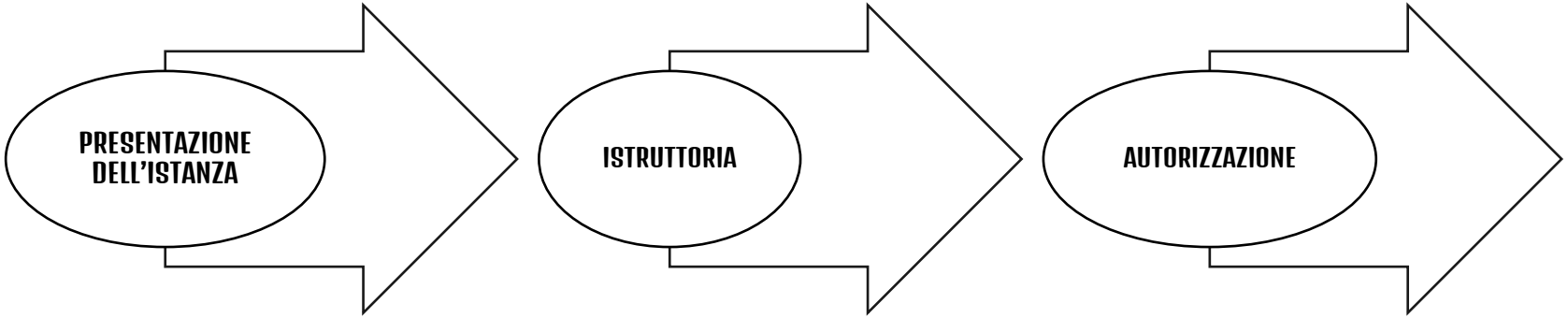
Mi sono sempre rivolto allo Studio De Vecchi

Ma il geometra De Vecchi di recente è andato in pensione!

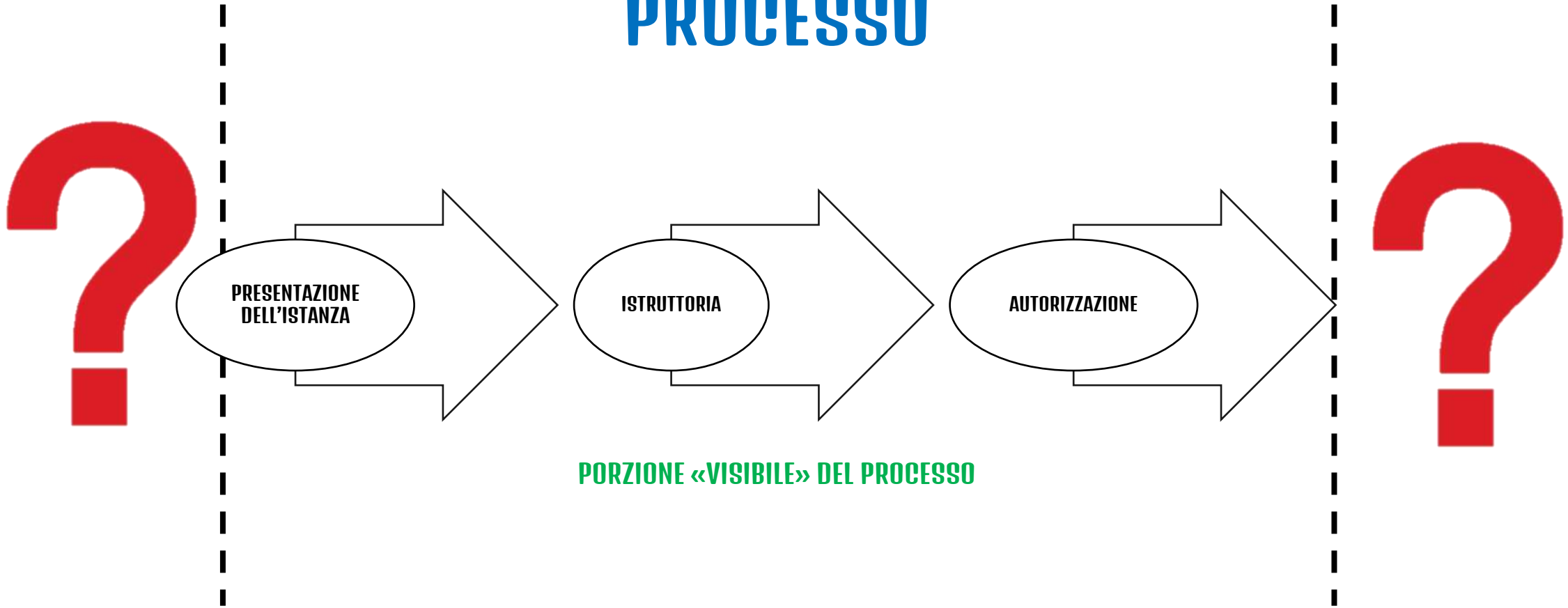
E non so più a chi rivolgermi!

LE ASIMMETRIE INFORMATIVE
«Primaria» e «Secondaria»

PROCEDIMENTO



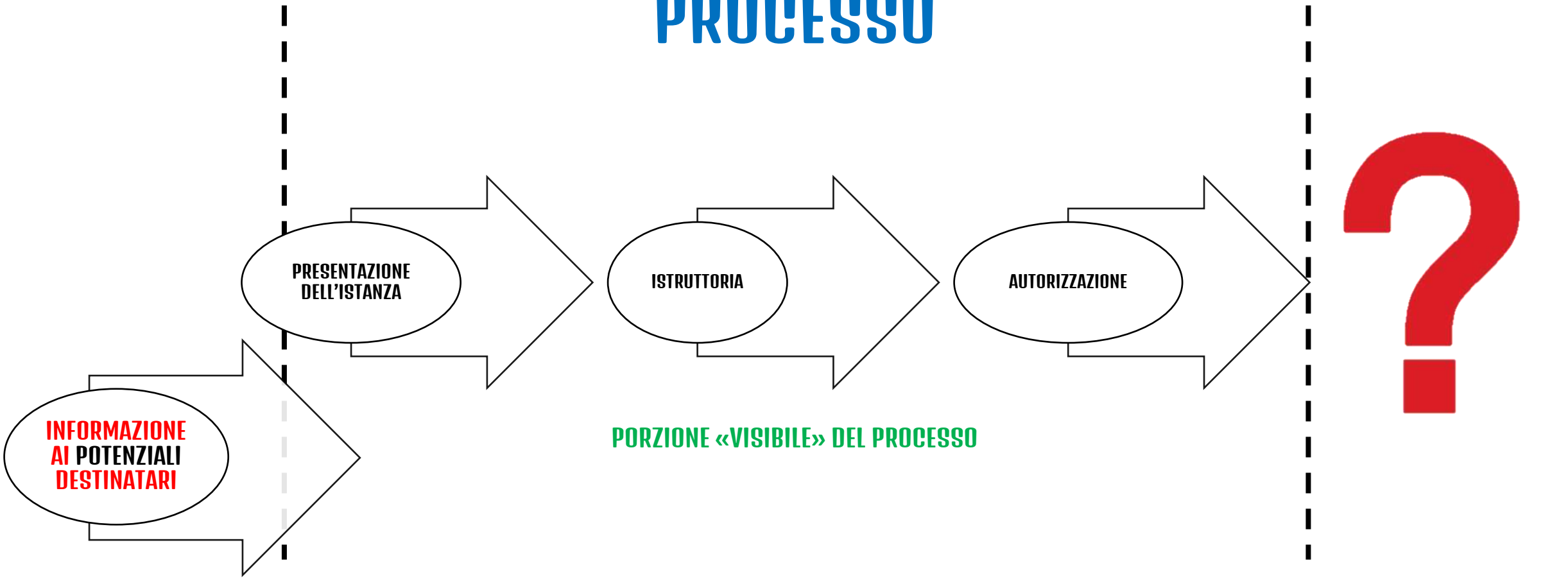
PROCESSO



PORZIONE «INVISIBILE» DEL PROCESSO

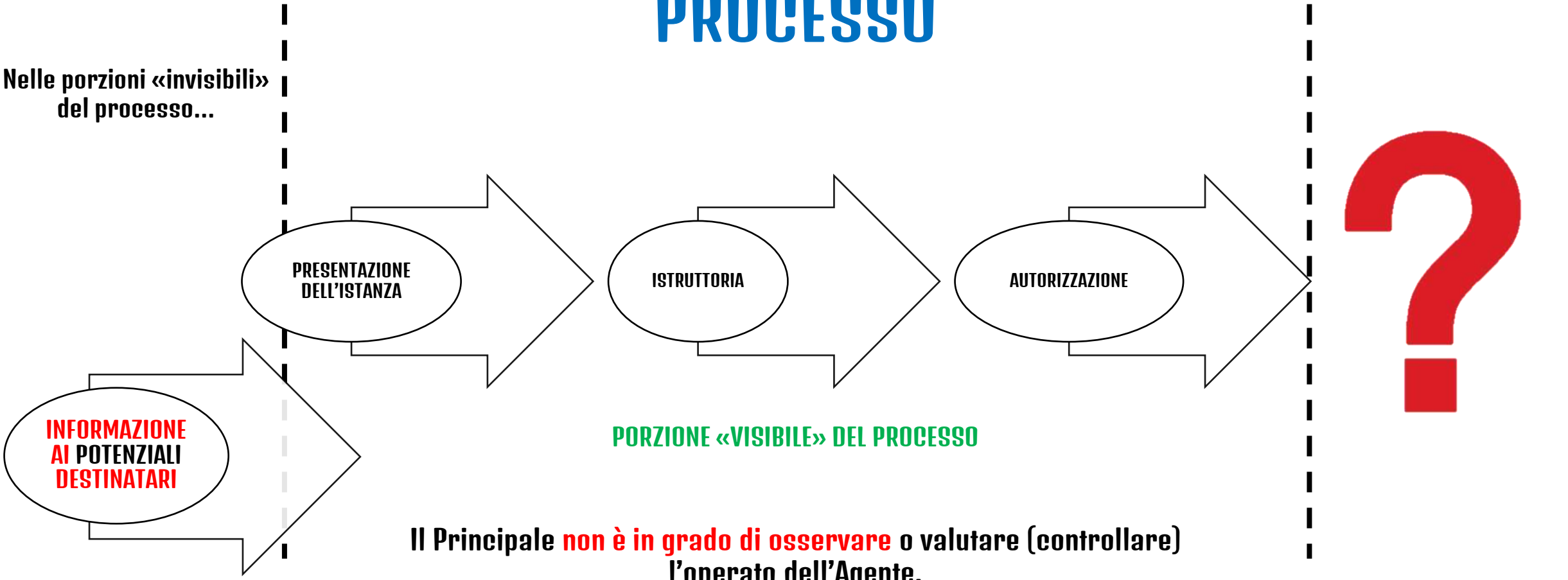
PORZIONE «INVISIBILE» DEL PROCESSO

PROCESSO


PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA
ISTRUTTORIA
AUTORIZZAZIONE
INFORMAZIONE AI POTENZIALI DESTINATARI
PORZIONE «VISIBILE» DEL PROCESSO
PORZIONE «INVISIBILE» DEL PROCESSO
PORZIONE «INVISIBILE» DEL PROCESSO

PROCESSO

Nelle porzioni «invisibili» del processo...



Il Principale non è in grado di osservare o valutare (controllare) l'operato dell'Agente.

Il Destinatario percepisce l'Agente come un «detentore di informazioni» utili e necessarie per promuovere i suoi interessi.

A

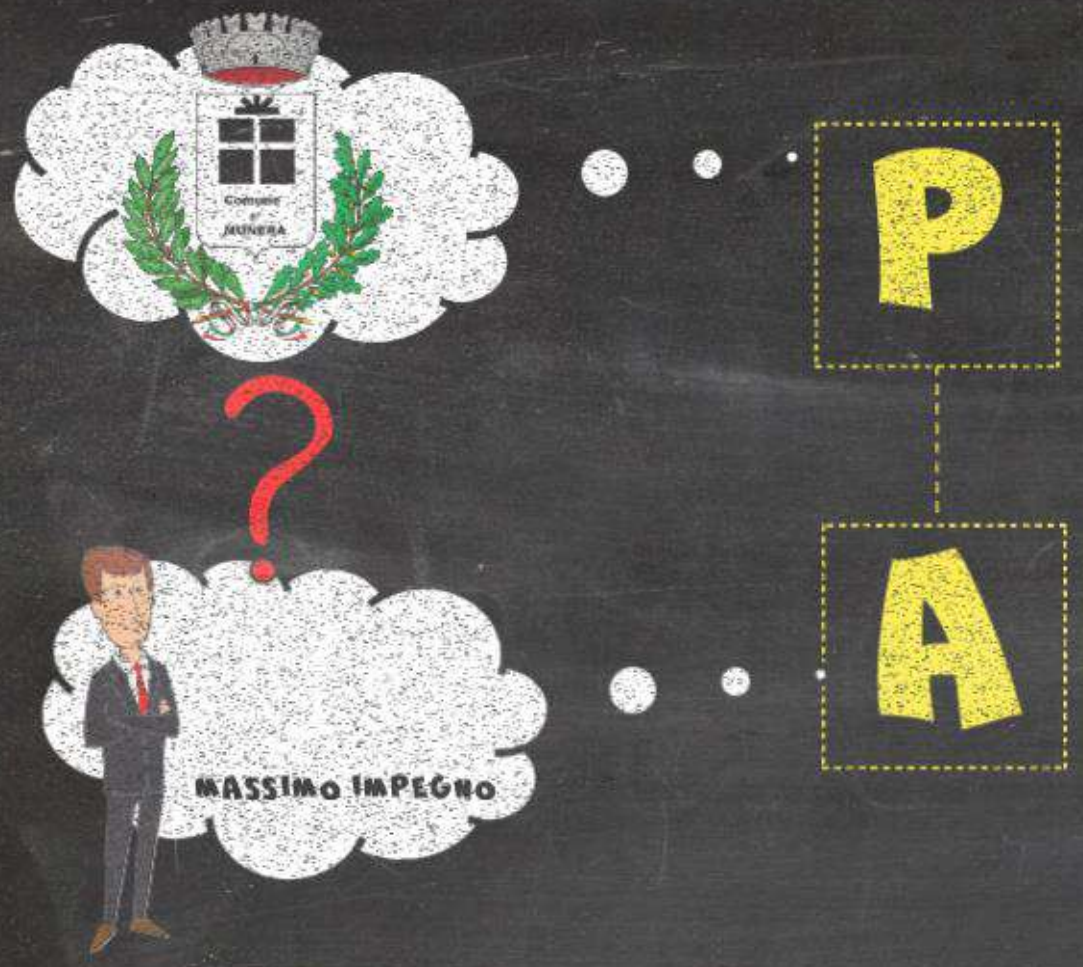
MASSIMO IMPEGNO
A

P

A

P

A



ASIMMETRIA INFORMATIVA PRIMARIA

L'asimmetria informativa è quella particolare condizione in cui una parte ha minori informazioni oppure non è in grado di avere le stesse informazioni di un'altra parte

P

A

D = Destinatario

D

ASIMMETRIA PRIMARIA

P

A

ASIMMETRIA PRIMARIA

D = Destinatario

D

P

A

D = Destinatario

D

ASIMMETRIA SECONDARIA

ASIMMETRIA PRIMARIA

Massimo Impegno ci pensa un attimo, prima di rispondere!

Nel Comune di Munera ci sono tre studi professionali che si occupano di pratiche edilizie e commerciali...

C'è lo Studio Bestia... sono degli incapaci e causano dei grossi problemi anche al suo ufficio, che deve sempre intervenire per chiedere di integrare o modificare la documentazione allegata alle comunicazioni o alle istanze di autorizzazione.

Poi, c'è lo Studio Diavoli ...
il cui titolare è un poco di buono, che non perde occasione per cercare di fregare il SUAPE!

Infine, c'è lo Studio Ottimi, che ha già svolto molti lavori per conto di altri operatori economici e che si è dimostrato molto affidabile!

Studio Tecnico
Ottimi

IL CONFLITTO DI INTERESSI
(Strutturale)

Comune
di
MUNERA

MASSIMO IMPEGNO

P
IP
IS
A
D
CONFLITTO DI INTERESSI
ASIMMETRIA PRIMARIA
ASIMMETRIA SECONDARIA

FEDERICO FEDELE

Comune
di
MUNERA

CONFLITTO DI INTERESSI

ASIMMETRIA PRIMARIA

ASIMMETRIA SECONDARIA

Ma perche' il signor Fedele chiede questa cosa proprio a me? io lavoro per il SUAPE, mica per l'URP!!!

Tuttavia, se io non do nessuna informazione e il signor Fedele si rivolge allo Studio Bestia ...

... La gestione delle sue pratiche sara' molto piu' complicata ... Quelli sbagliano tutto!

E se invece si rivolge allo Studio Diavoli, potrebbe mettersi nei guai...

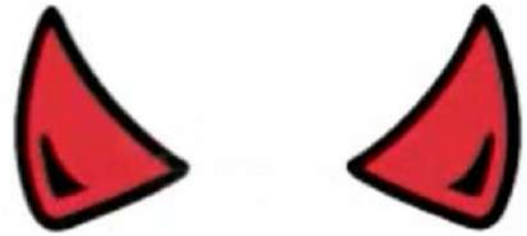
... Potrebbero suggerirgli di "farsi furbo" e iniziare l'attivita' senza tutte le autorizzazioni.
Sono dei poco di buono!

Invece, se dico al signor Fedele di rivolgersi allo Studio Ottimi, io non mi complico la vita...

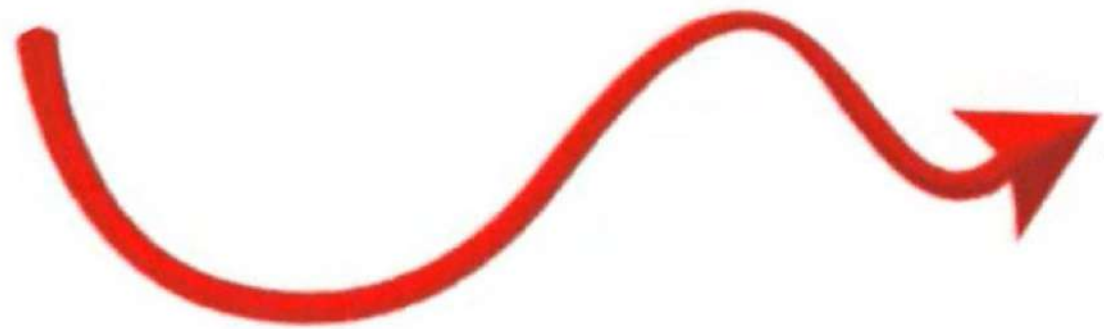
... e lui sara' certamente soddisfatto!

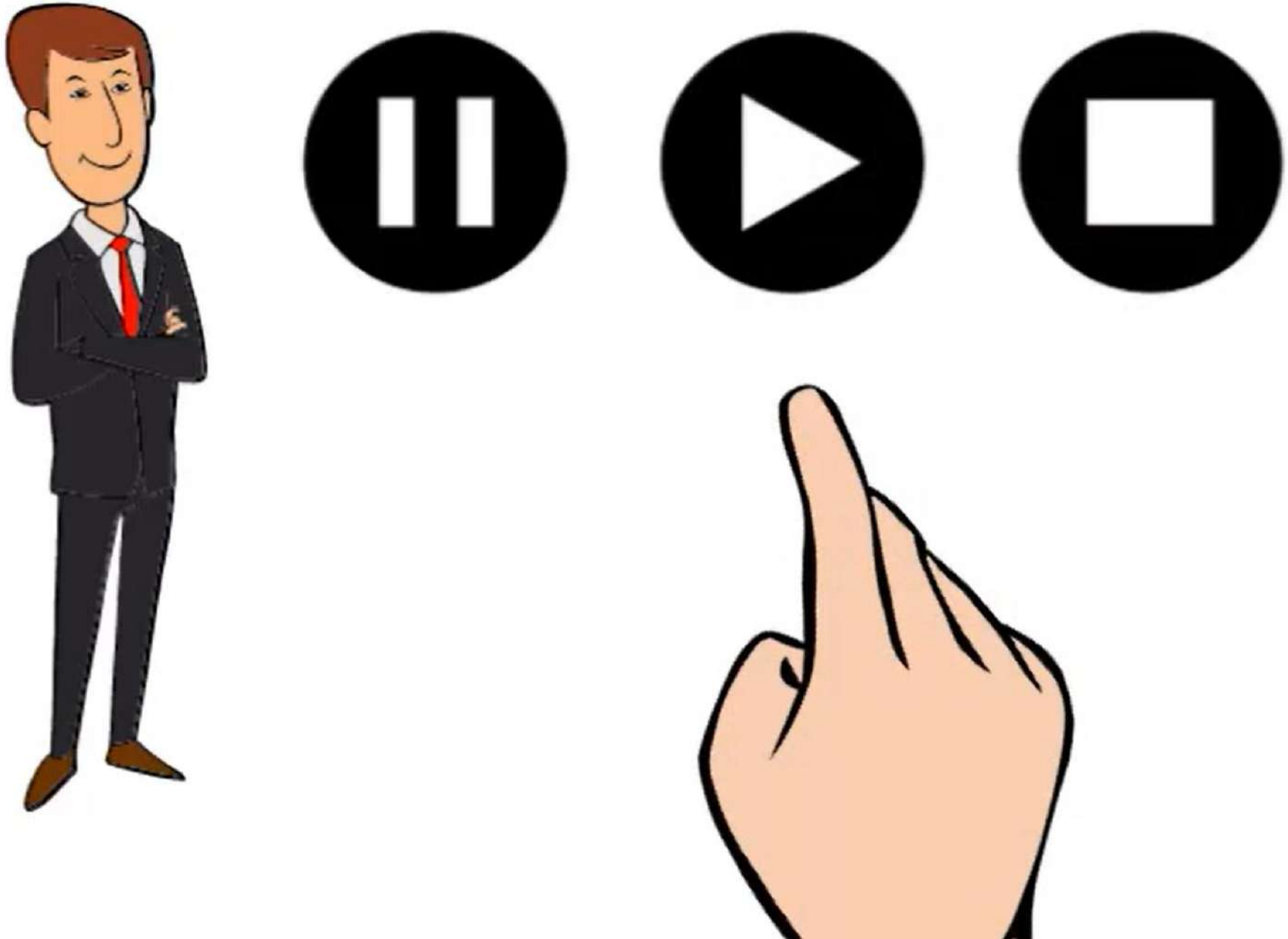
Certo, grazie alla mia segnalazione lo Studio Ottimi verra' favorito!

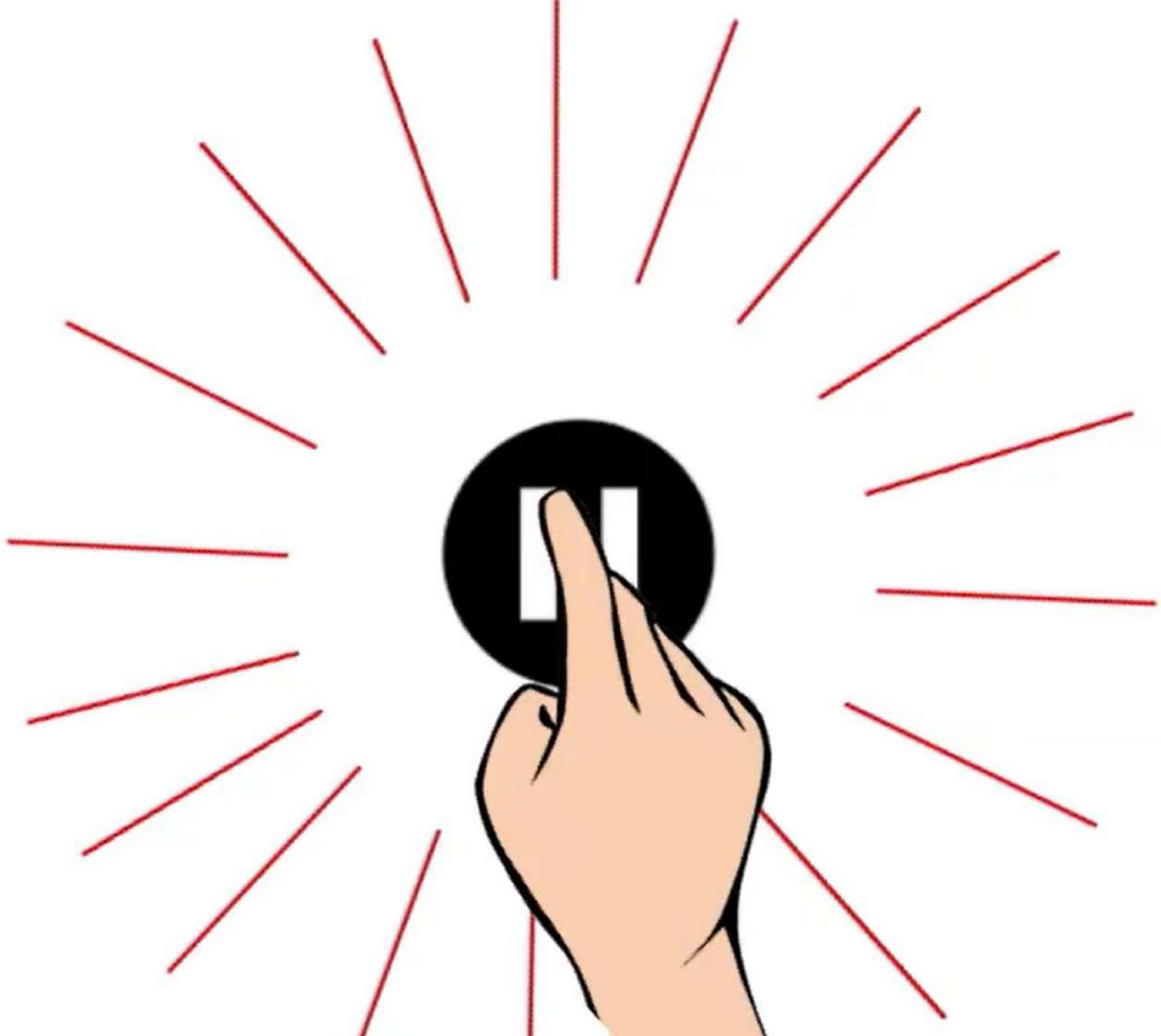
... Ma e' giusto! Perche' lavorano bene!

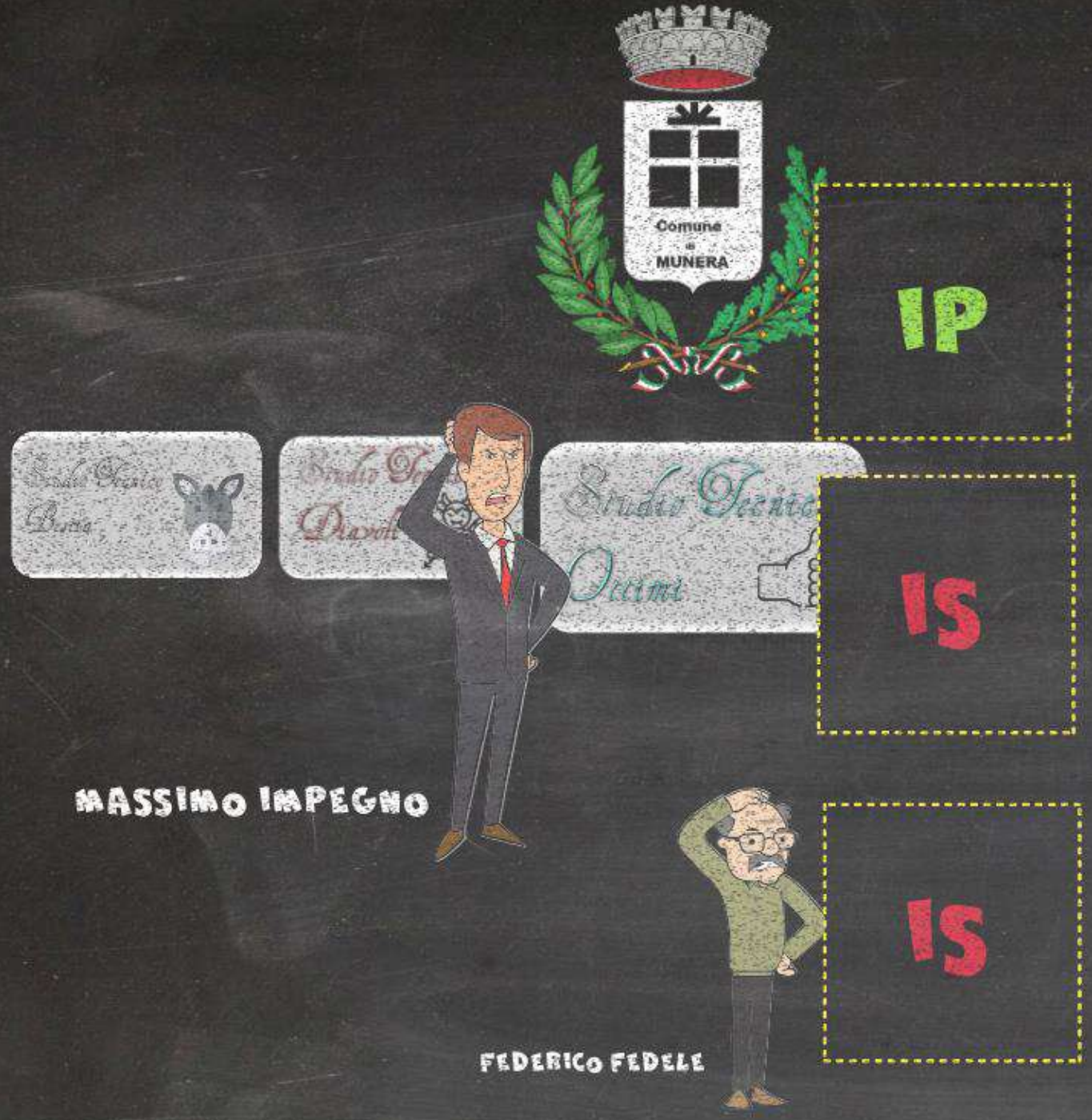


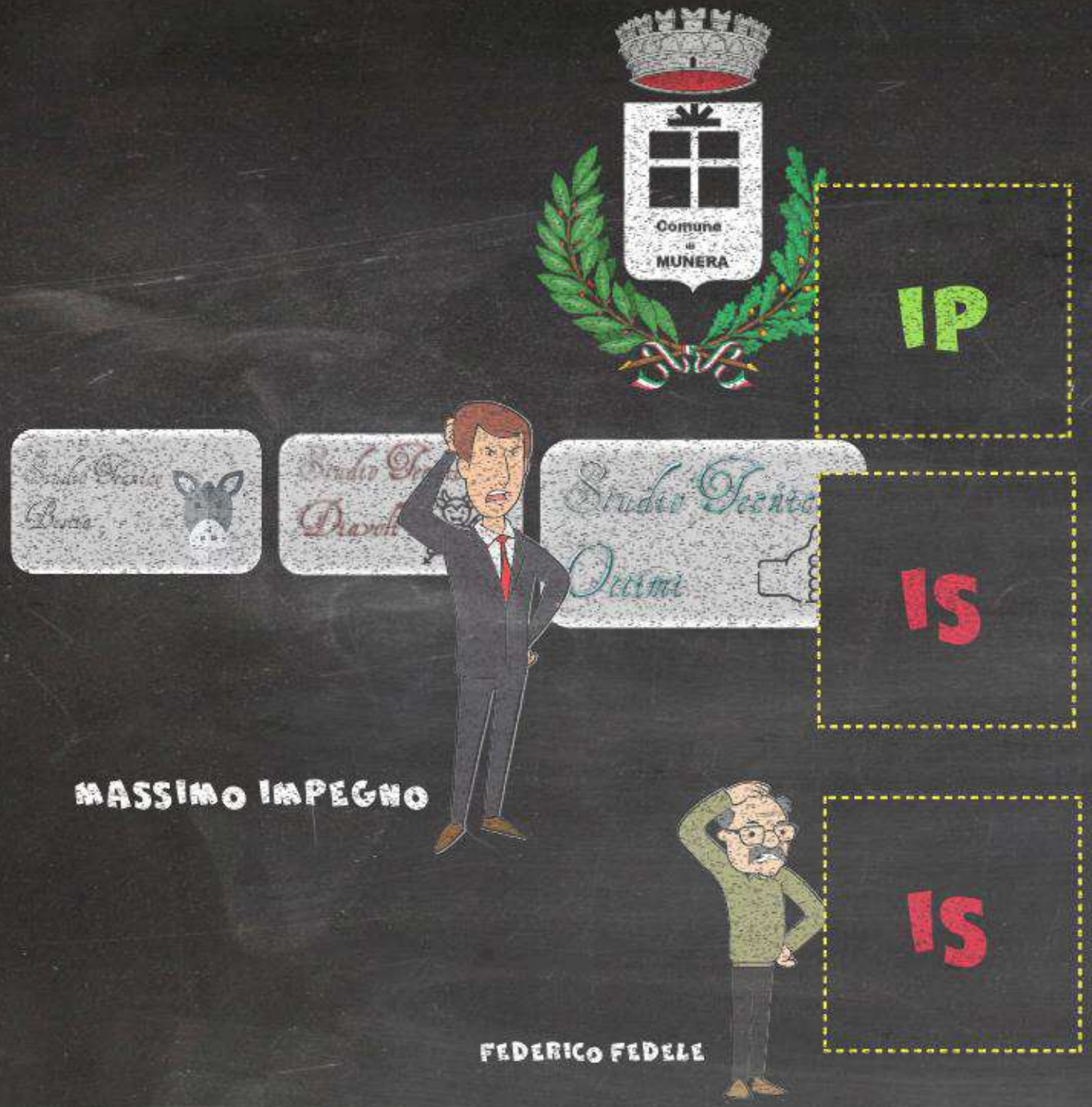
Sbagliato sarebbe segnalare dei disonesti o degli incapaci!



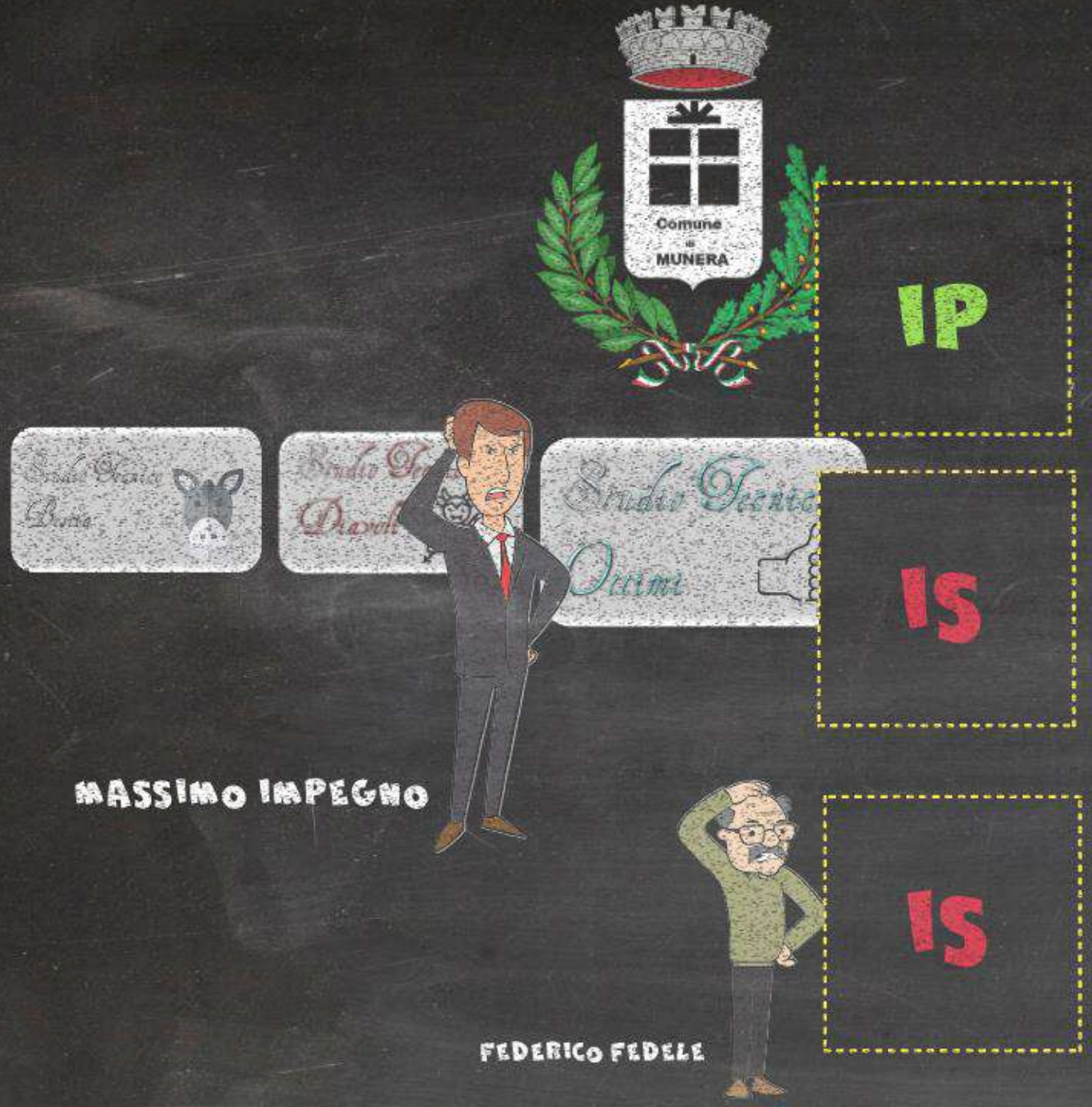





Comune
di
MUNERA
IP
IS
IS
MASSIMO IMPEGNO
FEDERICO FEDELE

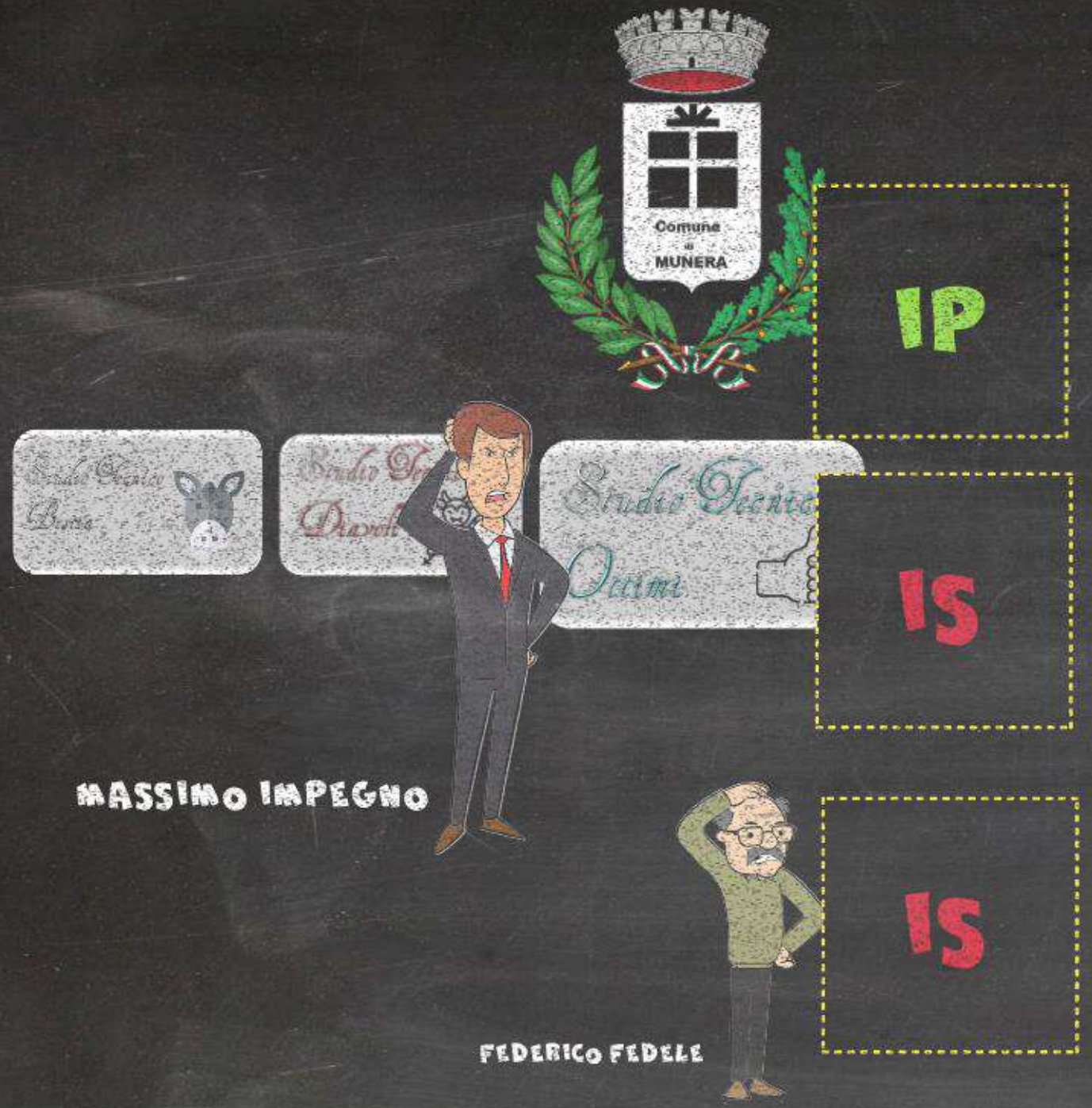


BUON ANDAMENTO



BUON ANDAMENTO

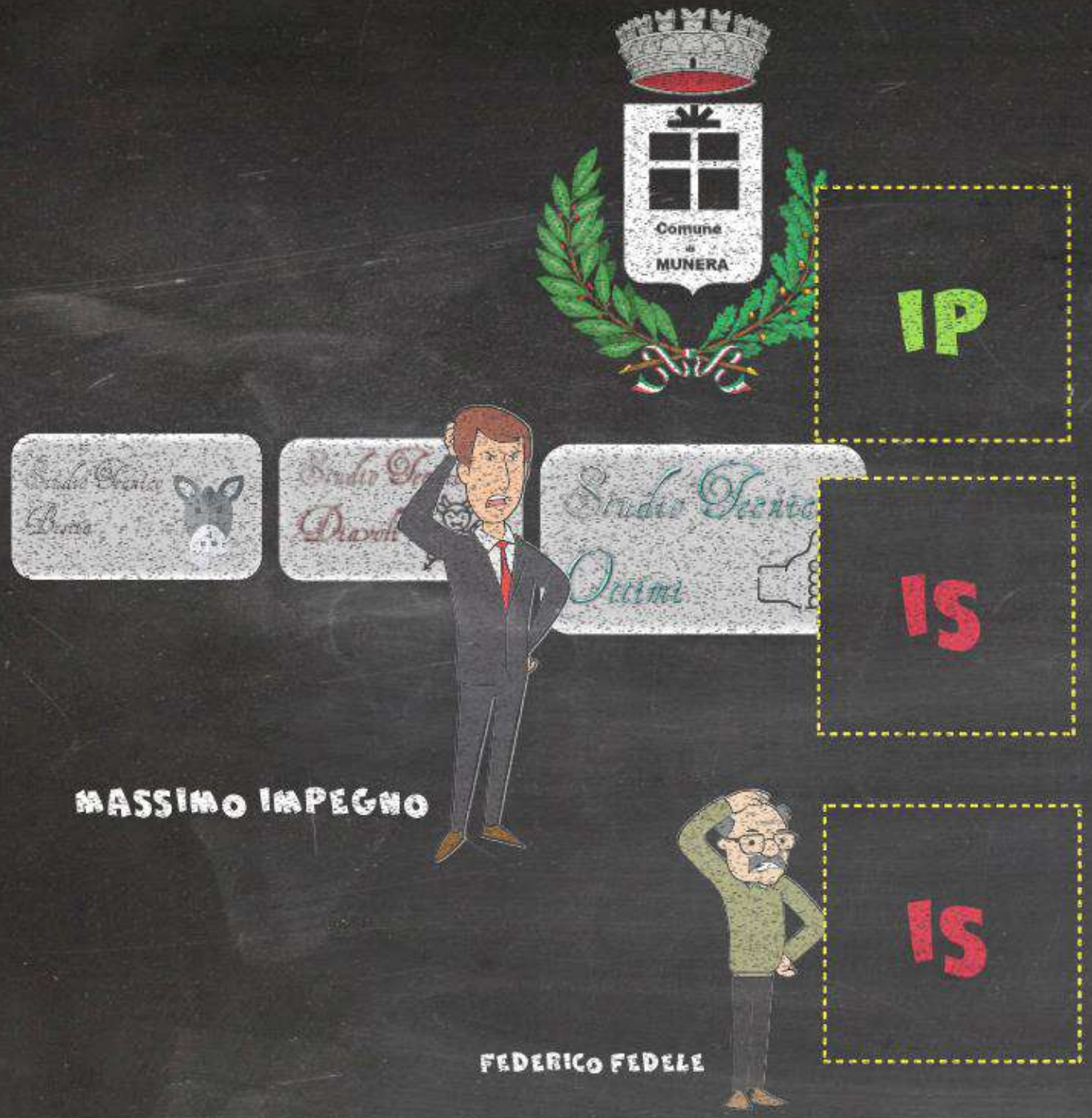
IMPARZIALITA'



BUON ANDAMENTO

IMPARZIALITA'

PERFORMANCE LAVORATIVA



BUON ANDAMENTO

IMPARZIALITA'

PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

MASSIMO IMPEGNO

FEDERICO FEDELE

IP

BUON ANDAMENTO

IMPARZIALITA'

IS

PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

IS

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

IP

BUON ANDAMENTO

IMPARZIALITA'

IS

PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

IS

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

Comune di MUNERA

MASSIMO IMPEGNO

FEDERICO FEDELE

IP

IS

IS

BUON ANDAMENTO

IMPARZIALITA'

PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

IP

IS

IS

BUON ANDAMENTO

IMPARZIALITA'

PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

L'AZZARDO MORALE
(ovvero la caduta dell'imparzialità)

(#1)

Massimo Impegno decide di non complicarsi la vita!!!

Massimo Impegno decide di non complicarsi la vita!!!

Studio Tecnico
Ottimi
Federico Fedele si rivolge allo Studio Ottimi...

Studio Tecnico
Occimi
... e riesce ad avviare la
sua nuova attività
senza alcun problema.

Studio Tecnico
Ottimi
Non può fare a meno di telefonare a Massimo Impegno ...

Studio Tecnico
Occimi
... testimoniando il suo
senso di gratitudine
per l'attenzione
ricevuta!

Comune di MUNERA

MASSIMO IMPEGNO

FEDERICO FEDELE

IP — BUON ANDAMENTO

~~IMPARZIALITA'~~

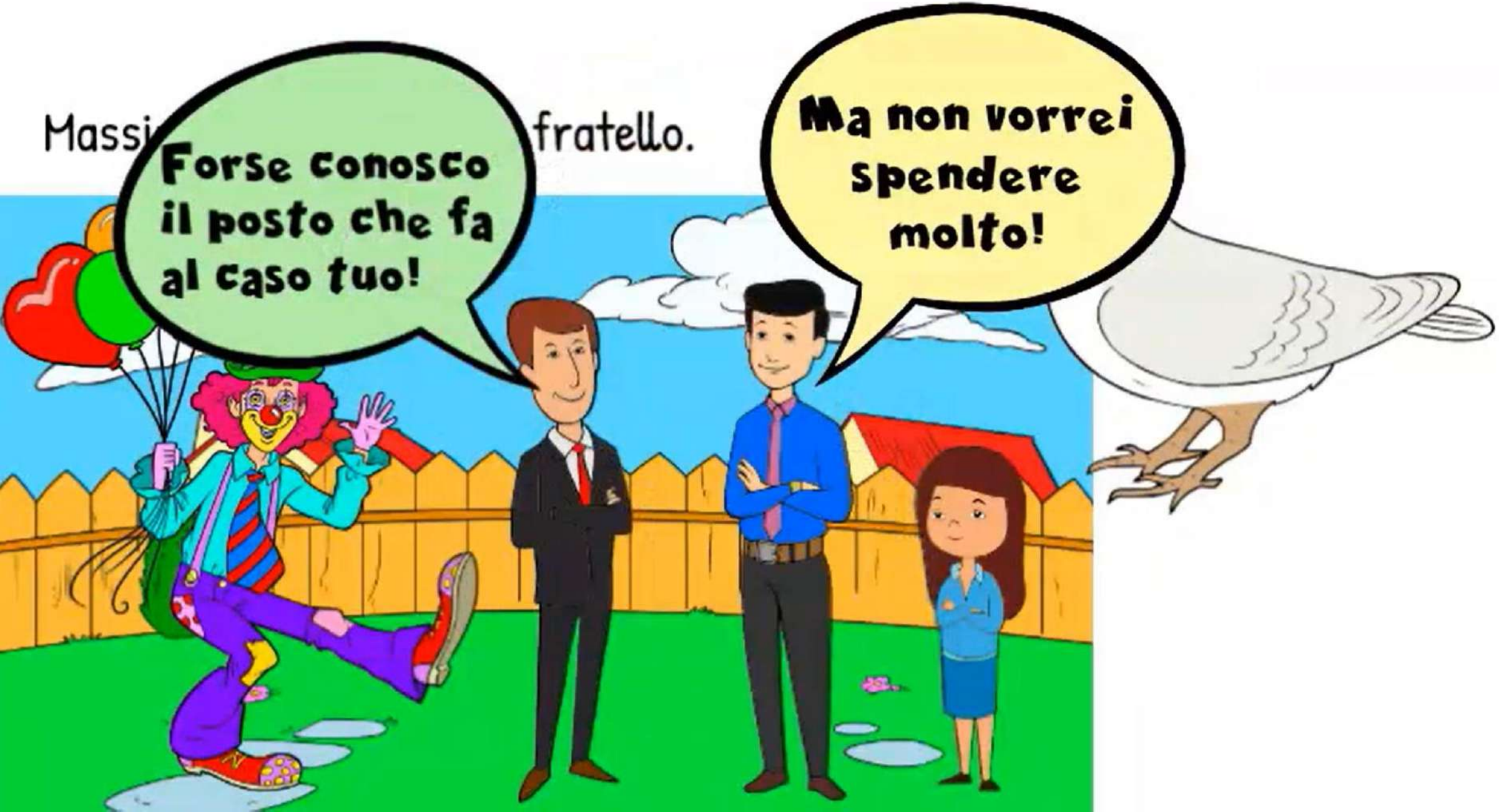
IS — PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

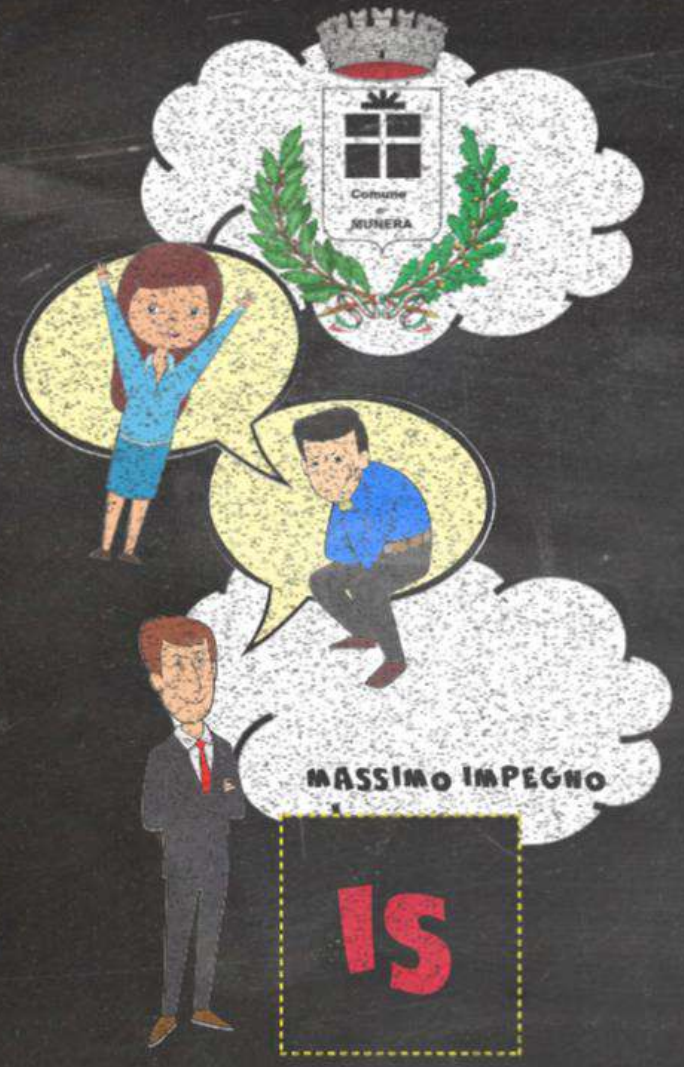
IS — AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

Massimo Impegno ha un fratello.

Massimo Impegno ha un fratello.


Massi
fratello.
Forse conosco il posto che fa al caso tuo!
Ma non vorrei spendere molto!

IL CONFLITTO DI INTERESSI
(della sfera privata dell’agente)



CONFLITTO DI INTERESSI

IP

IS

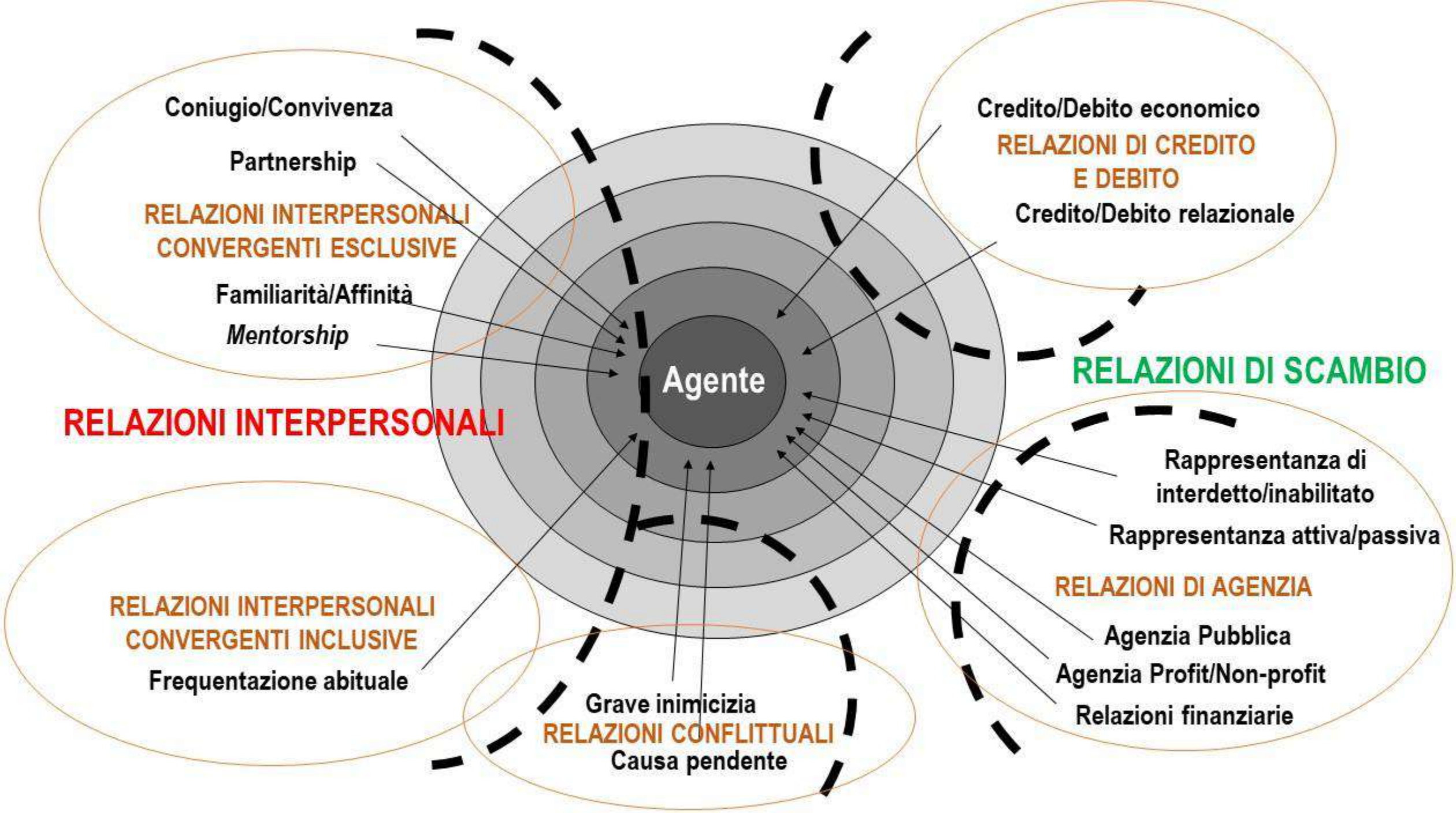
P

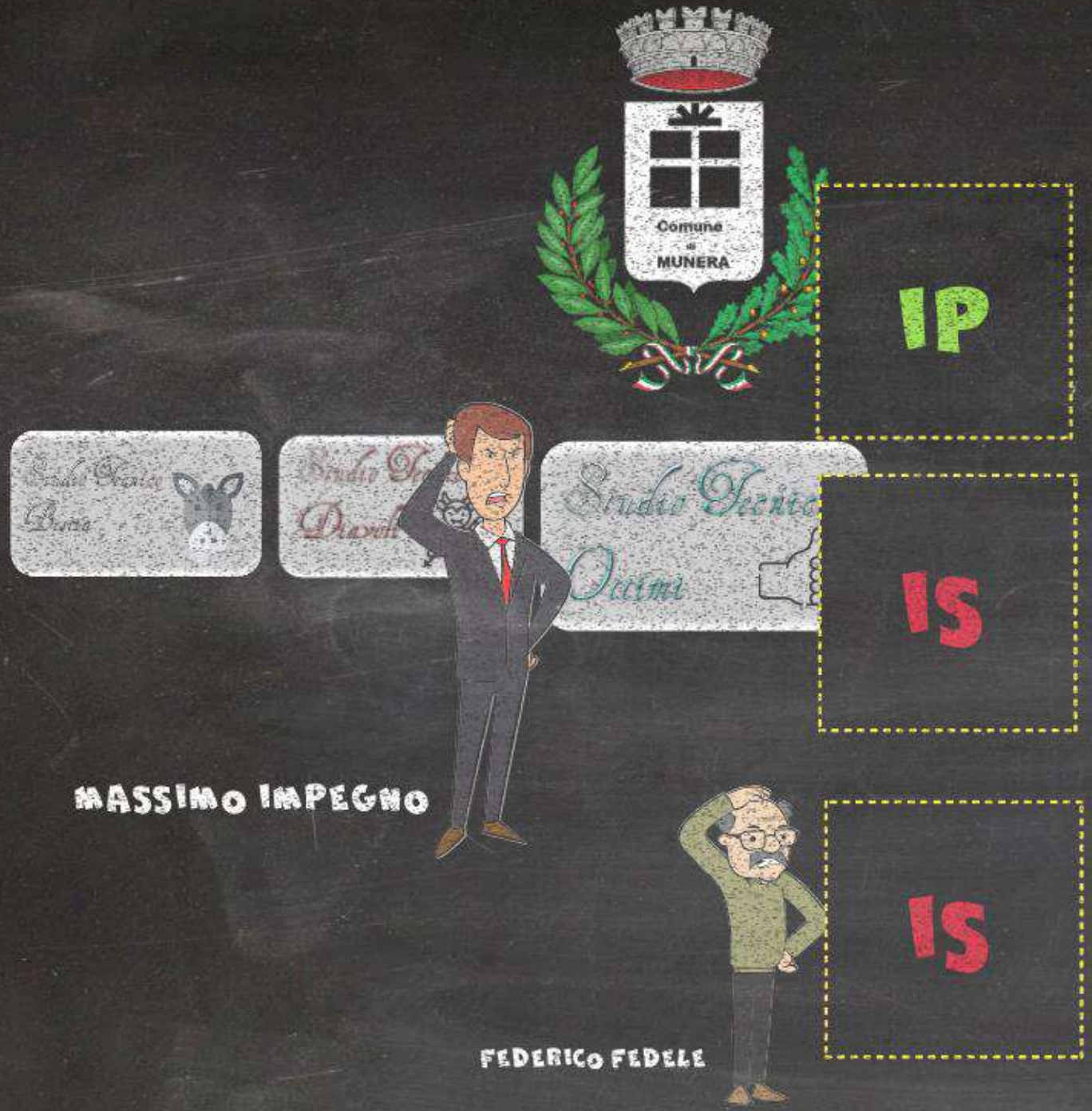
A

D

ASIMMETRIA PRIMARIA

ASIMMETRIA SECONDARIA


Coniugio/Convivenza
Partnership
RELAZIONI INTERPERSONALI CONVERGENTI ESCLUSIVE
Familiarità/Affinità
Mentorship
RELAZIONI INTERPERSONALI
Agente
Credito/Debito economico
RELAZIONI DI CREDITO E DEBITO
Credito/Debito relazionale
RELAZIONI DI SCAMBIO
Rappresentanza di interdetto/inabilitato
Rappresentanza attiva/passiva
RELAZIONI DI AGENZIA
Agenzia Pubblica
Agenzia Profit/Non-profit
Relazioni finanziarie
RELAZIONI INTERPERSONALI CONVERGENTI INCLUSIVE
Frequentazione abituale
Grave inimicizia
RELAZIONI CONFLITTUALI
Causa pendente



BUON ANDAMENTO

IMPARZIALITA'

PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

Comune di MUNERA

MASSIMO IMPEGNO

FEDERICO FEDELE

IP

BUON ANDAMENTO

IMPARZIALITA'

IS

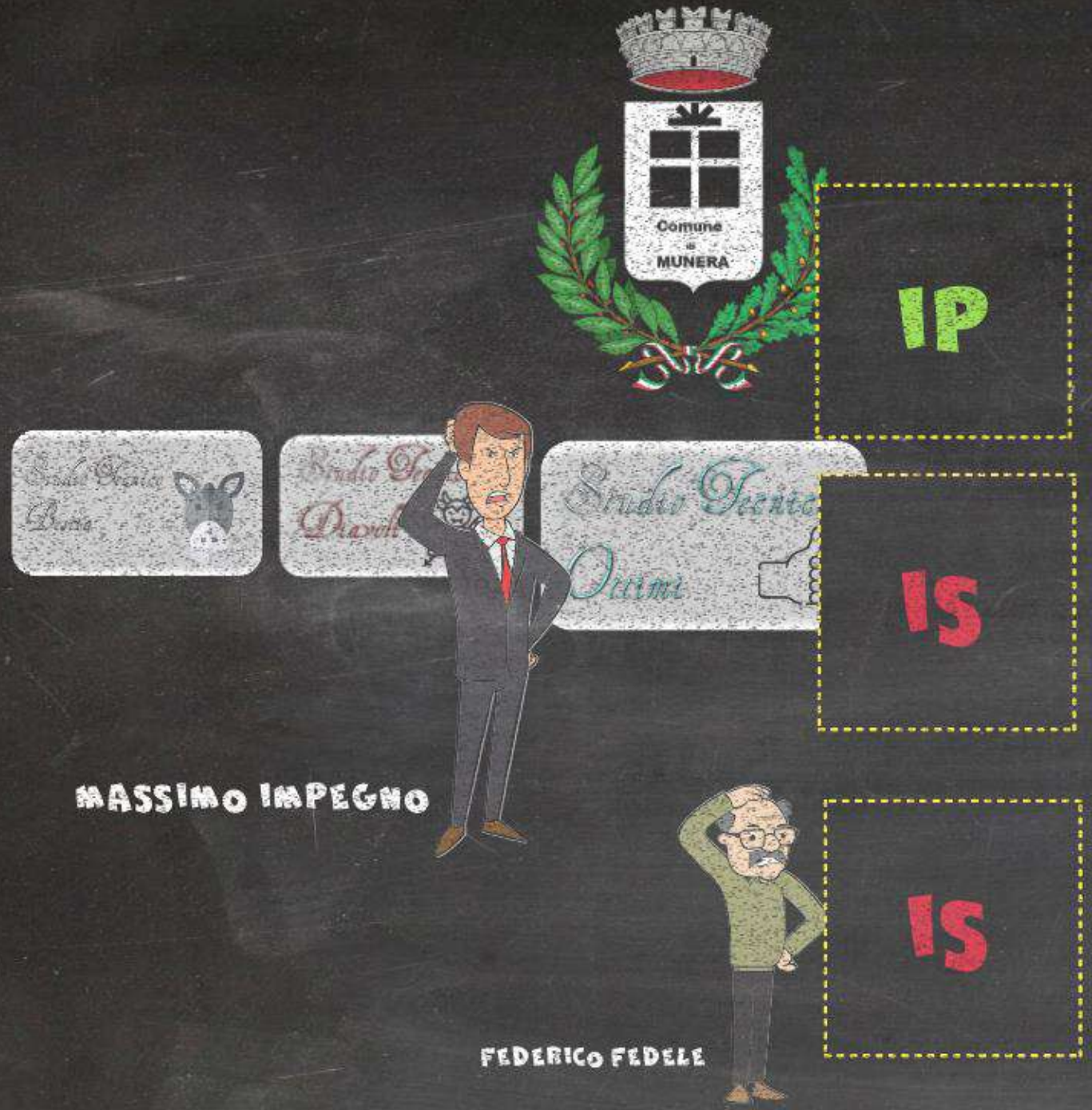
PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

IS

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

SALDARE UN CREDITO RELAZIONALE



BUON ANDAMENTO

PERCEZIONE DI IMPARZIALITA'

~~IMPARZIALITA'~~

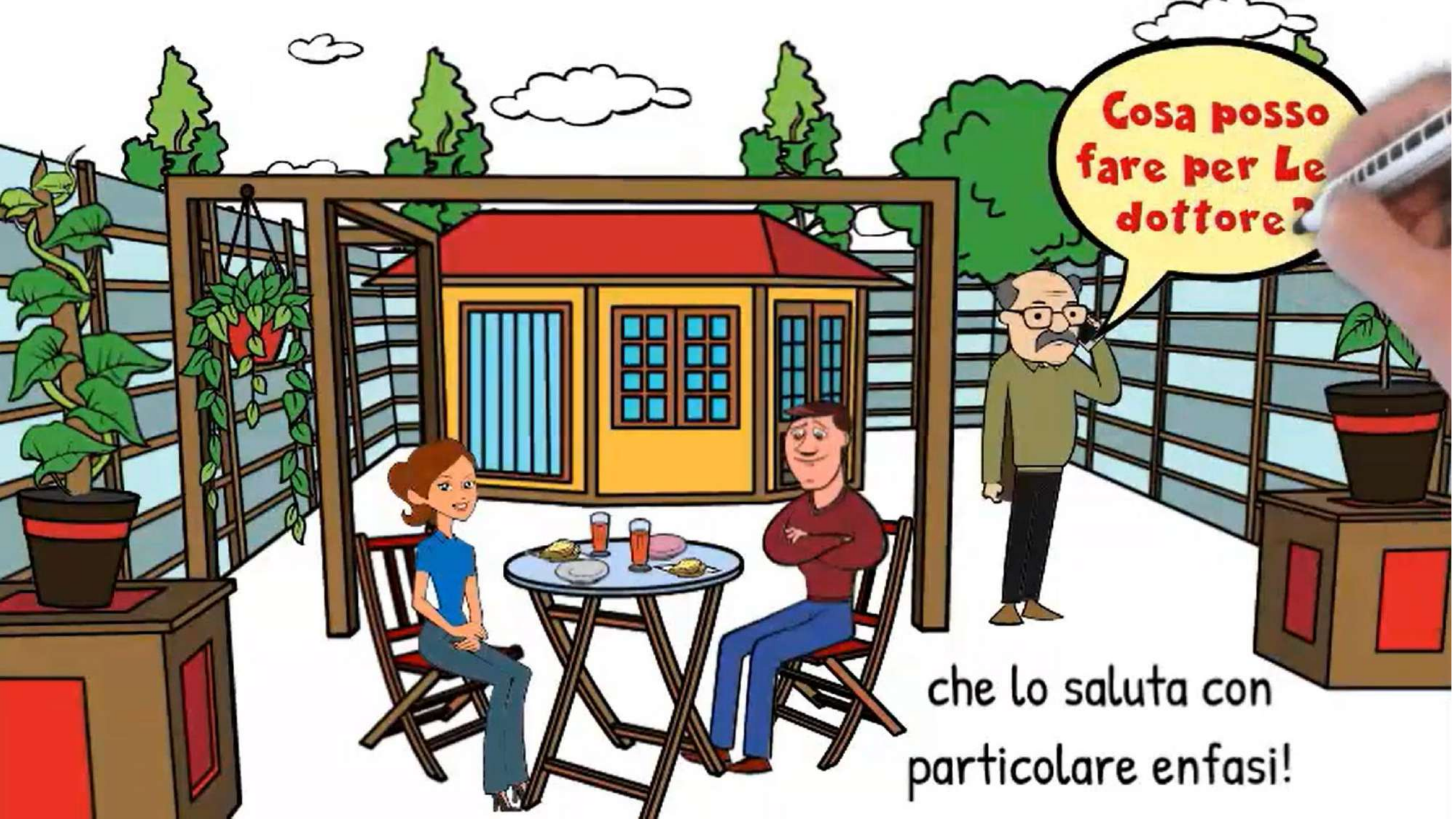
PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

SALDARE UN CREDITO RELAZIONALE

Massimo Impegno
telefona al signor Fedele



che lo saluta con particolare enfasi!

Mio fratello sta cercando un posto ...

... per la festa di compleanno di sua figlia

er la festa di
nno di sua figlia
Può venire
qui da me!

er la festa di
nno di sua figlia
Ma la avverto, dottor Impegno!

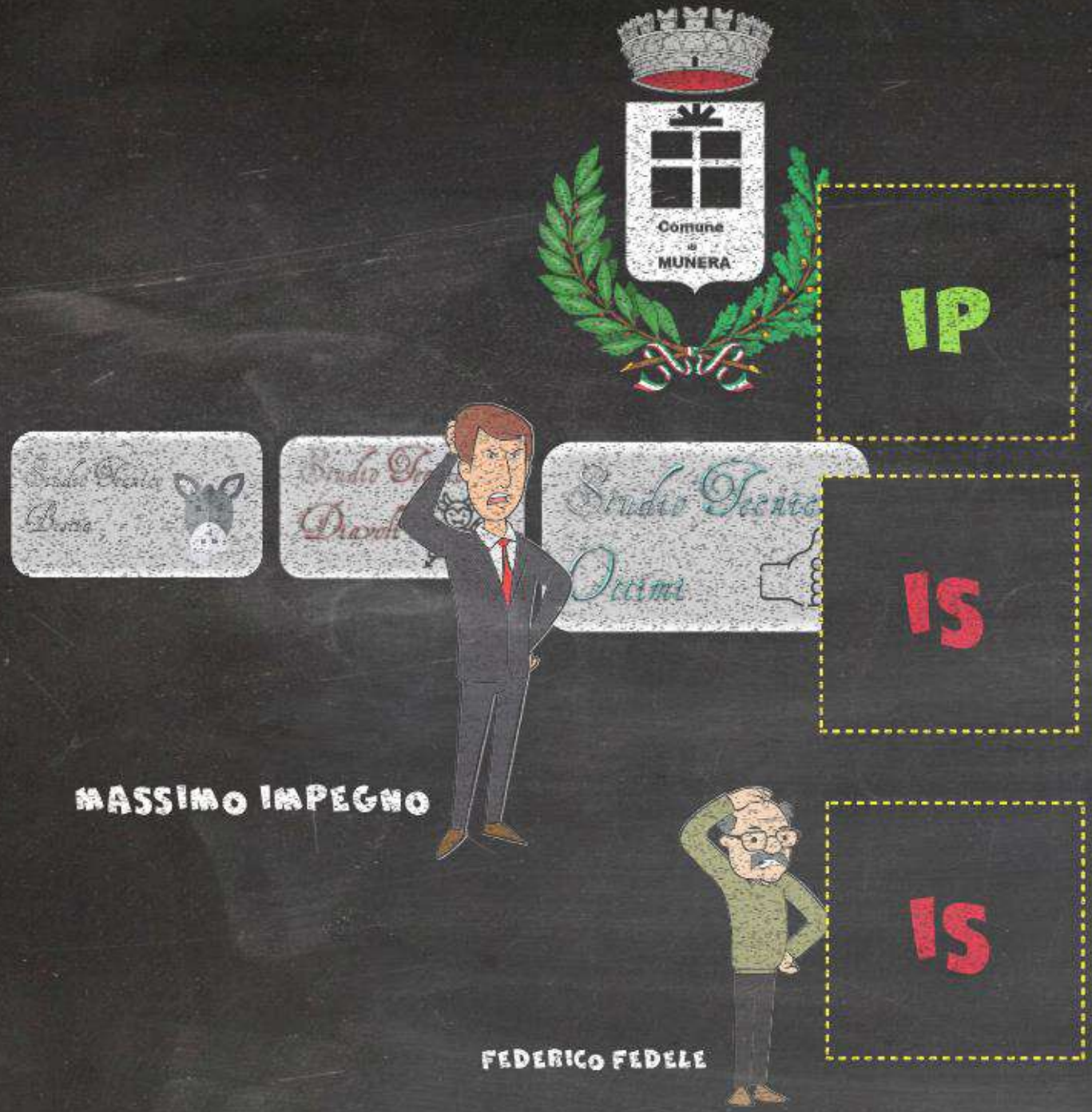
... per la festa di compleanno di sua figlia
Non accetterò alcun tipo di pagamento

che lo saluta con particolare enfasi!

L'AZZARDO MORALE

(ovvero il danno alla percezione di imparzialità)

(#2)



BUON ANDAMENTO

PERCEZIONE DI IMPARZIALITA'

IMPARZIALITA'

PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

SALDARE UN CREDITO RELAZIONALE

MASSIMO IMPEGNO

FEDERICO FEDELE

IP

BUON ANDAMENTO

PERCEZIONE DI IMPARZIALITA'

~~IMPARZIALITA'~~

IS

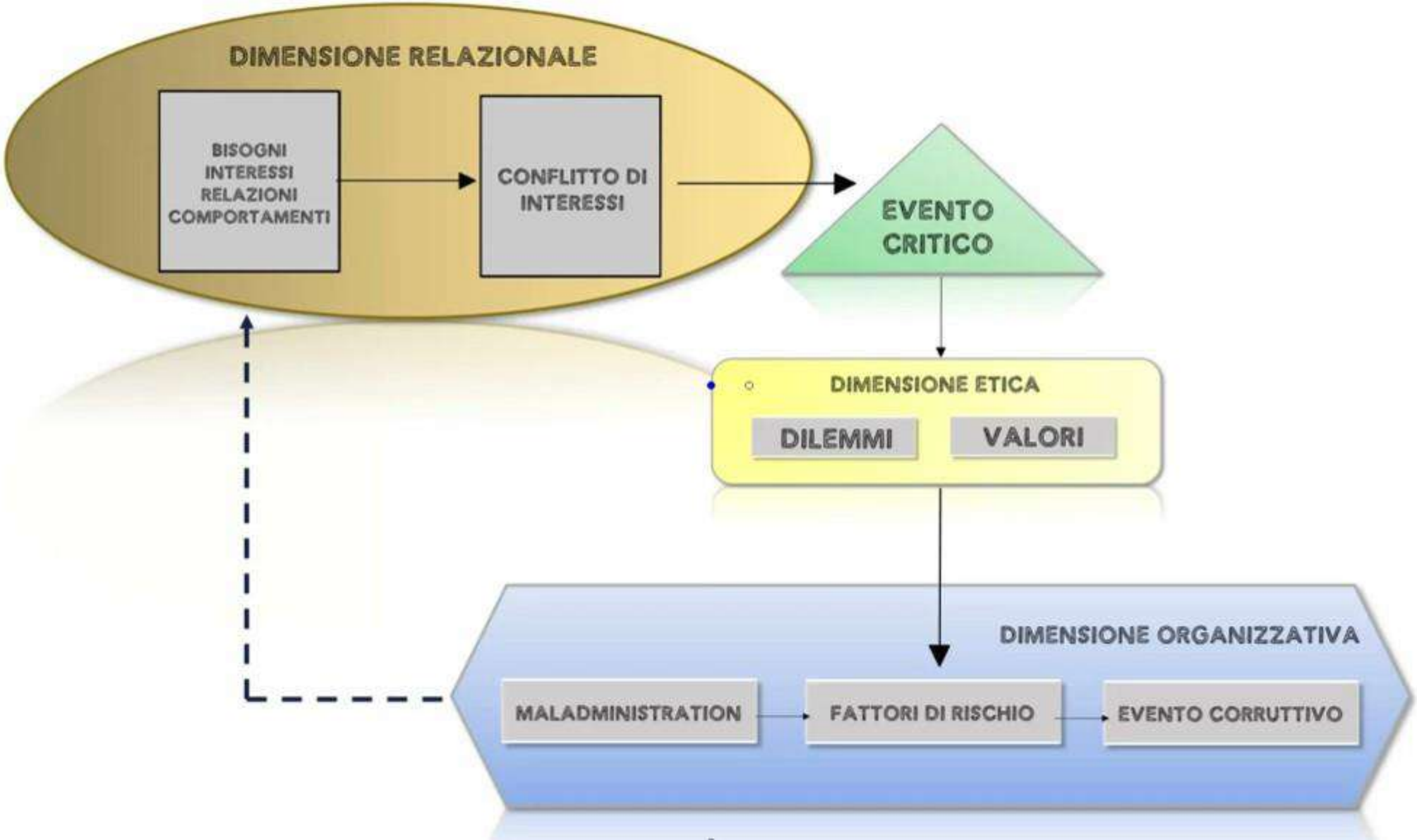
PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

IS

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

SALDARE UN CREDITO RELAZIONALE


DIMENSIONE RELAZIONALE
BISOGNI
INTERESSI
RELAZIONI
COMPORTAMENTI
CONFLITTO DI INTERESSI
EVENTO CRITICO
DIMENSIONE ETICA
DILEMMI
VALORI
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA
MALADMINISTRATION
FATTORI DI RISCHIO
EVENTO CORRUTTIVO

TERZA PARTE

I dilemmi etici per apprendere «in concreto» il senso delle regole del CODICE DI COMPORTAMENTO

MOMENTO DECISIONALE #1

Massimo Impegno ci pensa un attimo, prima di rispondere!

Quali istruzioni sono state fornite a Impegno (agente pubblico) dal suo principale (Comune)?

L’articolo 12 comma 3 «Rapporti con il pubblico» del Codice di Comportamento nazionale stabilisce che:

- Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi.
- Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

L’articolo 12 comma 1 «Rapporti con il pubblico» del Codice di Comportamento nazionale stabilisce che:

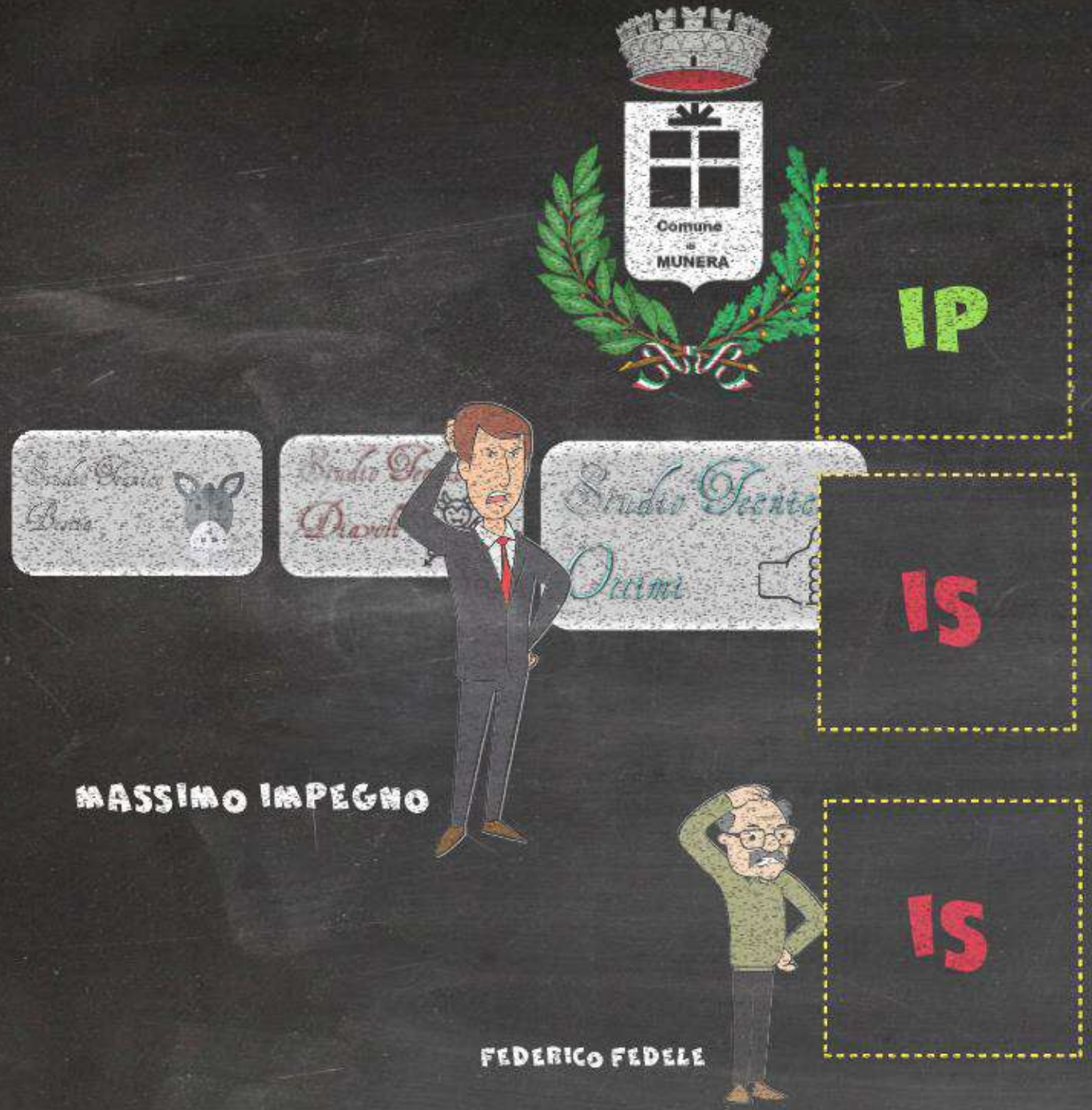
- Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità.

Dovrei rimanere imparziale e non fornire alcuna informazione?

Dovrei rimanere imparziale e non fornire alcuna informazione?

Dovrei mostrarmi disponibile verso il pubblico, fornendo l'informazione?

MOMENTO DECISIONALE #2



BUON ANDAMENTO

PERCEZIONE DI IMPARZIALITA'

~~IMPARZIALITA'~~

PERFORMANCE LAVORATIVA

UTILITA' PERSONALE

AUTORIZZAZIONE "GARANTITA"

SALDARE UN CREDITO RELAZIONALE

Quali istruzioni sono state fornite a Impegno (agente pubblico) dal suo principale (Comune)?

L’articolo 4 comma 2 del Codice di Comportamento nazionale stabilisce che:

- 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.
- In ogni caso, indipendentemente che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio.

L’articolo 4 comma 2 del Codice di Comportamento nazionale stabilisce che:

- 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.
- In ogni caso, indipendentemente che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio.

Devo valutare se l‘utilità esorbita il MODICO VALORE?

Devo valutare se l‘utilità esorbita il MODICO VALORE?

Devo valutare se l‘utilità è stata RICHIESTA A TITOLO DI CORRISPETTIVO per compiere o per aver compiuto un atto del mio ufficio?

Ma io non ho chiesto nulla...

Se il dottor Impegno richiederà di organizzare il compleanno della figlia del fratello…

- …contribuirà a rafforzare nell'opinione pubblica la netta percezione che chi opera in quella struttura pubblica può ottenere intollerabili vantaggi, nuocendo gravemente alla reputazione (PERCEZIONE DI IMPARZIALITA') della PA in generale e di quella del Comune in particolare.
- Inoltre, contribuirà a rafforzare una cultura diffusa tra gli operatori economici locali per i quali sembra essere un atto dovuto il "doversi sdebitare" a seguito dell'esito positivo di una prestazione/procedimento amministrativo.

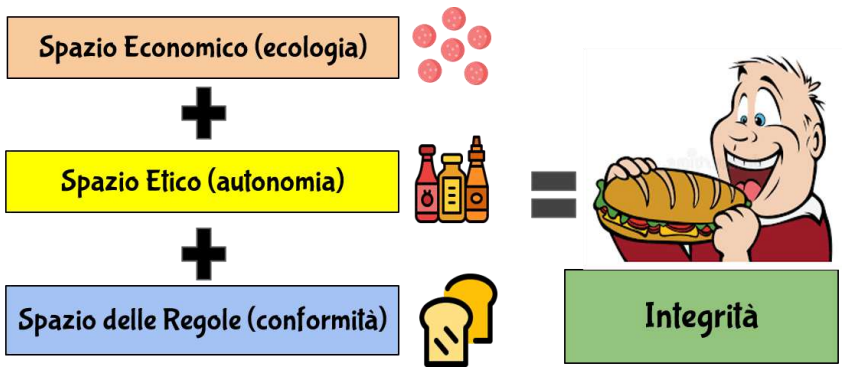
QUARTA PARTE

Il modello SPAZIOETICO per la formazione valoriale con i dilemmi etici

FORMAZIONE CON I DILEMMI ETICI

MODELLO TEORICO DI INTERVENTO

“Una feroce guerra interiore che chiamiamo corruzione”
Spatioeticus



Integrità

Lo sviluppo e la gestione dell'**integrità** (*Integrity Management*) di un'organizzazione è un processo costante, dinamico e ciclico.

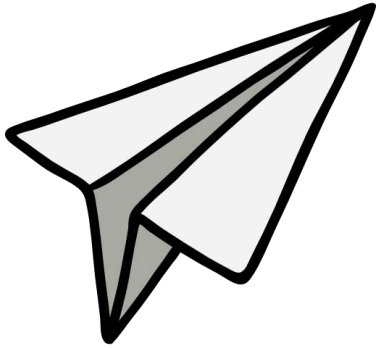
Lotta interiore

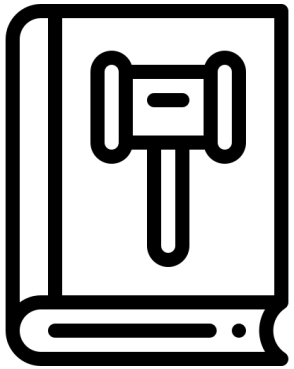
Ha a che fare con una **feroce lotta interiore**, tra interessi confliggenti, scorciatoie mentali, relazioni ambigue, fattori disabilitanti, informazioni simboliche che ogni attore interno ed esterno si trova a maneggiare.

Dilemma

Questa lotta assume le forme di in un **dilemma** che emerge nell'animo dell'Agente responsabile di decidere e che spesso l'organizzazione non coglie o non sa cogliere perché troppo focalizzata sulla *performance*.

La banalizzazione di un dilemma è l'anticamera del fallimento etico di un'organizzazione. Ridurre la gestione di un dilemma etico ad una "questione morale" o di onestà individuale è, allo stesso modo, sintomo di un contesto organizzativo immaturo ed instabile.





Soluzioni eterodirette

La risoluzione di un dilemma etico spesso è una sorta di **automazione ricorsiva**.

Gli Agenti premono per una risoluzione eterodiretta, come l'applicazione di una nuova normativa, un nuovo regolamento, una nuova *policy* organizzativa.

Aggiornamento professionale

E' per questo che le organizzazioni scelgono percorsi formativi che promuovono e consolidano questo atteggiamento.

Si preferisce l'**aggiornamento professionale**, che insegna ad adottare specifici comportamenti o spiega come adottare specifici comportamenti, alla **formazione** che invece insegna a prendere delle decisioni, cioè a scegliere tra comportamenti alternativi.

Codici, regole, procedure

Le organizzazioni adottano Codici di comportamento e Codici etici nella illusoria speranza che sia sufficiente porre una **regola** per aspettarsi che essa venga compresa e rispettata.

I dilemmi etici sono strumenti didattici di fondamentale importanza in ambito formativo, per diversi motivi:

mettono i partecipanti a diretto contatto con situazioni della loro vita lavorativa (*real-case scenario*) calando le tematiche oggetto di formazione in contesti specifici ad alto grado di complessità

impongono ai partecipanti l'uso di capacità decisionali etiche, che, se assenti, rappresentano un fattore di rischio per le organizzazioni. Contribuiscono, in questo modo a sviluppare l'autonomia e la responsabilità degli Agenti, rafforzando lo "spazio etico" individuale e l'"ethos organizzativo"

possono essere adattati a particolari contesti organizzativi, generando notevole interesse e coinvolgimento

Da un punto di vista “strutturale” i dilemmi etici sono situazioni che si caratterizzano rispetto ad altre situazioni perché posseggono almeno i seguenti elementi:

la presenza di un Agente che deve compiere una scelta

la presenza di molteplici opzioni

a seconda della decisione intrapresa, la caduta di alcuni “interessi” (primari o secondari) e la promozione di altri “interessi” (primari o secondari)

I dilemmi etici di Spazioetico: sotto la superficie della corruzione

"La nostra indagine non è diretta verso i fenomeni, ma verso le possibilità dei fenomeni"
(Ludwig Wittgenstein – Ricerche Filosofiche)

Possibilità dei fenomeni

I dilemmi etici di Spazioetico non si concentrano sui fenomeni corruttivi (mettendo in competizione comportamenti illeciti e comportamenti leciti) ma sulla ***possibilità* dei fenomeni corruttivi**: si concentrano sui *bias cognitivi,* sulla manipolazione della percezione etica e su altri meccanismi *non razionali* che possono, in qualche modo, offuscare il giudizio morale sui comportamenti.

Pressioni

Gli Agenti coinvolti in eventi di corruzione sono influenzati da scorciatoie mentali e false categorizzazioni delle azioni (i cosiddetti "*bias* cognitivi"), dalla **pressione** che ricevono dal contesto sociale e organizzativo a cui appartengono, dalle norme non codificate e dalle prassi delle organizzazioni e così via.

L'Agente è irrazionale

I dilemmi etici di Spazioetico esplorano in profondità l'**irrazionalità degli Agenti** attraverso i condizionamenti che vengono generati dal contesto organizzativo e dalla fallibilità dei meccanismi decisionali individuali.

I dilemmi etici di Spazioetico: identificazione e proiezione

"La tragedia è dunque imitazione di una azione nobile e compiuta [...] la quale per mezzo della pietà e della paura finisce con l'effettuare la purificazione da tali passioni".
(Aristotele - Poetica)

Mimesis	Eventi critici	Fallimento etico
I dilemmi etici di Spazioetico hanno una **forma narrativa**, sono *mimesis* delle dinamiche che si verificano realmente all'interno delle organizzazioni: • hanno la forma di storie in cui ci sono protagonisti e co-protagonisti che interagiscono ed agiscono all'interno di contesti organizzativi ben definiti	• prevedono il verificarsi di ***eventi critici*** che rompono gli equilibri tra interessi in gioco o che interferiscono con la gestione dei processi, rendendo la decisione *necessaria* • seguono, passo dopo passo, i ragionamenti che possono condurre i protagonisti a scegliere determinati comportamenti *non ottimali*	• si concludono con un ***fallimento etico***, che implica sempre la caduta di un interesse primario, ma non necessariamente l'emersione di un evento corruttivo.

I dilemmi etici di Spazioetico: non solo valori, ma anche processi, interessi e relazioni

Dilemmi “puri”

Tradizionalmente un dilemma etico *fotografa* lo snodo di un processo decisionale in cui esistono due comportamenti alternativi, che sono entrambi accettabili (o inaccettabili) dal punto di vista etico.

Questi dilemmi etici “**puri**” (che prendono in considerazione esclusivamente la dimensione etica) sono indubbiamente *esperimenti mentali* utili per analizzare le percezioni (e i limiti) dello spazio etico individuale.

Dilemmi “misti”

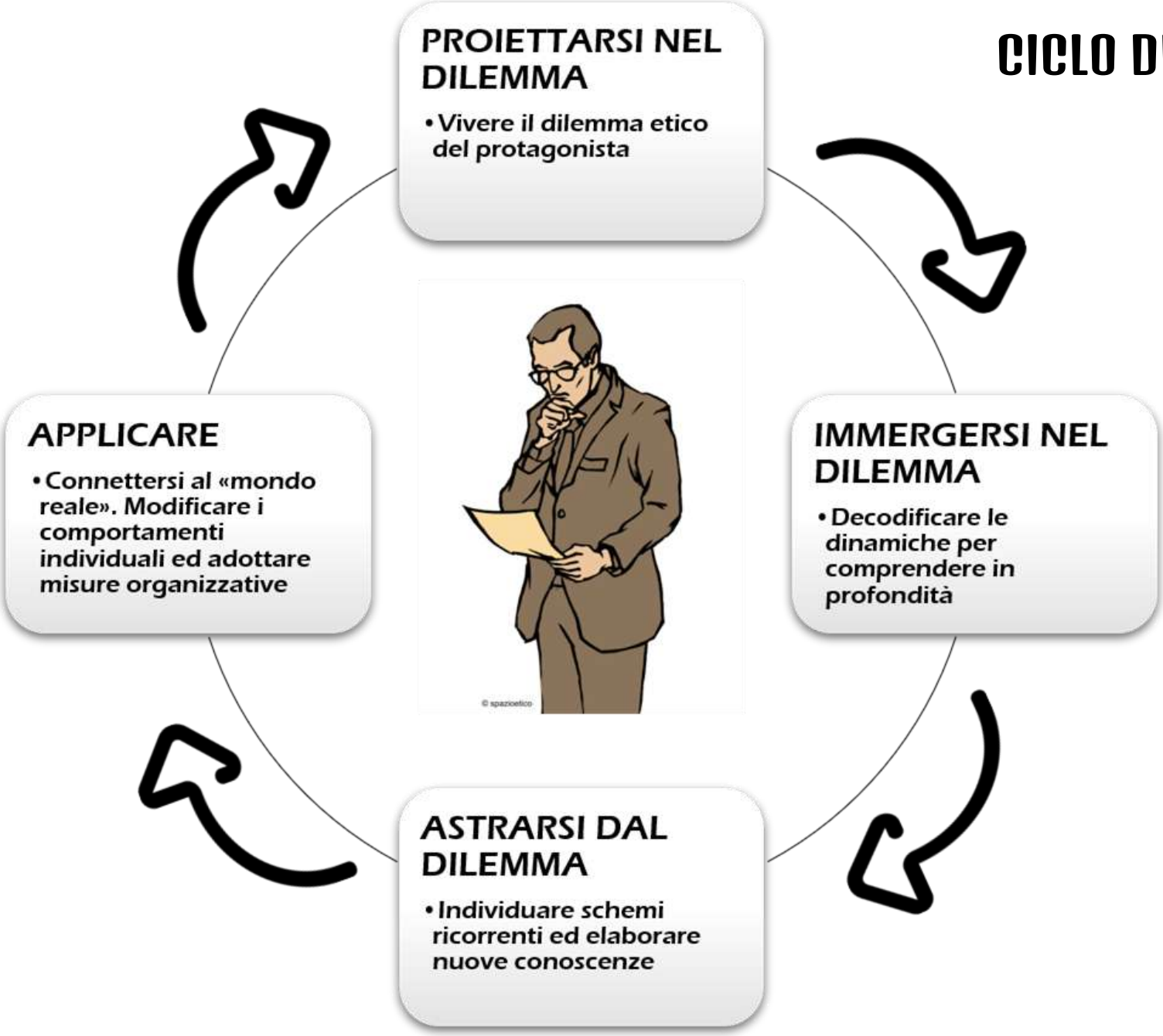
Spazioetico ha deciso di sviluppare dilemmi etici ***misti***, cioè multidimensionali, in cui entrano in gioco variabili di tipo organizzativo (ruoli e processi), economico (gli interessi) e relazionale. I dilemmi etici misti sono molto utili per analizzare il processo decisionale delle organizzazioni pubbliche che, a differenza del processo decisionale degli individui, si svolge sotto la pressione dei vincoli normativi e degli interessi primari e secondari che possono essere influenzati dalle decisioni; e si sviluppa all’interno di reti relazionali complesse e caratterizzate da una notevole ambiguità.

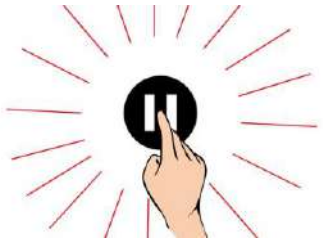
Schede di analisi

Ovviamente, i dilemmi etici misti si prestano ad essere studiati sotto diversi punti di vista, anche grazie alle schede di analisi sviluppate da Spazioetico, che consentono di identificare:

- le **interazioni tra gli interessi** primari, secondari e strutturali,
- gli **azzardi morali** (eventi a rischio di corruzione) che si potrebbero generare a valle del dilemma etico,
- i **fattori abilitanti**, che rendono vulnerabili i processi in cui i dilemmi hanno luogo.

CICLO DI APPRENDIMENTO

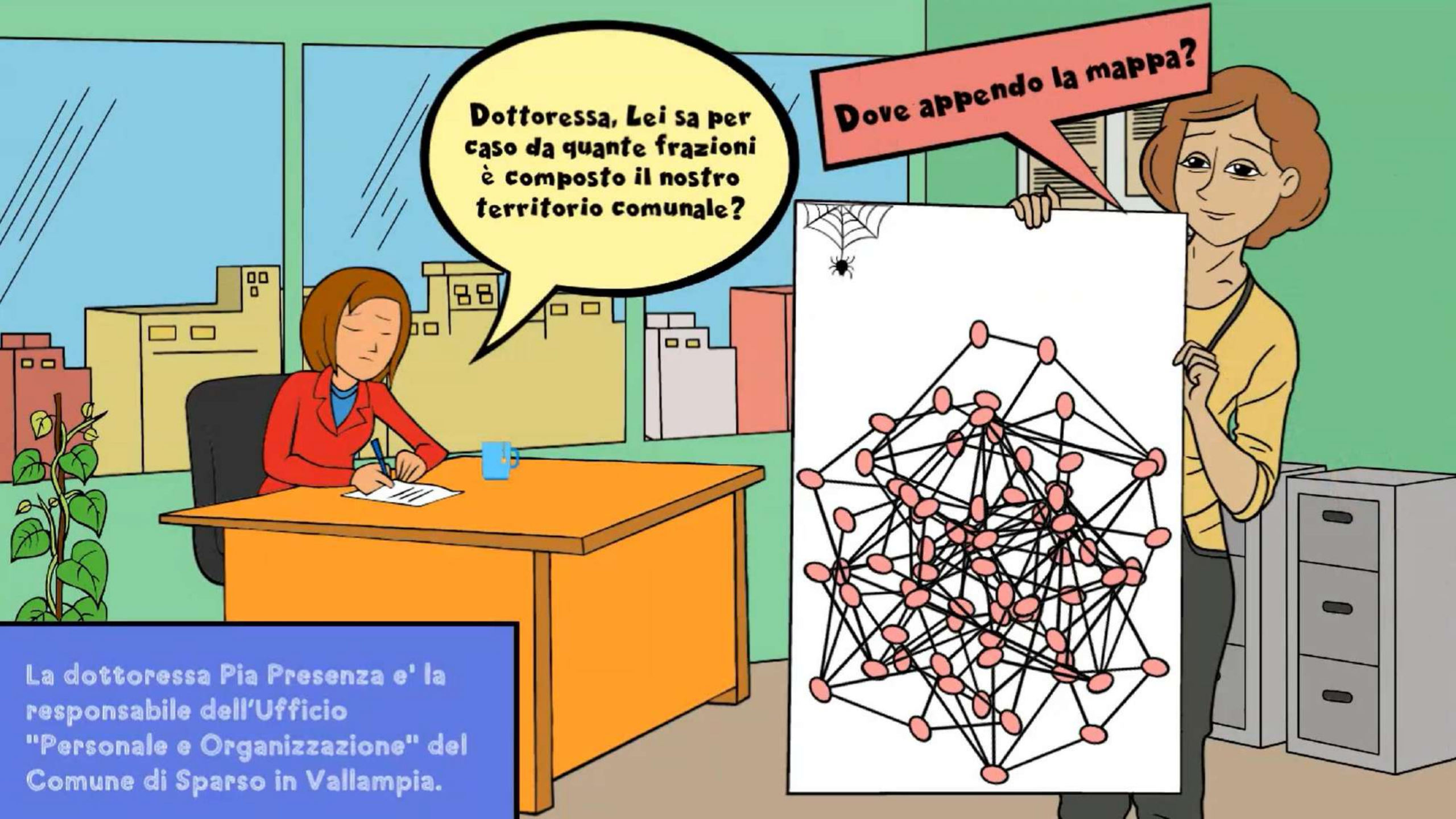


	Contesto	Si presenta il personaggio centrale, il contesto di riferimento esterno ed interno, il ruolo che giocano i vari attori e le dinamiche degli interessi in gioco.	
	Evento critico	Viene rappresentato un evento (una decisione presa, una modifica delle condizione del contesto, il fabbisogno emergente di un Destinatario o di un Principale, ecc…) che sconvolge l'equilibrio tra gli interessi e spinge il protagonista ad adottare soluzioni, assumere decisioni o mettere in atto condotte.	
	Dilemma etico	Il protagonista, di norma solo con sé stesso, si chiede cosa fare, immagina soluzioni, riflette su alcune possibili implicazioni della sua decisione, ne giustifica l'adozione razionalizzando le proprie condotte. Questa fase si conclude con un "CLICK" (segnale sonoro in corrispondenza di un segnale sul video) che mette in pausa il video (per circa 8 secondi). Il "CLICK" è anche il segnale per il facilitatore/animatore che deve sospendere la visione del filmato e procedere alla decodifica del caso e del dilemma etico in esso contenuto.	
	Fallimento etico	Viene rappresentato un possibile effetto della decisione presa. Dovrebbe essere mostrato solo in seguito all'analisi fatta (almeno dopo lo STEP 2).	

FORZA MAGGIORE
di Massimo Di Rienzo
& Andrea Ferrarini
©spazioetico
INTEGRITY

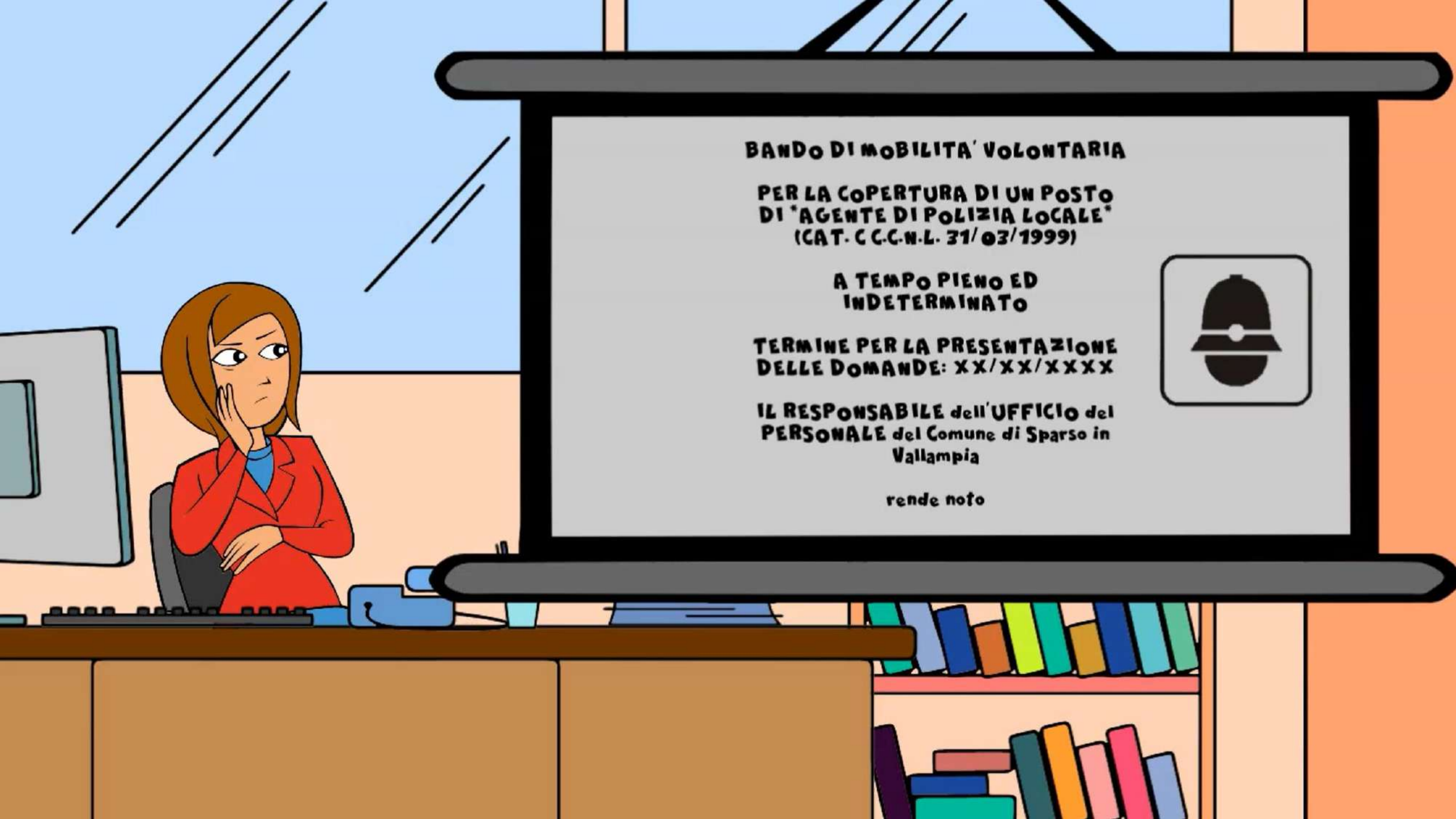
1. IL CONTESTO

La dottoressa Pia Presenza e' la responsabile dell'Ufficio "Personale e Organizzazione" del Comune di Sparso in Vallampia.



La dottoressa Pia Presenza e' la responsabile dell'Ufficio "Personale e Organizzazione" del Comune di Sparso in Vallampia.

L'amministrazione comunale, dopo molti anni, e' riuscita ad indire una procedura di mobilita' esterna per un Agente di Polizia Locale, per ovviare alla cronica carenza di personale che da anni caratterizza il Comando di Polizia Locale del Comune.


BANDO DI MOBILITA' VOLONTARIA
PER LA COPERTURA DI UN POSTO DI "AGENTE DI POLIZIA LOCALE" (CAT. C C.C.N.L. 31/03/1999)
A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO
TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE: XX/XX/XXXX
IL RESPONSABILE dell'UFFICIO del PERSONALE del Comune di Sparso in Vallampia
rende noto

Ci credo che nessuno vuole venire qui!
Purtroppo, nessun Agente assunto in altri Comuni presenta domanda di mobilita' per andare a lavorare a Sparso in Vallampia.

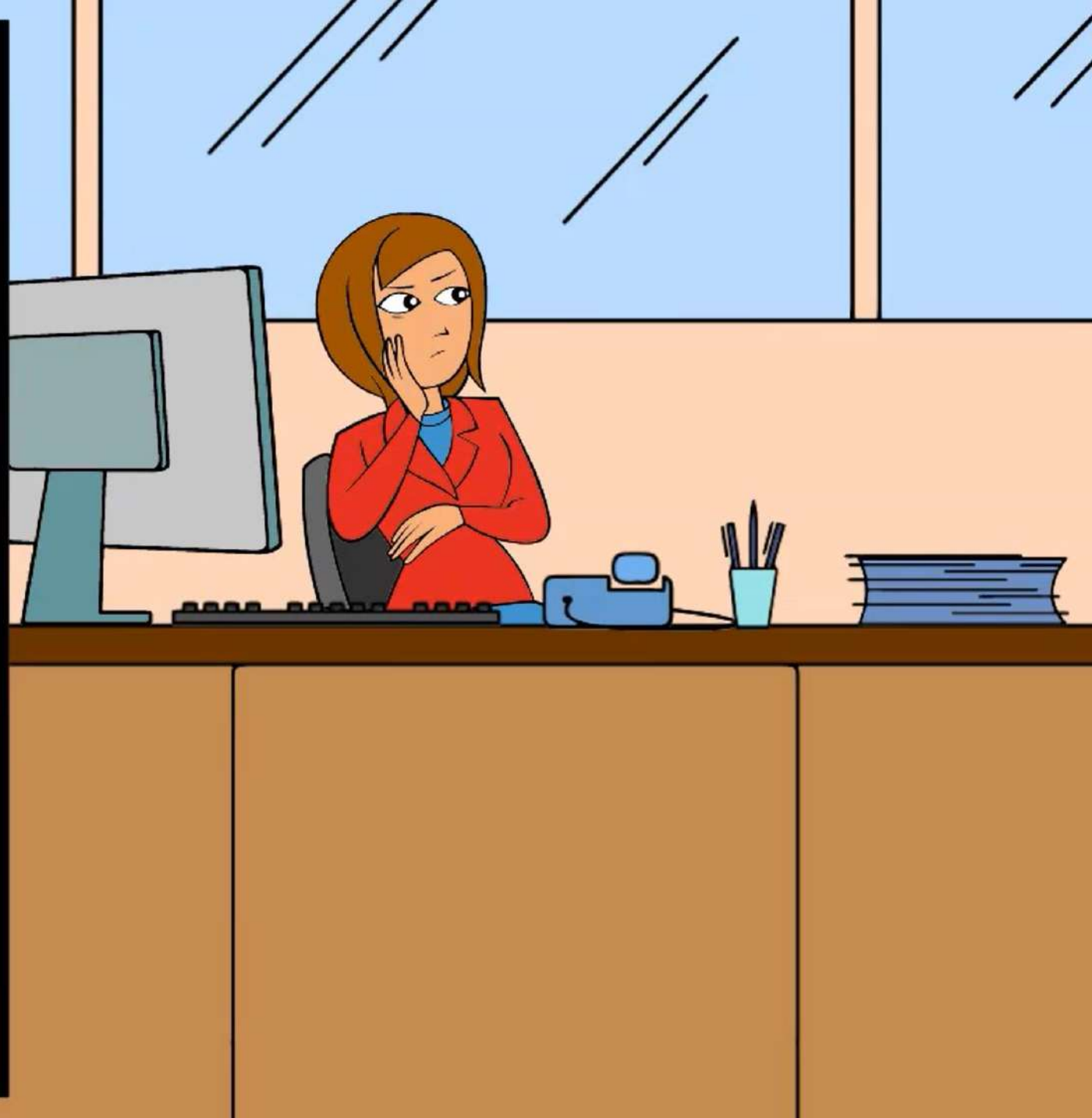
Ci credo che nessuno vuole venire qui!
...esclama Pietro Ghisa, il Comandante della Polizia Locale, quando Pia Presenza gli comunica l'esito fallimentare della procedura di mobilita'...

152 frazioni!
Dobbiamo tenere sotto controllo un territorio immenso...

152 frazioni!
...da raggiungere in auto in estate ed in inverno, per presidiare il territorio!

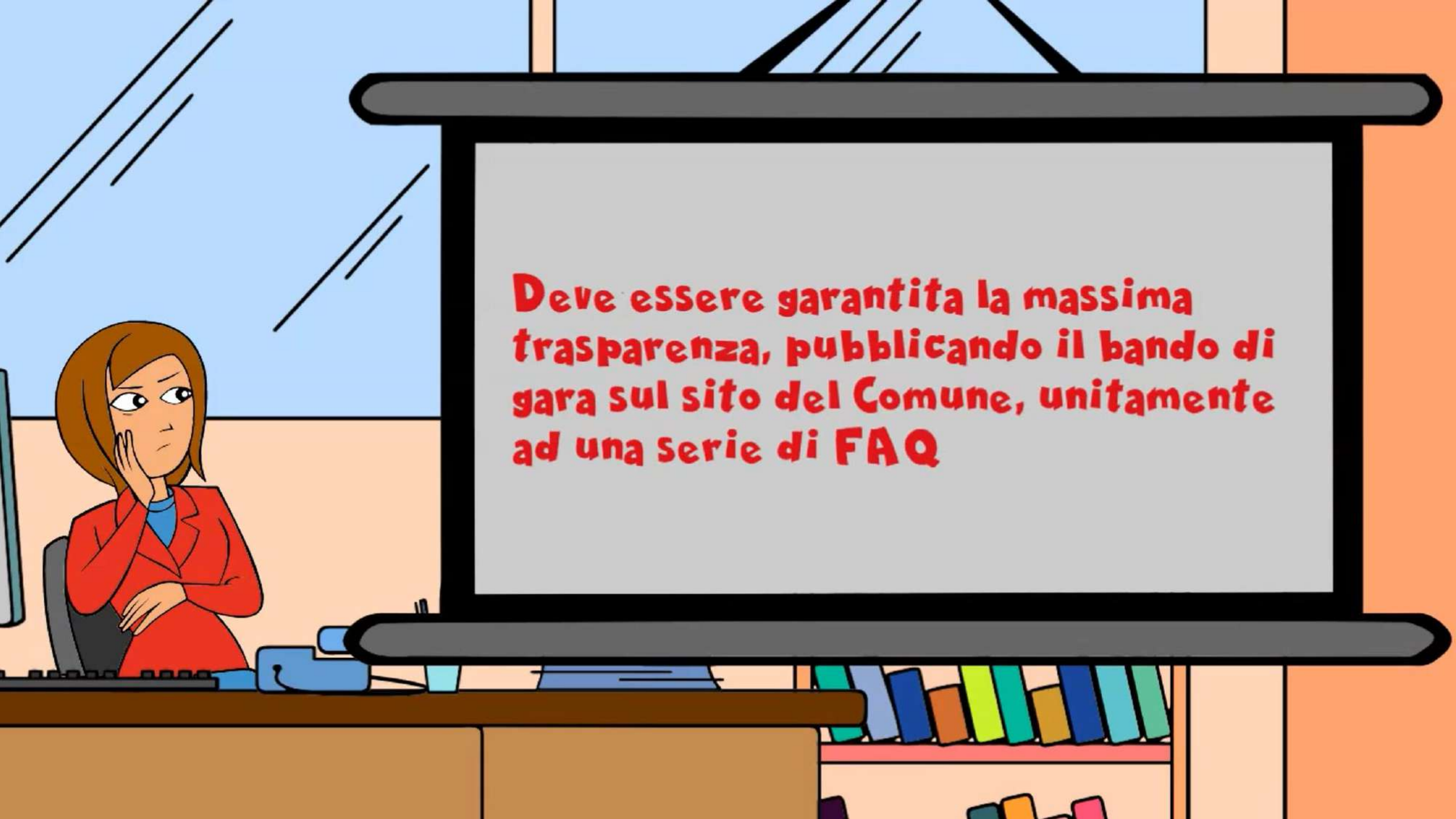
Un lavoraccio!
...e visto lo stipendio che ci danno, lo capisco che nessuno viene qui a lavorare!

Il Comune decide quindi di indire un concorso.
La dottoressa Pia Presenza, che e' una persona molto prudente, sa bene che i processi di selezione del personale sono esposti ad un elevato rischio di corruzione e quindi mette in campo una serie di stringenti misure di prevenzione...



Nessun dipendente dell'Ufficio del Personale deve essere coinvolto nella gestione del concorso.
Nessun dipendente dell'Ufficio del Personale deve avere parenti o conoscenti che potrebbero, anche solo potenzialmente, partecipare al concorso.

I requisiti di ammissione e le prove non devono essere eccessivamente restrittivi o generici, in modo tale da escludere la possibilità di favorire candidati particolari.


Deve essere garantita la massima trasparenza, pubblicando il bando di gara sul sito del Comune, unitamente ad una serie di FAQ

E' opportuno istituire un numero verde e una email, per la richiesta di informazioni.

Ottimo lavoro, dottoressa!
COFFEE SHOP
...conferma la Segretaria Comunale, che e' anche Responsabile della prevenzione della corruzione...

Grazie!
Ottimo lavoro, dottoressa!
COFFEE SHOP
...risponde la dottoressa Pia Presenza, che pero' puntualizza...

Dubito però che ci siano dei reali rischi di corruzione in questo concorso...
Ottimo lavoro, dottoressa!
COFF
...ris
dott

Nessuno pagherebbe per venire da noi...
Ottimo lavoro, dottoressa!
COFFE
...risp
dott

Anzi dovremmo essere noi a pagare!
Ottimo lavoro, dottoressa!
COFFEE SHOP
...risponde la dottoressa Pia Presenza, che pero' puntualizza...

2. L’EVENTO CRITICO

Quando esce il bando, il comandante Ghisa viene chiamato al telefono da un certo Sergio Sola

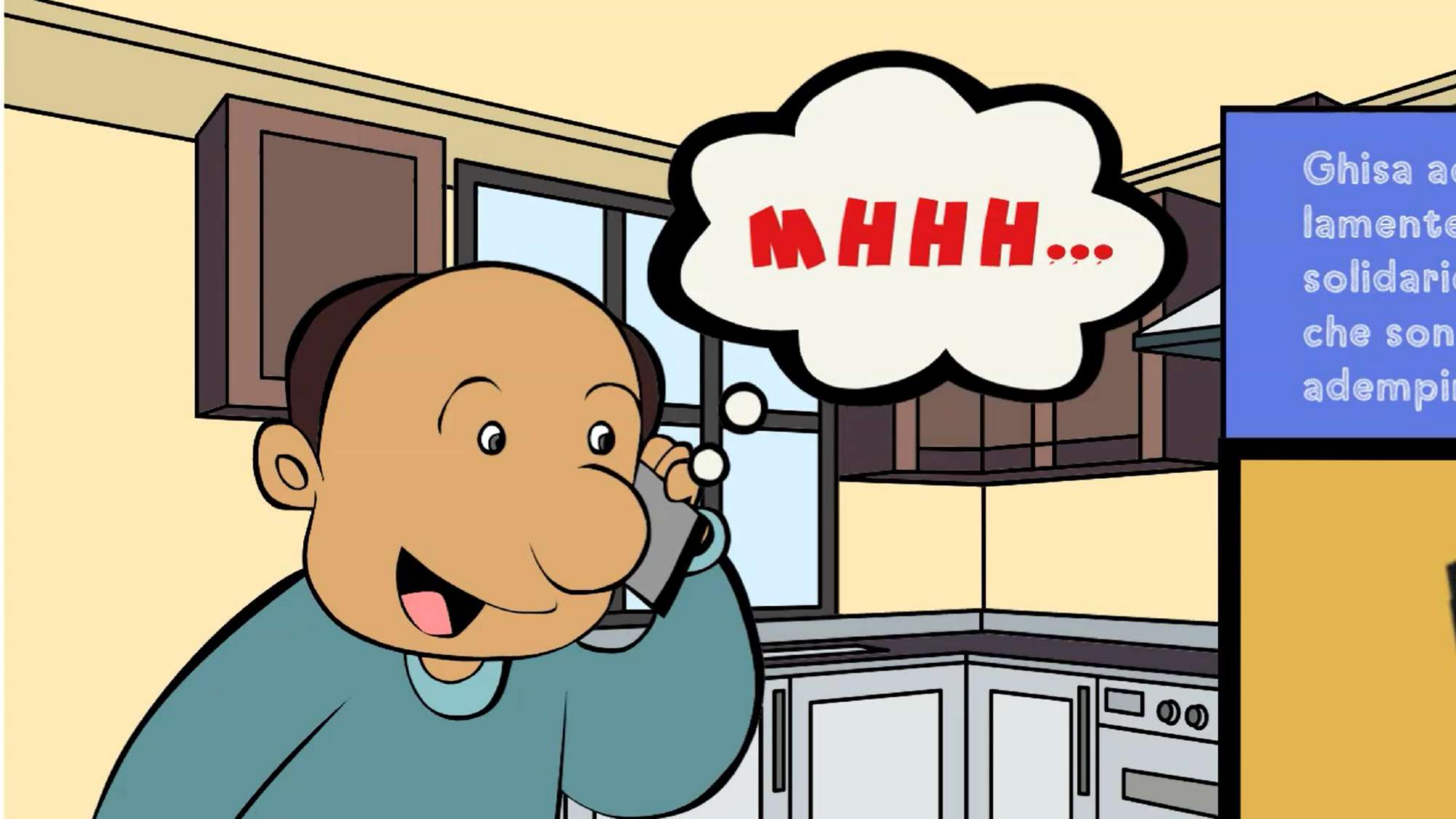
Quando esce il bando, il comandante Ghisa viene chiamato al telefono da un certo Sergio Sola...
Salve! Sono un collega. Sarei interessato a partecipare al concorso per Agente di polizia locale...

certo Sergio Sola...

Ho provato inutilmente a farmi dare informazioni dall'Ufficio del Personale.

Ghisa accoglie in parte le sue lamentele anche se poi esprime solidarieta' ai funzionari dell'Ufficio che sono realmente oberati dagli adempimenti procedimentali.

Sergio Sola ha un sacco di domande da fare sul lavoro, sul modo in cui e' organizzato il servizio e sul modo in cui e' organizzato il Comando di Polizia Locale di Sparso in Vallampia.


MHHH...
Ghisa a
lamente
solidari
che son
adempi

3. IL DILEMMA

Che fortuna! Finalmente qualcuno che ha seriamente voglia di lavorare!

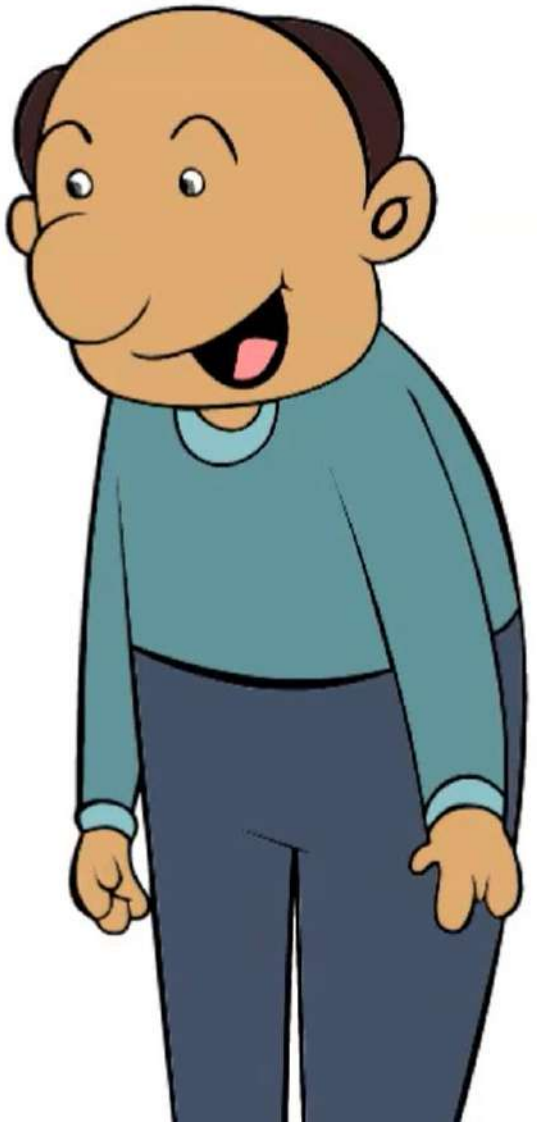
Se mi gioco anche lui, sono fregato...

Dovrei mostrare la massima disponibilita' e dimostrargli che qui da noi si lavora benissimo!!!

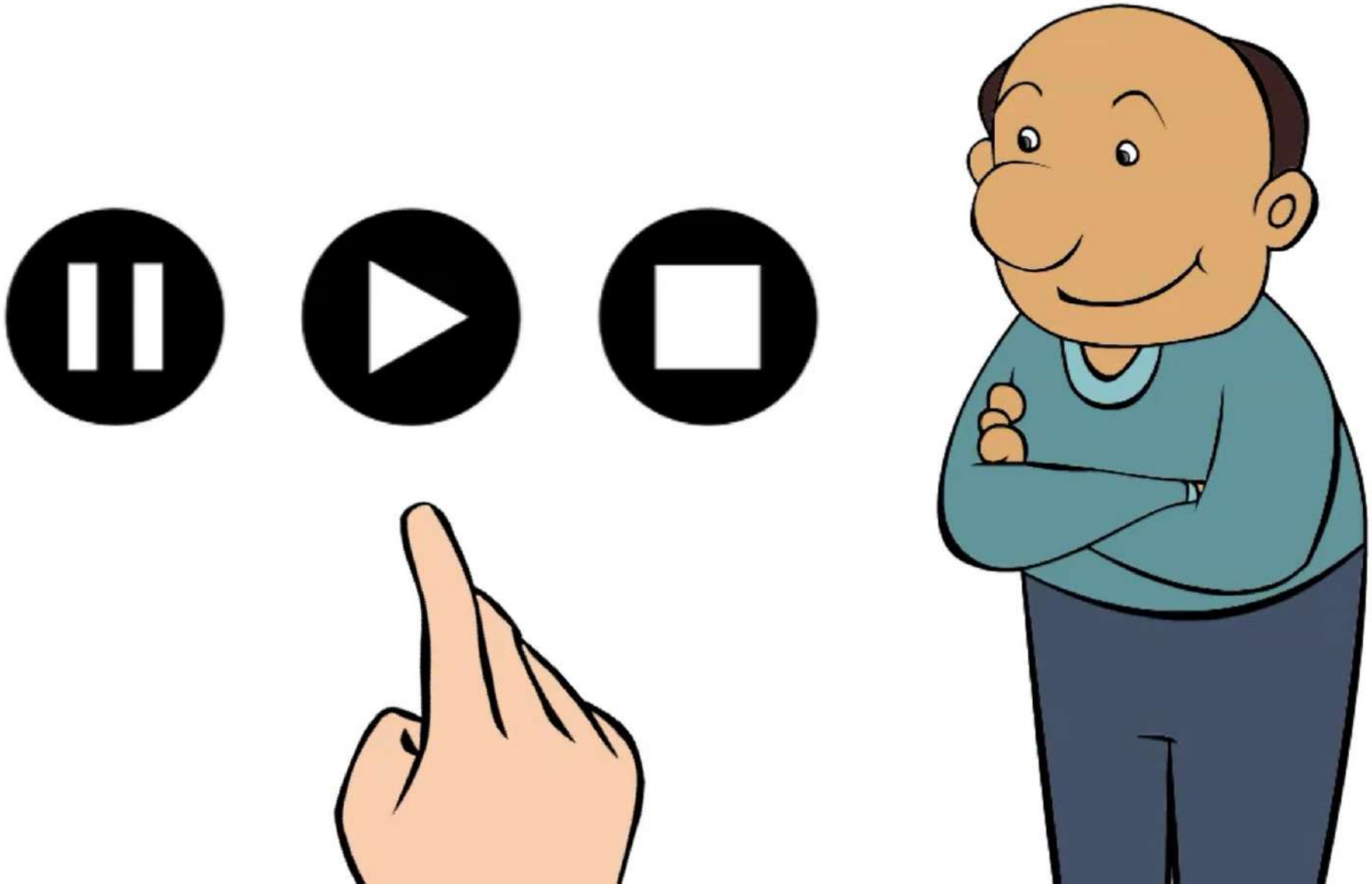
Potrei invitare Sergio Sola a venire qui, presso il nostro Comando...

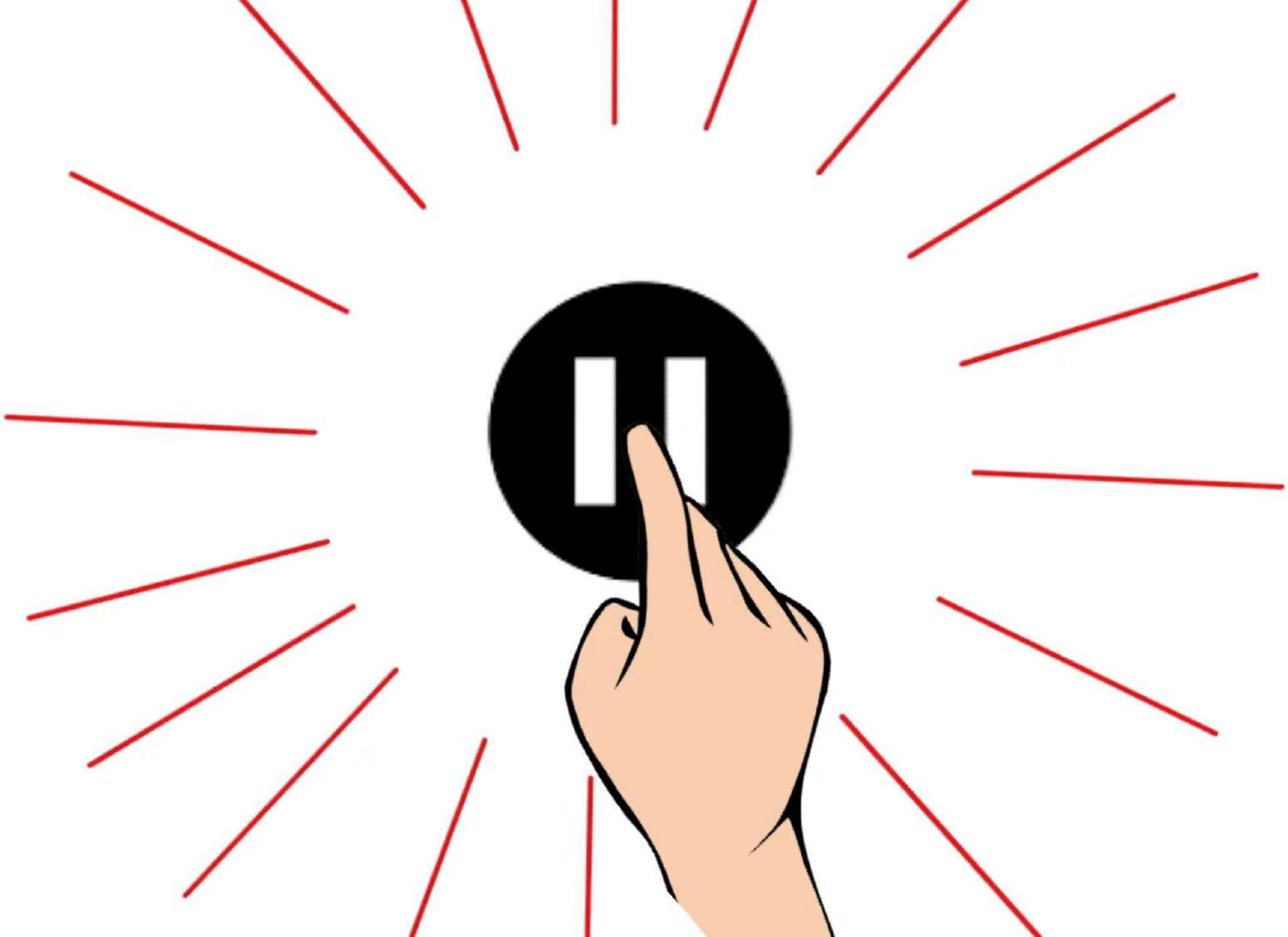
Potrei fornirgli tutte le informazioni che ha richiesto, fargli conoscere i futuri colleghi...

In fondo sto fornendo informazioni, non sto alterando l'esito di una prova di concorso...



In un certo senso... mi sto sostituendo all'Ufficio del Personale che e' oberato di lavoro...





4. IL FALLIMENTO ETICO

Il Comandante Ghisa invita Sola a passare al Comando, gli fornisce un gran numero di informazioni. Gli fa persino conoscere i colleghi.

Si scambiano anche vari messaggi su Whatsapp sempre di carattere informativo.

No, non ti devi preoccupare!
Ma le prove saranno difficili?
Alla fine si danno anche del "tu"...

Dopo qualche giorno il Comandante Ghisa si trova a partecipare alla prima seduta della Commissione di valutazione. Insieme a lui anche Pia Presenza e la Presidente della Commissione, ovvero la Segretaria Comunale.

Mettiamo in sicurezza questo concorso...

Presidente abbiamo un unico candidato...
Purtroppo anche questa volta sembra che il concorso sia andato deserto...

Un certo Sergio Sola.
Purtroppo anche questa volta sembra che il concorso sia andato deserto...

Curriculum Vitae et Studiorum
...
Il CV è molto debole!
Ma Pia Presenza accenna ad una smorfia di disagio.

Curriculum Vitae et Studiorum
...
Le esperienze professionali sono carenti e poco rappresentative!
Ma Pia Presenza accenna ad una smorfia di disagio.

All'atto della prova orale, il candidato viene intervistato alla presenza dei commissari, compreso il Comandante Ghisa.

Ma l'esito del colloquio e' davvero frustrante per i membri della Commissione...

2 + 2 = 5
Mi dispiace, ma io dico che non possiamo assumerlo!

Non si preoccupi Comandante!
COFFEE SHOP
Il Comandante Ghisa e' sopraffatto da un senso di profonda angoscia.

Da te non mi sarei mai aspettato un trattamento di questo tipo!
Poi, improvvisamente, riceve un messaggio su Whatsapp...

Da te non mi sarei mai aspettato un trattamento di questo tipo!
Il messaggio e' di Sergio Sola che, evidentemente, ha appena ricevuto la notizia della sua mancata selezione.

Cosa le prende Comandante?
COFFEE SHOP
Il Comandante Ghisa ha un sussulto...

Sono stato un idiota!
Cosa l
Coma

Eravamo d'accordo, no?
Purtroppo, nei messaggi successivi Sergio Sola si lascia andare ad una serie di improperi e ricostruzioni fantasiose...

Il tutto condito con la minaccia finale di spifferare tutto alla Magistratura.

GRAZIE DEL'ATTENZIONE!

Venite a trovarci su...

www.spazioetico.com