

Piano triennale della formazione integrale

2020-2022

a Cura di:
Responsabile della Prevenzione
della Corruzione della Trasparenza e della
Pubblicità Atti Angela Pesce

Approvato e Adottato con delibera n. 34 del 19 giugno 2020

Amministratore Unico
Dott. Giovanni Porcelli

5/11

INDICE

- ❖ PREMESSA
- ❖ RIFERIMENTI NORMATIVI - COMPITI E FUNZIONI DI FORMAZIONE
- ❖ FINALITÀ
- ❖ OBIETTIVI DI FORMAZIONE
- ❖ SOGGETTI ATTIVI E PASSIVI DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE
- ❖ FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA
 - 1. Formazione generale
 - 2. Formazione specifica
- ❖ FINALITÀ
- ❖ OBIETTIVI DI FORMAZIONE
- ❖ ARGOMENTI
 - 1. Riferimenti Generali
 - 2. Riferimenti Specifici
- ❖ METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO
- ❖ CRITERI DI SCELTA DEI FORMATORI
- ❖ FINANZIAMENTO
- ❖ PUBBLICITA'
- ❖ TRASPARENZA E PRIVACY
- ❖ PANDEMIA E NUOVI ASSETTI ORGANIZZATIVI
 - Modalità digitale : aula virtuale

❖ PREMESSA

La **corruzione** provoca considerevoli conseguenze negative a danno del tessuto economico e produttivo, dell'Ambiente, della credibilità delle Istituzioni e della Politica, del contesto sociale del Paese .

Al fine di arginare la diffusione di comportamenti illeciti, il legislatore ha disposto alcune misure di prevenzione della corruzione previste dalla L. 190/2012 sia a livello organizzativo che procedurale e la formazione rientra tra queste.

Si tratta di una preparazione sui temi dell'etica e della legalità aziendale da destinare a tutti i dipendenti, con particolare riguardo al personale che opera nei settori maggiormente sensibili e da somministrare con cadenza periodica secondo le articolazioni previste in appositi programmi.

In esecuzione alla normativa vigente, l'Arpac Multiservizi srl, società partecipata in house providing dell'ARPA Campania, ha approvato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2020- 2022 con delibera n. 3 del 31 gennaio 2020.

Tra gli obiettivi primari e tempestivi del Piano nei quali vengono garantiti adeguati strumenti gestionali per prevenire e contrastare la corruzione, particolare importanza viene data **alla formazione specifica** in materia di anticorruzione e trasparenza .

La corruzione, in particolare, provoca considerevoli conseguenze negative a danno del tessuto economico e produttivo, dell'Ambiente, della credibilità delle Istituzioni e della Politica, del contesto sociale del Paese. Il ruolo cruciale affidato alla Formazione è di accrescere la cognizione nei dipendenti sulla nocività degli effetti provocati dalla corruzione che, se molto diffusi, incidono gravemente sulla sostenibilità di un Paese, minando alle radici la possibilità del suo sviluppo e del benessere futuro.

Una formazione adeguata sviluppa la consapevolezza dei dipendenti nell'assunzione di decisioni, poiché una più ampia ed approfondita conoscenza, riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole.

Inoltre, essa consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

La c.d. Formazione Anticorruzione, quale misura di prevenzione del fenomeno corruttivo, va svolta obbligatoriamente e in modo continuo.

Il programma della formazione anticorruzione ha come obiettivo principale quello di fornire ai partecipanti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni di dipendenti al servizio della collettività, nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione.

Tale obiettivo è da perseguire durevolmente nell'ambito dell'attività dell'ente.

Pertanto diventa una priorità predisporre un Piano della formazione in materia di etica, integrità e con tematiche inerenti al rischio corruttivo come mezzo per fornire a tutti i dipendenti dell'Azienda gli strumenti adatti a favorire la cultura della Trasparenza intesa come volano della legalità in senso ampio dell'accezione, ovvero strumento fondamentale per una vera e propria politica di prevenzione della corruzione.

Rientra nei compiti del RPCT organizzare la formazione compatibilmente con le esigenze aziendali e con eventuali proposte da sottoporre al Management Aziendale, in coerenza alle specifiche disposizioni su indicate (cd Legge Severino L. Trasparenza e Anticorruzione).

Dunque per il tramite del RPCT, in linea dell'adottando piano, saranno predisposti strumenti necessari con cui la società assicurerà adeguati percorsi formativi sui temi di estremo interesse in coerenza al presente Piano.

❖ RIFERIMENTI NORMATIVI - COMPITI E FUNZIONI DI FORMAZIONE

- **La L.190/2012** *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.
La legge continua ad essere il riferimento per le P.A. e per le società partecipate pubbliche in tema di anticorruzione, stabilendo le direttive per prevenire e contrastare le varie forme di illegalità.
- **Le Determinazioni dell'Autorità Anticorruzione**
 - **n. 8 del 17 giugno 2015** *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici"*.
 - **n. 1134 del 2017** *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione..."*
- **Il D.lgs. 97/2016** recante *"Revisione e semplificazione disposizioni di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo L.190/ 2012, D.Lsg. n. 33/13- Art. 7 L. n. 1247/ 2015... riorganizzazione delle P.A."* (Decreto Trasparenza) in quanto compatibile con la ragione sociale la **struttura e la funzione della società AMS) e società partecipate in quanto applicabile.**

Le modalità su come sarà svolta l'attività formativa, per ragioni di praticità e facilitazione, sono state inglobate **nell'allegato A** predisposto a cura del RPCT, ma esse tengono fondamentalmente conto dell'Art. 1 co8 L.190/2012 ovvero del coinvolgimento dell'Organo di Indirizzo: in specie l'A.U. che definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza con il RPCT, in ottemperanza degli obiettivi posti nella programmazione strategico-gestionale del Piano triennale adottato.

La pratica, invece, sarà elaborata di volta in volta con particolare attenzione alle esigenze aziendali e con la collaborazione degli operatori nell'ambito delle direttive di legge di cui al seguito:

- **art. 1, comma 5, lettera b) legge 190/2012** procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ;
- **il comma 10, lettera c) l'A.U.** in collaborazione con il RPCT e su indicazioni dei Coordinatori di Aree individua il personale da inserire nei programmi di formazione.
- **il comma 11** con cadenza periodica si deve provvedere alla formazione dei dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui il rischio è più elevato, sulla base dei piani adottati.

Ancora si terranno conto

- **dell'art. 15^{co5} DpR n. 62/2016:** al personale sono rivolte attività formative che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Da ultimo meritano cenno le delibere con cui ANAC in più occasioni è intervenuta sull'argomento :

- **Delibera n. 72/2013;**
- **Determinazione n. 12 del 28/10/2015, paragrafo 5.**
- **Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018**

❖ FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA

Nelle Linee Guida Anac ribadisce che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- a) **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti e con riferimento all'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b) **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.

Anche nell'ambito del P.T.P.C, le attività formative sono state inserite in due macro aree riguardanti la formazione di "generale" e quella "specifico".

Nello specifico, allo stato, sia l'una che l'altra dovranno prevedere un approccio alle tematiche da trattare non solo da un punto di vista descrittivo, bensì sotto l'aspetto pratico e, contemporaneamente, un'analisi dei problemi con criteri interattivi e soluzioni.

Le varie tipologie di formazione perseguiranno finalità di diffusione e approfondimento delle problematiche concrete in tema di anticorruzione, anche alla luce delle novità normative dell'ANAC, in modo da aggiornare le competenze e adottare comportamenti consoni al settore in cui ciascun dipendente opera

1. Formazione generale

E' la formazione rivolta a tutto il personale dell'AMS ed è finalizzata alla sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e legalità, su contenuti del Codice Etico e di Comportamento, nonché sulla Procedura Disciplinare e il MOG 231/01 adottato dall'azienda.

2. Formazione specifica

E' una formazione concentrata e approfondita rivolta al personale amministrativo che opera nelle aree particolarmente esposte al rischio corruzione (RUP- RASA- Personale); al Vertice (A.U); al Responsabile della prevenzione stesso; ai Referenti – Coordinatori di Area e riguarderà le tematiche settoriali e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione; ciascun funzionario in relazione al ruolo svolto nell'Azienda .

Essa è calibrata sulla realtà lavorativa, sulla scorta dei fabbisogni formativi ed è aperta a recepire eventuali suggerimenti per interessi e argomenti particolarmente sensibili nell'ambito della materia trattata.

❖ FINALITÀ

E' di tutta evidenza il ruolo anticorrottivo dell'attività formativa che non è diretta solo a diffondere la cultura della legalità e integrità aziendale, ma è considerata volano per la *best pratic* amministrativa.

Essa ha lo scopo principale di fornire ai partecipanti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata nella materia di interesse, attraverso la comprensione dei principi generali dell'etica e dei valori dell'attività svolta in azienda.

La programmazione ha inoltre lo scopo di porre i partecipanti nella condizione di poter identificare le situazioni che possono sfociare in fenomeni corruttivi e di poterle affrontare salvaguardando la funzione pubblica aziendale da eventi criminosi.

❖ OBIETTIVI DI FORMAZIONE

L'attività formativa prevede percorsi differenziati sia per contenuti che per livelli di approfondimento, al fine di raggiungere i seguenti obiettivi:

- condividere e diffondere valori mediante comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati;
- esercitare la discrezionalità sulla base di valutazioni per assumere decisioni "con cognizione di causa" e ridurre il rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- conoscere e condividere gli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure);
- creare una base di conoscenza, quale presupposto per programmare la rotazione del personale;
- sviluppare competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

❖ TRASPARENZA E PRIVACY

L'approccio alla questione della formazione sui delicati temi della trasparenza e degli obblighi di pubblicità necessariamente rimanda ad un ragionamento di tutela dei dati personali diventato indispensabile dopo la piena attuazione del Regolamento (UE) n. 2016/679, che è decorsa dal 25 maggio 2018 (DPGR).

L'articolo 32 par. 4 del Regolamento prevede un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione delle società compreso il Responsabile Protezione dati (RPD).

Un'efficace attività formativa in materia di privacy costituisce un tassello rilevante del sistema di gestione della tutela dei dati personali ed è finalizzata a garantire il rispetto delle misure di sicurezza.

In particolare nelle società che hanno adottato il Mog ex Dlgs. 231/2001, la formazione in materia di privacy deve essere integrata con quella relativa ai Codici di comportamento e con le ultime recenti novità normative in materia di Trasparenza, Prevenzione della Corruzione e Whistleblowing e non deve essere considerata un mero adempimento burocratico, ma un'opportunità per:

- rendere consapevoli gli operatori dei rischi connessi al trattamento dei dati,
- migliorare i processi organizzativi sulle misure di sicurezza,
- ridurre i rischi di sanzioni amministrative.

Ne consegue che di volta in volta saranno concordati con il DPO moduli formativi integrati.

❖ SOGGETTI ATTIVI/ PASSIVI DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La formazione obbligatoria è necessaria in materia di etica e legalità, il che vuol dire aggiornare e contestualizzare il Codice etico integrato e Codice di comportamento, oltre ad approfondire la conoscenza della normativa inerente al Codice degli appalti per porre l'accento su alcuni argomenti essenziali.

I soggetti interessati attivamente e passivamente sono:

- **RPCT:** che deve fruire di un'adeguata formazione circa le attività cui è chiamato a svolgere con riguardo particolare alla predisposizione del piano anticorruzione, al monitoraggio costante, al rispetto dei termini di legge, all'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto alle condotte irregolari, all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.
- **Formatori:** potranno essere scelti tra soggetti esterni all'azienda e dovranno essere in grado di implementare e personalizzare l'attività formativa.

- **R.A.S.A.** - Responsabile per l'Anagrafe della Stazione Appaltante (ex art. 3.8 del vigente P.T.P.C.T.)
Il Responsabile per l'Anagrafe della Stazione Appaltante è il soggetto preposto all'iscrizione dell'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti.
- **Referenti anticorruzione in AMS/Responsabili dei flussi e Coordinatori di aree:** sono tenuti, previa adeguata formazione, a controllare i comportamenti e le condotte che presentano criticità sul piano della corruzione, nonché a fornire la collaborazione e le informazioni obbligatorie di cui alle prescrizioni normative in materia con speciale riguardo alla Trasparenza.
- **Responsabile della protezione dei Dati , Titolare del Trattamento, responsabile/i del trattamento**
In particolare il DPO, per **Regolamento Europeo 679/16 (GDPR)**, deve porre in essere tutte le azioni utili affinché tutti i dipendenti dell'azienda, acquisiscano le **competenze necessarie** al fine di trattare correttamente i dati personali individuati, perciò ha l'obbligo di formarsi e di formare i dipendenti.
L'obiettivo è fornire strumenti utili, comprensibili e quotidianamente spendibili affinché ciascun partecipante sia in grado di trattare correttamente i dati personali ricevuti da soggetti terzi.
- **Dipendenti:** tutti i dipendenti sono soggetti interessati ed in particolare quelli che operano in settori particolarmente a rischio corruzione, così come indicato dall'art.11 della Legge 190/2012 e dal PTPC aziendale .
In tal caso l'attività formativa dovrà essere mirata alla conoscenza del Codice etico e del Codice di Comportamento, al GDPR, nonché degli obiettivi di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza amministrativa posti nel Piano triennale adottato, prevedendo delle attività di formazione in ordine ai compiti svolti dallo specifico dipendente, così che esso possa avere strumenti adeguati per il proprio lavoro.

❖ ARGOMENTI

1. Riferimenti Generali

Gli obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'art. 1 L n. 190/2012 (cd Legge Severino) ed in particolare alle citate norme : comma 5 lett b); comma 8; comma 10 lett c); comma 11.

In materia di formazione è necessario considerare, inoltre, l'art. 15^{co5} DPR n. 62/2013 perciò, prevedendo di implementare l'attività dopo le prime valutazioni delle informazioni raccolte, si reputano necessari i seguenti argomenti :

- Il provvedimento anticorruzione - aspetti tecnici e pratici della legge 190/2012;
- Compiti e responsabilità del RPCT, dei referenti e degli operatori addetti alle aree a rischio;
- Conoscenza adeguata del Codice Etico, Codice di comportamento, Codice Disciplinare, del GDPR;
- Promozione della legalità in Azienda: consapevolezza del Modello AMS 231/01;
- Individuazione ed approfondimento delle figure e dei ruoli maggiormente esposti al rischio corruzione (incarichi a rischio) - Esame dei reati contro la PA – artt 314 e ss .p. modificati dalla L. 190/2012 con particolare riferimento al 346 bis. C.p..
- Adempimenti indispensabili misure preventive Anticorruzione;
- La Trasparenza nella legge: definizione e significato - Obblighi Anac;
- Il ruolo del sito web (contenuti obbligatori del sito, accessibilità esterna) - Accesso civico, le pubblicazioni sul sito "Società trasparente" e i limiti alla pubblicazione – Trasparenza e Privacy (in sinergia con il DPO) ;
- Le norme sul conflitto di interesse e sulla incompatibilità.



2. Riferimenti specifici

Alla luce degli argomenti generali si precisano le attività formative, cercando di ripartirle nei diversi settori di analisi e mettendo in relazione le metodologie anticorruptive con i settori di interesse.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE:

Le attività di formazione devono contemplare un percorso su:

- il Piano Anticorruzione e l'aggiornamento annuale dello stesso, più o meno approfondito a secondo della platea;
- l'attività di riduzione del rischio corruttivo;
- la modalità dei controlli (regolamento sui controlli interni);
- l'individuazione dei criteri di compatibilità e applicabilità alla struttura aziendale della rotazione del personale;
- l'adozione di misure per la tutela dei whistleblower.

ANTICORRUZIONE E FOCUS SUL CODICE DI COMPORTAMENTO:

Particolare attenzione deve rivolgersi a:

- regolamenti e direttive per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite;
- cause ostative al conferimento di incarichi dirigenziali e relativi controlli;
- le dichiarazioni previste dagli artt. 5,6, 13 del Codice di comportamento nazionale (dpr n. 62/2013);
- il Codice di comportamento della società: disposizioni, obblighi e sanzioni.

ANTICORRUZIONE E FOCUS SULLA TRASPARENZA:

In tale ambito innanzitutto dovranno essere illustrati i contenuti del vigente Piano della Trasparenza con spiegazione degli allegati pubblicati e trattate le tematiche generali contenute nella Legge della Trasparenza e ss m. e i..

Dunque si insisterà:

- sulle misure organizzative volte a garantire la regolarità dei flussi informativi;
- sulla necessaria pubblicità inerente a incarichi e consulenze, bandi di gara e contratti;
- sulle misure per assicurare l'efficacia dell'accesso civico;
- sul ruolo dei responsabili della trasmissione, il responsabile pubblicazione dei dati;
- sulla tenuta del sito web, artt. 13,14,22 d. lgs n. 33/2013 (obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico).

Saranno previsti approfondimenti, focus e laboratori sulle misure di monitoraggio, vigilanza e sull'attuazione degli obblighi di trasparenza con le relative sanzioni per la mancata inosservanza degli stessi.

TRASPARENZA E PRIVACY

L'approccio alla questione della formazione sui delicati temi della trasparenza e degli obblighi di pubblicità necessariamente rimanda ad un ragionamento di tutela dei dati personali diventato indispensabile dopo la piena attuazione del Regolamento (UE) n. 2016/679, che è decorsa dal 25 maggio 2018 (DPGR).

L'articolo 32 par. 4 del Regolamento prevede un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione delle società compreso il Responsabile Protezione dati (RPD-DPO) che permette di acquisire e mantenere le competenze specifiche per ricoprire il ruolo di DPO in azienda e consente di ottenere eventuale la Certificazione Internazionale di Data Protection Officer; formazione che va estesa rispetto alle funzioni svolte anche a tutti i dipendenti.

Un'efficace attività formativa in materia di privacy costituisce un tassello rilevante del sistema di gestione della tutela dei dati personali ed è finalizzata a garantire il rispetto delle misure di sicurezza .

In particolare nelle società che hanno adottato il Mog ex Dlgs. 231/2001, la formazione in materia di privacy deve essere integrata con quella relativa ai Codici di comportamento e con le ultime recenti novità normative in materia di Trasparenza, Prevenzione della Corruzione e Whistleblowing e non deve essere considerata un mero adempimento burocratico, ma un'opportunità per:

- rendere consapevoli gli operatori dei rischi connessi al trattamento dei dati,
- migliorare i processi organizzativi sulle misure di sicurezza,
- ridurre i rischi di sanzioni amministrative.

I contenuti dei corsi per fare acquisire conoscenze e competenze di base sugli adempimenti dettati del regolamento privacy europeo possono essere individuate allo stato:

- L'Analisi dei Rischi Privacy
- La Valutazione dell'Impatto sulla Protezione dei Dati Personali
- Le Misure di Sicurezza
- Trasferimento dei Dati all'Estero
- La Richiesta di Analisi Preliminare del Garante Privacy
- Il Registro delle Attività di Trattamento
- La Notifica delle Violazioni dei Dati Personali
- La Comunicazione delle Violazioni dei Dati Personali
- I Codici di Condotta e i Sistemi di Certificazione Privacy

❖ **METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO**

L'attività formativa prevede:

- a) **Lezioni teoriche** per quanto attiene agli aspetti formativi e di aggiornamento della normativa e pratiche circa gli aspetti che richiedono approcci attivi.
- b) **Seminari** eventuali a cura di docenti esterni o attraverso appositi corsi web per la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti aziendali.

Iter di Formazione

Per attuare un buon livello formativo è necessario fornire indicazioni giuste e proporre un percorso consapevole articolato, come da programmazione, in moduli didattici mirati predisposti anche all'occorrenza, oltre che a mezzo di eventuali questionari e schede di valutazione successive compatibili al percorso(**ALL. A**) .

Il percorso comprenderà operazioni rivolte a:

- a) Impostare gli obiettivi della formazione.
- b) Fornire opportune capacità cognitive ai referenti/personale per predisporre i dati di interesse.
- c) Ottenere del materiale didattico idoneo a soddisfare gli obiettivi della formazione.
- d) Fissazione di date e quantificazione delle ore dedicate dell'attività formativa.
- e) Individuazione modalità di gestione e il numero di lavoratori a cui la formazione viene indirizzata.

❖ CRITERI DI SCELTA DEI FORMATORI

La formazione anticorruptiva sarà realizzata, oltre che dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, da professionalità interne all'Ente, Dirigenti e/o Funzionari esperti dell'argomento trattato anche dell'ente controllore, ovvero sarà realizzata mediante percorsi formativi esterni realizzati:

- dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (S.N.A.) ai sensi dell'art. 1^{coll} L.190/2013 e del DPR n. 70/2013;
- da Enti e Società/Strutture/Professionisti specializzati nella formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni sulle attività inerenti la prevenzione della corruzione;
- da altri enti pubblici accreditati e comunque nelle modalità previste da Anac, che terranno i loro incontri, in primis webinar, con costi molto ridotti.

❖ INTERVENTI FORMATIVI

Le modalità di realizzazione degli interventi formativi più opportune verranno individuate, di volta in volta, dal RPCT in accordo con il Vertice aziendale.

Per poter garantire la fruizione dei corsi da parte di tutti i dipendenti sarà necessario organizzare più giornate formative e la frequenza sarà obbligatoria.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica, al termine di ogni modulo formativo, i risultati raggiunti in riferimento alle attività avviate;

L'efficacia dell'attività formativa verrà rilevata, per ogni singolo partecipante al corso, attraverso la somministrazione di un questionario, anche al fine di individuare eventuali ambiti di miglioramento dei percorsi formativi attuati;

Degli esiti del monitoraggio effettuato, della partecipazione alle attività formative riscontrata e delle assenze ingiustificate saranno informati i Responsabili delle unità operative di appartenenza del personale interessato alla formazione.

❖ FINANZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Considerato il carattere obbligatorio dell'attività formativa ex lege 190/2012 e il ruolo strategico rivestito quale strumento di prevenzione della corruzione saranno previsti opportuni stanziamenti in sede di Bilancio di Previsione.

Ai sensi della normativa vigente, i costi per l'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, essendo obbligatoria, è "fuori dell'ambito applicativo di cui al comma 13 dell'art. 6 del D.L. 78/2010" (Corte dei Conti Emilia Romagna, deliberazione n. 276/2013).

La programmazione degli interventi formativi di cui al presente piano terrà conto dei principi di contenimento della spesa nell'ambito del bilancio aziendale e verrà realizzata attraverso un efficiente utilizzo finanziarie disponibili, garantendo al contempo la qualità di risultato.

❖ PUBBLICITÀ

Il programma di formazione sarà reso pubblico mediante la pubblicazione in apposita sezione sul sito web e garantita la massima diffusione e sensibilizzazione sulle attività formative da realizzare a cura dei Referenti che lo divulgheranno al loro staff e ai dipendenti tutti.

❖ PANDEMIA E NUOVI ASSETTI ORGANIZZATIVI

Considerata la fase emergenziale in cui il lavoro da remoto è diventata una modalità quasi ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e potrà continuare ad esserlo in futuro e alla luce delle fasi successive di allentamento del lockdown con il graduale ritorno al lavoro in presenza, sarà necessario raccordare l'attività formativa con i rischi e le difficoltà organizzative che ne conseguono.

Bisogna perciò prevedere una specifica formazione che illustri nel dettaglio i rischi e le misure di sicurezza chiarendo come possa conciliarsi con le modalità di riorganizzazione del lavoro, sia in presenza che in remoto (Direttiva 3/2020 del Ministro).

In quest'ottica, la Multiservizi nella modalità "lavoro da remoto" ha contemplato, individuandole, attività indifferibili da ripristinare in prima battuta necessariamente con la presenza e ha ampliato il novero di quelle compatibili con la "modalità" da remoto e/o con turnazioni in alternanza, al fine di assicurare il necessario supporto all'immediata ripresa del lavoro in linea con la normativa recente (DPCM 26 aprile 2020 - Direttiva 3/2020 del Ministro per la P. A) .

In questo nuovo scenario organizzativo nasce l'esigenza di andare oltre l'emergenza applicando metodologie di formazione, conformi alla "modalità agile" e compatibile con l'ordinario svolgimento della prestazione lavorativa.

Al contrario si assisterebbe all'effetto collaterale di annullamento delle sessioni formative a causa della dislocazione geografica dei dipendenti e della mancanza di possibilità di tracciare le attività formative con l'impossibilità di utilizzare strumenti idonei a garantire una "efficiente esperienza d'aula" .

In buona sostanza, la diffusione delle modalità di lavoro da remoto fa emergere in modo crescente la rilevanza di attivare iniziative di formazione adeguate al cambiamento in contesto attuale che predilige il digitale.

Pertanto il mindset vincente per l'aggiornamento delle competenze, il trasferimento di conoscenze e l'ottemperanza agli adempimenti in obbligo sarà "mixare" competenze tradizionali con strumenti digitali e metodiche all'avanguardia tra cui il webinar (Seminario interattivo tenuto su Internet) che si rivolge anche ai lavoratori che svolgono **smart working** .

Modalità Digitale: l'Aula Virtuale

La nuova metodologia ha alcune caratteristiche preziose in questo momento difficile:

- ✚ consente di tracciare le attività formative (login, durata, azioni intraprese durante la sessione formativa) sostituendosi di fatto al registro cartaceo;
- ✚ consente lo svolgimento del corso senza la condivisione di "spazi";
- ✚ consente di utilizzare la chat di gruppo per scambiare opinioni con gli altri partecipanti e visualizzare le slide per condividere i contenuti del corso;
- ✚ consente di monitorare, attraverso sondaggi o test in tempo reale, il livello di gradimento della lezione e l'efficacia dell'apprendimento.

**Responsabile della prevenzione della Corruzione
e della Trasparenza
Angela Pesce**

SA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che il presente documento deve essere trasmesso ai Referenti, pubblicato sul sito ufficiale AMS e divulgato ai dipendenti nei modi e nei tempi previsti dalla legge e dal piano stesso.

Napoli, 19.06.2020

**Il Funzionario Incaricato
Resp. Pubblicazione Atti
avv. Angela Pesce**