



## AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA

### DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 161 DEL 22/03/2021

DIREZIONE GENERALE RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

#### OGGETTO: PIANO DELLA FORMAZIONE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE ANNUALE 2021 E PLURIENNALE 2021-2023

L'anno duemilaventuno, il giorno ventidue del mese di Marzo presso la sede dell'A.R.P.A.C. alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla suindicata struttura e della dichiarazione di completezza e regolarità resa dal Dirigente Responsabile

#### PREMESSO CHE

- la formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016);
- la legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo;
- il PTPCT vigente prevede apposite e specifiche misure in materia di formazione del personale attraverso l'adozione del piano di formazione su base annuale/ triennale, da adottarsi a cura del RPCT, quale misura anticorruzione e obiettivo intersettoriale di performance, in attuazione della misura M4.2 e 4.2.6. del piano triennale di prevenzione della corruzione;
- con deliberazione n. 126/2021, l'Agenzia, nell'ambito della propria esclusiva competenza ai sensi dell'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012 all'esito della rivisitazione disposta dal D.lgs. 97/2016, ha stabilito gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tra i quali è emersa l'importanza dell'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione, specie per le figure dirigenziali e i titolari di posizioni organizzative, nonché l'innalzamento del livello qualitativo della formazione sempre più specialistica;
- a tal proposito si è provveduto alla individuazione delle esigenze formative legate agli obiettivi strategici di cui alla citata deliberazione, delineando il Piano di formazione, in linea con il PNA 2019, tenendo conto dei seguenti livelli di formazione:
  - uno **“generale”**, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica, legalità, rispetto delle regole contenute nel Codice di Comportamento, alla luce delle modifiche apportate dalla delibera ANAC del 19/02/2019 n. 177. La formazione iniziale consente di approfondire, sin dall'instaurarsi del rapporto lavoro, i temi dell'integrità e di aumentare la consapevolezza circa il contenuto e la portata di principi, valori e regole che devono guidare il comportamento secondo quanto previsto all'art. 54 della Costituzione ai sensi del quale “I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore”;
  - uno **“specifico”**, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto



nell'amministrazione e alle novità introdotte dalla l. n. 160/20 ( legge di stabilità per l' anno 2020), 120/20 di conversione del dl semplificazione n. 76/20, del dl n. 183 del 31 dicembre 2020;

### CONSIDERATO CHE

- al fine di garantire uno stretto collegamento tra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e la formazione del personale è intendimento dell'Agenzia dare immediato avvio alle procedure di formazione in materia di prevenzione della corruzione, così come previste dalla richiamata deliberazione n. 126/2021 e dalla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione del PNA 2019;
- la formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C. unitamente al Piano delle performance, indicato nel d.lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii., di recente oggetto di modifiche con D.P.R. n. 105/2016 pubblicato in G.U. il 17/06/2016 e e d.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 entrato in vigore il 22 giugno 2017;
- la formazione anticorruptiva sarà realizzata mediante percorsi formativi esterni realizzati:
  - dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (S.N.A.) ai sensi dell'art. 1<sup>co</sup>11 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, ovvero da altri enti pubblici accreditati, nelle modalità previste da Anac;

### RITENUTO, alla luce quanto sopra,

- di dover approvare il “*PIANO FORMAZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA ANNUALE 2021 e TRIENNALE 2021 –2023*”, che individua le esigenze formative di carattere generale e speciale dell'Ente, in linea con gli obiettivi strategici dell'approvando PTPCT e del Piano della Performance;
- di dover demandare degli adempimenti di attuazione e di esecuzione del Piano di cui trattasi nonché di scelta delle modalità operative ed attuative dello stesso al RPCT;

**ATTESO CHE** tutti gli atti richiamati nella presente deliberazione sono depositati presso l'ufficio proponente;

### VISTI

- L. 190/2012;
- il D.Lgs. 33/2013 s.m.i.;
- art. 54 dlgs. 165/2001 smi;
- la delibera ANAC n. 177/2020;
- il PNA 2019 approvato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- la deliberazione n. 824/2020 di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021 e del bilancio pluriennale 2021 – 2023.

Per tutto quanto premesso ed esposto, considerato che le premesse hanno valore di istruttoria e relazione, si propone di adottare la seguente

### DELIBERAZIONE

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:



- di approvare il *PIANO FORMAZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA ANNUALE 2021 e TRIENNALE 2021 –2023* che, allegato alla presente deliberazione (all. n.1 e n.2), ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- di demandare gli adempimenti di attuazione e di esecuzione del suddetto Piano nonché di scelta delle modalità operative ed attuative dello stesso al RPCT nei limiti del Capitolo di spesa dedicato;
- di trasmettere il presente provvedimento al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per quanto di competenza, anche ai fini della pubblicazione del Piano della formazione nella Sezione Amministrazione trasparente/altri contenuti corruzione in modalità permanente.

Napoli, li 17/03/2021

Il Responsabile della Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza  
Avv. Cristina Uccello

La proposta di deliberazione è accolta.

Napoli, 22/03/2021

Il Direttore Generale  
Avv. Luigi Stefano SORVINO

**OGGETTO: PIANO DELLA FORMAZIONE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE ANNUALE 2021 E PLURIENNALE 2021-2023**



## **PARERE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA**

Sulla suesposta proposta, avente ad oggetto “PIANO DELLA FORMAZIONE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE ANNUALE 2021 E PLURIENNALE 2021-2023”, in ordine alla regolarità amministrativo-contabile ed alla copertura finanziaria, si esprime parere favorevole.

Data 22/03/2021

*Il Direttore Amministrativo*  
*Pietro Vasaturo / INFOCERT SPA*



## **DELIBERAZIONE N° 161 DEL 22/03/2021**

### **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 22/03/2021 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **22/03/2021**

***Il Funzionario Incaricato***  
*Valeria Torella / INFOCERT SPA*



**DELIBERAZIONE N° 161 DEL 22/03/2021**

**ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza

Napoli data **22/03/2021**

Il Direttore Generale  
Avv. Luigi Stefano SORVINO

*Luigi Stefano Sorvino / INFOCERT SPA*

**Piano Annuale e triennale di formazione destinato- Attuazione della misura  
del PTPCT**

<b>ANNO</b>	<b>DESTINATARI E DATE</b>	<b>ARGOMENTO</b>
<b>ANNO 2021</b>	<b>Personale dipendente e PO</b>  <b>LUG- OTT - DIC 2021</b>	Il fenomeno corruttivo: misure di prevenzione e di corruzione ( <b>passaggio da un sistema quantitativo di gestione del rischio ad un sistema qualitativo, Allegato 1 al PNA 2019</b> ); il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; le misure di prevenzione e gli approdi giurisprudenziali. Il codice di Comportamento ( <b>Del. ANAC n. 177/20</b> ). Il d.lgs. n. 97/16 e le modifiche apportate ai decreti attuativi
<b>ANNO 2021</b>	<b>PERSONALE TECNICO ISPETTIVO- AREA LEGALE</b>  <b>APRILE-MAGGIO-LUGLIO 2021</b>	<b>Reati ambientali e responsabilità amministrativa degli enti</b> <b>La normativa ambientale: una panoramica</b> <b>I reati in materia di scarichi e tutela delle acque previsti dal D. Lgs. 152/2006</b> <b>I reati in materia di rifiuti previsti dal D. Lgs. 152/2006</b> <b>La tutela dell'ambiente nel codice penale e la L. n. 68/2015</b>
<b>ANNO 2022</b>	<b>DIRIGENTI AMMINISTRATIVI</b>  <b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>  <b>RESPONSABILI PROCEDIMENTI</b>  <b>LUG – OTT – DIC. 2022</b>	Legge n. 190/2012 e decreti attuativi; codice etico e di comportamento ( <b>Del. ANAC n. 177/20</b> ); analisi delle aree di rischio specifiche a rischio anticorruzione, ( <b>Allegato 1 al PNA 2019</b> ); gli obblighi di trasparenza nella gestione amministrativa ( <b>GDPR n. 679/16/ d.lgs. n. 101/2018, l. n. 160/2019/ l. n. 120/20/ dl n. 183/2019</b> ); il d.lgs. n. 39/13 . Il nuovo Dlgs 97/2016, il codice dei contratti ai sensi del Dlgs 50/2016, le linee guida attuative e la l. n. 120/20.
<b>ANNO 2023</b>	<b>RPCT / RUP/ Dirigenti e PO che si occupano di gare d' appalto</b>	I contratti pubblici alla luce dell' aggiornamento al PNA 2013, determinazione n. 12/2015, PNA 2016, PNA 2019. D.lgs. n. 50/16, come modificato dalla l. n. 120/20 di conversione del dl n. 76/20. Appalti sopra e sotto soglia.

PIANO FORMAZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2021 -2023

---

**a Cura di:**  
**Responsabile della Prevenzione**  
**della Corruzione della Trasparenza**

**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**
  - **PUBBLICITÀ**
  - **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 da destinare a tutti i dipendenti, con particolare riguardo al personale che opera nei settori maggiormente sensibili e da attivare con cadenza periodica secondo le articolazioni previste in appositi programmi.

Tra gli obiettivi primari e tempestivi del Piano vigente e del Piano adottando, oltre a prevedere strumenti gestionali per prevenire e contrastare la corruzione, da particolare importanza **alla formazione** permanente in materia di anticorruzione e trasparenza.

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.

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.

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 delle leggi vigenti, in ottemperanza degli obiettivi posti nella programmazione strategico-gestionale del Piano triennale adottato, che definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza con il RPCT.

## □ 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”*:

**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)** il Direttore Generale 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.

**-Le Determinazione dell'Autorità Anticorruzione**

**-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)

-l'art. 15<sup>co5</sup> 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.

#### □ 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 del CUG, 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 "specifica".

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

È la formazione rivolta a tutto il personale ed è finalizzata alla sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e legalità, su contenuti del Codice Etico e di Comportamento, nonché sulla Procedura Disciplinare adottato.

#### 2. Formazione specifica

È una formazione concentrata e approfondita rivolta al personale amministrativo che opera nelle aree particolarmente esposte al rischio corruzione (RUP- RASA- Personale), al Vertice, al Responsabile della prevenzione stesso, ai Referenti, ai dirigenti ai direttori, alle PO e riguarderà tematiche settoriali e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione, ciascun funzionario in relazione al ruolo svolto nell'Ente.

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

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

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 dell'Agenzia 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.

#### □ **SOGGETTI ATTIVI /PASSIVI DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE anche in materia di Privacy**

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:** dovranno 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 /Dirigenti/Direttori:** 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.

**-DPO Responsabile della protezione dei Dati, il Titolare del Trattamento dei Dati ed il Responsabile/i del Trattamento dei Dati, per Regolamento Europeo 679/16 (GDPR);** in particolare il DPO 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 agenziale.

In tal caso l'attività formativa dovrà essere mirata alla conoscenza del Codice etico e del Codice di Comportamento, nonché degli obiettivi di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza amministrativa posti nel Piano triennale adottato e adottando, anche 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<sup>co5</sup> DPR n. 62/2013 nonché va considerato anche quanto previsto nel Piano vigente di cui si riporta uno stralcio della Misura di riferimento:

*“4.2. Azioni e misure di prevenzione: il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d’ora in poi Piano)*

*Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 (di seguito “Piano”), in continuità con i precedenti, vuole implementare, ancor più concretamente, tutte le misure, le prescrizioni e i suggerimenti dettati dalle vigenti disposizioni in materia, declinandole in linea con la mission di ARPAC. Le principali azioni e misure di prevenzione della corruzione sono delineate nel Piano, in aderenza al Piano ANAC 2016 e all’Aggiornamento 2018, che a sua volta è in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute.*

*Nel triennio 2019-2021 si propone la:*

*1) Realizzazione d’iniziative di formazione specifiche per i referenti, per i dipendenti e per i dirigenti, anche sulla base delle esigenze rappresentate dai Dipartimenti/Strutture Agenziali nelle relazioni finali afferenti il Piano 2018;*

*2) Implementazione del sistema di prevenzione della corruzione anche attraverso la futura adozione della Norma ISO 3700;*

*3) Partecipazione alla “Definizione della Carta dei Servizi” e lo Standard di Qualità ex art. 32 Dlgs 33/2013”;*

*4) Implementazione Normativa afferente il Diritto di Accesso e il Codice di Comportamento e di Disciplina;*

*5) Per la gestione del rischio, in particolare:*

*- s’intenderà rodare il sistema di informativa e di monitoraggio elaborato nel presente atto a miglioramento delle azioni già presenti nel Piano 2018;*

*- si procederà, anche sulla base di quanto inserito nel presente Piano, a una implementazione delle verifiche sulle procedure per appurare effettivamente se si sono verificati eventi corruttivi nelle strutture più a rischio;*

*- si procederà a una revisione della mappatura dei processi quando sarà definitivamente entrata in vigore la nuova organizzazione aziendale;*

*- sarà maggiormente attenzionata la vigilanza sulla Società in house, alla quale andrà trasmesso il presente Piano per quanto d’interesse.*

*Il Piano, dunque, è lo strumento attraverso il quale ARPAC individua le strategie e le azioni per la prevenzione e il contrasto della corruzione, oltre a recepire i sopradescritti adempimenti in materia di trasparenza.*

*4.2.6. Iniziative di formazione sui temi dell’etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il responsabile della prevenzione.*

*Il punto in questione riveste notevole importanza, sia dal punto di vista strategico che dell’effettiva prevenzione di fenomeni corruttivi latu sensu (qualunque atto o comportamento possano alterare la legittimità ed efficacia dell’azione amministrativa).*

*ARPAC, nei limiti di spesa, intende programmare per i Referenti e per i Dirigenti/Direttori di Struttura Complessa approfondimenti e/o aggiornamenti sulla L. 190/2012 e D.lgs. 33/2013 presso la SNA.*

*Obiettivi generali: fornire ai discenti ulteriori strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione.*

*Destinatari: i Dirigenti/Direttori di Struttura Complessa, nonché i referenti e lo Staff del R.P.T.C.*

*Per il 2019, nonché per il triennio 2019-2021, la formazione si concentrerà non solo sulla divulgazione e l’approfondimento della conoscenza della normativa in materia di prevenzione della Corruzione e sugli adempimenti della Trasparenza, ma anche su tutte le loro implicazioni molteplici e trasversali rispetto a ogni attività e procedura dell’Ente e al rispetto del Codice di Comportamento come sarà aggiornato.*

*Risultato atteso:*

*1) fornire e/o ampliare e approfondire la conoscenza delle leggi che regolamentano i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, dell’etica, della legalità e dei reati contro la P.A., sicché*

*ciascun soggetto formato sia in grado di cogliere appieno gli aspetti salienti della riforma operata dalla L. 190/2012;*

*2) far sì che ciascun soggetto formato sia in grado di identificare le situazioni a rischio corruzione e, coerentemente con le disposizioni contenute nel Piano, di prevenire il verificarsi dei fenomeni Corruttivi."*

Si prevederà anche l'organizzazione, se condiviso dal management, di corsi mirati all'aggiornamento del Personale tecnico per le tematiche segnalate dai Dirigenti/Direttori sempre nell'ottica di cui al punto 1 anche per le materie specialistiche in funzione dell'attuazione della parte dell'Aggiornamento 2018 dedicata espressamente alla "Gestione dei rifiuti".

## 2. Riferimenti specifici

Alla luce degli argomenti generali si precisano le attività formative, dopo le prime valutazioni delle informazioni raccolte, che si reputano necessari:

- Il fenomeno corruttivo: misure di prevenzione e di corruzione (passaggio **da un sistema quantitativo di gestione del rischio ad un sistema qualitativo, Allegato 1 al PNA 2019**); il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; le misure di prevenzione e gli approdi giurisprudenziali. Il codice di Comportamento (**Del. ANAC n. 177/20**). Il d.lgs. n. 97/16 e le modifiche apportate ai decreti attuativi
- Legge n. 190/2012 e decreti attuativi; codice etico e di comportamento (**Del. ANAC n. 177/20**); analisi delle aree di rischio specifiche a rischio anticorruzione, (**Allegato 1 al PNA 2019**); gli obblighi di trasparenza nella gestione amministrativa (**GDPR n. 679/16/ d.lgs. n. 101/2018, l. n. 160/2019/ l. n. 120/20/ dl n. 183/2019**); il d.lgs. n. 39/13. Il nuovo Dlgs 97/2016, il codice dei contratti ai sensi del Dlgs 50/2016, le linee guida attuative e la l. n. 120/20.
- I contratti pubblici alla luce dell'aggiornamento al PNA 2013, determinazione n. 12/2015, PNA 2016, PNA 2019. D.lgs. n. 50/16, come modificato dalla l. n. 120/20 di conversione del dl n. 76/20. Appalti sopra e sotto soglia.
- formazione specifica sulle funzioni ispettive e del personale tecnico, anche per favorire la rotazione:
  - a) Misure in campo
  - b) Campionamenti
  - c) Redazione e revisione di pareri, osservazioni e relazioni; d) attività analitiche; attività di controllo;
  - d) Reati Ambientali
- Formazione specifica in:
  - a) Aggiornamento sull'evoluzione della normativa (D.Lgs. 152/2006) specificatamente la Parte IV Titolo V "Bonifica dei siti contaminati";
  - b) Aggiornamento tecnico-scientifico sulle modalità di campionamento ed interpretazione dei dati relativi ai "Soil Gas" ai fini della Analisi di Rischio Sito Specifica (AdR);
  - c) Aggiornamento tecnico-scientifico relativamente alle Nuove tecnologie di Bonifica.
- formazione specialistica per l'area obbligatoria "acquisizione e progressione del personale".

Il tutto compatibilmente con la dotazione di spesa, altrimenti verrà spalmato nei cicli successivi.

**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.**

## □ 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.

## □ CRITERI DI SCELTA DEI FORMATORI

La formazione anticorruptiva sarà realizzata mediante percorsi formativi esterni realizzati

- dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (S.N.A.) ai sensi dell'art. 1<sup>coll</sup> 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.

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.

## □ 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 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.

## □ 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).

In particolare negli enti che hanno adottato il Regolamento Privacy , 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 saranno concordati con il DPO moduli formativi integrati

## □ 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 riaccompagnare l'attività formativa con i rischi e le difficoltà organizzative che ne conseguono.

---

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.

Già nell’anno 2017 si è provveduto ad acquisire una piattaforma e-learning per consentire a tutti i dipendenti di partecipare alla formazione direttamente dalla propria postazione di lavoro presso la SNA nominando l’avv. Cristina Uccello referente della formazione presso la SNA; questa soluzione ha ridotto sensibilmente gli spostamenti, responsabilizzato il dipendente ed ha garantito una maggiore capillarità dell’informazione.

Per il ciclo 2021-2023 si prevede di mantenere, tra le altre, anche questa modalità di formazione.

**Responsabile della prevenzione della Corruzione  
e della Trasparenza  
Avv. Cristina Uccello**