

Contenuti Piano annuale della formazione obbligatoria in materia di Anticorruzione e Trasparenza relativamente all'anno 2020, anno 2021, anno 2022 I.GE.A S.P.A

Formazione del Personale in materia di Anticorruzione e Trasparenza

La centralità della formazione è affermata già nella l. 190/2012 (art. 1, co. 5, lett. b); co. 9, lett. b); co. 11) statuendo che le Amministrazioni e gli Enti devono “*prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione*”.

Il PNA 2013 esplicita che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 debbono programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il PNA 2019 disegna con ancor maggior assertività l'orizzonte etico e deontologico delle attività inerenti alla formazione; in particolare l'Autorità sottolinea il nesso fondamentale fra attività permanente di formazione (*long life learning*) e possibilità di effettuare con efficacia e soddisfazione personale del lavoratore la misura della rotazione ordinaria.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e quello della Trasparenza, in collaborazione con l'Area Risorse, devono definire piani formativi in materia di anticorruzione e trasparenza, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione risultanti dall'analisi dei rischi.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del presente documento non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'Azienda in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti destinatari del Piano sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di I.GE.A. S.P.A.

Dal punto di vista organizzativo, di competenza dell'Area Risorse, si ricorda che le attività di formazione possono essere svolte sia *in house* (nel caso di formazione generale) sia tramite ricorso a società o professionisti esterni (nel caso di formazione specialistica).

Infine si fa presente che le attività di formazione in ambito anticorruzione che la Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna della Corte dei Conti, con la deliberazione n. 276/2013, ha affermato un principio di notevole importanza: la formazione in materia di anticorruzione, come richiamata dal Piano Nazionale Anticorruzione, stante l'obbligatorietà del suo svolgimento e l'assenza di discrezionalità circa l'autorizzazione della spesa relativa, è da considerarsi "*fuori dell'ambito applicativo di cui al comma 13 dell'art.6 del D. L.78/2010*", cioè fuori dai limiti alle spese di formazione introdotti da suddetta norma.

Di seguito si riportano i contenuti, da implementare, del Piano di Formazione.

Anno	Destinatari e date	Argomento
ANNO 2020		Il fenomeno corruttivo: misure di prevenzione e di corruzione; la Parte Speciale del MOG 231; etica e legalità con riferimento anche al codice di comportamento; le sanzioni disciplinari e del codice penale; le nuove forme di responsabilità.
ANNO 2021		Il fenomeno corruttivo: misure di prevenzione e di corruzione; la Parte Speciale del MOG 231; etica e legalità con riferimento anche al codice di comportamento; le sanzioni disciplinari e del codice penale; le nuove forme di responsabilità. Il nuovo PNA 2019, Analisi e valutazione P.S. MOG 231 adottato dall'ente
ANNO 2022		Il fenomeno corruttivo in Europa e in Italia; i vari modelli di gestione del rischio e le tecniche di risk management applicabili al rischio corruzione; la predisposizione delle misure anticorruzione; l'adozione dei meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari. Legge n. 190/2012 e decreti attuativi; codice etico e di comportamento; modelli e sistemi di gestione del rischio anticorruzione; gli obblighi di trasparenza nella gestione amministrativa; gli obblighi del dipendente di segnalazione di eventuali situazioni di illecito; la rotazione del personale addetto alle aree a rischio; astensione in caso di conflitti di interessi; le aree comuni di cui all'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 (settore degli appalti, settore delle autorizzazioni e delle concessioni, settore delle sovvenzioni economiche a persone fisiche e giuridiche, settore dei concorsi pubblici). Il nuovo d.lgs. 97/2016, il codice dei contratti ai sensi del d.lgs. 50/2016, le linee guida attuative.