

SERVIZI AUSILIARI SICILIA
Società Consortile per Azioni

PROGRAMMA TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

2014 - 2016

Il Piano di Formazione 2015, primo intervento formativo in materia per il personale societario, sarà improntato alla prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità ed avrà la finalità di diffondere in Società la cultura della legalità e dell'etica comportamentale.

L'attività formativa prevista dovrà coinvolgere, compatibilmente con le risorse finanziarie destinate a tale settore, l'intero ambito societario.

Destinatari dei percorsi formativi dovranno essere, per quelli di contenuto specifico, i dirigenti e i funzionari che operano nei settori più a rischio, per quelli di carattere generale, tutti i dipendenti, opportunamente distribuiti, per motivi didattici, in aule omogenee in relazione ai ruoli ricoperti.

Lungo l'arco temporale del biennio 2015-2016, in linea con quanto prescritto dalla L. 190/2012, si prevede la realizzazione di percorsi formativi strutturati su due livelli: uno specifico e l'altro generale.

L'attività formativa specifica sarà destinata al *Responsabile* per la prevenzione della corruzione, ai *Referenti* della prevenzione, ai responsabili delle aree a rischio quali individuate dalla normativa vigente. Una formazione più accurata sarà rivolta al personale di supporto del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Nella pianificazione degli interventi formativi specifici, si dà particolare rilievo a quelli rivolti all'area in cui il rischio di corruzione e di infiltrazioni criminose è assai diffuso, quale si ritiene sia tra le altre l'area degli acquisti.

L'attività formativa di livello generale è rivolta a tutti i dipendenti della Società. Essa può mirare all'aggiornamento delle competenze e delle conoscenze (approccio contenutistico) o alla cultura dell'etica e della legalità (approccio valoriale).

Si indicano i principali temi che dovranno essere oggetto di formazione generale con approccio contenutistico:

- ☐ Legge 241/1990, così come recepita dalla normativa regionale, con espresso richiamo ai principi normativi fondamentali in materia di procedimento, trasparenza, atto e provvedimento amministrativo, unitamente alle successive modificazioni introdotte dalla legge 190/2012;
- ☐ D.Lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento a incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, responsabilità disciplinare, codice di comportamento, prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici e tutela del dipendente che segnala illeciti. Codice Etico. Responsabilità amministrativo-contabile;
- ☐ D.Lgs. n. 196/2003, con particolare riferimento all'adozione delle misure minime di sicurezza di cui all'allegato B al Codice in materia di protezione dei dati personali, D.Lgs. n. 82/2005, codice dell'amministrazione digitale;
- ☐ D.Lgs. n. 163/2006, con particolare riferimento a predisposizione capitolati, progettazione, validazione, direzione e collaudo, procedure di affidamento, redazione e stipula contratti e provvedimenti autorizzatori, nonché procedure negoziate ed in economia relative a lavori, forniture e servizi. Obblighi di trasparenza a carico delle stazioni appaltanti (art. 1 co. 32 Legge 190/12) e relative responsabilità in caso di mancata o incompleta pubblicazione. Controlli antimafia;
- ☐ D.Lgs. n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PP.AA.;
- ☐ Legge 190/2012, prevenzione e contrasto della corruzione e delle illegalità nella pubblica amministrazione;
- ☐ D.Lgs. n. 33/2013, obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- ☐ D.Lgs. n. 39/2013, inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni;
- ☐ Codice Penale, Titolo Secondo, Capo Primo: Delitti dei Pubblici Ufficiali contro la Pubblica Amministrazione;
- ☐ Confisca dei beni e legislazione antimafia.
- ☐ Piano triennale della Prevenzione della Corruzione della Società e Codice di comportamento dei dipendenti societari.

La formazione generale di approccio valoriale dovrà far leva sul significato e sull'esempio dell'integrità evidenziando il perché il dipendente deve scegliere di operare correttamente, al di là di ogni previsione normativa e sanzionatoria e quali siano i vantaggi della legalità.

Per le superiori finalità il C.d.A. societario si determinerà, nell'ambito delle risorse finanziarie utilizzabili, in ordine all'impegno di spesa, alle modalità di attuazione ed all'Ente che dovrà provvedere alla formazione stessa.