



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E  
DELLA TRASPARENZA**

**2021-2023**

---

**PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2021**

**(Allegato al PTPCT 2021-2023)**

## SOMMARIO

|   |   |
|---|---|
| Premessa .....  | 3 |
| Obiettivi del Piano della Formazione sull'anticorruzione..... | 3 |
| Destinatari .....   | 4 |
| Individuazione dei soggetti della Formazione.....             | 4 |
| Individuazione delle posizioni a rischio .....                | 4 |
| Area Gestione del Personale .....                             | 4 |
| Area Acquisti.....  | 4 |
| Area Accertatori/Affissatori/Notificatori.....                | 5 |
| Risultati attesi .....  | 5 |
| Modalità di erogazione della formazione.....                  | 5 |
| Monitoraggio .....  | 5 |

## **PREMESSA**

La formazione del personale è ritenuta dalla Legge 190/2012 uno strumento di fondamentale importanza nell'ambito della prevenzione della corruzione al punto che il PNA la inserisce fra le misure di prevenzione obbligatorie che il P.T.P.C. deve contenere per trattare il rischio della corruzione.

La formazione prendendo in considerazione i risultati della valutazione del rischio di corruzione deve prevedere nei contenuti, tra l'altro (*e si veda sul punto la norma ISO 37001, punto 7.3 'Consapevolezza e formazione'*):

- a) le strategie, le procedure e le azioni che l'azienda mette in atto per prevenire i rischi di fenomeni corruttivi, con i relativi obblighi da osservare;
- b) il rischio di corruzione e i danni ai dipendenti e all'organizzazione che possono derivare dalla corruzione;
- c) le circostanze in cui può avvenire la corruzione in relazione ai compiti di ciascuno e come riconoscere tali circostanze;
- d) come riconoscere e affrontare le proposte e le offerte di tangenti;
- e) come ciascuno possa prevenire ed evitare la corruzione e riconoscere gli indicatori chiave del rischio di corruzione;
- f) il contributo che ogni singolo può dare all'efficacia del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, compresi i benefici di una migliore prestazione di prevenzione della corruzione e della segnalazione di casi sospetti di corruzione;
- g) le implicazioni e le conseguenze potenziali di non conformità ai requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- h) come e a chi ogni dipendente può segnalare qualsiasi sospetto (vedere 8.9);

Il piano di formazione deve, pertanto, assicurare che tutto il personale comprenda, in base al proprio ruolo:

- i rischi di corruzione a cui dipendenti e organizzazione sono sottoposti;
- la strategia di prevenzione della corruzione;
- le misure di prevenzione della corruzione pertinenti il proprio ruolo;
- qualsiasi azione preventiva e segnalazione necessaria che possa essere intrapresa in relazione a qualsiasi rischio di corruzione o sospetta corruzione.

Le modalità di erogazione della formazione possono essere differenti. Nell'ottica della prevenzione della corruzione più che il metodo è fondamentale il risultato che dovrebbe portare a soddisfare i punti di cui al precedente elenco.

Il fabbisogno formativo è stato individuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza in raccordo con il Responsabile della gestione delle risorse umane.

Le metodologie della formazione dovranno essere coerenti agli argomenti approfonditi, sia dal punto di vista teorico, per quanto riguarda l'informazione e l'aggiornamento normativo, che pratico, per quanto riguarda casi concreti.

## **OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE SULL'ANTICORRUZIONE**

Nell'ambito del PTPCT, la formazione dei dipendenti riveste un ruolo fondamentale quale misura da attuare per ridurre/eliminare il rischio corruzione.

Obiettivi del piano di formazione sono:

- fornire ai dipendenti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione;
- educare i dipendenti alla costruzione di un modello aziendale improntato sui valori dell'etica e della legalità;
- porre i partecipanti nella condizione di poter identificare situazioni che - anche se non previste nel piano anticorruzione - possono sfociare in fenomeni corruttivi;
- consentire ai partecipanti di poter affrontare le suddette situazioni salvaguardando la società da possibili illeciti;

- consentire la formazione di una cultura aziendale fondata su etica e legalità.

## **DESTINATARI**

Destinatari del piano di formazione sono tutti i dipendenti di Hermes, sia a tempo determinato che indeterminato.

## **INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI DELLA FORMAZIONE**

Specificatamente, i soggetti destinatari della formazione sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. E' necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (comma 9 lettera e legge 190/2012) in quanto soggetto incaricato del monitoraggio e del funzionamento ottimale del piano. La formazione deve riguardare le attività che lo stesso è chiamato a compiere e in particolare la predisposizione del piano anticorruzione, il monitoraggio costante dei procedimenti e del rispetto dei termini di legge e l'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari, anche assolvendo a tutti gli obblighi di trasparenza.
- I dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 1 legge 190/2012). Tali figure ricoprono ruoli specifici di maggiore rischio corruzione e per questo la loro formazione e informazione deve essere mirata alla conoscenza del codice etico, del Piano Nazionale per la Prevenzione della Corruzione e del Piano Triennale di Hermes, nonché degli obblighi di pubblicazione e delle modalità di pubblicazione nel sito web istituzionale dei procedimenti amministrativi.
- tutti i dipendenti della società per quel che riguarda la formazione di base, fornendo nozioni e principi nelle materie disciplinate dalla L. 190/2012.

## **INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI A RISCHIO**

Attraverso l'attività di mappatura e analisi del rischio, portata avanti dai singoli settori, sono state individuate le funzioni maggiormente esposte a rischio corruttivo. Tale attività ha consentito di pianificare la formazione come illustrato nel seguito.

### **AREA GESTIONE DEL PERSONALE**

*Considerazioni:* nonostante la valutazione del rischio, nell'area, si attesti su un livello basso, trattandosi di uno degli ambiti segnalati quali maggiormente esposti a rischi di fenomeni corruttivi, l'area in oggetto sarà interessata da uno specifico intervento formativo.

*Destinatari:* Responsabile del settore

*Tematiche da affrontare:* Approfondimento sui reati relativi all'area di rischio "Acquisizione e progressione del personale"

*Termine:* entro il 2021

### **AREA ACQUISTI**

*Considerazioni:* dall'analisi della valutazione del rischio correlata all'area Acquisti, è emerso globalmente un livello di rischio medio che impone l'adozione di particolari contromisure e la pianificazione di interventi formativi specifici per le funzioni dell'Area.

*Destinatari:* Responsabile del settore, RUP e operatori

*Tematiche da affrontare:* Approfondimento sui processi legati alle attività di gestione dell'ufficio acquisti nell'ottica della normativa su Anticorruzione e Trasparenza e pubblicazioni obbligatorie.

*Termine:* entro il 2021

### **AREA ACCERTATORI/AFFISSATORI/NOTIFICATORI**

*Considerazioni:* il personale addetto all'area si occupa prevalentemente di attività esterne che trovano la loro concretizzazione nelle verifiche da espletare presso l'utente (servizio idrico) o presso il destinatario di una notifica. Nella valutazione del rischio il responsabile ha segnalato la presenza di un rischio medio che comporta, oltre alla previsione di specifiche contromisure, anche l'erogazione di una specifica attività formativa.

*Destinatari:* Responsabile e personale dell'area

*Tematiche da affrontare:* Approfondimento sul catalogo dei reati presupposto oggetto di attenzione da parte della L. 190/2012.

*Termine:* entro il 2021

Agli interventi sopra indicati si aggiungerà, nel corso dell'anno, la formazione di base rivolta a tutto il personale.

### **RISULTATI ATTESI**

Definiti gli obiettivi dell'attività formativa, si ipotizza, al termine di quanto previsto, che il personale destinatario degli interventi possa:

- aumentare il livello di consapevolezza relativo al possibile verificarsi di eventi corruttivi
- identificare le possibili situazioni a rischio corruzione;
- prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- prendere coscienza dei reati presupposto.

### **MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

La formazione di cui al presente piano verrà assicurata mediante percorsi formativi, da svolgersi senza incidere sulla regolarità delle attività degli uffici, in modo da conciliare l'esigenza di formare il più ampio numero di persone con quella di contenere i costi connessi agli interventi formativi. A tal fine, a seguito dell'approvazione del presente piano, il RPCT provvederà ad attivare i competenti uffici aziendali affinché si proceda nell'identificazione dei soggetti che si dovranno occupare di erogare la formazione.

Per la delicatezza degli argomenti e delle funzioni interessate, si ritiene obbligatoria la frequenza dei corsi.

### **MONITORAGGIO**

Tra i compiti del RPCT rientra anche la verifica, al termine dei moduli formativi, dei risultati raggiunti. Dell'attività di formazione realizzata nell'anno di riferimento sarà dato atto nella relazione di cui all'art. 1, comma 14, L. 190/2012.

I Responsabili dei vari settori/uffici, dovranno rendicontare al RPCT in merito ai corsi di formazione ai quali hanno partecipato i dipendenti assegnati ai medesimi settori/uffici e le criticità riscontrate.

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

L'efficacia dell'attività formativa, ove non prevista una prova finale con relativa attestazione, sarà rilevata, per ogni singolo partecipante al corso, attraverso la somministrazione di un questionario che accerti la conoscenza dei contenuti discussi e le conoscenze acquisite oltre che la qualità della formazione.

Con una relazione annuale si attesterà l'attuazione o meno delle iniziative di formazione realizzate, al fine di eventuali implementazioni e/o modifiche da apportare per la redazione del Piano per l'anno successivo.

Hermes Servizi Metropolitan  
*Il Responsabile per la Prevenzione  
della Corruzione e per la Trasparenza*  
Davide Pitasi