

CAPITOLATO TECNICO

PREMESSA

Sviluppo Lavoro Italia S.p.A., nell'ambito del piano di formazione interno, ha il compito di erogare a tutto il personale la formazione obbligatoria sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza, oggetto del D. Lgs.231/2001 e della L.190/2012.

Nell'attuale fase di cambiamento dell'organizzazione dell'azienda, e in vista delle importanti sfide che il PNRR ci pone, il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del Capitale Umano rispetto alle norme oggetto della formazione è fondamentale.

La formazione delle persone, in quest'ambito, diventa una risorsa chiave e indispensabile oltre che obbligatoria, proprio perché finalizzata non solo alla promozione di un ambiente di lavoro etico e legale, ma rappresenta anche un requisito essenziale per garantire la conformità alle leggi e ai regolamenti del modello organizzativo adottato.

Pertanto, la formazione in materia di trasparenza e anticorruzione e prevenzione dei reati societari rafforza l'etica professionale, creando un ambiente di lavoro basato su valori di integrità e responsabilità e, infine, consente ai dipendenti di evitare azioni che potrebbero sfociare in reati societari.

1 DEFINIZIONE DELL' OGGETTO DELL'AFFIDAMENTO

1.1 *Oggetto del servizio*

Ai fini dell'ottimizzazione della fruizione dei contenuti specialistici sia in termini di tempo sia in termini economici, si intende rafforzare le competenze e la conoscenza delle norme in oggetto di tutti i lavoratori, attraverso la fruizione di contenuti didattici erogati in modalità di formazione a distanza.

I percorsi formativi oggetto della richiesta di preventivo riguardano il rafforzamento delle competenze in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. n. 231/01) e di anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012), validati da un **test** e con il rilascio di un **attestato** per ogni modulo superato con successo.

Le aree di competenza da aggiornare che dovranno essere affrontate nel percorso formativo fanno riferimento ai seguenti ambiti normativi:

- **D. Lgs. 231/2001 - Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.**

La formazione, unitamente alle attività di comunicazione e informazione, rappresenta una componente indispensabile per garantire l'efficace attuazione del modello organizzativo relativo al D.Lgs. 231/2001. Senza comunicazione e formazione il sistema di *compliance* al D.Lgs. 231/01 perde la sua efficacia. La formazione deve essere compiuta sia per le risorse già presenti al momento dell'adozione del modello organizzativo, sia a quelle da inserire successivamente. La formazione deve trattare tutti gli argomenti specifici presenti nella normativa e prevedere un test finale di valutazione sul percorso formativo.

I macro-argomenti da trattare nel percorso formativo sono:

- nozioni di carattere generale sulla normativa, dove vengono fornite le prime nozioni del decreto e i suoi "effetti" per la società;
- le fattispecie di reato previste dal legislatore e le sanzioni, con approfondimento degli aspetti relativi alle tipologie di reato che suscitano la responsabilità dell'ente, le sanzioni in cui si può incorrere e i soggetti che possono commettere, nell'esercizio della propria attività lavorativa, tali reati;
- trattazione della cosiddetta "esimente";
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo dove viene descritto il Modello di organizzazione, gestione e controllo e presentati i documenti che descrivono i principi ed il funzionamento del "sistema di controlli" adottati dall'ente;
- organismo di vigilanza con la descrizione dei compiti e i requisiti dell'OdV;
- il D.Lgs. 231 in azienda.

Al superamento del test finale deve essere rilasciato un attestato di frequenza valido ai fini dell'assolvimento degli obblighi di legge.

La formazione è rivolta a tutti i lavoratori aziendali, interni ed esterni e, in particolar modo, ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio, all'organo amministrativo, all'organo di vigilanza e ai preposti al controllo interno.

Per i nuovi assunti si richiede la predisposizione del '**kit documentale 231**' il cui scopo è rendere edotto il nuovo collaboratore di tutto ciò che concerne il sistema di compliance 231: cosa sono e dove reperire codice etico, manuale, procedure, come contattare l'organismo di vigilanza, come seguire i corsi on-line, etc.

- **L. 190/2012 - Prevenzione e repressione della corruzione.**

La Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" obbliga tutte le P.A compresi gli Enti Pubblici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico tra cui Sviluppo Lavoro Italia SpA. a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione (Piano), nel quale devono essere individuate le misure che la società intende assumere per ridurre o eliminare il rischio corruzione.

Tra le misure previste, la formazione dei dipendenti e, dove possibile dei collaboratori che operano nelle aree definite "a rischio corruzione", è un elemento centrale come individuato anche nel PNA approvato dall'ANAC. Lo scopo della formazione è quello di fornire o rafforzare a tutto il personale di Sviluppo Lavoro Italia SpA gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione anche con lo scopo di consentire a tutti di poter identificare situazioni che, anche se non previste nel piano anticorruzione, possono sfociare in fenomeni corruttivi.

Come previsto dalla Civit nella delibera n. 72/2013, con la quale è stata approvata la proposta di Piano Nazionale Anticorruzione, Sviluppo Lavoro Italia SpA deve programmare adeguati livelli di formazione relativi all'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale).

La formazione prevederà, quindi, una parte generale rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda e una specifica rivolta ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio, in particolar modo, agli organi amministrativi, all'organo di vigilanza e ai preposti al controllo interno.

Ciò evidenzia l'importanza cruciale che la formazione riveste nell'ambito della prevenzione della corruzione.

La formazione deve trattare tutti gli argomenti presenti nella normativa e deve essere adattata alle specificità aziendali, prevedere un test finale di valutazione sul percorso formativo.

In ogni caso i macro-argomenti da trattare attenendosi anche alla realtà aziendale sono:

- la prevenzione della corruzione e l'etica pubblica ed il codice etico;
- i PNA;
- funzione, compiti, poteri dell'ANAC e del RPCT;
- i soggetti coinvolti;
- la Determinazione ANAC 8 novembre 2017, n. 1134, nuove 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 degli enti pubblici economici;
- inconfiribilità e incompatibilità e le sanzioni;
- il PTPCT;
- le "misure" di prevenzione della corruzione;
- aree a rischio corruttivo e relative misure di prevenzione della corruzione;
- conflitto interessi e l'obbligo di astensione;
- deliberazione n. 494 del 5 giugno 2019, linee guida n. 15, Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici;
- pantouflage;
- incarichi extraistituzionali;
- patti integrità;
- i doveri di lealtà;
- gli obblighi dei dirigenti;
- trasparenza.

Si richiede, inoltre, la predisposizione del **'kit documentale prevenzione della corruzione e trasparenza'** che verrà anche pubblicato nella intranet aziendale con lo scopo di rendere disponibile tutti gli elementi che derivano dall'applicazione in Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. della Legge 190/2012.

I moduli formativi devono essere adeguati annualmente e, comunque, al verificarsi di qualsiasi cambiamento normativo e/o organizzativo che incida su comportamenti rilevanti ai fini del piano. A tal proposito, il fornitore dovrà garantire l'aggiornamento di eventuali moduli già realizzati o la creazione di nuovi moduli formativi autoconsistenti contenenti le novità introdotte dal cambiamento.

1 Il servizio richiesto: descrizione, modalità di erogazione e durata

L'offerta economica riguarderà **due percorsi formativi modulari** relativi agli ambiti normativi di cui sopra, rivolti a tutti i dipendenti e collaboratori di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A., mantenendo gli stessi aggiornati al variare di:

- . modello organizzativo aziendale
- . procedure interne
- . variazioni normative o eventuali nuove disposizioni in materia.

A partire dalla sottoscrizione del contratto, l'operatore economico dovrà avviare, di concerto con la stazione appaltante, la progettazione dei moduli formativi anche in relazione agli eventuali adeguamenti intercorsi nel tempo. Tale attività dovrà concludersi entro due settimane dalla data di richiesta della stazione appaltante e potrà ripetersi fino a 4 volte l'anno.

I moduli formativi di **base, obbligatori**, (almeno due ore per ciascun ambito normativo ed almeno 4 sessioni anno di cui due generalistiche e due dirette alle aree a maggior rischio), dovranno essere resi disponibili a

richiesta della stazione appaltante per essere fruibili a partire da **febbraio 2025** in modalità on-line attraverso la piattaforma del fornitore e, quindi, la loro registrazione resa disponibile sulla piattaforma moodle di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A..

L'adeguamento dei moduli dovrà essere garantito fino alla scadenza del contratto pari a 36 mesi a decorrere dalla stipula.

Nello specifico, l'operatore economico dovrà provvedere a:

- presentare e condividere la **progettazione di dettaglio** delle attività didattiche per i due ambiti normativi sopra indicati, precisando la durata di ciascuna attività;
- pianificare e realizzare, per ciascun ambito normativo in numero coerente con gli obiettivi formativi, almeno **webinar che saranno poi resi disponibili come moduli registrati**, realizzati da un **esperto** di materia. Tali moduli saranno erogati on line sulla piattaforma del fornitore (modalità webinar o simili) e, quindi, messi in disponibilità sulla piattaforma aziendale moodle. Relativamente alla tempistica di realizzazione le condizioni saranno dettagliate in fase di progettazione;
- produrre l'insieme dei **materiali didattici** (che dovranno rispettare i requisiti di chiarezza e accuratezza e, laddove possibile, anche di interattività al fine di stimolare l'apprendimento attivo) a corredo dei moduli registrati (tutorial, dispense e test di valutazione, etc.) per l'erogazione del percorso formativo, da fruire in modalità formazione a distanza sincrona e/o asincrona, **personalizzati** come indicato in precedenza, garantendo l'autoconsistenza dei moduli e relativi test finali, al fine di poterli erogare separatamente, in particolare in caso di aggiornamento degli stessi;
- **aggiornare** i moduli registrati e il materiale formativo, per l'intera durata del contratto (36 mesi), ogni qualvolta si presenti una modifica all'assetto organizzativo dell'azienda, una variazione alle nostre procedure interne o alle leggi oggetto della formazione, sempre garantendo l'autoconsistenza dei moduli e relativi **test finali e attestati**, al fine di poterli erogare separatamente;
- progettare e fornire i materiali didattici relativi alle attività formative in formato digitale compatibile con la piattaforma moodle aziendale;
- prestare **assistenza tecnica** sui contenuti, aggiornamenti e personalizzazione, per una durata di 36 mesi a partire dalla firma del contratto;
- provvedere alla **formazione di tre tutor aziendali**, sulle tematiche di contenuto, che avranno una funzione di primo help desk interno;
- garantire la disponibilità di un **tutor** dell'impresa come referente per i tutor di Sviluppo Lavoro Italia SpA.;
- garantire la corretta **gestione operativa** delle attività in termini di convocazione (con mail personalizzata del personale di SLI e invio link di collegamento ai webinar), rilevamento delle presenze (invio a SLI del report presenze completo);
- realizzare **incontri in itinere** sia in fase di progettazione che di aggiornamento dei contenuti, con gli staff di Sviluppo Lavoro Italia SpA, anche per assicurare la compatibilità tecnica dei formati rispetto agli standard della piattaforma aziendale;
- redarre e consegnare un **report annuale**;
- redarre e consegnare un **report finale** delle attività realizzate.

1.2 Durata e importo del servizio

Il contratto avrà una durata **triennale** con decorrenza dalla data di accettazione da parte del fornitore.

L'importo massimo dell'affidamento pari a **€ 36.000,00** (trentasei/00) al netto di IVA e al lordo di ogni altro eventuale onere.

2. DESCRIZIONE E REQUISITI DEL SERVIZIO/FORNITURA

2.1 *Luogo di svolgimento delle attività richieste*

Ai fini dell'ottimizzazione della fruizione dei contenuti specialistici sia in termini di tempo sia in termini economici, si intende rafforzare le competenze e la conoscenza delle norme in oggetto di tutti i lavoratori, attraverso la fruizione di contenuti didattici erogati in modalità di **formazione a distanza** attraverso la piattaforma del fornitore.

2.2 *Modalità di esecuzione*

A partire dalla sottoscrizione del contratto, l'operatore economico dovrà avviare, di concerto con la stazione appaltante, la progettazione dei moduli formativi anche in relazione agli eventuali adeguamenti intercorsi nel tempo. Tale attività dovrà concludersi entro due settimane dalla data di richiesta della stazione appaltante e potrà ripetersi fino a 4 volte l'anno.

I moduli formativi di base, obbligatori, (almeno due ore per ciascun ambito normativo ed almeno 4 sessioni anno di cui due generalistiche e due dirette alle aree a maggior rischio), dovranno essere resi disponibili a richiesta della stazione appaltante per essere fruibili a partire dal mese di febbraio 2025 in modalità on line attraverso la piattaforma del fornitore e, quindi, la loro registrazione resa disponibile sulla piattaforma Moodle di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A..

L'adeguamento dei moduli dovrà essere garantito fino alla scadenza del contratto pari a **36 mesi** a decorrere dalla stipula.

I moduli formativi devono essere adeguati **annualmente** e, comunque, al verificarsi di qualsiasi cambiamento normativo e/o organizzativo che incida su comportamenti rilevanti ai fini del piano. A tal proposito, il fornitore dovrà garantire l'aggiornamento di eventuali moduli già realizzati o la creazione di nuovi moduli formativi autoconsistenti contenenti le novità introdotte dal cambiamento.

La formazione, sotto forma di **webinar**, sarà erogata tramite piattaforma del fornitore secondo le necessità di Sviluppo Lavoro Italia SpA, garantendo l'esecuzione di tutte le prestazioni a regola d'arte, nel rispetto delle normative vigenti e secondo le condizioni, le modalità, i termini e le prescrizioni contenute nel presente capitolato.

3 REQUISITI DELL'OPERATORE ECONOMICO

L'operatore economico dovrà possedere i seguenti requisiti:

- esperienza pregressa con PA e società partecipate;
- certificazioni di qualità, come ad esempio ISO 9001, che attestino la conformità a standard riconosciuti;
- esperienza pluriennale nel settore;
- alta specializzazione dei docenti comprovata attraverso il curriculum;
- possesso dei docenti di ottime capacità di gestione efficace dell'aula (competenze comunicative, relazionali, di *problem solving*, motivazionali etc.);
- avere politiche per l'aggiornamento continuo del personale formativo;
- flessibilità nella personalizzazione della formazione al fine di adattare i corsi alle esigenze specifiche di Sviluppo Lavoro Italia SpA, inclusa la possibilità di personalizzazione dei contenuti formativi;
- utilizzo di tecnologie avanzate/innovative per la formazione è preferibile e deve essere previsto un adeguato supporto tecnico.

4 MODALITÀ E TERMINI DI PAGAMENTO

Le fatture potranno essere emesse secondo quanto indicato:

- 25% in acconto previa presentazione e condivisione della progettazione di dettaglio delle attività didattiche per i due ambiti normativi. Il pagamento avverrà, in ogni caso, a 30 giorni dall'avvenuto protocollo della fattura;
- 25% previa predisposizione del materiale formativo aggiornato, realizzazione di almeno 4 webinar e realizzazione e condivisione dei 2 kit documentali e rilascio report annuale. Il pagamento avverrà, in ogni caso, a 30 giorni dall'avvenuto protocollo della fattura;
- 25% previo aggiornamento materiale formativo laddove previsto ed erogazione di almeno 4 webinar e rilascio report annuale. Il pagamento avverrà, in ogni caso, a 30 giorni dall'avvenuto protocollo della fattura;
- 25% (saldo) previo aggiornamento materiale formativo laddove previsto, erogazione di almeno 4 webinar e rilascio report finale. Il pagamento avverrà, in ogni caso, a 30 giorni dall'avvenuto protocollo della fattura.