



**Piano triennale di
Prevenzione della corruzione
(P.T.P.C.)**

2024 – 2026

ALLEGATO E

**PIANO DI FORMAZIONE
DEL PERSONALE**

PREMESSA

La legge n. 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e le repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione. Una formazione adeguata favorisce, da un lato, una maggior consapevolezza nell’assunzione di decisioni, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l’azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole; dall’altro, consente l’acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

I SOGGETTI PROTAGONISTI DELLA FORMAZIONE:

- ***Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (ex art. 7 della Legge 190/12).***

È necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (comma 9, lettera c, L. 190/2012) in quanto soggetto incaricato al monitoraggio e funzionamento ottimale del piano. La formazione deve essere mirata alle sue attività di predisposizione del Piano Triennale Anticorruzione, e del Piano Triennale della Trasparenza, al monitoraggio costante dei procedimenti nel rispetto dei termini di legge e all’adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari. La particolare funzione necessita anche di una costante formazione nei vari settori di competenza della Società, con particolare riferimento al settore degli appalti, ai contratti ed alla gestione delle selezioni del personale. Tenuto conto che il Responsabile Anticorruzione ha contemporaneamente svolto le funzione di Responsabile per la Trasparenza, la sua formazione ha riguardato anche l’applicazione del D. lgs. 33/2013 e norme correlate.

- ***I Dirigenti***

Essi hanno il compito di individuare i soggetti da formare, le eventuali carenze sul piano dell’informazione e sugli ulteriori provvedimenti che possono essere presi per la prevenzione attiva della corruzione. Il piano di formazione garantisce che i Dirigenti possano avere gli strumenti per svolgere il ruolo di promotori della corretta gestione dei procedimenti e dei principi etici e comportamentali delle attività dei lavoratori.

La formazione dei Dirigenti deve, pertanto, supportare le attività di:

- monitoraggio di tutti i procedimenti, i processi e, in particolare, quelli più esposti a rischio corruzione;

- controllo e supervisione delle figure più esposte ai rischi di corruzione; promozione e controllo della trasparenza e dell'integrità all'interno dell'Azienda.

Inoltre uno specifico approfondimento sulle norme degli appalti connesse all'anticorruzione e trasparenza completa il percorso formativo.

- ***I dipendenti***

La formazione dei dipendenti (soprattutto coloro che sono chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione) deve essere mirata alla conoscenza dei piani adottati dalla Società (Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza - Codice Etico e di Comportamento). Particolare attenzione va data alla formazione sulla promozione della trasparenza tramite i moderni strumenti tecnologici, alle modalità di pubblicazione nel sito web istituzionale dei procedimenti amministrativi in maniera esaustiva e accessibile.

Inoltre un approfondimento specifico, a seconda del settore, sul procedimento amministrativo, sui pagamenti, sugli appalti e le attività del RUP, sulle selezioni del personale, con le connesse attività anticorruzione e trasparenza, completa il percorso formativo specifico per ogni dipendente.

In linea generale il PNA stabilisce che la Società deve programmare adeguati percorsi di aggiornamento e di formazione articolati su due livelli:

- *livello generale*, rivolto a tutti i dipendenti, con riguardo all'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- *livello specifico*, rivolto ai dirigenti e ai 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.

HydroGEA ha tuttavia pianificato un unico percorso formativo, sia di livello generale che di livello specifico, rivolto a tutto il personale e non soltanto a quello dei settori considerati più a rischio corruzione, al fine, soprattutto, di garantire un'adeguata formazione e conoscenza, anche in previsione della possibile rotazione del personale dipendente.

Tale approccio si è reso, inoltre, necessario dal ridotto numero del personale in forza alla Società che viene spesso chiamato a prestare la propria collaborazione in settori diversi da quello di inquadramento.

Nel triennio precedente l'attività di formazione ha subito un forte rallentamento dovuto alle oggettive difficoltà causate dal perdurare della situazione pandemica che, oltre ad aver determinato numerose assenze dovute a problemi di natura sanitaria, ha visto una considerevole contrazione di personale all'interno della

struttura aziendale, impegnata in modalità di “lavoro agile”. Per il triennio a venire è auspicabile una netta inversione di tendenza.

• ***I Costi dell'attività formativa***

La stima dei costi riguarda principalmente la formazione specifica per gruppi di dipendenti, per la quale HydroGEA S.p.a. prevede di stanziare un adeguato *budget*, che terrà conto:

- della qualità del personale discente;
- di eventuali modifiche nella struttura normativa di riferimento;
- dello svolgimento di specifici corsi, che, secondo gli indirizzi proposti in fase di predisposizione del piano, potrebbero tenersi con relatori di elevato livello curriculare, attesa la necessità, per il periodo 2024-2026, di formare, in maniera specifica, tutto il personale.

LA PIANIFICAZIONE DEL PIANO FORMATIVO

ANNO 2024		
AREA TEMATICA	Destinatari	Focus tematiche
Anticorruzione e Trasparenza	RPC, RPT e Dipendenti impegnati nelle aree a rischio corruzione	- La legge 190/2012: principali aree di intervento, ambito soggettivo di applicazione, punti di forza e criticità; aggiornamento - Legge 190/12 e D. Lgs.231/01: un sistema integrato ; aggiornamento - D.lgs. 33/2013 e D.lgs. 39/2013: aggiornamento
Appalti pubblici	Strutture RPCT, e RUP	- Aggiornamento normativo continuo in materia di contratti pubblici e modifiche del D.lgs. 163/2006 e del DPR 207/2010; - D.L. 210/2015 e Legge di stabilità; - Appalti verdi; - MEPA acquisti in rete PA - Sicurezza aziendale; - Esame della giurisprudenza più rilevante in materia di procedure di gara ed esecuzione di contratto pubblici.
ANNO 2025		
AREA TEMATICA	Destinatari	Focus tematiche
Anticorruzione e Trasparenza	RPC, RPT e Dipendenti impegnati	- La legge 190/2012: principali aree di intervento, ambito soggettivo di applicazione, punti di forza e criticità; aggiornamento

	nelle aree a rischio corruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Legge 190/12 e D. Lgs.231/01: un sistema integrato ; aggiornamento - D.lgs. 33/2013 e D.lgs. 39/2013: aggiornamento
Appalti pubblici	RPC, RPT e RUP	- Aggiornamento normativo continuo in materia di contratti pubblici e modifiche del D.lgs. 163/2006 e del DPR 207/2010;
ANNO 2026		
Anticorruzione e Trasparenza generale	RPC, RPT e Dipendenti impegnati nelle aree a rischio corruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Le misure principali da adottare da parte del responsabile della corruzione e la mappatura dei procedimenti - La rotazione del personale alla luce della giurisprudenza del giudice del lavoro; - I poteri sanzionatori dell'ANAC ex art. 47 del dlgs 33 del 2013; - Le misure in tema di trasparenza e accessibilità degli atti, con particolare riferimento alla responsabilità per omessa pubblicazione ai sensi degli artt. 15 e 26.
Anticorruzione e Trasparenza Area Amministrativa	RPC, RPT e Dipendenti impegnati nelle aree a rischio corruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Le attività più esposte al rischio corruzione nell'ambito dell'area amministrativa. - Le autorizzazioni, le concessioni e l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. - Novità in materia di concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera. - Il conferimento di incarichi
Anticorruzione e Trasparenza Area Finanziaria	RPC, RPT e Dipendenti impegnati nelle aree a rischio corruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Le attività più esposte al rischio corruzione nell'ambito dell'area finanziaria. - La gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio. - I controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

<p>Appalti pubblici Area Tecnica</p>	<p>Strutture RPCT, e RUP</p> <p>Personale dell'Area Tecnica</p>	<ul style="list-style-type: none">- Le attività più esposte al rischio corruzione riguardanti la contrattualistica pubblica,- Le criticità legate all'attività di acquisto di una stazione appaltante, e in particolare i rischi connaturati a detta attività, alla luce del nuovo processo di digitalizzazione degli adempimenti.- La scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Nuovo Codice degli Appalti.- Le possibili misure di mitigazione del rischio connesso all'attività contrattuale dell'Ente, con un focus specifico sulle procedure sottosoglia.- La figura del RUP e con riferimento al rilievo penale, amministrativo e disciplinare.
--	---	---

.