



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

**2025 – 2027**

**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.

È opportuno che gli interventi formativi siano basati su casi concreti e finalizzati a fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano in specifici contesti e di riconoscere e gestire i conflitti di interessi così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all’attivazione di misure di prevenzione della corruzione. L’esame di casi concreti, infatti, calati nel contesto delle diverse amministrazioni, favorisce la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.

### ***I SOGGETTI PROTAGONISTI DELLA FORMAZIONE:***

La legge 190 del 2012, all’art. 1, co. 9, lett. b), stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e in generale sui temi dell’etica deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. L’amministrazione è quindi tenuta, per legge, a programmare una formazione specifica e mirata per il RPCT, i dirigenti e tutto il personale operante nelle aree di rischio, sulla base del PTPCT o della sezione “Anticorruzione e trasparenza”. Ciò non toglie che anche il resto del personale sia progressivamente coinvolto in questo tipo di 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 la 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.

Le amministrazioni possono stipulare accordi per favorire un unico programma di formazione in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza e, in generale, sui temi dell'etica. Si auspica, in tal senso, la stipula di accordi tra enti locali.

### **LA PIANIFICAZIONE DEL PIANO FORMATIVO**

| <b>ANNO 2025</b>             |   |   |
|------------------------------|---|---|
| <b>AREA TEMATICA</b>         | <b>Destinatari</b>  | <b>Focus tematiche</b>  |
| Anticorruzione e Trasparenza | RPC, RPT e Dipendenti impegnati nelle aree a rischio corruzione | <ul style="list-style-type: none"> <li>- . Le misure principali da adottare da parte del responsabile della corruzione e la mappatura dei procedimenti</li> <li>- La rotazione del personale alla luce della giurisprudenza del giudice del lavoro;</li> <li>- I poteri sanzionatori dell'ANAC ex art. 47 del dlgs 33 del 2013;</li> <li>- 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.</li> </ul>   |
| Appalti pubblici             | Strutture RPCT, e RUP   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le attività più esposte al rischio corruzione riguardanti la contrattualistica pubblica,</li> <li>- Le criticità legate all'attività di acquisto di una stazione appaltante, e in particolare i rischi connessi a detta attività, alla luce del nuovo processo di digitalizzazione degli adempimenti.</li> <li>- 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.</li> </ul> |
| <b>ANNO 2026</b>             |   |   |

| AREA TEMATICA                                    | Destinatari   | Focus tematiche   |
|--|---|---|
| Anticorruzione e Trasparenza                     | RPC, RPT e Dipendenti impegnati nelle aree a rischio corruzione | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduzione normativa su Anticorruzione e Trasparenza</li> <li>- Legge 190/2012 e s.m.i: Anticorruzione</li> <li>- D.lgs. 33/2013 e s.m.i.: Trasparenza</li> <li>- D.lgs.39/2013: inconfiribilità e incompatibilità incarichi</li> <li>- Conflitto di interessi e divieto di pantouflage (D.lgs. 39/2013 e art. 53 co 16-ter D.lgs. 165/2001)</li> </ul>  |
| Appalti pubblici                                 | RPC, RPT e RUP  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Aggiornamento normativo continuo in materia di contratti pubblici e modifiche del D.lgs. 163/2006 e del DPR 207/2010;</li> </ul>  |
| <b>ANNO 2027</b>                                 |   |   |
| Anticorruzione e Trasparenza generale            | RPC, RPT e Dipendenti impegnati nelle aree a rischio corruzione | <p>La legge 190/2012: principali aree di intervento, ambito soggettivo di applicazione, punti di forza e criticità; aggiornamento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge 190/12 e D. Lgs.231/01: un sistema integrato ; aggiornamento</li> <li>- D.lgs. 33/2013 e D.lgs. 39/2013: aggiornamento</li> <li>- Codice di comportamento dei dipendenti e disciplina del Whistleblowing</li> </ul>  |
| Anticorruzione e Trasparenza Area Amministrativa | RPC, RPT e Dipendenti impegnati nelle aree a rischio corruzione | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le attività più esposte al rischio corruzione nell'ambito dell'area amministrativa.</li> <li>- 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.</li> <li>- Novità in materia di concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.</li> <li>- Il conferimento di incarichi</li> </ul> |
|  |   |   |
|  |   |   |