



## **Allegato C**

# **Piano Triennale della Formazione**

**2020-2022**



## Sommario

Piano Triennale della Formazione 2020-2022.....	1
Premessa .....	4
1. I soggetti target della formazione e pianificazione del piano formativo. ....	4
2. Programmazione dei corsi 2020/2022 .....	6
3. Risultati attesi .....	9
4. Monitoraggio dell'attività formativa .....	9
4. I costi dell'attività formativa.....	10

## 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.

### 1. I soggetti target della formazione e pianificazione del piano formativo.

I soggetti protagonisti della formazione:

- il **Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza** (ex art. 7 della legge n. 190/2012).

È necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del responsabile (c 9, lett. c legge n. 190/2012) in quanto soggetto incaricato al monitoraggio e funzionamento ottimale del piano.

La formazione deve essere mirata alle sue attività di predisposizione del PTPCT, del Programma triennale per la trasparenza e del Ciclo di gestione delle *performance*, 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 dell’Ente, specialmente appalti, contratti e gestione delle selezioni del personale, amministrazione del demanio e lavoro portuale ed attività ispettive. Nel caso particolare dell’Ente, il Responsabile anticorruzione è sempre stato anche Responsabile per la trasparenza e, pertanto, la sua formazione riguarda anche l’applicazione del d. lgs. n. 33/2013 e le norme correlate ed in particolare il diritto di accesso.

- i **supporti al RPCT** svolgono un’attività di supporto al Responsabile e pertanto è necessaria una loro formazione specifica in materia di anticorruzione, etica, trasparenza, legalità, codice di comportamento ed individuazione dei rischi e valutazione delle performance. Inoltre, dati i particolari incarichi in materia di trasparenza, la loro formazione deve riguardare anche l’applicazione del d.lgs. n. 33/2013 e norme correlate;

- i **dirigenti** dell'Amministrazione, figure strategiche che fanno da tramite fra l'Area/Ufficio di riferimento dell'Ente ed il RPCT, svolgono un'attività di controllo sui comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione e della trasparenza. Oltre al loro coinvolgimento nel piano formativo come protagonisti della formazione, i dirigenti hanno il compito di individuare i soggetti da formare, le eventuali carenze sul piano della formazione e sugli ulteriori provvedimenti che possono essere presi per la prevenzione attiva della corruzione e per la trasparenza.

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'Autorità di sistema portuale;
  - appalti, con particolare attenzione agli aspetti relativi all'anticorruzione e trasparenza ed all'applicazione delle disposizioni del PNA 2017 (AdSP) e 2019, per l'Area di competenza;
  - accesso ai documenti amministrativi;
  - trasparenza.
- i **dipendenti indicati al [decreto n. 313 del 31.07.2018](#)**, in ausilio ai dirigenti per le attività relative alla trasparenza, di cui alla legge n. 190/2012 e d.lgs. n. 33/2013. La formazione di questi deve essere mirata alla conoscenza ed applicazione di tutte le norme relative alla trasparenza ed al diritto di accesso;
  - i **dipendenti tutti**, soprattutto coloro che sono chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione; la loro formazione deve essere mirata alla conoscenza dei piani adottati dall'Amministrazione (PTPCT e Ciclo di gestione delle *performance*, quando attivo), del Codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni e, in particolare, di quello dell'AdSP Mare di Sardegna. 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, e soprattutto su le tematiche specifiche individuate dal PNA 2017 per le AdSP e PNA 2019, con le connesse attività anticorruzione e trasparenza, completa il percorso formativo specifico per ogni dipendente.

In linea generale il PNA 2019 stabilisce che l'Ente 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 referenti del RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio, compresi i supporti ai dirigenti per l'attuazione della trasparenza: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

L'Autorità ha 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 di garantire un'adeguata formazione e conoscenza, anche in previsione della possibile rotazione del personale dipendente. Tale approccio si è reso, inoltre, necessario in considerazione del ridotto numero del personale in forza all'Ente che viene spesso chiamato a prestare la propria collaborazione in settori diversi da quello di inquadramento.

In generale il personale tutto è stato individuato dal RPCT a partecipare ai vari percorsi formativi generali.

Il personale da coinvolgere nei percorsi formativi, specifici ed individuali, viene, invece, identificato dai dirigenti, in accordo con RPCT, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel PTPCT 2020-2022.

Nel 2019 l'attività di formazione ha conosciuto, un sostanziale riavvio dopo il forte rallentamento del 2018 dovuto alla trasformazione delle due preesistenti Autorità portuali. All'attualità la struttura organizzativa è ancora sostanzialmente quella dei due Enti precedenti.

Con [decreto n. 469 del 30.11.2018](#) è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019-2021 della AdSP del Mare di Sardegna che contiene, oltre al fabbisogno, il nuovo modello organizzativo della AdSP.

L'Ente, nel 2019, ha fatto svolgere dei percorsi formativi mirati a RPCT e al personale di supporto al medesimo, con particolare riferimento al PNA 2019. Il RPCT ed il Dirigente della Direzione Amministrazione e Bilancio hanno frequentato un corso sulle competenze degli OIV.

Nei settori a rischio ha individuato delle consistenti aliquote di personale che è stato avviato a svolgere dei percorsi formativi in materia di gare ed appalti, amministrazione del demanio, lavoro portuale ed ispezioni, pagamenti della PA.

## **2. Programmazione dei corsi 2020/2022**

Come già evidenziato nella parte precedente, il 2019 è stato caratterizzato da una sostanziale ripresa nella realizzazione dei corsi per il personale. La programmazione dei

corsi 2020/2022 presenta ancora notevoli difficoltà dal momento che l’Autorità dovrà, nel 2020, completare il nuovo modello di organizzazione ed alla nuova pianta organica che presenta delle competenze diversamente articolate sia sotto il profilo territoriale che sotto quello professionale.

Pertanto, l’attuale programmazione può considerarsi meramente indicativa, rappresentando un parametro di valutazione, per chi nella nuova organizzazione dell’Ente, sarà chiamato ad operare nei settori più esposti al rischio. Per le necessità del ruolo, il RPCT individuerà, per se stesso, i corsi ritenuti più utili.

Relativamente ai corsi organizzati per i dipendenti, indicativamente, nel mese di marzo 2020 è prevista, a cura del RPCT e del suo ufficio di supporto, una attività di formazione mirata ad informare e ad aggiornare il personale dirigenziale e non, sulle novità intervenute in tema di normativa anticorruzione (PNA 2019) e trasparenza. In tale occasione saranno approfondite le tematiche previste dal nuovo PTPCT 2020-2022. In particolare, dovranno essere affrontate le tematiche dell’accesso civico nelle sue varie forme, gli aspetti generali del d.lgs. n. 33/2013, le revisioni del PNA, in particolare quella del 2017 (AdSP) e del 2019 da parte dell’ANAC.

Nel 2020, presumibilmente nel mese di ottobre, sarà svolta la prima Giornata della trasparenza dell’Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna. La precedente giornata, prevista per il 2019, non è stata effettuata, in quanto le indicazioni del PNA 2019, innovative rispetto agli anni precedenti e la non completa organizzazione dell’Ente, hanno suggerito un rinvio di tali incontri in attesa di redigere un piano basato su sostanziali e diversi presupposti.

Tra il 2020 ed il 2022 i dipendenti saranno avviati dai dirigenti a svolgere specifici corsi in materia di anticorruzione e trasparenza tenuti da docenti altamente qualificati su: procedimento amministrativo, pagamenti, appalti e attività del RUP, selezioni del personale, amministrazione del demanio e lavoro portuale, attività ispettive e, comunque, su tutti i temi previsti dai PNA 2017 e 2019.

Ogni anno compreso nel triennio di riferimento, i dipendenti a supporto del RPCT saranno inviati a svolgere corsi di aggiornamento e di approfondimento, secondo quanto riterrà opportuno e necessario l’RPCT, per assicurare un’efficace attività di collaborazione circa la conoscenza delle norme anticorruzione e trasparenza e sulle materie ad essa collegate, ivi compresi gli organismi indipendenti di valutazione, in particolare sulla connessione performance/attuazione del PTPCT.

Le metodologie formative saranno coerenti agli argomenti trattati e suddivise in **teoriche**, per quanto concerne gli aspetti informativi e di aggiornamento in materia normativa, e **pratiche** per gli aspetti che richiedono approcci attivi da parte dei discenti.

Sarà approfondita la casistica in materia di anticorruzione, con l’utilizzo di simulazioni d’aula e discussioni di casi concreti.

Il calendario dei corsi, dato il particolare momento di incertezza è da considerarsi provvisorio e suscettibile di variazioni delle tempistiche e delle materie.

**Al fine di rendere più efficace la programmazione dei corsi, si prevede come misura del presente Piano che i dirigenti, entro il mese di marzo 2020, presentino al RPCT**

una proposta di programma pluriennale di formazione per i dipendenti assegnati alle rispettive aree.

CALENDARIO PROVVISORIO DEI CORSI

ANNO	MESE	PROGETTO FORMATIVO	DOCENTI	DESTINATARI
2020 2021 2022	GENNAIO APRILE	PNA e Piano Triennale Anticorruzione, Piano Triennale della Trasparenza e Codice di Comportamento.	<u>R.P.C.T.</u> e gruppo di supporto	Tutto il Personale
	GIUGNO LUGLIO	Specifici incontri con gli uffici delle varie aree per la raccolta delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto delle norme sulla Trasparenza Previsto specifico Incontro con il Comitato di gestione	<u>R.P.C.T.</u> e gruppo supporto	Tutto il personale a turno Componenti il Comitato di gestione
	OTTOBRE	Aggiornamenti in materia di anticorruzione e trasparenza SOLO QUALORA RITENUTO NECESSARIO PER MUTAMENTI NORMATIVI	Soggetto da individuare	Tutto il personale
	OTTOBRE	Giornata della trasparenza	RPCT, personale a supporto	Stakeholder esterni, soggetti pubblici, cittadini in genere
	Secondo esigenze Dirigenti e RPCT (vari periodi – Tutto l'anno)	Corso di approfondimento specifico, a seconda del settore, sul procedimento amministrativo, sui pagamenti, sugli appalti e le attività del RUP, amministrazione del Demanio e Lavoro Portuale, sulle selezioni del personale, Ispezioni e controllo, sull'Accesso Civico nelle sue varie forme, D.lgs 33/2013, Sulla revisione del PNA 2017 (AdSP) e PNA 2019. Su tutti gli aspetti relativi alle aree di rischio obbligatorie e quelle individuate dal PNA 2017 e 2019 per le AdSP	Soggetto da individuare con specifiche competenze in materia	Personale specifico

	Secondo indicazioni RPCT (vari periodi – Tutto l'anno)	Corsi di aggiornamento e di approfondimento sulle norme anticorruzione e trasparenza e sulle materie ad essa collegate	Soggetto da individuare con specifiche competenze in materia	RPCT e Personale a supporto dell'RPCT
--	--	--	--	---------------------------------------

### 3. Risultati attesi

Il presente Piano, mira ad ottenere i seguenti risultati:

- la capacità di ciascun soggetto informato di cogliere gli aspetti generali della riforma operata dall'impianto normativo anticorruzione vedendo accresciute le proprie conoscenze sulle norme entrate in vigore che regolamentano i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, l'etica e la legalità, nonché gli aspetti penali e amministrativi del fenomeno corruttivo;
- i dipendenti formati devono avere maturato la capacità di applicare il Piano Triennale Anticorruzione, il Piano Triennale della Trasparenza ed il Ciclo di Gestione delle Performance, sapendo identificare, nel corso della propria attività amministrativa, le situazioni di pericolo e, coerentemente con le disposizioni in esso contenute, porvi rimedio al fine di preservare l'integrità e la trasparenza dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna;
- l'obiettivo principale delle giornate sulla trasparenza è quello di contribuire allo sviluppo di fiducia e rispetto nei confronti della Pubblica amministrazione, garantendo l'efficienza dell'attività amministrativa, anche attraverso l'individuazione dei servizi di maggiore interesse per l'utenza, al fine di migliorarne l'offerta con un elevato standard di qualità.

### 4. Monitoraggio dell'attività formativa

La qualità del piano formativo sarà garantita dal monitoraggio costante previsto per ciascuna attività formativa attraverso la compilazione di un questionario volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti e le eventuali criticità che dovessero emergere, di modo per consentire, se del caso, di rimodulare e perfezionare le misure formative.

A tal proposito è stato realizzato nel 2019 dall'Ente il Progetto "Know-How Sharing": un questionario per la rilevazione delle competenze acquisite presso l'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna finalizzato alla condivisione aziendale delle conoscenze professionali. Nel 2020 il sistema verrà aggiornato con una rilevazione della qualità della formazione. Dai risultati della valutazione potrà essere modificato/implementato il calendario della formazione allo scopo di migliorare l'attività didattica e la qualità del piano stesso.

#### 4. I costi dell'attività formativa

La stima dei costi riguarda principalmente la formazione specifica per gruppi di dipendenti, atteso che, per la formazione generale in house si prevede di spendere una cifra pari/inferiore ai 5.000 euro annui, salvo modifiche nella struttura normativa di riferimento. Lo svolgimento di specifici corsi, che, secondo gli indirizzi proposti in fase di predisposizione del piano, si tengono nelle principali realtà italiane, con relatori di elevato livello curriculare, necessità di uno stanziamento annuo più consistente, attesa la necessità, per il periodo 2020-2022, di formare, in maniera specifica, il personale che parteciperà ai corsi individuati dal Segretario Generale in accordo con i Dirigenti di settore, in conformità con le linee generali di indirizzo del presente Piano. Come detto troverà, probabilmente, nuovi ed ulteriori cambiamenti per effetto delle revisioni legislative in materia.

Nella formazione esterna, compatibilmente con lo svolgimento dell'attività degli uffici, al fine di creare un patrimonio di conoscenze condiviso, sarà preferita la partecipazione di gruppi di dipendenti incardinati nella medesima area anche se in diverse sedi territoriali. Il fabbisogno complessivo per il periodo 2020-2022 per la copertura dei costi dei corsi, tenuto conto di quanto sopra evidenziato, si può così stimare per tutto il personale dell'AdSP:

2020 Corsi	2020 Trasferte	2021 Corsi	2021 Trasferte	2022 Corsi	2022 Trasferte
60.000 €	40.000 €	30.000 €	16.000 €	30.000 €	24.000 €

Il Ministero vigilante con nota prot. n. M\_INF/PORTI/919, del 28.01.2014, ricevuta al prot. con n. 898 del 30/01/2014 dell'Autorità portuale di Olbia e Golfo Aranci ha comunicato che il limite di spesa previsto dall'art. 6, comma 13, del d.-l. n. 78/2010 non si applica per le attività di formazione obbligatoria dei dipendenti. Le Autorità di controllo e revisione del medesimo Ente, negli anni scorsi, hanno certificato la regolarità di tale impostazione.

Tale limite di spesa risulta essere decaduto ai sensi dell'art. 57, c. 2 del d.-l. n. 114/2019 per le regioni, province, società pubbliche, enti locali, loro organismi ed enti strumentali. Risulta invece ancora vigente l'art. 6, c. 13 del d.-l. n. 78/2010 per le AdSP.