



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sardegna

ALLEGATO C

PIANO DELLA FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

2019 - 2021

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 target della formazione e pianificazione del piano formativo.

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, del Piano Triennale della 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, pertanto la sua formazione ha riguardato anche l’applicazione del D. lgs. 33/2013 e norme correlate ed in particolare il Diritto di Accesso.

i **supporti** al Responsabile della prevenzione della corruzione, Individuati con Decreto 219, in data 20/06/2018, 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 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 Responsabile e svolgono un'attività di controllo sui comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione. 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 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'Autorità di Sistema Portuale;
- Accesso ai documenti amministrativi.

Inoltre uno specifico approfondimento sulle norme degli appalti connesse all'anticorruzione e trasparenza ed all'applicazione delle disposizioni del PNA 2017, per l'Area di Competenza, completa il percorso formativo.

I dipendenti individuati con Decreto 313, in data 31/07/2018, in ausilio ai dirigenti per le attività relative alla trasparenza, di cui alla legge 190/2012 e D.lgs 33/2013; la loro formazione 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 (Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza e Ciclo di Gestione delle Performance, quando attivo), del Codice di Comportamento delle pubbliche amministrazioni e, in particolare, di quello della Autorità di Sistema Portuale del 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, con le connesse attività anticorruzione e trasparenza, completa il percorso formativo specifico per ogni dipendente.

In linea generale il PNA 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 R.P.C.T., 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.

Tuttavia, l’Autorità di Sistema Portuale 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, 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 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 dal RPCT, in accordo con Il Segretario Generale, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel P.T.P.C. .

Nel 2018 l’attività di formazione ha subito un forte rallentamento dovuta alla trasformazione delle due preesistenti Autorità portuali. All’attualità la struttura organizzativa è ancora quella dei due preesistenti Enti, con decreto nr. 469, in data 30/11/2018 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019-2021 della AdSP del Mare di Sardegna, un piano che contiene oltre a fabbisogno il nuovo modello organizzativo della AdSP, che troverà attuazione, con significativi spostamenti del personale e delle funzioni, probabilmente nel 2019. Per tali motivi le azioni formative sono state rallentate in attesa di attivare i novi percorsi alla luce della nuova organizzazione che l’Ente, normativamente, si è data.

Cionostante, l’Ente ha svolto fatto svolgere dei percorsi formativi mirati al personale di supporto al RPCT sull’aggiornamento delle norme anticorruzione trasparenza ed ha individuato nei settori a rischio delle aliquote di personale che è stato avviato a svolgere dei percorsi formativi in materia di gare ed appalti e Amministrazione del Demanio.

PROGRAMMAZIONE DEI CORSI 2019/2021

Come già evidenziato nella parte precedente il percorso di riorganizzazione del nuovo Ente ha inciso negativamente sulla programmazione dei corsi per il personale. La programmazione dei Corsi 2019/2021 presenta ancora notevoli difficoltà dal momento che l’Autorità di sistema Portuale del Mare di Sardegna dovrà, nel 2019 dare attuazione al nuovo modello di organizzazione ed alla nuova Pianta Organica che presenta delle competenze diversamente articolate sia sotto il profilo territoriale che sotto quello delle competenze. Pertanto l’attuale programmazione può solo considerarsi meramente indicativa, un parametro di valutazione, per chi nel nuovo Ente, l’AdSP del Mare di Sardegna, sarà chiamato ad operare in materia di Anticorruzione e Trasparenza. Fermo restando che l’RPCT individuerà, per se stesso, i corsi ritenuti più utili. Relativamente ai corsi organizzati per i dipendenti, per i **primi sette mesi del 2019** è prevista, a cura del Responsabile/i per le attività interne di formazione, da individuare con Decreto, una attività di formazione, per gruppi scelti, sul piano Anticorruzione e Trasparenza nel suo complesso, in quanto si è notato, nonostante i numerosi corsi, che alcune parti del piano vengano considerate non adeguatamente rilevanti dal personale.

Per il **2019 e 2020** saranno organizzati corsi mirati ad informare e ad aggiornare il personale dipendente, sulle novità intervenute in tema di normativa anticorruzione, trasparenza e performance. In particolare dovranno essere affrontate le tematiche dell’Accesso Civico nelle sue varie forme, la revisione in generale del D.lgs 33/2013 da parte del D.lgs 97/2016, le revisioni del PNA, in particolare quella del 2017 da parte dell’ANAC, effettuata con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017. Nel **2019**, 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 2018, non è stata effettuata, in quanto in mancanza del nuovo assetto organizzativo, come da conforme previsione del precedente Piano, poteva essere realizzata nel 2019. Tra il **2019 ed il 2021** i dipendenti saranno avviati dai Dirigenti a svolgere specifici corsi in materia di

anticorruzione e trasparenza svolti da docenti altamente qualificati sul procedimento amministrativo, sui pagamenti, sugli appalti e le attività del RUP, sulle selezioni del personale, sull'Amministrazione del demanio e lavoro portuale, sulle attività ispettive e comunque su tutti i temi previsti dal PNA 2017.

Ogni anno, tra il **2019 ed il 2021** i dipendenti a supporto del RPCT, saranno inviati a svolgere corsi di aggiornamento e di approfondimento sulle norme anticorruzione e trasparenza e sulle materie ad essa collegate, secondo quanto riterrà opportuno e necessario l'RPCT per l'efficacia e l'efficienza dell'attività di supporto che il personale a lui fornisce.

Le metodologie della formazione saranno coerenti agli argomenti approfonditi e quindi si dividono 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.

Inoltre 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 minimale.

Al fine di rendere più efficace la programmazione dei Corsi, si prevede come misura del presente Piano che i Dirigenti, non appena attuata la nuova organizzazione dell'Ente, prevista con Decreto del Presidente n. 469 del 30.11.2018, presentino un programma pluriennale di formazione per i dipendenti delle nuove Aree dirigenziali assegnate.



CALENDARIO PROVVISORIO DEI CORSI

| <u>ANNO</u> | <u>MESE</u> | <u>PROGETTO</u> <u>FORMATIVO</u> | <u>DOCENTI</u> | <u>Destinatari</u> |
|---|-------------------|---|---|---|
| 2019 2020 2021 | GENNAIO APRILE | Piano Triennale Anticorruzione, Piano Triennale della Trasparenza e Codice di Comportamento. | <u>Delegato del</u> <u>R.P.C.T.</u> | Tutto il Personale a gruppi |
| | 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, sulla revisione in generale del D.lgs 33/2013 da parte del D.lgs 97/2016, Sulla revisione del PNA 2017 da parte dell'ANAC con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017. Su tutti gli aspetti relativi alle aree di rischio obbligatorie e quelle individuate dal PNA 2017 per le AdSP | Soggetto da individuare con specifiche competenze in materia | Personale specifico |
| | RPCT | 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 |

Risultati attesi

Il seguente piano, ponendosi come obiettivo quello di formare i dipendenti, mira ad ottenere i seguenti risultati:

- la capacità di ciascun soggetto informato di cogliere gli aspetti salienti 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, 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.

Monitoraggio dell'attività formativa

La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante previsto per ciascuna attività formativa attraverso la compilazione di un questionario volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti e capace di evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo, di modo che possano essere attivate le misure formative necessarie alla risoluzione delle problematiche sorte in sede di valutazione.

A tal proposito è stato creato un questionario di rilevazione della qualità della formazione (Allegato I) da distribuire a tutti i soggetti interessati dal piano della formazione e da inviare al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza. Dai risultati della valutazione potrà essere modificato il calendario della formazione allo scopo di migliorare l'attività didattica e la qualità del piano stesso.

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 2019-2021, di formare, in maniera specifica, il personale inviandoli, a scaglioni, a frequentare i corsi individuati dal Segretario Generale in accordo con i Dirigenti di settore, in conformità con le linee generali di indirizzo del presente Piano, che come abbiamo accennato troverà, probabilmente, nuovi ed ulteriori cambiamenti per effetto delle revisioni legislative in materia.

Il fabbisogno complessivo per il periodo 2019-2021 per la copertura dei costi dei corsi, tenuto conto di quanto sopra evidenziato, si può così stimare per tutto il personale dell'AdSP:

| 2019 Corsi | 2019 Trasferte | 2020 Corsi | 2020 Trasferte | 2021 Corsi | 2021 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. 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. 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.

ALLEGATO I

| SCHEMA VALUTAZIONE FORMATIVA | |
|-------------------------------|-----------------|
| Contenuto formativo del corso | |
| Docenti | |
| Materiale didattico | |
| Durata corso | Ore: Giorni: |
| Personale coinvolto | N: |

| VALUTAZIONE | |
|---|---|
| Esprima una valutazione secondo la seguente scala: | 1: <input type="checkbox"/> Non soddisfacente 2: <input type="checkbox"/> Poco soddisfacente 3: <input type="checkbox"/> Soddisfacente 4: <input type="checkbox"/> Molto soddisfacente |
| 1. applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 2. rispondenza dei contenuti formativi rispetto alle necessità di aggiornamento | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |

| | |
|---|---|
| 3. Come valuta l'efficacia della formazione in merito alle norme Anticorruzione | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 4. Aderenza dei contenuti trattati alle reali Necessità | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 5. Le metodologie utilizzate sono state idonee all'area di applicazione | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |

| | |
|---|---|
| Esprima una valutazione secondo la seguente scala: | 1: <input type="checkbox"/> Scarso 2: <input type="checkbox"/> Discreto 3: <input type="checkbox"/> Buono 4: <input type="checkbox"/> Ottimo |
| 6. Miglioramento delle conoscenze sulle leggi anticorruzione | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 7. Miglioramento delle metodologie da attuare per la prevenzione Della corruzione | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| 8. Apprendimento di strumenti di lavoro per migliorare la trasparenza | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |

| | |
|--|---|
| <p>9. Apprendimento dei maggiori rischi correlati alla corruzione</p> | <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> |
| <p>10. Miglioramento delle conoscenze sul codice di comportamento per i lavoratori A.P.</p> | <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> |
| <p>Esprima una valutazione secondo la seguente scala:</p> | <p>1: <input type="checkbox"/> Vero 2: <input type="checkbox"/> Abbastanza vero 3: <input type="checkbox"/> Abbastanza falso 4: <input type="checkbox"/> Falso</p> |
| <p>11. Pensa che la formazione ricevuta possa aiutare a diminuire i rischi corruzione sul lavoro?</p> | <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> |
| <p>12. Pensa che il corso sia utile per la prevenzione della corruzione?</p> | <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> |
| <p>13. Pensa che ci sia necessità di un approfondimento di qualche ulteriore aspetto in materia di anticorruzione?</p> | <p><input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> |



| | |
|-----------------------------|--|
| <p>14. Se si quale?</p> | |
|-----------------------------|--|