



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sardegna

Porti di: Cagliari | Olbia | Porto Torres | Oristano | Golfo Aranci | Portovesme | Santa Teresa Gallura

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA DI PERFORMANCE

2020



Premessa

Con [l'Aggiornamento per l'anno 2020 delle "Linee guida del sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle performance \(Sistema di Performance\)"](#), di seguito per brevità anche solo SPMVP 2020, approvato con delibera del Comitato di Gestione n. 8 del 25 giugno 2020, è stata introdotta all'interno del Sistema la formazione obbligatoria in materia di Performance, attraverso l'adozione da parte dell'ADSP di un Piano di formazione sulla performance (PFP), con valenza triennale ed aggiornato annualmente, destinato a tutti i soggetti coinvolti dall'applicazione del SPMVP.

Difatti, come indicato nel SPMVP 2020, uno degli aspetti salienti per il raggiungimento dei fini del SPMVP è sicuramente quello della consapevolezza, da parte del personale tutto, della necessità di partecipazione attiva all'intero Ciclo delle performance.

In tal senso un elemento di assoluta efficacia è dato dal radicamento della "cultura della performance". L'OIV ha segnalato, nel verbale n. 2/2020 del 17.03.2020, il maggiore livello di attenzione e applicazione del SPMVP nel 2019 rispetto al 2018, ma al tempo stesso ha sollecitato uno «*sviluppo delle competenze individuali attraverso percorsi formativi dedicati al processo di assegnazione e misurazione delle performance [...]*».

Per l'anno in corso, in via transitoria, è prevista l'adozione di un piano di formazione obbligatoria del Segretario generale e dei dirigenti ed un percorso di formazione per il restante personale.

Il presente PFP 2020 non può che innestarsi con il generale percorso di pianificazione della formazione avviato dall'Autorità già nel 2019 e sfociato nell'adozione del [Piano della formazione del personale 2020-2022](#), adottato con decreto del Presidente n. 345 del 27 agosto 2020.

Il PFP tiene anche conto degli indirizzi contenuti nel "[Piano triennale della formazione 2020-2022](#)" in materia di anticorruzione e trasparenza (cfr. par. 3), allegato al vigente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

La diversa tempistica di approvazione del PFP 2020 e del Piano della formazione del personale 2020-2022 non ha consentito, per il corrente anno, una redazione unitaria dei due documenti, tuttavia, il presente Piano è redatto nel rispetto delle metodologie di formazione e valutazione esposte nel Piano della formazione del personale 2020-2022, anche nell'ottica di una unificazione dei due testi a decorrere dall'anno 2021.

I. **Analisi dei ruoli dei destinatari dell'attività formativa.**

La formazione è destinata, come indicato dal SPMVP 2020 al Segretario generale, ai dirigenti e al personale dipendente non dirigente, in ragione del ruolo dagli stessi svolto nell'ambito del Sistema di performance.

A tal proposito il SPMVP 2020 indica chiaramente le funzioni attribuite a ciascun attore del sistema e con particolare riferimento ai destinatari della formazione indica (par. 2.b.ii):

Tra i soggetti della valutazione:

il Segretario generale:

- assegna annualmente gli OPD ai dirigenti, sentito l'OIV;
- provvede, sentito l'OIV, alla pesatura degli obiettivi dei dirigenti e del personale dirigenziale (quest'ultimo sentito i dirigenti di riferimento e sulla base dei POP da questi presentati);
- approva, previa validazione dell'OIV, i POP predisposti dai dirigenti competenti;



- sottopone al Presidente, su proposta dell'OIV, la valutazione dei dirigenti e la connessa attribuzione dei trattamenti accessori variabili;
- valida la proposta dei dirigenti di valutazione del personale non dirigenziale, potendosene discostare con motivazione espressa;
- cura, avvalendosi del Nucleo di supporto all'OIV e dell'OIV, il monitoraggio infra-annuale e costante del SPMVP;

i Dirigenti ed il RPCT:

- collaborano con il Presidente ed il Segretario generale alla definizione degli OSG e degli OPD;
- propongono al Segretario generale i POP connessi alla realizzazione degli obiettivi operativi del personale non dirigenziale, ivi inclusa l'attribuzione dei relativi pesi;
- formulano la proposta di valutazione delle risorse umane assegnate;
- assicurano il monitoraggio costante e infra-annuale, attraverso momenti di confronto formalizzati con i singoli dipendenti, nonché la rendicontazione finale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Il RPCT, oltre quanto sopra, procede all'attestazione dell'assolvimento degli obblighi legali di trasparenza, come previsto dalle Schede Obiettivo.

Tra i soggetti sottoposti a valutazione, oltre al Segretario generale e ai Dirigenti vengono indicati gli impiegati, intesi come "tutto il restante personale dipendente di livello non dirigenziale", ad essi è dedicata la Parte III del SPMVP.

II. Analisi delle esigenze formative.

L'ADSP del Mare di Sardegna ha introdotto subito dopo la sua istituzione (con [delibera n. 27 del 31 ottobre 2018](#)) un Sistema integrato di programmazione, misurazione e valutazione delle Performance, il sistema è stato applicato in via sperimentale al solo personale dirigente per l'anno 2018 e solo a decorrere dall'anno 2019 applicato all'intero personale in forza all'Amministrazione e poi aggiornato per la prima volta nel corso del corrente anno 2020, annualità che segna la chiusura del primo ciclo triennale di programmazione in materia di Performance.

L'esperienza maturata nel corso del primo ciclo triennale che si avvia alla conclusione ha consentito, anche attraverso le indicazioni fornite dall'OIV con i verbali di monitoraggio sul funzionamento del sistema, l'individuazione delle seguenti criticità, la cui soluzione riveste carattere prioritario in vista dell'avvio e del proficuo svolgimento del prossimo ciclo 2021-2023:

- 1) Necessità di incremento del livello di conoscenza e consapevolezza sul Sistema di performance del personale non dirigente;
- 2) Ritardo nella predisposizione e adozione degli atti previsti dal SPMVP;
- 3) Difficoltà di integrazione del Sistema di Performance rispetto alle attività e adempimenti previsti dal Piano Anticorruzione e Trasparenza.

III. Individuazione delle risorse economico- temporali disponibili e Scelta della metodologia formativa

La formazione in materia di performance, prevista per la prima volta con l'aggiornamento 2020 del SPMVP, non era stata oggetto di previsione di spesa per l'annualità in corso.

Sotto diverso profilo, la dilatazione della tempistica di redazione e approvazione del presente Piano, in larga parte dovuta all'emergenza sanitaria da COVID-19, che ha impegnato le risorse su diversi e più pressanti fronti, rende necessario prevedere modalità e tempi di formazione compatibili con l'imminente chiusura dell'anno.



Tuttavia, proprio il ricorso allo Smart Working, imposto dall'emergenza sanitaria, ha consentito nei mesi passati di sperimentare con successo la FaD (Formazione a Distanza), con particolare riferimento alla materia trasversale dell'Anticorruzione e Trasparenza.

Contemporaneamente il lungo periodo di lockdown ha visto il fiorire di sistemi di condivisione di materiali formativi e informativi on line, in larga parte gratuitamente fruibili, anche sulle materie di interesse per la Pubblica Amministrazione.

In particolare, il tema della programmazione e valutazione della Performance, in entrambe le sue due dimensioni, organizzativa e individuale, è risultato di grande interesse e diffusione, soprattutto per via del collegamento normativo con la modalità lavorativa dello Smart Working, per la prima volta applicata massivamente nelle PP.AA..

Quanto sopra ha permesso di selezionare, tra i contenuti web gratuitamente disponibili, materiale di lettura e contributi video di alto livello.

In base all'estensione dei documenti dei quali si propone la lettura/studio e alla durata dei contenuti video selezionati, si ritiene che la formazione possa essere fruita nell'ambito di una giornata lavorativa standard (seppure con la libertà oraria che contraddistingue la tipologia formativa prescelta).

L'impegno temporale richiesto ai destinatari della formazione in tal modo risulta compatibile con gli altri impegni che caratterizzano la chiusura dell'anno.

I materiali selezionati sono stati inseriti in una apposita pagina Sharepoint sulla Piattaforma multitasking intranet dell'Autorità e potranno essere fruiti in libertà oraria dai destinatari.

La piattaforma resterà in ogni caso sempre accessibile e conterrà i futuri aggiornamenti formativi e informativi sulla materia della Performance.

IV. I contenuti della formazione.

Tanto premesso, si illustra di seguito il percorso formativo elaborato:

Modulo 1

Il Ciclo della performance. Cenni introduttivi.

Obiettivo formativo: conoscenza di base dei principi e delle norme che regolano il ciclo della performance nella Pubblica Amministrazione.

Strumenti:

- a) visione del webinar del 12 Luglio 2019 - [Il ciclo della performance](#) - Relatore: Francesco Pellecchia – organizzato e messo a disposizione da Fondazione Ifel. Studio delle slides collegate;
- b) letture e testi di consultazione:
 - D.Lgs. 150/2009;
 - Linee Guida n. 2/2017 per il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Ministeri. Fonte: D.F.P., Ufficio per la valutazione della Performance;
 - Linee Guida n. 3/2018 per la Relazione annuale sulla performance. Fonte: D.F.P., Ufficio per la valutazione della Performance;
 - Linee Guida n. 4/2019 sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Fonte: D.F.P., Ufficio per la valutazione della Performance;
 - Linee Guida n. 5/2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale. Fonte: D.F.P., Ufficio per la valutazione della Performance;



- Circolare del 30.12.2019 “indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche – Ciclo della Performance 2020-2022. Fonte: Presidenza del consiglio dei Ministri – Ministro per la P.A.

Modulo 2

Il collegamento tra Performance e Anticorruzione e Trasparenza

Obiettivo formativo: conoscenza e comprensione delle dinamiche di interdipendenza tra il Sistema di performance e le misure di Anticorruzione e Trasparenza

Strumenti:

- a) Visione del Webinar del 7 luglio 2020 - [Correlazione tra Trasparenza, Anticorruzione e Ciclo delle Performance](#) - organizzato nell’ambito del progetto Riformattiva del D.F.P. in collaborazione con il Formez e curato, su specifico incarico, da un Team di esperti di Pwc Italy – Public sector S.r.l.. Relatore: dott. Michele Petrone.

Nel corso del webinar vengono individuati gli elementi normativi, gli strumenti ed indicatori che consentono di apprezzare il collegamento concettuale e funzionale tra il presidio della Trasparenza e dell’Anticorruzione e il sistema di misurazione della performance.

Modulo 3

Il SPMVP 2020 dell’ADSP MS

Obiettivo formativo: conoscenza del SPMVP 2020 adottato dall’ADSP Mare di Sardegna.

Strumenti: Presa visione del SPMVP e acquisizione del calendario della Performance che consente di comprendere come le attività legate alla Performance si inseriscano nel ciclo di programmazione complessivo delle attività dell’Ente.

Modulo 4 – OBBLIGATORIO SOLO PER I DIRIGENTI E IL SEGRETARIO GENERALE

L’evoluzione dei Sistemi di Valutazione

Obiettivi Formativi:

- 4.1** Focus su “La performance individuale e l’analisi dei comportamenti”: conoscenza e analisi approfondita delle Linee Guida 5/2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale;
- 4.2** Focus su “La valutazione partecipativa”: conoscenza e analisi approfondita delle Linee Guida 5/2019 sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche;
- 4.3** Focus su “La performance e il Risk management”: conoscenza e analisi del tema.

Strumenti: studio dei materiali e ascolto degli interventi relativi all’incontro plenario con le Amministrazioni e gli OIV tenutosi il 28 settembre 2020 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica. (<https://performance.gov.it/incontro-pa-e-gli-oiv-evoluzione-sistemi-valutazione>)



V. Definizione dei dispositivi di monitoraggio dell'intervento formativo.

La formazione è obbligatoria per i Dirigenti e il SG per tutti i 4 Moduli previsti, mentre per il personale non Dirigenziale solo per i moduli da 1 a 3. Si prevede la somministrazione di un questionario di autovalutazione sulle conoscenze acquisite.

VI. Valutazione dell'impatto della formazione sulle performance delle singole risorse e sui risultati dell'Autorità.

I risultati raggiunti verranno valutati nel corso del 2021, secondo i seguenti indicatori, connessi alle criticità individuate in sede di programmazione:

- a) Rispetto dei tempi previsti dal Ciclo della Performance rispetto alla tempistica maturata nel 2020;
- b) Miglioramento degli indici di pubblicazione sul sito (trasparenza) e completamento delle attività previste dal Piano anticorruzione.

Una volta conclusa la fase di valutazione del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2020 e di assegnazione degli obiettivi per l'anno 2021 si prevede la somministrazione di un questionario di controllo, utile alla definizione degli obiettivi formativi per l'anno 2021.

Difatti, per l'anno 2021, compatibilmente con l'emergenza sanitaria in corso, si prevede l'implementazione dell'attività formativa in materia di performance anche attraverso l'organizzazione di corsi in house o l'acquisto di seminari a catalogo.