



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sardegna

ALLEGATO C

PIANO DELLA FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

2018 - 2020

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. 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.

i **supporti** al Responsabile della prevenzione della corruzione, da individuare con Decreto, 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 Portuale;

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

i **dipendenti**, 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, 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: 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 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, è stato, invece, identificato dal 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 2017 l'attività di formazione ha subito un forte rallentamento dovuto per una parte dell'anno alla perdurante gestione commissariale delle due preesistenti Autorità portuali di Cagliari ed Olbia/Golfo Aranci. Per una altra parte dell'anno le due strutture hanno dovuto lavorare per fare insediare i necessari organi al fine di garantire l'operatività dell'Ente. All'attualità la struttura organizzativa è ancora quella dei due preesistenti enti. 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 deve dare.

PROGRAMMAZIONE DEI CORSI 2018/2020

Come già evidenziato nella parte principale del Piano Anticorruzione la problematica della Riforma Portuale (G.U. Serie Generale n.203 del 31-8-2016), di fatto inapplicata fino alla nomina del Presidente nel luglio 2017, non ha facilitato il processo formativo previsto per il 2017. Se si aggiunge che nel novembre 2017 è stato rivisto il Piano Nazionale Anticorruzione in cui si affronta in maniera specifica il sistema di anticorruzione e trasparenza delle AdSP (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017), si può sicuramente affermare che la mancanza di certezze normative ha inciso negativamente sulla programmazione dei corsi per il personale. La programmazione dei Corsi 2018/2020 presenta ancora notevoli difficoltà dal momento che l'Autorità di sistema Portuale del Mare di Sardegna dovrà, nel 2018 dotarsi di una nuovo modello di organizzazione e di una nuova Pianta Organica che tenga conto 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 e partecipando ai corsi organizzati per i dipendenti, per i **primi sette mesi del 2018** 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 **2018 e 2019** 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, la revisione del PNA 2017 da parte dell'ANAC, effettuata con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017. Nel **2018**, presumibilmente nel mese di ottobre, sarà svolta la prima giornata della trasparenza dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna. E' evidente che qualora l'assetto organizzativo dell'Ente dovuto alla riforma presentasse ancora incertezze per tale data, la giornata sarà svolta a partire dal 2019. Tra il **2018 ed il 2020** 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.

Ogni anno, tra il **2018 ed il 2020** 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.

CALENDARIO PROVVISORIO DEI CORSI

<u>ANNO</u>	<u>MESE</u>	<u>PROGETTO FORMATIVO</u>	<u>DOCENTI</u>	<u>Destinatari</u>
2018 2019 2020	MARZO 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	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, sulle selezioni del personale, 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.	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 2018-2020, 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 2018-2020 per la copertura dei costi dei corsi, tenuto conto di quanto sopra evidenziato, si può così stimare per tutto il personale dell'AdSP:

2017 Corsi	2017 Trasferte	2018 Corsi	2018 Trasferte	2019 Corsi	2019 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

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



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