

ALLEGATO A)

**Documento per l'Articolazione triennale
della Formazione del Personale Regionale in materia di Anticorruzione
Annualità 2017-19**

1. Premessa

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Come evidenziato nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2010, *la formazione del personale della pubblica amministrazione costituisce infatti una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta (...) uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell'organizzazione dell'azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione (...).*

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Il presente Documento è adottato ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 06.11.2012 n. 190 il quale stabilisce che: *“Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro lo stesso termine, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione”*. Il comma 10 citato stabilisce che *“Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche: c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11”*. Infine il comma 11 stabilisce che: *“La Scuola superiore della pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità. Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione”*.

Tale documento è stato articolato anche nel rispetto delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e definisce una strategia triennale di formazione per tutto il personale della Regione Campania, al fine di fornire un'approfondita conoscenza in materia di anticorruzione, in grado di ridurre il rischio del verificarsi di eventuali azioni illecite compiute, in alcuni casi anche inconsapevolmente, e mira altresì a creare, nel contempo, competenze specifiche per lo svolgimento di alcune attività/processi che si ritengono a più alto rischio di corruzione come stabiliti dal PNA.

Nella prevenzione del fenomeno corruttivo la formazione riveste un ruolo essenziale, in quanto:

- favorisce lo svolgimento delle attività individuate come a più alto rischio di corruzione, fornendo le necessarie specifiche competenze;
- consente la realizzazione di comportamenti più omogenei e, quindi, una maggiore interscambiabilità di ruoli;
- incentiva il confronto tra le prassi amministrative instauratesi nelle diverse strutture della Regione.

Finalità del documento è altresì una formazione mirata al progressivo miglioramento dell'azione amministrativa, allo snellimento e alla trasparenza delle procedure, in un'ottica di efficacia degli interventi.

2. Obiettivi

La lotta a corruzione, sprechi e inefficienze nelle amministrazioni rendono necessario lo sviluppo formativo mirato delle figure professionali chiamate nelle amministrazioni pubbliche ad apprestare adeguati sistemi di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi, capace di colmare il deficit di etica annoverato tra le principali cause della *maladministration* nelle PP.AA.

Il presente documento e le iniziative formative previste nello stesso si integrano con quelle di formazione in altre materie, predisposte in applicazione dell'art. 7 bis del D.Lgs. n. 165/2001, costituendo, inoltre, formazione obbligatoria ai sensi della L. 190/2012. L'attività formativa di seguito descritta - che si inserisce nell'ambito delle attività formative obbligatorie previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Regione Campania

vigente e nel Piano a farsi per il triennio 2017-2019 - intende offrire un percorso formativo volto a garantire ai partecipanti, non solo mero aggiornamento professionale, ma anche l'acquisizione di un'attitudine alla *governance* nella gestione dei rapporti con gli altri soggetti coinvolti nel sistema dell'anticorruzione e una compiuta valorizzazione del profilo etico dell'attività professionale.

3. Tipologia di attività

Le tipologie di attività formative che si prevede di realizzare, in coerenza con quanto previsto dal P.N.A. al fine di fornire un'informazione sui principi normativi atta a prevenire, reprimere e contrastare il fenomeno della corruzione, nonché in linea con le esigenze espresse dall'Amministrazione Regionale, si articolano in due diversi macroambiti:

1. La formazione a carattere generale trasversale, rivolta a tutti i dipendenti che l'amministrazione intenderà coinvolgere e finalizzata ad approfondire i principali contenuti della strategia nazionale di prevenzione della corruzione e a promuovere la cultura dell'integrità e dell'etica nei comportamenti del dipendente pubblico.

2. La formazione specialistica, che riguarderà, sempre in linea con le indicazioni del PNA, due ambiti tematici prioritari:

i Contratti pubblici: in tale ambito, la formazione sarà prioritariamente centrata sul *Nuovo Codice degli Appalti* (d.lgs. 50/2016) e sarà finalizzata a rafforzare le competenze del personale afferente all'Ufficio Speciale "*Centrale Acquisti, Procedure di finanziamento di progetti relativi ad infrastrutture, Progettazione*" e del personale a qualunque titolo impegnato nella gestione di affidamenti, bandi e gare.

la Sanità: l'Amministrazione Regionale intende potenziare la conoscenza dei processi/procedimenti rientranti nella materia della Sanità ai quali l'Aggiornamento 2015 al PNA ed il PNA 2016 dedicano uno specifico approfondimento (nella parte Speciale) individuando aree di rischio generali e specifiche del settore sanitario e, per ciascuna di esse, i possibili eventi corruttivi e le relative misure di prevenzione e contrasto.

Data la numerosità elevata dei dipendenti regionali da coinvolgere nelle suddette attività formative specialistiche e tenuto conto della valenza triennale del presente documento, si prevede di realizzare non meno di n. 2 cicli formativi sequenziali.

4. Destinatari della formazione

I destinatari delle iniziative formative previste nel presente documento sono: tutti i Dirigenti e tutti i dipendenti di categoria A, B, C e D per la formazione generale trasversale. Per la formazione specialistica, i destinatari vanno individuati tra i Dirigenti e i dipendenti che svolgono attività a rischio di corruzione e di illegalità negli ambiti tematici oggetto delle attività formative previste in tale ambito.

L'individuazione dei partecipanti ai singoli percorsi formativi programmati avverrà nel rispetto dei criteri di rotazione, al fine di garantire la formazione di tutto il personale maggiormente esposto al rischio e di omogeneità delle professionalità in relazione alle attività svolte.

La fruizione del corso in orario di lavoro dovrà essere concordata con il dirigente della struttura di appartenenza in funzione delle esigenze di servizio. L'eventuale fruizione del corso al di fuori dell'orario di servizio è consentita, ma non può essere considerata orario di lavoro, secondo quanto prescritto dall'art. 19 del CCDI 2014, ovvero che *“le ore di formazione eccedenti il normale orario di lavoro non saranno equiparabili a lavoro straordinario né recuperabili, atteso che debba esservi un concorso di investimenti fra l'Amministrazione ed il dipendente: l'Amministrazione investe risorse finanziarie e gestionali ed il dipendente il proprio tempo extra-lavorativo”*.

La mancata partecipazione al corso, se per motivi di servizio, deve essere motivata dal dirigente, mediante formale comunicazione.

La mancata comunicazione comporta la perdita del diritto di iscrizione a successive edizioni del corso.

5. Modalità di realizzazione della formazione

Le attività formative previste dal presente documento potranno essere erogate anche in modalità *blended learning* e/o incontri in presenza che potranno alternarsi a moduli di apprendimento autonomo, esercitazioni a distanza e aule virtuali.

Allo scopo di ridurre le criticità logistico-organizzative e i relativi costi di spostamento/trasferta a scopo formativo, stante l'ingente numero di personale dipendente da coinvolgere (diverse migliaia di unità), potrà essere prevalente la formazione in modalità e-learning.

Durante lo svolgimento dei percorsi formativi, i partecipanti potranno essere affiancati da tutor didattici, che li assisteranno nella fruizione dei contenuti, e da tutor tecnologici che forniranno un supporto per l'utilizzo degli strumenti on line.

Valutazione di rendimento e gradimento saranno oggetto di una consistente azione di monitoraggio che accompagnerà l'intera azione formativa.

Per le attività erogate in modalità e-learning, sarà utilizzata la piattaforma di formazione a distanza Moodle e/o piattaforme analoghe.

Gli argomenti oggetto dei percorsi formativi saranno affrontati, laddove possibile, con approccio prevalentemente pratico e partecipativo, mediante l'analisi di fattispecie proprie dell'amministrazione regionale, cui applicare:

- analisi normativa
- analisi dei problemi da visionare,
- approcci interattivi,
- soluzioni pratiche da applicare.

Il materiale didattico predisposto sarà reso disponibile su web (intranet regionale) al fine di garantire la più ampia informazione possibile sui temi oggetto delle attività formative, onde consentire una maggiore sensibilizzazione sui temi della prevenzione della corruzione.

Il presente Piano intende porsi anche come strumento per una progettazione dell'offerta formativa obbligatoria ai sensi dell'art. 1, co. 8, della L. n. 190/2012 di tipo inclusivo.

6. La Faculty

I percorsi formativi saranno affidati a docenti individuati:

- tra esperti esterni in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza nelle materie/attività a rischio di corruzione, nonché sui temi dell'etica e della legalità, della trasparenza, dell'accesso civico, degli appalti pubblici;
- tra il personale interno, esperto nelle materie da trattare per quanto concerne la presentazione delle attività del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017.

7. Cronogramma delle attività

Le attività formative saranno calendarizzate sulla base di un cronoprogramma stilato annualmente, che tenga conto della necessità di garantire il corretto svolgimento dell'azione amministrativa presso gli uffici della Giunta Regionale.

8. La formazione a carattere generale trasversale

L'Amministrazione, come da prescrizioni del PTPC 2015-2017 e dal suo aggiornamento al 2016, ha proceduto a realizzare negli ultimi tre anni 2014-2015-2016 cicli di webinar e corsi on line sul tema dell'Anticorruzione e della cultura dell'integrità destinati a tutti i dirigenti e dipendenti di tutte le strutture regionali volti a garantire la conoscenza delle nuove disposizioni in materia di prevenzione della corruzione ed a diffondere i temi della legalità e dell'etica (approccio valoriale).

Come indicato nel paragrafo 3, l'Amministrazione intende implementare tale tipologia di formazione anche nel triennio 2017-2019 realizzando un percorso formativo sui temi della trasparenza, della legalità e dell'etica (si veda paragrafo 8.1), finalizzato a trasferire a tutti i propri dipendenti conoscenze di base aggiornate sulla disciplina nazionale di prevenzione della corruzione e la sua specifica attuazione da parte della Regione Campania.

8.1 Corso di formazione “Anticorruzione, trasparenza e cultura dell'integrità”

Obiettivi generali

Diffondere i temi della trasparenza, della legalità e dell'etica e trasferire conoscenze di base aggiornate sulla disciplina nazionale di prevenzione della corruzione e la sua specifica attuazione da parte della Regione Campania.

Risultati attesi

Al termine dell'attività formativa i partecipanti saranno in grado di riconoscere i rischi di corruzione e i possibili meccanismi di genesi nell'amministrazione, adeguare i propri comportamenti alla disciplina nazionale anticorruzione e alla strategia specifica adottata dalla Regione Campania, adottare meccanismi decisionali coerenti rispetto a situazioni di difficile interpretazione.

Programma e struttura del corso

Il corso dovrà approfondire l'aggiornamento dei seguenti aspetti:

La disciplina nazionale di prevenzione della corruzione e l'attuazione a livello decentrato. Il PNA e i PTPC.

I reati dei pubblici dipendenti contro la PA: disciplina e evidenze concrete e legalità. Un problema organizzativo, sociale o individuale.

Il Codice di comportamento e il danno all'immagine della PA.

La trasparenza nel sistema di prevenzione della corruzione: politiche e strumenti.

La trasparenza comunicativa.

La strategia di prevenzione in Regione Campania: il PTPC vigente.

9. La Formazione specialistica

Come indicato nel paragrafo 3, la Formazione specialistica si focalizzerà su due ambiti tematici: I Contratti Pubblici e la Sanità.

La procedura ad evidenza Pubblica è un processo trasversale che riguarda più strutture amministrative regionali e comporta la gestione di un procedimento lungo e complesso nel quale possono annidarsi diversi eventi rischiosi sotto il profilo corruttivo da individuare, gestire e debellare. Va altresì sottolineata l'opportunità di una formazione specialistica in tale contesto stante la recente novella della intera normativa sugli appalti. Altrettanto rischiosi potenzialmente sotto un profilo di corruzione, si presentano i processi riguardanti la materia della Sanità, come evidenziato dall'Aggiornamento 2015 al PNA e dal PNA 2016.

Alla luce di quanto indicato, l'Amministrazione regionale nel triennio 2017-18-19 intende implementare la conoscenza delle competenze necessarie per la corretta gestione dei procedimenti riguardanti la materia degli appalti pubblici e della sanità, nonché, nello specifico, diffondere in tali contesti una più puntuale conoscenza delle nuove disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e degli ultimi orientamenti A.N.AC.

In materia di **appalti** nel corso del 2016 è stato già articolato:

un percorso formativo della durata di n.5 gg, articolato in 3 moduli didattici, che verrà replicato, nei suoi aspetti essenziali, anche nel nuovo triennio e rivolto alle strutture dell'Amministrazione regionale che a vario titolo sono chiamate a gestire tali attività;

9.2 Percorso formativo sulla Sanità

Per la formazione specialistica sul tema della Sanità, i contenuti di dettaglio del percorso formativo da implementare andranno progettati con esperti della materia e con le strutture regionali direttamente coinvolte, tenuto conto delle indicazioni in materia fornite dai Piani Nazionali Anticorruzione. Ad oggi, nel corso del 2016 sono stati attivati 2 tipologie di percorsi formativi:

- un percorso di n.9 gg di alfabetizzazione sulla normativa di settore rivolto a tutto il personale trasferito in mobilità alla DG sanità e al personale già in servizio presso la Direzione.
- un percorso di n. 18 gg di approfondimento teso a rafforzare la conoscenza delle politiche sanitarie regionali e degli strumenti di management sanitario per accrescere il valore della sanità per i cittadini, rivolto ai Direttori generali, Direttori Sanitari e Direttori Amministrativi di ASL, AO, Dirigenti regionali della DG Tutela Salute e Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale.

L'Amministrazione quindi, ispirandosi ai precorsi svolti nell'anno 2016, riproporrà percorsi sulla tematica della sanità nel triennio 2017-2019.

10. Monitoraggio e valutazione

Sarà necessario prevedere la costruzione di strumenti di monitoraggio e valutazione al fine di garantire, durante tutto il ciclo di vita del progetto formativo indicato e previsto nel presente documento, il controllo e la gestione della qualità, in termini di:

- qualità progettata e prevista (nella fase della ideazione della proposta progettuale e del piano esecutivo);
- qualità prestata (nella fase di attuazione del progetto e di erogazione degli interventi formativi);
- qualità raggiunta/percepita (durante l'erogazione degli interventi formativi e al termine del progetto).

Ciò si traduce, dal punto di vista del processo di monitoraggio e valutazione, in un'attenzione alla qualità che:

- ex-ante, si concentra sulla verifica di coerenza del progetto formativo rispetto all'insieme delle condizioni che possono garantire il raggiungimento degli obiettivi generali di carattere politico istituzionali, che hanno originato il progetto stesso, e di quelli specifici, che rappresentano il *focus* dell'offerta formativa e del modello di servizio;
- in itinere (monitoraggio in senso proprio), prevede il controllo delle strategie di attuazione e delle azioni sviluppate dal presente Piano; ciò al fine di fornire il necessario decisionale e aiutare i diversi attori coinvolti nell'attività a presidiare costantemente il processo formativo per apportare le opportune modifiche ed interventi correttivi;
- ex-post, rileva i risultati dell'attività formativa (trasferimento di conoscenze di base, aggiornamento delle conoscenze/competenze, riqualificazione/sviluppo di nuove competenze, ecc.), di impatto organizzativo e di costi/benefici, attuando un confronto analitico e critico con quanto previsto in fase di progettazione o riprogettazione.

Coerentemente con quanto sopra illustrato, si implementerà un sistema di monitoraggio e valutazione dell'attività didattica proposta nel presente Piano.

La valutazione formativa ex-ante deve riferirsi alla misurazione dei servizi e-learning con particolare riferimento ai bisogni dei destinatari finali.

Ciò si traduce in:

- un maggiore orientamento alla qualità nella fase di stesura della proposta progettuale;
- una maggiore attenzione alla programmazione e alla realizzazione di strumenti interni che garantiscano in itinere l'efficacia dell'intervento e-learning;
- un maggiore orientamento ai risultati in termini di apprendimento da parte dei destinatari.

Nella pratica, nella fase *ex-ante* saranno raccolti dati ed informazioni attraverso questionari che:

- a) permettano di individuare il fabbisogno formativo in senso complessivo;
- b) permettano di individuare i gap di competenze sui quali il progetto intende intervenire.

I test iniziali avranno lo scopo di accertare il livello di conoscenza/competenza iniziale e di mettere in risalto gli argomenti che verranno sviluppati all'interno del *courseware*. Essi contribuiranno altresì a suscitare attenzione e interesse nei confronti dell'offerta formativa.

I risultati del test iniziali possono essere utilizzati, infatti, per costruire piani di apprendimento personalizzati e consentire un più agevole e diretto accesso ad una offerta formativa più vicina alle esigenze dei partecipanti. I test iniziali avranno, infine, valore di auto-valutazione per il discente e possono essere una leva motivante, in quanto contribuiscono a suscitare consapevolezza del proprio bisogno di apprendimento e a dare visibilità del percorso da svolgere nella formazione. Il monitoraggio della formazione *in itinere* rappresenta la fase di raccolta, analisi e interpretazione dei dati, al fine di poter effettuare le attività di verifica e valutazione "*in progress*" dei risultati.

Pertanto, il monitoraggio è un processo continuo che attraversa tutte le fasi del processo formativo, rilevandone i dati e restituendo quelle informazioni utili per rivedere e tarare specifiche azioni che hanno evidenziato elementi di debolezza.

La valutazione formativa *ex post* si esplicita attraverso due principali linee di azione:

1. la valutazione delle competenze acquisite, secondo sistemi e metodi che possono variare anche in funzione dei contesti organizzativi a cui appartengono i dipendenti;
2. la raccolta, l'analisi e l'interpretazione dei risultati di tutte le rilevazioni effettuate secondo differenti dimensioni che erano previste nel progetto. Da questa valutazione possono scaturire elementi di conferma positiva o di criticità non altrove rilevati derivanti da gap di vario tipo (ad esempio: di impostazione della didattica, di efficacia, di efficienza, di *customer satisfaction*, di capitalizzabilità dei risultati/prodotti dai corsi, ecc.), qualora la valutazione in itinere non abbia prodotto nella fase di monitoraggio chiare o sufficienti

indicazioni di feedback e/o nel caso in cui esse non siano state sufficientemente/tempestivamente applicate. L'output finale di questa valutazione alimenta le valutazioni complessive ex post di progetto e di risultato e contribuisce a delineare le successive strategie e linee di intervento dell'amministrazione.

Per quanto riguarda, infine, la valutazione della qualità della didattica, si specifica che l'opinione dei partecipanti ai corsi di formazione organizzati è una forma particolarmente importante di valutazione che l'Amministrazione svolge da diversi anni. Essa costituisce un utile strumento di autovalutazione utilizzabile non solo per migliorare il processo formativo proposto ai discenti, ma anche per promuovere una "cultura della valutazione" in senso lato. Questo tipo di valutazione consente di ottenere informazioni sulle caratteristiche dei dipendenti che partecipano ai corsi, sulla qualità dei docenti, sull'adeguatezza delle strutture didattiche utilizzate e sulla funzionalità della didattica in generale. Per migliorare la didattica e segnalare eventuali disfunzioni, i frequentanti sono chiamati ad esprimere, attraverso un questionario anonimo distribuito al termine delle unità didattiche, la loro opinione in relazione all'organizzazione e allo svolgimento delle lezioni, all'impegno richiesto, all'interesse degli argomenti proposti.

Le schede di valutazione della didattica saranno elaborate in forma anonima a cura dell'U.O.D. competente in materia di formazione del Personale.