



**AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE
DEL MAR TIRRENO CENTRALE**
NAPOLI · SALERNO · CASTELLAMMARE DI STABIA

Piano Formativo anno 2022

Il Dirigente dell'Ufficio
AA.GG., Risorse Umane e Segreteria
dott.ssa Maria Affinita

Il Segretario Generale
arch. Giuseppe Grimaldi

Il Presidente
avv. Andrea Annunziata



Indice

| | |
|--|--------|
| 1. Premessa..... | pag. 3 |
| 2. Metodologia..... | pag. 3 |
| 3. Stralcio attività formativa del Piano formativo | pag. 4 |
| 3.1 Monitoraggio e valutazione..... | pag. 5 |
| 3.2 Copertura economica stralcio attività formativa..... | pag. 5 |
| 4. Formazione obbligatoria e specifica in materia di trasparenza e anticorruzione..... | pag. 5 |
| 5. Ulteriori iniziative volte al potenziamento dell'attività formativa..... | pag. 6 |
| 6. Ulteriore attività formativa espletata nell'annualità 2022..... | pag. 6 |
| 7. Copertura economica | pag. 7 |

PIANO FORMATIVO ANNO 2022

1. Premessa

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna delle Amministrazioni per fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento. In tal senso, la formazione è uno strumento fondamentale per la crescita e la valorizzazione professionale sia aziendale che personale.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti, di conseguenza l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta, dunque, uno degli obiettivi fondamentali dell'Amministrazione, affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Tutte le Amministrazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengono conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui (Direttiva Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001).

Peraltro, l'attività formativa è ritenuta una leva imprescindibile per il perseguimento delle finalità previste dall'art. 1 del d.lgs. n. 165/2001 in termini di accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, della razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e della realizzazione di una migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

I sistemi di formazione mirano a rafforzare l'integrazione e l'organizzazione del lavoro attraverso percorsi formativi che, alla luce dei fabbisogni professionali individuali, assicurino trasparenza nei processi di qualificazione e progressione dei dipendenti.

Anche nel settore pubblico, la valorizzazione delle risorse umane, di management e non, è un elemento imprescindibile per la crescita complessiva, quantitativa e qualitativa, dei servizi erogati. La capacità di realizzare un'interrelazione nei percorsi formativi ed il massimo coinvolgimento delle risorse umane, è dunque garanzia del raggiungimento di un'organizzazione con reali competenze trasversali.

In ragione di tali considerazioni, l'AdSP del Mar Tirreno Centrale ha quindi inteso avviare una specifica politica di formazione nel corso della quale verranno individuati obiettivi formativi in grado di accrescere e valorizzare il patrimonio professionale a disposizione dell'Ente.

Il presente Piano della formazione del personale rappresenta, pertanto, un percorso sistemico che coinvolge l'intera organizzazione dell'Ente per una crescita ed uno sviluppo generale ed uniforme delle risorse umane, anche alla luce delle trasformazioni della Riforma del 2016 (d.lgs. n.169/2016 e ss.mm.ii.).

Il Piano esprime, inoltre, le scelte strategiche che l'Ente intende attuare circa la formazione e individua gli obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi formativi.

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 e delle disposizioni contenute nell'art. 12 del vigente CCNL dei lavoratori dei porti.

2. Metodologia

Il presente piano di formazione è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale ed è modulato sulla base delle competenze e delle funzioni degli Uffici dell'Amministrazione e delle esigenze formative da soddisfare.

Le principali azioni del Piano sono finalizzate non solo a perseguire i compiti istituzionali assegnati all'Autorità di Sistema Portuale ma anche a garantire l'applicazione dei seguenti principi:



- ✓ maggior consapevolezza nell'assunzione di decisioni, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza oltre ad aumentare le performance dei singoli e degli uffici riduce anche il rischio che eventuali azioni illecite possano essere compiute in maniera inconsapevole;
- ✓ acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione, rappresentando l'occasione di un confronto tra esperienze diverse ed evitando l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma da applicare;

E' stata pertanto svolta un'attività di analisi e pianificazione, anche attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti degli uffici, volta ad identificare le attività formative da realizzare nel breve periodo, tenendo conto:

- di una dimensione strategica;
- di una dimensione organizzativa;
- del concreto fabbisogno di competenze.

La sintesi di questi differenti punti di visione, opportunamente elaborata e validata, ha dato poi luogo al presente Piano di formazione che dà atto dell'attività formativa già svolta durante l'anno e delle ulteriori azioni formative di carattere più organico come di seguito dettagliate.

3. Stralcio attività formativa del Piano formativo anno 2022

L'obiettivo formativo principale perseguito con il presente Piano è la crescita professionale dei dipendenti in aree di assoluta rilevanza per il funzionamento gestionale e operativo dell'Autorità di Sistema Portuale, sempre più impegnata nell'affrontare con efficienza ed efficacia le funzioni di competenza.

Lo scopo è, pertanto, quello di fornire competenze di livello professionale elevato per lo svolgimento qualificato del lavoro di tutto il personale nell'interesse sia della crescita professionale dei dipendenti che della piena funzione esecutiva dell'Autorità.

Nell'ambito del Piano che ingloba le azioni formative a vario titolo intraprese, si è pensato alla predisposizione di uno specifico stralcio di carattere più organico costituito da sei macro tematiche, la cui scelta, operata sulla base delle richieste formulate dai Dirigenti, è tesa a consolidare le competenze già in possesso nell'ambito degli uffici di assegnazione ovvero ad ampliare le conoscenze attraverso l'approfondimento di temi di carattere generale, tenendo conto delle missioni che l'Ente è chiamato a perseguire introducendo anche elementi di formazione importanti ai fini della transizione digitale della P.A.

Le sei macro-aree tematiche – su cui si sviluppano le relative azioni formative di studio e analisi degli istituti giuridici e relative normative di riferimento – risultano essere le seguenti:

1. Concessioni demaniali con particolare riferimento alle autorità di sistema portuale - Canoni demaniali;
2. Profili ed elementi di responsabilità erariale e contabilità in materia di personale e spesa pubblica;
3. Contabilità lavori pubblici, computi metrici ed estimativi con particolare riferimento al caro prezzo;
4. Codice dei contratti alla luce degli ultimi aggiornamenti normativi e linee guida ANAC;
5. Formazione del documento digitale secondo le linee guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici secondo le linee guida AGID maggio 2021;
6. Procedimento amministrativo e Rdp. Aspetti pratici e applicativi.

I corsi di formazione avranno, pertanto, ad oggetto lo sviluppo di competenze nelle macro-aree individuate attraverso un confronto su contenuti, esperienze e best practices con docenti altamente qualificati appartenenti anche al mondo accademico dotati di specifiche skills ed esperienze pluriennali.

I corsi si svolgeranno in presenza e/o modalità on line con un numero massimo di partecipanti per ciascuna aula di 20 risorse.

Si procederà all'individuazione del personale e all'organizzazione delle aule attraverso le designazioni che perverranno dai Dirigenti degli Uffici di provenienza, secondo le indicazioni operative che verranno comunicate dall'Ufficio Risorse Umane, avendo tuttavia in debita considerazione l'esigenza di garantire la più ampia acquisizione di competenze trasversali.

3.1 Monitoraggio e valutazione

Il perseguimento degli obiettivi di efficacia degli interventi formativi rende necessario un monitoraggio del processo formativo per tutti gli interventi realizzati in modo tale da poter cogliere:

- le dimensioni motivazionali dei partecipanti rispetto alle caratteristiche dei soggetti in apprendimento;
- il livello di soddisfacimento dei bisogni formativi espressi a livello individuale e a livello di area di appartenenza.

L'impianto di valutazione dovrà essere inteso come un sistema aperto in grado di recepire i segnali provenienti dall'interno e dall'esterno che intercorrono nel processo di realizzazione del progetto.

Il sistema di valutazione è incentrato su tre dimensioni:

- a. i risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di conoscenze acquisite;
- b. il livello di gradimento della qualità dell'azione formativa;
- c. l'impatto dell'intervento formativo sui partecipanti e sull'organizzazione di provenienza, ovvero a misurare l'apprendimento non più in aula ma nei suoi effetti sul lavoro.

Gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione potranno essere:

- compilazione di un questionario volto ad accertare le conoscenze acquisite;
- compilazione di un questionario di gradimento;

Le attestazioni conseguite da ciascun dipendente saranno archiviate nell'apposito fascicolo individuale agli atti dell'Ufficio "AA.GG., Risorse Umane e Segreteria".

3.2 Copertura economica stralcio attività formativa

Lo stralcio formativo del Piano di cui al paragrafo 3 sarà finanziato a valere sui fondi accantonati sul Conto Formazione *Fondimpresa (Fondo interprofessionale per la formazione continua)*. Tale Fondo introdotto dalla legge 388/2000, consente di recuperare la quota versata all'INPS dello 0,30% (contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria), destinandolo alla formazione dei propri dipendenti.

Per l'utilizzo di questi fondi, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale parteciperà con il proprio contributo indiretto relativo al costo dei partecipanti in formazione.

4 Formazione obbligatoria e specifica in materia di trasparenza e anticorruzione

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione di cui al presente paragrafo finalizzata alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità. In particolare, con delibera presidenziale n.219 del 28.06.2022 si è provveduto ad organizzare e programmare, di concerto con il RPCT, la partecipazione di tutto il personale dipendente e dirigente ai corsi di formazione generale e specifica relativi alla "prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", previsti dalla Legge 190/2012 e in materia di "pubblicità e di trasparenza" previsti dal D.Lgs. 33/2013, così come modificati dal D.Lgs. 97/2016, affidando il servizio di formazione al Dipartimento di Giurisprudenza degli Studi della Campania "L. Vanvitelli", al cui interno opera uno specifico gruppo di ricerca sulla legalità e l'Etica nell'azione pubblica e nell'attività di impresa. Il percorso di formazione si articola in:

formazione di livello generale, la cui durata complessiva è di n.20 ore, suddivise in moduli da 2 ore, rivolta a tutti i dipendenti dell'Autorità, si svilupperà sui seguenti temi:

- l'azione di contrasto alla corruzione nel disegno della L. n. 190/2012 tra repressione e prevenzione;
- il concetto penalistico di corruzione: cenni alle modifiche della disciplina dei reati contro la Pubblica Amministrazione;
- il concetto amministrativo di corruzione e il sistema di prevenzione amministrativa fondato sulla pianificazione: Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) ed i Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) di ciascuna P.A.;
- le figure del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.);
- i Codici di comportamento, la responsabilità ed il procedimento disciplinare;
- cenni sulla disciplina di incandidabilità, ineleggibilità, inconferibilità ed incompatibilità nel D.Lgs. n. 39/2013;
- cenni alla disciplina della trasparenza nel D.Lgs. n. 33/2013 ed ai diversi tipi di accesso: procedimentale (ex L. n. 241/1990), civico e civico generalizzato nella disciplina del D.Lgs. n. 33/2013 dopo la novella apportata con il D.Lgs. n. 97/2016.



formazione specifica, la cui durata complessiva è di n.70 ore, suddivise in moduli da 1 o da 2 ore, rivolta al RPCT, nonché ai suoi referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, si sviluppa sui seguenti temi:

- approfondimenti in materia di: conflitto di interesse, disciplina di inconfiribilità/incompatibilità;
- disciplina dei codici di comportamento;
- rotazione degli incarichi;
- whistleblowing;
- obblighi di pubblicazione ed accesso;
- la metodologia di individuazione, analisi e gestione del rischio;
- il coordinamento della pianificazione di prevenzione della corruzione con il codice di comportamento, con la pianificazione della performance e con il sistema dei controlli interni;
- le problematiche relative alla tutela della privacy, alla luce del Regolamento UE n.679/2016 e le conseguenti tecniche di redazione degli atti nel rispetto della tutela dei dati personali;
- le specifiche responsabilità del "Titolare del trattamento dei dati" e del "Responsabile protezione dati";
- approfondimento sulla gestione del rischio nell'area dei Contratti pubblici;
- l'evoluzione della pianificazione anticorruzione, anticorruzione, della sua implementazione e del monitoraggio nell'ambito dell'attuazione della riforma relativa al Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO).

I citati percorsi formativi si svolgeranno in parte nel mese di dicembre p.v. e in parte nel corso dell'annualità 2023.

5 **Ulteriori iniziative volte al potenziamento dell'attività formativa**

Al fine di porre in essere ogni più utile azione per il potenziamento degli strumenti formativi di tutto il personale dipendente dell'Ente, si è provveduto ad aderire, alla **Fondazione G.A.R.I Gazzetta Amministrativa Repubblica Italiana**, polo di formazione continua per operatori ed amministratori della Pubblica Amministrazione, che annualmente organizza corsi di Alta formazione, lezioni di aggiornamento, approfondimenti su tutte le novità normative e giurisprudenziali con docenze tenute da magistrati, accademici, avvocati dello stato e specialisti di settore, attraverso lezioni in presenza e/o in modalità e-learning/videoconferenza. Tra i corsi di formazione già espletati dal personale dipendente e dirigente dell'Autorità:

- corso gratuito di Alta Formazione "Procedimento Amministrativo", organizzato da Accademia PA- Gazzetta Amministrativa;
- corso gratuito di formazione "PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione Normativa e applicazione tecnico pratica", organizzato da *Accademia della Pubblica Amministrazione*;
- Guida normativa ed operativa alla gestione degli acquisti telematici attraverso il MePA di CONSIP";

6 **Ulteriore attività formativa espletata nell'annualità 2022**

Nelle more del redigendo Piano formativo l'Ufficio "AA.GG., Risorse Umane e Segreteria" ha assicurato l'espletamento dei sottoelencati corsi a catalogo a pagamento, autorizzati sulla base delle candidature pervenute e valutate di volta in volta di concerto con il Dirigente, garantendo il principio di rotazione del personale nonché il principio di economicità:

- corso di formazione "I siti web delle Amministrazioni e Società Pubbliche: organizzazione delle sezioni, contenuti e modalità di pubblicazione", organizzato da Maggioli spa;
- corso di formazione "Prevenzione della corruzione – novità normative e giurisprudenziali", organizzato da Fondazione Universitaria di Salerno;
- corso di formazione per RLS – D.lgs. 81/08, organizzato da Unione Industriali Napoli;
- corso di formazione "I canoni del demanio marittimo e l'aggiornamento normativo", organizzato da Ita Formazione;
- corso di formazione "Concessioni contratto demaniali marittime: pleanria cds (n.17 e 18/2021), DDI mercato e concorrenza, DL infrastrutture (121/21), DDLL semplificazioni (76/20,77/21), organizzato da Ita Formazione;
- corso di formazione "Riforma normativa del Piano di attività ed organizzazione", Fondirigenti;



- corso aggiornamento RR.UU.PP. – Piano Nazionale Formazione RUP, organizzato da PNRR Academy,
- corso di formazione sulle competenze digitali “Syllabus” - Ri-formare la PA. Il Piano strategico per la formazione dei dipendenti pubblici., organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- corso di formazione “Il lavoro portuale: novità”, organizzato da Ita formazione;
- corso di formazione “Procedimento e Processo Amministrativo e Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, organizzato dalla Società Italiana degli Avvocati Amministrativisti;
- corso di formazione “Gli incentivi per Funzioni Tecniche”, organizzato dalla Maggioli spa;
- corso di formazione “Guida normativa ed operativa alla gestione degli acquisti telematici attraverso il MePA di CONSIP”, organizzato da Pubbliformez;
- corso di formazione “Laboratorio operativo – Il Responsabile del procedimento negli appalti pubblici”, organizzato da Maggioli spa;
- corso di formazione “RTD, Piano Triennale per la transizione digitale e sanzioni”, organizzato da Lentepubblica.it;
- corso di formazione “Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico”, organizzato da SNA (*Scuola Nazionale dell’Amministrazione*);
- corso di formazione “La Responsabilità amministrativo-contabile con focus sull’attuazione del PNRR”, organizzato da MediaConsult srl;
- corsi di formazione per l’aggiornamento professionale dei RUP in materia di appalti, organizzati dalla PNRR Academy (Piano Nazionale di Formazione per l’aggiornamento professionale del RUP);

7 Copertura economica

Per la copertura economica dell’attività formativa di cui ai paragrafi 4, 5 e 6 si è proceduto a mezzo utilizzo fondi appostati sullo specifico capitolo di Bilancio previsionale e.f. 2022.