



ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA
FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL
PERSONALE
SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
DEL PERSONALE REGIONALE

**PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE
DEL PERSONALE REGIONALE
2022-2024**

**PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE
DEL PERSONALE REGIONALE
2022-2024**

*Parere favorevole del CUG
reso in data 31 maggio 2022*

“L’istruzione e la Formazione sono le armi più potenti che si possono utilizzare per cambiare il mondo”

Nelson Mandela

SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE REGIONALE

COORDINAMENTO GENERALE

Calogero Di Chiara

TESTI A CURA DI:

Calogero Di Chiara

Vincenza Cusumano

Davide Grassi

Silvia Iacona

Giorgia Paparcuri

Antonino Sorci

Fabio Vullo

PROGETTO GRAFICO ED IMPAGINAZIONE:

Calogero Di Chiara

Giorgia Paparcuri

Fabio Vullo

RINGRAZIAMENTI

I Referenti formativi dei Dipartimenti regionali

I Dipartimenti regionali

Le strutture di massima dimensione

Uffici della Presidenza

Il Servizio 13, il Servizio 17, il Servizio 2 del DRFP, il CUG

I dipendenti del Servizio 16

CONTATTI

091/7073505

QR Code del Sito S16 Formazione.

formazionepersonale.fp@regione.sicilia.it



INDICE



INTRODUZIONE

1. CONTESTO
2. FABBISOGNI FORMATIVI
3. FABBISOGNI FORMATIVI DERIVANTI DA OBBLIGHI NORMATIVI
4. FABBISOGNI FORMATIVI DERIVANTI DA PIANI DI SETTORE
5. FINALITA' E OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE
6. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
7. L'OFFERTA FORMATIVA
8. INTERVENTI FORMATIVI PROGRAMMATI IN ATTUAZIONE DI OBBLIGHI NORMATIVI
9. INTERVENTI FORMATIVI PROGRAMMATI IN ATTUAZIONE DI PIANI DI SETTORE
10. FORMAZIONE NUOVI ASSUNTI



INTRODUZIONE

“La situazione amministrativa della Regione Siciliana è particolarmente deficitaria e ciò è connesso anche a una fragilità che riguarda innanzitutto le competenze del personale in servizio. Da anni non vengono investite sulla formazione adeguate risorse tali da riscontrare il notevole e variegato fabbisogno di aggiornamento professionale del personale. La situazione emergenziale, evidenziata ulteriormente dalla pandemia Covid-19, è frutto del perdurare delle norme di limitazione delle assunzioni, ma altresì delle difficoltà dell’Amministrazione - pur nei limiti ristretti, finanziari ed ordinamentali - ad avviare delle procedure di reclutamento per assumere competenze qualificate”.

Così esordisce il Piano emergenziale 2021-2022, approvato con Delibera di Giunta del settembre 2021, rappresentando una situazione definita “emergenziale” in rapporto alla capacità dell’Amministrazione regionale siciliana di essere all’altezza delle sfide da affrontare, rappresentate dall’utilizzo dei fondi del PNRR e i fondi SIE per rilanciare lo sviluppo armonico della Regione e recuperare i ritardi accumulati, oltre a dare un assetto efficace ed efficiente ai processi di gestione (pianificazione - programmazione – realizzazione - monitoraggio e rendicontazione) dei fondi stessi.

Il Piano emergenziale muovendo dall’analisi del contesto prospetta le possibili soluzioni da attuare, facendo leva anche sui processi formativi rivolti al personale regionale, ferma restando la necessità di provvedere al reclutamento di nuovo personale che possa colmare il deficit di competenze rispetto alle specifiche funzioni da svolgere.

Con deliberazione n. 392 del 21 settembre 2021 la Giunta Regionale ha approvato una parziale rimodulazione del Piano Regionale dei Servizi formativi 2014/2020, con particolare riferimento all’ambito d’intervento – Piano della Formazione 2021 – 2022 per il personale della Regione Siciliana – di cui alla Delibera di Giunta 254/2021. Al fine di avviare l’attuazione del Piano emergenziale, in collaborazione con il Dipartimento Formazione sono stati predisposti i relativi atti di gara, definita negativamente dalle competenti strutture, con conseguente slittamento dei tempi di avvio delle attività previste nel Piano emergenziale, presumibilmente nell’autunno del 2022.

Conseguentemente il presente Piano di formazione 2022/2024 conferma, includendolo, il contenuto del Piano emergenziale, modificando la previsione dei tempi di attuazione, con inizio ad ottobre 2022 e conclusione stimata per il mese di giugno 2024. Nel primo quadrimestre 2022 è stato realizzato l’aggiornamento del rilevamento del Fabbisogno formativo del personale regionale, attraverso utilizzo della nuova piattaforma per la gestione dei processi formativi della Regione Siciliana, su supporto di proprietà della Regione, realizzata *in house* con la collaborazione tra i

Servizi 16 e 13 del Dipartimento, che ha permesso ad ogni Referente formativo di caricare con procedura *online* i dati rilevati.

I fabbisogni formativi individuati dal presente documento sono strettamente correlati alla rilevazione del fabbisogno del personale delle diverse strutture regionali e tengono conto di ulteriori Piani già previsti dalle normative vigenti e destinati ad essere inglobati nel PIAO (quali il Piano delle Azioni Positive e il PTPCT) oltre che dei contenuti formati obbligatori discendenti dalla normativa vigente in materia di sicurezza, tutela della salute e privacy.

Sulla base dell'individuazione dei predetti fabbisogni, che sono riportati nell'apposito capitolo con le tabelle esplicative associate, è stata pianificata l'azione formativa illustrata nell'apposita sezione del presente elaborato, che costituisce apposita sezione del PIAO e, integrandosi con la rilevazione dei fabbisogni e la pianificazione strategica da cui la stessa discende, deve muovere dalla individuazione dei seguenti elementi:

- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento alla valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Risulta chiaro quindi che la finalità che intende perseguire l'introduzione del PIAO, è quella di creare uno strumento adeguato in termini di efficacia/efficienza della pubblica Amministrazione per gestire, attraverso l'integrazione del processo pianificatorio e la corrispondente semplificazione delle procedure, l'ammodernamento della stessa.

In questa ottica, la pianificazione delle attività formative dei dipendenti assume un ruolo fondamentale, come leva dello sviluppo, pur essendo fortemente condizionato dalle criticità che interessano l'Amministrazione pubblica in generale e quella regionale siciliana in particolare (come l'avanzata età anagrafica del personale unita al mancato *turn over*, il *deficit* di competenze specifiche, la distribuzione sul territorio non ispirata a criteri di razionalità).

Pur con i predetti limiti, bisognerà modificare i tradizionali metodi di intervento per contribuire ad arrestare, per poi provocarne l'inversione, il processo che ha determinato la "situazione emergenziale", a partire da un necessario cambio di paradigma, per produrre il quale è necessario

pensare ad un processo che preveda la partecipazione attiva di tutte le componenti ai vari livelli, politico e gestionale, della pubblica Amministrazione.

Sarà necessario affiancare alle azioni già in corso, il processo che accompagni la qualificazione professionale e il miglioramento delle competenze e della qualità generale del *management* e della *governance*, per determinare le condizioni che consentano la corretta ed efficace “*programmazione e gestione delle risorse legate al Recovery Fund - Next Generation EU e al PNRR e dei fondi SIE che richiederanno un’attuazione proattiva e tempestiva*”, come già affermato, nel Piano emergenziale 2021/2022.

Per quanto riguarda la qualificazione dell’offerta formativa, per assicurare la riqualificazione del personale destinatario della stessa, sarà necessario intensificare il ricorso a modalità innovative di individuazione dei fabbisogni effettivi, utilizzando il modello che è in corso di sperimentazione in collaborazione con il FormezPA, all’interno del Progetto Nuovi Percorsi.

Sarà possibile prefigurare un sistema che, a conclusione del percorso formativo realizzato, possa realmente certificare l’incremento della competenza del personale partecipante, nell’ottica delle nuove politiche di valorizzazione delle esperienze acquisite anche ai fini della progressione di carriera.

Tale percorso sarà definito anche attraverso l’attuazione delle previste forme di coinvolgimento delle OO.SS. nella definizione delle linee guida generali in materia di formazione e con l’attiva partecipazione del Comitato Unico di Garanzia dell’Amministrazione Regionale Siciliana.

CONTESTO

LA NORMATIVA

Nella pianificata gestione delle attività formative deve tenersi conto delle numerose disposizioni normative e degli atti di indirizzo anche nazionali che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo ed alla qualificazione delle risorse umane. Si richiamano al riguardo: il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*; la legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica Amministrazione”*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1, comma 5, lettera b; pag. 3 comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le Amministrazioni pubbliche di *“... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.”*; l’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*; il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, che prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti (responsabili del trattamento; sub-responsabili del trattamento; incaricati del trattamento del trattamento e Responsabile Protezione Dati); il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. che all’art 13 prevede che *“le pubbliche Amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4”*; il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”* il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione,*

organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...". Da ultimo assume particolare rilievo il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, che prevede, tra l'altro, che la costruzione della nuova pubblica Amministrazione si fondi " ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata; -

Di seguito è riportato il quadro di riferimento normativo nel quale sono distinte le norme di carattere generale, quelle riferite alla formazione obbligatoria, alla formazione specialistica ed alla formazione generale.



ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE
SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
DEL PERSONALE REGIONALE

QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO

NORMATIVA GENERALE

LEGGE N.241/90 ART.15	ACCORDI FRA PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	GENERALE
LEGGE REGIONALE 10/2000 ART.1	ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA E NORME SULLA DIRIGENZA	GENERALE
DECRETO LEGGE N.165 30/3/2001	ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE PP.AA.	GENERALE
LEGGE N.4 DEL 9/1/2004 ART.8	ACCESSO DEI SOGGETTI DISABILI AGLI STRUMENTI INFORMATICI	GENERALE
D.L.G.S. N.66 DEL 24/4/2014	MISURE URGENTI PER LA COMPETIVITÀ E LA GIUSTIZIA SOCIALE	GENERALE
D.D.G. N.7713 DEL 27/12/18	CONVENZIONE FORMEZ	GENERALE
POC SICILIA 2014/2020	PROGRAMMA OPERATIVO COMPLEMENTARE IMPRESE E COMPETIVITÀ	GENERALE
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI 10/3/2021	PATTO INNOVAZIONE LAVORO PUBBLICO E COESIONE SOCIALE	GENERALE
L.R. DEL 15/4/2021 N.9 ART.10	NORME IN MATERIA DI PERSONALE	GENERALE
DELIBERA GIUNTA REGIONALE settembre 2021	PIANO FORMAZIONE 2021/2022	GENERALE
OCSE GOING FOR GROWTH 2021	RIF. COVID 19	GENERALE
NEXTGENERATIONEU	RIF. COVID 19	GENERALE

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

D.L.G.S. N.82/2005 ART.13	FORMAZIONE INFORMATICA DEI DIPENDENTI PUBBLICI	CONCERNENTE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA
LEGGE 3/8/2009 N.116	RATIFICA/ESECUZIONE CONVENZIONE ONU CONTRO LA CORRUZIONE	CONCERNENTE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA
D..L. 27/10/2009 ART. 150	OTTIMIZZAZIONE PRODUTTIVITÀ LAVORO PUBBLICO-EFFICIENZA E TRASPARENZA P.A.	CONCERNENTE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA
LEGGE 28/6/2012 N.110	RATIFICA/ESECUZIONE CONVENZIONE PENALE SULLA CORRUZIONE	CONCERNENTE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA
LEGGE 6/11/2012 N.190	PREVENZIONE/REPRESSIONE CORRUZIONE/ILLEGALITÀ' NELLA P.A.	CONCERNENTE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA
D.L. 14/3/2013 N.33	DISCIPLINA DIRITTO ACCESSO CIVICO/OBBLIGHI PUBBLICITA',ETC.	CONCERNENTE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA
D.L. 8/4/2013 N.39	INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ INCARICHI PRESSO LE PP.AA., ETC.	TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
D.P.R. 16/4/2013 N.62	REGOLAMENTO CODICE COMPORTAMENTO DIPENDENTI PUBBLICI	TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
GDPR 27/4/2016 N. 679	REGOLAMENTO PROTEZIONE DATI PERSONALI	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA OBBLIGATORIA
D.LGS. N. 179 DEL 26/8//2016	MODIFICHE CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE	CONCERNENTE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA
D.LGS. N. 217 DEL 13/12/2017	MODIFICHE CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA OBBLIGATORIA
D.LGS. 10/8/2018 N.101	GDPR - ADEGUAMENTO NORME EUROPEE	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA OBBLIGATORIA
DELIBERA GIUNTA REGIONALE N.483/2018	MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA OBBLIGATORIA
DELIBERA GIUNTA REGIONALE N.80 DEL 24/2/2022	PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA OBBLIGATORIA

FORMAZIONE SPECIALISTICA

D.LGS. 3 APRILE 2006 N. 152	NORME AMBIENTALI	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA
D.LGS. 9/4/2008 N. 81	NORMATIVA SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA
D.LGS. N.106 DEL 3/8/2009 ART.37	NORMATIVA SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA
ACCORDO STATO REGIONI N.128 DEL 7/7/2016	NORMATIVA IN MATERIA DI RSPP E ASPP	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA
LEGGE N.145 DEL 30/12/2018 ARTT.862/863	FONDO GARANZIA DEBITI COMMERCIALI	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA
DECRETO ASSESSORATO SALUTE N.1432 DEL 8/7/2019	LINEE GUIDA CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE,ETC.	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA
CIRCOLARE N.11 DEL 9/8/2019	CIRCOLARE ESPLICATIVA	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA
CIRCOLARE N.4 DEL 10/6/2020	CHIARIMENTI ATTUAZIONE	NORMATIVA OGGETTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA

FORMAZIONE GENERALE

D.LGS. 23/6/2011 N. 118	ARMONIZZAZIONE SISTEMI CONTABILI	CONCERNENTE LA FORMAZIONE GENERALE
D.LGS. 9/11/2012 N. 192	LOTTA CONTRO I RITARDI PAGAMENTI NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI	CONCERNENTE LA FORMAZIONE GENERALE
PO FESR SICILIA 2014/2020	PROGRAMMA OPERATIVO FONDO EUROPEO SVILUPPO REGIONALE	CONCERNENTE LA FORMAZIONE GENERALE
D.LGS. 8/4/2016 N. 50	CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI	CONCERNENTE LA FORMAZIONE GENERALE
D.L. 31/12/2012 N. 235	DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCANDIDABILITA'	CONCERNENTE LA FORMAZIONE GENERALE
CCRL 2019 ARTT.65/66 TRIENNIO 2016/18	PRINCIPI E FINALITÀ FORMAZIONE-DESTINATARI E PROCESSI	CONCERNENTE LA FORMAZIONE DEL PERSONALE
LEGGE N.113 DEL 6/8/2021(P.I.A.O.)	RAFFORZAMENTO CAPACITÀ AMMINISTRATIVA PER GESTIONE PNRR	CONCERNENTE LA FORMAZIONE DEL PERSONALE
DECRETO PNRR 2 G.U. 30/4/2022	RIF. COVID 19	CONCERNENTE LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

DATI SUL PERSONALE (*)

Il personale complessivamente in servizio alla data del 1 gennaio 2022 è pari a n. 11.785 dipendenti.

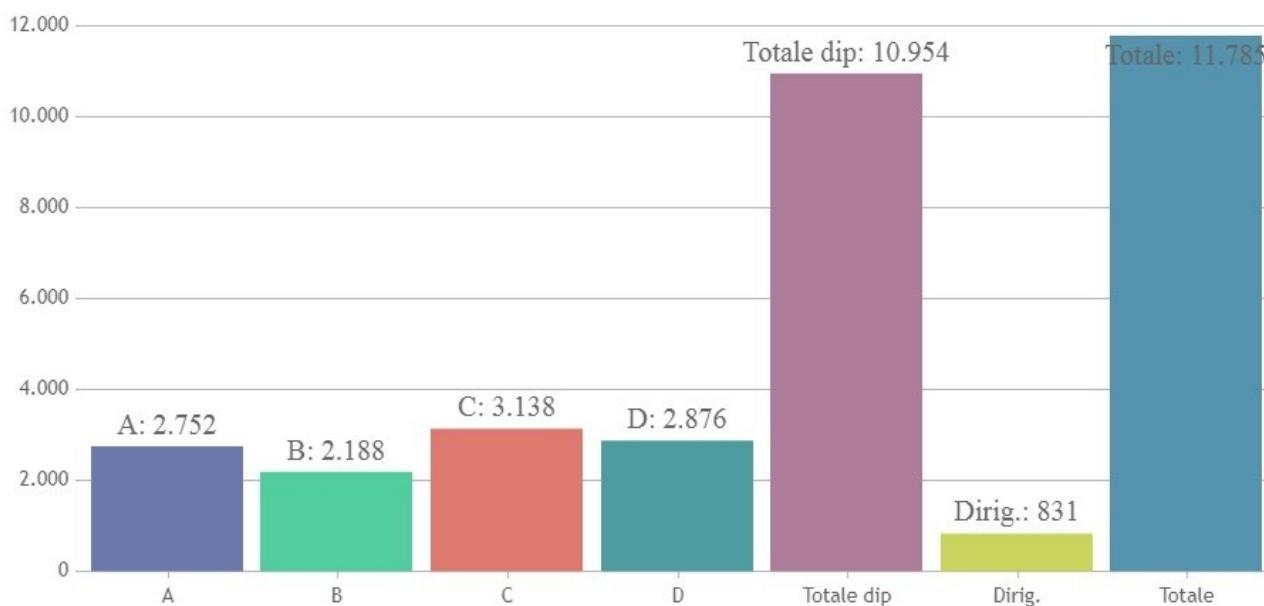
La distribuzione tra le diverse categorie evidenzia un numero elevato di personale in Categoria A e B, il più alto tra le regioni italiane, derivante dall'adozione, in passato, di poco meditati criteri di reclutamento e dalla mancata attivazione di percorsi di riqualificazione, formali e sostanziali.

Il personale in servizio si è progressivamente costantemente ridotto, a seguito dell'applicazione di politiche di contenimento della spesa.

Qui di seguito si riportano i dati complessivi della dotazione di personale rilevati nelle date indicate:

Organico al 31/12/2016 n. 14.912 (dirigenti, comparto e Corpo Forestale) con esclusione del personale a tempo determinato R.S.E;

Organico al 01/01/2022 n. 11.785 (dirigenti, comparto e Corpo Forestale) con esclusione del personale a tempo determinato R.S.E;



Totale dipendenti regionali suddivisi per categorie.

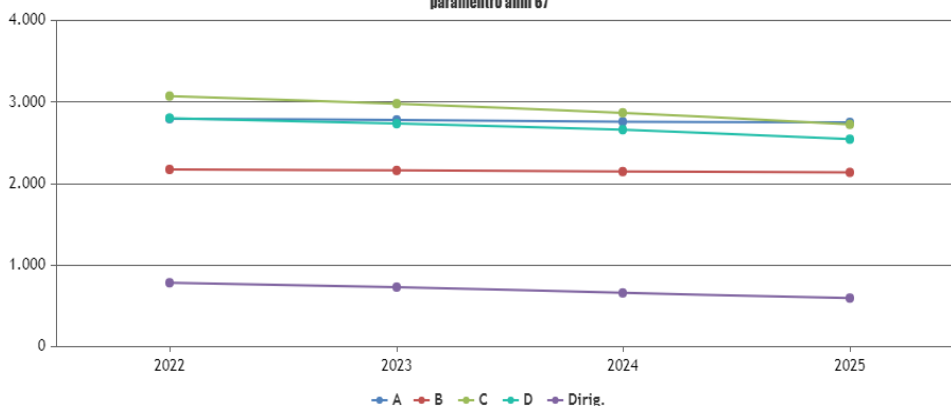
I grafici che seguono evidenziano le previsioni di cancellazione dai ruoli per anzianità, che potranno essere solo parzialmente compensati dalle assunzioni previste per i limiti al turn over derivanti dalla legislazione vigente

Previsioni dipendenti per categoria.

dipendenti in ruolo fino al 2025

parametro anni 67

2022
A: 2.796
B: 2.173
C: 3.073
D: 2.803
Dirig.: 783

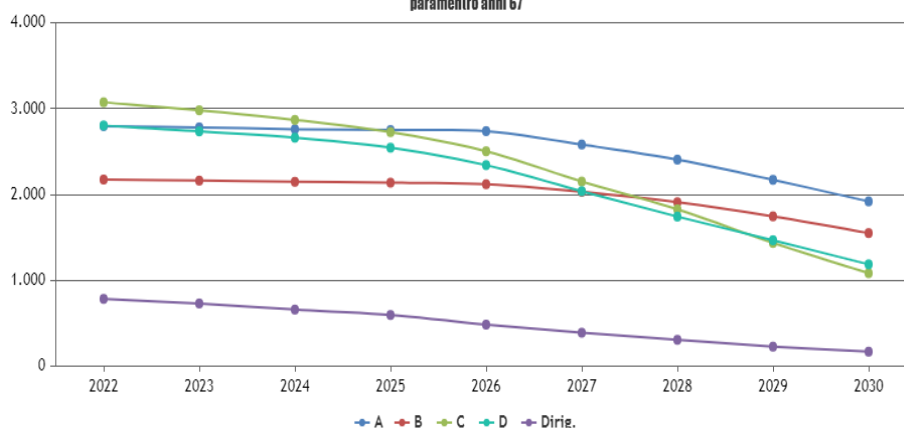


2025
A: 2.750
B: 2.137
C: 2.726
D: 2.544
Dirig.: 596

dipendenti in ruolo fino al 2030

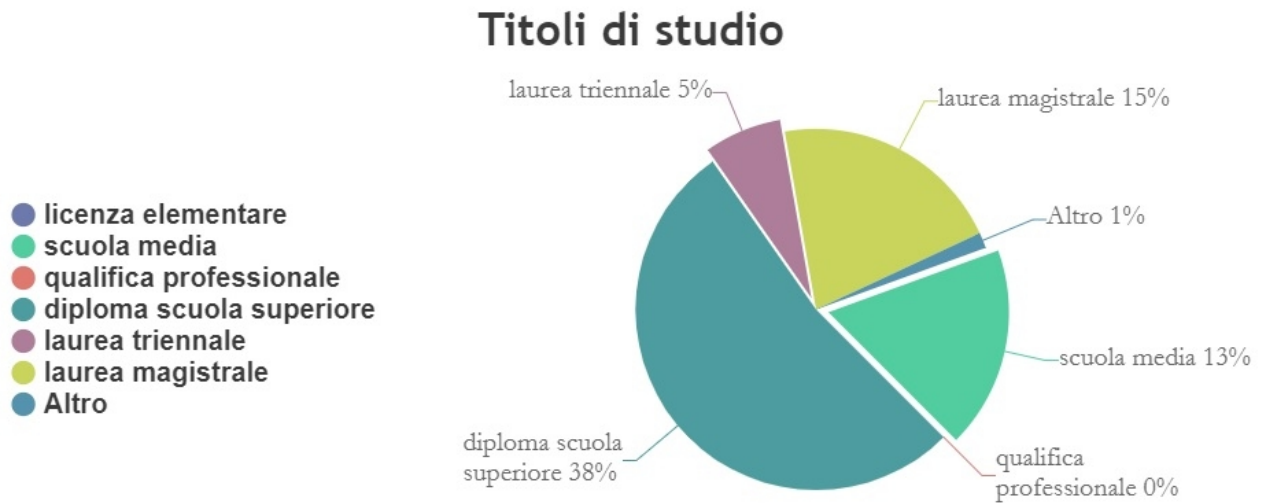
parametro anni 67

2022
A: 2.796
B: 2.173
C: 3.073
D: 2.803
Dirig.: 783

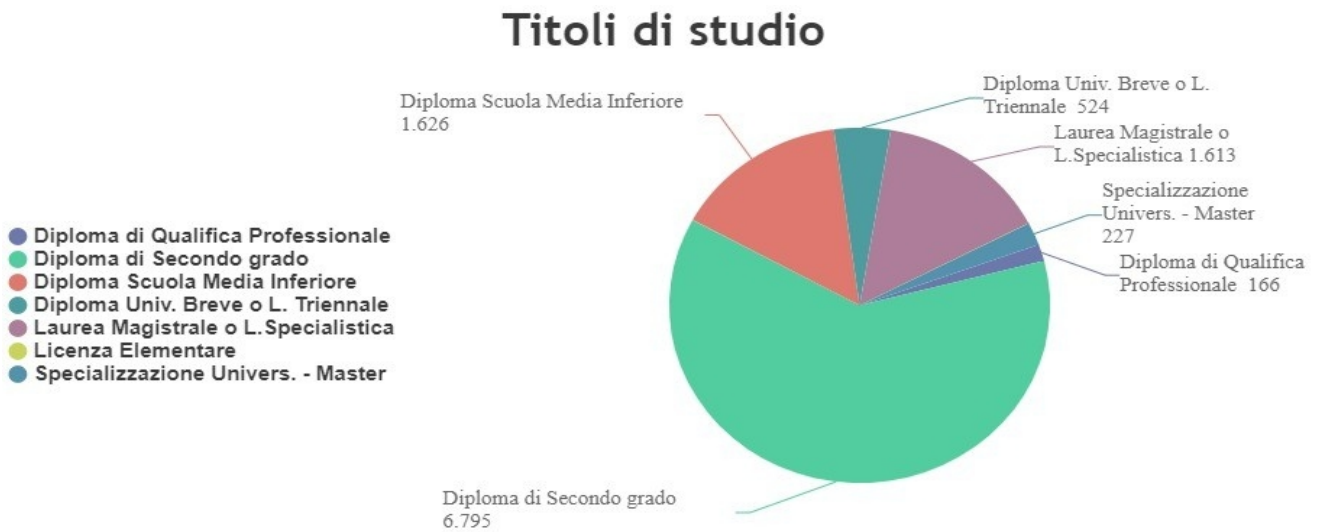


2030
A: 1.919
B: 1.550
C: 1.083
D: 1.186
Dirig.: 169

Totale dipendenti regionali suddivisi per titolo di studio.



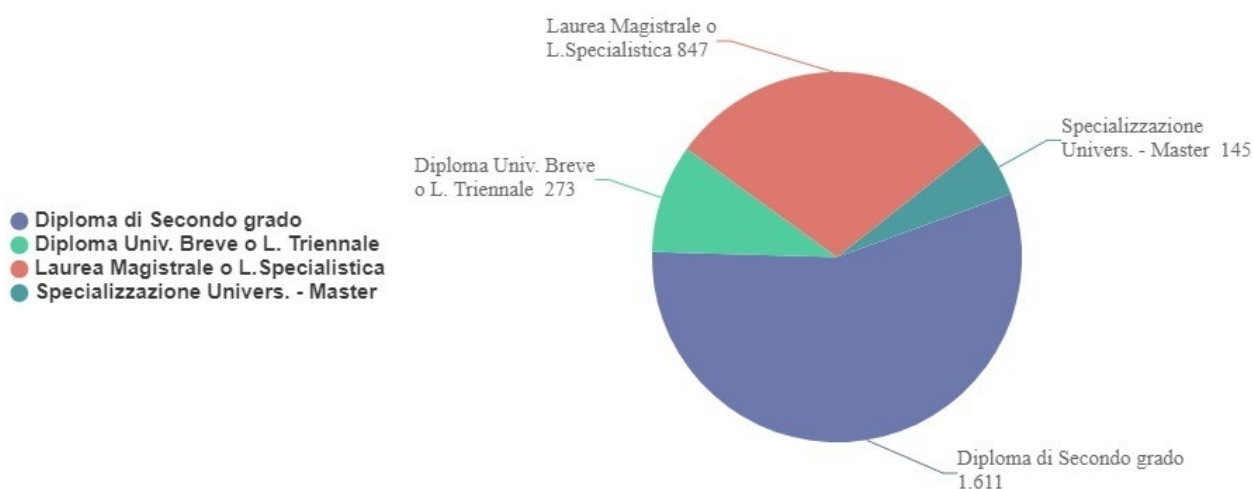
Totale dipendenti regionali suddivisi per titolo di studio - COMPARTO NON DIRIGENZIALE



N.B. + 3 dipendenti con licenza elementare.

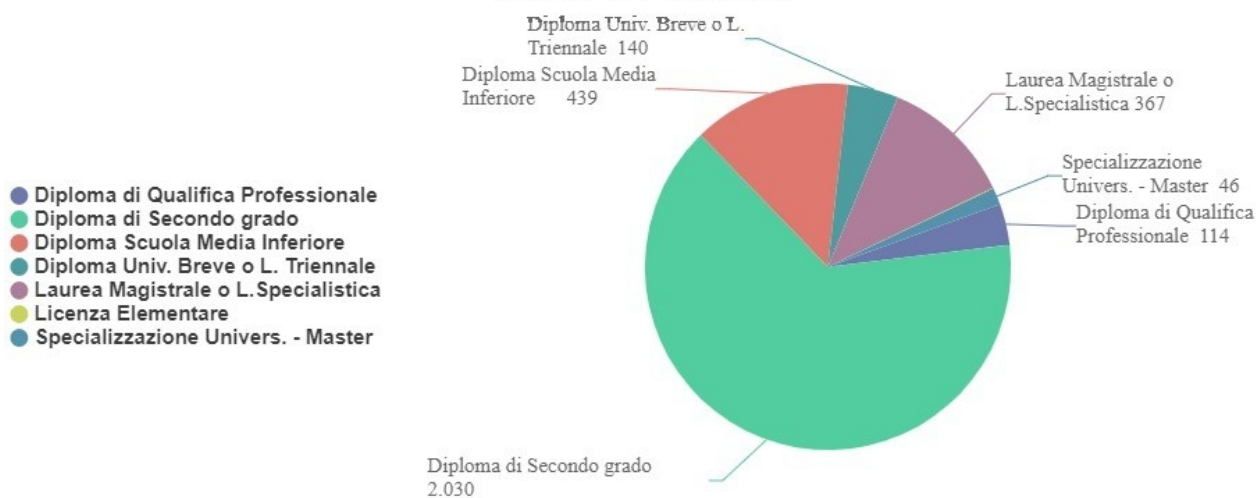
Totale dipendenti regionali suddivisi per titolo di studio - CATEGORIA D

Titoli di studio



Totale dipendenti regionali suddivisi per titolo di studio - CATEGORIA C

Titoli di studio



N.B.: + 2 dipendenti con licenza elementare

I pur sintetici dati riguardanti il trend e il livello di scolarizzazione del personale in servizio, evidenziano quanto sia rilevante e necessaria la pianificazione di mirate attività formative.

() Dati forniti dal Servizio 13 - Innovazione del DRFP*

L' ATTIVITA' FORMATIVA SVOLTA NELL'ANNO 2021

L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19 ha comportato la sospensione dei corsi e delle attività formative in presenza da marzo 2020. Le attività formative sono state programmate, trasformate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc.) come misura di contenimento del contagio da Coronavirus per tutto il periodo dell'emergenza. I dati riepilogativi del monitoraggio dell'attività formativa per l'anno 2021 sono consultabili nella sezione "Monitoraggio dell'Attività Formativa" del sito del Servizio 16 Formazione.

MONITORAGGIO ATTIVITA' FORMATIVA 2021

INFORMAZIONI GENERALI

N° ATTIVITA' FORMATIVE	84
N° GIORNATE	116
N.° ORE	415,45
ANZIANITA' DI SERVIZIO MEDIA	24,20
MASCHI	1603
FEMMINE	1316
PARTECIPANTI	2919
ATTESTATI	2897

N° ATTIVITA' FORMATIVE PER AREE DI CONTENUTO	
AREA CONTRATTI	23
AREA GIURIDICO-NORMATIVA	11
AREA INTERNAZIONALE-EUROPEA	12
AREA MANAGERIALE	4
AREA SETTORIALE	5
AREA SICUREZZA	29

MODALITA' ATTIVITA' FORMATIVA	
E-LEARNING	37
FOCUS GROUP	26
WEBINAR	8
LABORATORIO	3
SEMINARIO	10

DATI SUDDIVISI PER ENTE FORMATORE							
N° ATTIVITA' FORMATIVE	N° ORE	N° GIORNATE	MASCHI	FEMMINE	MEDIA ANZIANITA'	ATTESTATI	
FORMEZ PA	48	118,5	52	1392	1085		2480
FORMATORI INTERNI	29	260	54	191	217	25,84	383
ALFONSO PIANTEDOSI	1	9	2	7	4	27,75	11
CINSEDO	1	1,25	1				
ASAEI	1		1				
ACCADEMIA DEL CERIMONIALE	4	27	6	13	10	21,25	23

TOTALE PARTECIPANTI PER AREA DI CONTENUTO	
CONTRATTI	889
GIURIDICO-NORMATIVA	1087
INTERNAZIONALE-EUROPEA	469
MANAGERIALE	32
SETTORIALE	34
SICUREZZA	408

TOTALE PARTECIPANTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE	
DIR	394
D	1035
C	567
B	499
A	346
ALTRO	78

ELEMENTI DI VALUTAZIONE FORMEZ	
RITIENI DI POTER APPLICARE LE CONOSCENZE ACQUISITE NELLE ATTIVITA' CHE SVOLGI QUOTIDIANAMENTE?	4,05
LA PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA', IN TERMINI DI ARTICOLAZIONE E TEMPO DEDICATO ALLE DIVERSE PARTI, È STATA CORRETTA?	4,20
L'ASSISTENZA ORGANIZZATIVA E DIDATTICA È STATA FUNZIONALE ALLA BUONA RIUSCITA DELL'EVENTO?	4,39
RITIENI CHE QUESTA OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO SIA COERENTE CON I BISOGNI DELLA TUA ORGANIZZAZIONE?	4,19
IL CONTRIBUTO DEGLI ESPERTI IN TERMINI DI ESPOSIZIONE DEI CONTENUTI, COMUNICAZIONE E INTERAZIONE È STATO ADEGUATO?	4,39
I CONTENUTI SONO STATI PREVISTI E TRATTATI, NEL PROGRAMMA DELL'EVENTO, IN MANIERA ESAUSTIVA E ADEGUATA?	4,36
LA MODALITÀ CON LA QUALE È STATA REALIZZATA QUESTA ATTIVITÀ È STATA "CORSO ONLINE". RITIENI CHE LA MODALITÀ SCELTA SIA STATA FUNZIONALE ALLE TUE ESIGENZE DI APPRENDIMENTO?	4,26
RITIENI CHE GLI OBIETTIVI DELL'ATTIVITÀ SIANO STATI RAGGIUNTI?	4,20
LA SEDE, LA LOGISTICA E I SERVIZI HANNO CONTRIBUITO A UNA PARTECIPAZIONE FACILE, ACCESSIBILE E CONFORTEVOLE?	4,22

VALUTAZIONE			
ELEMENTI DI VALUTAZIONE DOCENZA		ELEMENTI DI VALUTAZIONE CORSO	
CHIAREZZA ESPOSITIVA	5,72	GIUDIZIO COMPLESSIVO	5,23
CAPACITÀ COMUNICATIVA	5,70	ATTENZIONE ALLE PROBLEMATICHE DELLA R.S.	5,43
ATTINENZA PROGRAMMA	5,75		3,90
RACCORDO ALTRI DOCENTI	5,50	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	5,40
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	5,62		

(<https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/organizzazione/servizio-16-formazione-qualificazione-professionale>)

FABBISOGNI FORMATIVI

Il fabbisogno formativo sul quale si basa la previsione dell'offerta illustrata nel presente Piano è stato determinato tenendo in considerazione tre diverse fonti:

- il rilevamento diretto attraverso la distribuzione e raccolta di apposite schede;
- il fabbisogno derivante da previsioni normative;
- il fabbisogno individuato negli strumenti pianificatori dell'Amministrazione regionale.

Nel seguito di questo capitolo sono diffusamente illustrate e rappresentate le risultanze delle predette tipologie di individuazione del fabbisogno.

A partire da quest'anno è stata avviata una attività di assessment in due Dipartimenti regionali che sono stati teatro di una sperimentazione finalizzata a definire un modello per determinare il bilancio delle competenze con metodo auto-valutativo ed etero-valutativo che prevede, tra le altre cose, un approccio dialogico tra dirigenti e dipendenti del comparto non dirigenziale.

In sintesi sono qui riportate le fasi essenziali dell'attività di assessment delle competenze:

1. la sperimentazione dell'assessment delle competenze verrà effettuata su 4 profili descritti per categorie contrattuali;
2. su questi profili, i dipendenti effettueranno, su base volontaria, la auto-analisi delle competenze possedute e successivamente il dirigente esprimerà la sua etero-valutazione, decidendo - laddove necessario - di realizzare un colloquio di condivisione con il dipendente.

A conclusione di questo ciclo, verranno estratti i dati sugli ambiti di miglioramento delle competenze utili e funzionali alla rilevazione del Fabbisogno formativo.

RILEVAMENTO FABBISOGNO FORMATIVO ANNI 2022/2024

Si è realizzato l'aggiornamento del Fabbisogno formativo, rispetto al precedente dell'aprile 2021, procedendo alla rilevazione mediante il coinvolgimento dei Referenti formativi di ciascuna delle Strutture apicali dell'Amministrazione regionale e degli Uffici della Presidenza nel primo quadrimestre di quest'anno.

Le schede di rilevamento sono state redatte tenendo in considerazione l'offerta formativa attuale costituita dal Piano di formazione emergenziale 2021/2022 e delle attività programmate nel progetto "Nuovi Percorsi", ed altre attività in corso. Si è acquisito un aggiornamento dei fabbisogni rispetto a quello già rilevato ad aprile dell'anno 2021, appena un anno fa.

Si confermano come prioritari per il 2022 e 2023 gli ambiti tematici individuati nel Piano della formazione emergenziale, che qui di seguito si riportano:

Contabilità regionale, con particolare riferimento all'attuazione del D. Lgs. n. 118/2011 e alla razionalizzazione dei processi di spesa. Nello specifico va posta l'attenzione alle fasi di impegno, liquidazione e ordinazione.

Codice degli appalti (D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii), con particolare riferimento alla gestione gare, all'utilizzo delle piattaforme digitali (Formazione pratica per acquisizione beni e servizi affidamento dei lavori su CONSIP e MEPA) e alle funzioni delle stazioni appaltanti.

Gestione fondi comunitari (pianificazione, gestione, rendicontazione e controllo) con un focus specifico sulla fase della pianificazione nell'ottica della programmazione europea 2021-2027 e soprattutto sulla gestione delle risorse del Recovery Fund NGEU.

Competenze digitali, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti digitali come SPID, PEC e firma digitale.

Ad integrazione dei suddetti ambiti tematici sono stati individuati e proposti nella scheda di rilevazione le seguenti tematiche:

"Formazione di cui al piano triennale delle azioni positive"

"Performance e sistemi di valutazione"

"Management"

"Protezione dei dati personali"

"Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"

“Anticorruzione e Trasparenza”

“Procedimento Amministrativo”

Sono poi emerse, in alcuni dipartimenti, delle richieste formative prioritarie specialistiche, come ad esempio:

“Nuovo applicativo gestione contabile”

“Progetto Specifico Ambiente”

“Corsi di lingue straniere”

“Gestione del Personale”

“Diritto Amministrativo”

Si confermano gli obiettivi da perseguire già fissati nel piano emergenziale 2021/2022, e che qui si ribadiscono:

- realizzare una formazione non “teorica” ma con **docenti/consulenti esperti nel settore** con anni di esperienza sul campo;
- creare delle competenze stabili interne, capaci successivamente di trasmettere conoscenze e competenze a cascata all’interno dei dipartimenti in qualità di Formatori esperti, attraverso una specifica **“formazione Formatori”**;
- predisporre una **pianificazione “a scorrimento”** per l’anno 2022 e i seguenti tenendo conto delle esigenze che man mano possono emergere.

Esigenze formative dei vari dipartimenti per il triennio 2022-2024 suddivise in percorsi di tipo trasversale e di tipo settoriale specialistico.



ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE
SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
DEL PERSONALE REGIONALE

OFFERTA FORMATIVA (FABBISOGNI RILEVATI)

PERCORSO FORMATIVO DI TIPO TRASVERSALE	N° DIPENDENTI			DESTINATARI
	2022	2023	2024	
ARMONIZZAZIONE SISTEMI CONTABILI	283	270	100	DIRIGENZA E COMPARTO
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	1425	1266	1093	DIRIGENZA E COMPARTO
PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	596	467	411	DIRIGENZA E COMPARTO
TUTELA DELLA SALUTE E DELL' IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO	770	692	617	DIRIGENZA E COMPARTO
PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	744	607	542	DIRIGENZA E COMPARTO
FORMAZIONE DI CUI AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	318	337	293	DIRIGENZA E COMPARTO
MANAGEMENT	64	62	50	DIRIGENZA
PERFORMANCE E SISTEMI DI VALUTAZIONE	96	72	55	DIRIGENZA E COMPARTO
PERCORSO FORMATIVO DI TIPO SETTORIALE SPECIALISTICO	2022	2023	2024	DESTINATARI
FORMAZIONE PRATICA PER ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI AFFIDAMENTO DEI LAVORI SU COSIP E MEPA	294	255	225	DIRIGENZA E COMPARTO
NUOVO APPLICATIVO GESTIONE CONTABILE	272	163	137	DIRIGENZA E COMPARTO
GESTIONE FONDI COMUNITARI	57	47	31	DIRIGENZA E COMPARTO
COMPETENZE DIGITALI	259	202	195	DIRIGENZA E COMPARTO
PROGETTO SPECIFICO AMBIENTE	106	111	88	DIRIGENZA E COMPARTO
CORSO DI LINGUA STRANIERA	148	163	100	DIRIGENZA E COMPARTO
GESTIONE DEL PERSONALE	26	20	14	DIRIGENZA E COMPARTO
DIRITTO AMMINISTRATIVO	13	12	12	DIRIGENZA E COMPARTO
ATTIVITA' DI FORMAZIONE SPECIALISTICA PREVISTA NEL PTAP 2022-2024	153	186	166	DIRIGENZA E COMPARTO
ALTRO	156	127	132	DIRIGENZA E COMPARTO
TOTALE	5780	5059	4261	

La tabella completa dei fabbisogni suddivisi per singolo Dipartimento è consultabile nella sezione "Rilevazione del fabbisogno formativo" del sito del Servizio 16 Formazione (<https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/organizzazione/servizio-16-formazione-qualificazione-professionale>)

FABBISOGNO FORMATIVO DIRIGENZA 2022-2023-2024



ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
 DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE
 SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
 DEL PERSONALE REGIONALE

FABBISOGNO FORMATIVO 2022-2023-2024 - DIRIGENZA

TIPO FORMAZIONE: TRASVERSALE


CORSI	DIRIGENZA		
	2022	2023	2024
ARMONIZZAZIONE SISTEMI CONTABILI	61	26	21
TRASPARENZA E SEMPLIFICAZIONE	82	75	63
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	87	81	85
PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	104	71	59
TUTELA DELLA SALUTE E DELL' IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO	81	73	69
PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	79	84	65
MANAGEMENT	64	62	50
PERFORMANCE E SISTEMI DI VALUTAZIONE	89	62	54
FORMAZIONE DI CUI AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	77	86	75
TOTALE	724	620	541

TIPO FORMAZIONE: SETTORIALE DI TAGLIO SPECIALISTICO

CORSI	DIRIGENZA		
	2022	2023	2024
NUOVO APPLICATIVO GESTIONE CONTABILE	64	31	21
FORMAZIONE PRATICA PER ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI AFFIDAMENTO DEI LAVORI SU COSIP E MEPA	47	40	24
CORSO DI LINGUA STRANIERA	10	11	7
GESTIONE DEL PERSONALE	5	6	2
COMPETENZE DIGITALI	18	14	14
PROGETTO SPECIFICO AMBIENTE	15	19	12
GESTIONE FONDI COMUNITARI	12	12	6
DIRITTO AMMINISTRATIVO	2	2	2
ATTIVITA' DI FORMAZIONE SPECIALISTICA PREVISTA NEL PTAP 2022-2024	42	67	77
ALTRO	38	37	30
TOTALE	253	239	195
TOTALE GENERALE	977	859	736

Esigenze formative della dirigenza dei vari dipartimenti per il triennio 2022-2024 suddivise in percorsi di tipo trasversale e di tipo settoriale specialistico.

FABBISOGNO FORMATIVO COMPARTO NON DIRIGENZIALE 2022-2023-2024

 ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE REGIONALE												
FABBISOGNO FORMATIVO 2022-2023-2024 - COMPARTO NON DIRIGENZIALE												
TIPO FORMAZIONE: TRASVERSALE												
CORSI	FUNZIONARI			ISTRUTTORI			COLLABORATORI			OPERATORI		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
ARMONIZZAZIONE SISTEMI CONTABILI	59	40	47	44	119	16	15	81	7	104	4	9
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	495	397	328	308	267	232	265	284	239	188	162	146
PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	129	91	100	124	96	93	159	132	120	80	77	39
TUTELA DELLA SALUTE E DELL' IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO	153	120	230	119	185	81	111	204	120	306	110	117
PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	209	166	154	167	147	105	125	115	135	164	95	83
FORMAZIONE DI CUI AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	86	77	117	54	92	38	41	62	45	60	20	18
TOTALE	1131	891	976	816	906	565	716	878	666	902	468	412
TIPO FORMAZIONE: SETTORIALE DI TAGLIO SPECIALISTICO												
CORSI	FUNZIONARI			ISTRUTTORI			COLLABORATORI			OPERATORI		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
FORMAZIONE PRATICA PER ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI AFFIDAMENTO DEI LAVORI SU CONSIP E MEPA	164	133	154	56	61	29	18	15	13	9	6	5
NUOVO APPLICATIVO GESTIONE CONTABILE	107	66	55	63	37	33	25	19	19	13	10	9
GESTIONE FONDI COMUNITARI	29	21	17	12	11	8	4	2	0	0	1	0
COMPETENZE DIGITALI	90	66	62	86	60	63	46	37	36	19	25	20
CICLO DELLA PERFORMANCE GZOOM	3	4	0	3	2	0	1	4	1	0	0	0
PROGETTO SPECIFICO AMBIENTE	39	36	32	18	18	14	22	32	24	12	6	6
CORSI DI LINGUA STRANIERA	34	30	25	30	25	20	31	57	28	43	40	20
GESTIONE DEL PERSONALE	5	2	2	9	8	6	7	4	4	0	0	0
DIRITTO AMMINISTRATIVO	2	2	2	9	8	8	0	0	0	0	0	0
ATTIVITA' DI FORMAZIONE SPECIALISTICA PREVISTA NEL PTAP 2022-2024	39	41	26	34	36	21	23	25	25	15	17	17
ALTRO	48	37	43	33	25	24	27	18	25	10	10	10
TOTALE	560	438	418	353	291	226	204	213	175	121	115	87
TOTALE GENERALE	1691	1329	1394	1169	1197	791	920	1091	841	1023	583	499

Esigenze formative del comparto non dirigenziale dei vari dipartimenti per il triennio 2022-2024 suddivise in categoria, percorsi di tipo trasversale e di tipo settoriale specialistico.

FABBISOGNI FORMATIVI DERIVANTI DA OBBLIGHI NORMATIVI

PRIVACY E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (*)

Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR), e il D.lgs. n. 101/2018, hanno apportato sostanziali innovazioni in tema di protezione dei dati personali, introducendo un approccio sostanziale e proattivo alla tutela della privacy (principio di *accountability*) e sanzioni rilevanti in caso di inosservanza delle sue disposizioni nei confronti sia di soggetti pubblici che di quelli privati.

Ne consegue che occorre prestare la massima attenzione e approfondire il massimo impegno nel mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate alla sicurezza dei dati e prassi operative virtuose che riducano i rischi di attività di trattamento dei dati non conformi o non consentite.

Per conseguire tali obiettivi il GDPR attribuisce un elevato valore strategico alla istruzione e ne stabilisce l'obbligatorietà per il personale e per gli altri soggetti che partecipano ai trattamenti, così come emerge in particolare dagli artt. 29 e 32.

Il presente documento definisce le finalità, le priorità di intervento, i diversi livelli di formazione per tipologia di addetto e modalità adeguate di verifica dell'apprendimento relativo ai percorsi formativi in materia di privacy.

Il GDPR stabilisce che non si possono trattare dati senza essere stati adeguatamente istruiti; tenuto conto che numerosi corsi di formazione in materia di privacy sono stati organizzati nel corso degli anni, emerge l'esigenza che il percorso di formazione di base sia completato entro il più breve tempo possibile per tutti i dipendenti e che tale formazione sia efficace e mirata, cioè preordinata all'effettivo trattamento dei dati che verrà posto in essere.

Inoltre, gli interventi formativi sui principi generali e sui criteri fondamentali in tema di privacy e protezione dei dati personali, devono fornire gli stessi concetti di base a tutto il personale regionale, adottando chiavi di lettura omogenee e tarate sull'attività propria dell'Amministrazione regionale e in diretta relazione al quadro delle misure tecniche organizzative adottate dalla Regione Siciliana (ad es. deliberazioni della Giunta regionale n. 483/2018 e n. 297/2019 ecc.), rinvenibili nel sito ufficiale della Regione Siciliana e principalmente alla pagina www.regione.sicilia.it/responsabile-protezione-dati.

Altri interventi formativi vanno destinati al personale che ha già completato il percorso di base, per la revisione, il rafforzamento e l'approfondimento dei principi fondamentali, con un approccio più tecnico che sia funzionale ai compiti, alle responsabilità e al controllo.

Le tematiche della protezione dei dati personali attraversano orizzontalmente la maggior parte dei procedimenti amministrativi della Regione Siciliana, definendo diversi livelli di responsabilità ai quali corrispondono diverse esigenze formative.

() a cura del Responsabile della protezione dei dati*

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Il D.Lgs. n.81 del 2008 definisce la formazione come il “processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori competenze finalizzate allo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti assegnati e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”, attribuendo quindi un significato complesso ed articolato, che non si limita al mero trasferimento di informazioni, ma che si articola su un percorso finalizzato al raggiungimento di più obiettivi condivisi ed all’acquisizione di competenze rivolte a creare una sorta di riconosciuta professionalità, nell’ambito della consapevolezza dei rischi.

In particolare gli **adempimenti obbligatori che riguardano la formazione**, previsti dall’art. 37 del D.Lgs 81/08, possono essere ricondotti a specifiche aree tematiche:

- **formazione di base:** Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare e formare tutti i lavoratori; la formazione è contestualizzata in base ai rischi delle diverse mansioni, deve essere erogata all’atto di assunzione e periodicamente rinnovata;
- **formazione specialistica** delle figure professionali, rivolta a creare competenze nei soggetti incaricati dall’Amministrazione di ricoprire un ruolo specifico nel sistema di prevenzione e protezione: Dirigenti, Preposti, Responsabili e Addetti del Servizio di prevenzione e protezione, Addetti alla gestione dell'emergenza, Addetti al primo soccorso, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- **formazione rischi specifici:** è rivolta a garantire la formazione su rischi specifici rispetto ai quali sono esposti i lavoratori adibiti a mansioni particolari (ad esempio lavoro in spazi confinati).

Con il Decreto dell’Assessore alla Salute della Regione Siciliana n. 1432 dell’08/07/2019, (pubblicato nella GURS n. 34 – parte I - del 19/07/2019) è stato recepito l’accordo Stato Regioni n. 128 del 07/07/2016) sulla durata e contenuti minimi dei percorsi formativi per RSPP e Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, sono state emanate “Linee guida sulle modalità di svolgimento nel territorio regionale dei corsi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, e sono state fornite “Indicazioni operative per le attività di verifica e controllo sugli adempimenti formativi di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., agli specifici Accordi Stato-Regioni ed ai relativi Decreti

Assessoriali e Circolari esplicative dell'Assessorato alla Salute della Regione Siciliana . In seguito è stata emanata dall'Assessore alla Salute “la Circolare n. 11 del 09/08/2019” , circolare esplicativa per l'applicazione del D.A. n. 1432 del 2019 ed inoltre la Circolare del 10/06/2020, n. 4 “Chiarimenti attuazione D.A. n. 1432 del 2019”.

Con il D.G.G. n. 8717 del 19/12/2019 (Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale) sono stati individuati, tra i dipendenti dell'Amministrazione regionale, dei soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, esperti nelle materie relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e di comprovata professionalità, ai quali è affidata la formazione dei dipendenti regionali.

Nel mese di aprile 2022 è stato firmato un Protocollo d'Intesa tra il “Servizio 16 – Formazione e Qualificazione Professionale del Personale Regionale” ed il “Servizio 2 - Prevenzione e Protezione dei lavoratori nei luoghi di lavoro” del Dipartimento della Funzione Pubblica, che definisce le competenze dei due Servizi suddetti per quanto concerne la progettazione dei percorsi formativi e la formazione dei lavoratori sia per il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, sia per gli altri Dipartimenti regionali.

L'attività formativa rivolta ai dipendenti dei Dipartimenti regionali è assicurata dal Dirigente Generale di ciascun dipartimento (Datore di lavoro) o struttura apicale, che la realizzerà utilizzando ad esempio i Responsabili del Servizio di Prevenzione e protezione o formatori interni, che abbiano le qualificazioni previste della normativa vigente.

FABBISOGNI FORMATIVI DERIVANTI DA PIANI DI SETTORE

PTPCT PERIODO 2022/2024

Con decreto n. 517/GAB del 7 marzo 2022 il Presidente della Regione, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e previa deliberazione della Giunta regionale n. 80 del 24 febbraio 2022, ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT).

Qui di seguito si riportano le parti essenziali inerenti o che hanno refluenze con il fabbisogno formativo del personale regionale, basate sul contenuto della Misura 10 - Formazione del personale.

Principali riferimenti normativi: Legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi: 5, lett. b), 8, 10 lett. c), 11.

Con la **Legge n. 190 del 2012** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione...”, è stata riconosciuta la rilevanza e la necessità di un’attività formativa del personale della pubblica Amministrazione sui temi della legalità, dell’integrità e della trasparenza come strumento per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni corruttivi che possono verificarsi nell’attività Amministrativa.

La pianificazione formativa in materia di Anticorruzione e Trasparenza è parte integrante del Piano Regionale di Prevenzione della Corruzione e l’Amministrazione Regionale, in coerenza con il Piano suddetto, organizza le attività formative in materia di prevenzione della corruzione e attività di affiancamento per il personale neo assunto o per il personale che svolge attività in nuovi servizi, con il contributo di personale esperto in materia.

Nel corso del 2021 l’attività formativa erogata, specificamente dedicata alla prevenzione della corruzione, ha registrato una flessione sul numero delle ore complessive, sia per effetto dell’emergenza Covid-19, sia per l’intervenuta revisione nei rapporti di collaborazione con le Università degli Studi siciliane, a causa anche delle difficoltà operative per l’organizzazione dei corsi da remoto. La modalità *e-learning* dei percorsi formativi svolti, tuttavia, ha consentito di coinvolgere un numero maggiore di destinatari. Nonostante le difficoltà sopra evidenziate, la misura può ritenersi sostenibile ed efficace.

Per quanto riguarda gli interventi formativi, che hanno connotazione obbligatoria, si evidenziano 2 livelli di intervento: specifico e generale. Di livello specifico è la formazione erogata al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai Referenti della prevenzione della corruzione e ai Dirigenti responsabili delle aree a rischio, che comporta necessari aggiornamenti.

I percorsi formativi di livello generale sono rivolti a tutto il personale regionale e possono avere una connotazione contenutistica o valoriale.

I percorsi di tipo contenutistico favoriscono la conoscenza e l'approfondimento delle tematiche e delle normative che riguardano la legalità (ad esempio il Codice degli Appalti Pubblici) quelli di tipo valoriale sono finalizzati a sviluppare nei dipendenti la consapevolezza dei principi morali ed il rispetto delle regole e delle norme.

Al fine di garantire l'attività di coordinamento tra la presente misura e la misura 3, il *Referente* del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale acquisirà, con cadenza annuale, dai *Referenti* delle Strutture Organizzative, le istanze finalizzate alla formazione del personale che, nei periodi successivi, sarà oggetto di rotazione. Di tali esigenze formative rilevate, il *Referente* individuato dovrà tener conto ai fini della elaborazione del *Piano della Formazione del Personale*, riguardante il successivo triennio a scorrimento, da trasmettere al *RPCT*, entro il 10 novembre di ogni anno, per l'inserimento nell'aggiornamento annuale del *PTPCT*.

FORMAZIONE NUOVI ASSUNTI

I documenti di pianificazione del fabbisogno del personale già vigenti hanno consentito l'attuazione di un pur parziale tur-over. Oltre alle misure per il potenziamento dei Centri per l'impiego (complessivamente 1024 unità di categoria C e D), i Piani hanno previsto il reclutamento di 100 funzionari, vari profili, con procedure concorsuali in fase di definizione. Al fine di potenziare l'effetto delle pur limitate immissioni di personale, gli stessi saranno destinatari di specifiche azioni formative di inserimento, oltre che della formazione generale sui temi della contabilità. Si rinvia per il dettaglio allo specifico capitolo.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Nella formulazione del presente, il CUG ha partecipato attivamente alla fase di rilevazione del fabbisogno formativo effettuata nel primo quadrimestre dell'anno in corso.

Il presente documento recepisce le indicazioni contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive.

Gli interventi programmati riguardano le seguenti Macroaree:

a) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale nei luoghi di lavoro

Per quanto riguarda la promozione del benessere organizzativo è necessario innanzitutto premettere che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Amministrazione, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

A tal proposito, nel precedente triennio è stato pianificato ed attivato un piano di miglioramento del benessere organizzativo con il modello di formazione-intervento e come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:

- mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP) al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e ai/le Consiglieri/e di Fiducia dei Dipartimenti, al Servizio per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale, attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo;
- ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità

lavorativa, per una maggiore partecipazione ed una migliore lettura del contesto.

Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi attraverso un percorso partecipato, sempre in un'ottica di circolarità tra quest'ultimo e il Piano delle Azioni Positive, in grado di evidenziare aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo.

Nel 2019 è stato istituito un Tavolo di coordinamento per la promozione del Benessere Organizzativo che dal 2020 porta avanti una serie di attività sia formative che progettuali. Inoltre, nell'anno 2021 sono stati proposti percorsi di formazione/intervento in via sperimentale, ad opera dello sportello di ascolto psicologico, finalizzati al miglioramento del benessere organizzativo e individuale e come sostegno al ruolo lavorativo. Gli interventi verranno riproposti e saranno rivolti sia al personale con qualifica dirigenziale che a quello con qualifica non dirigenziale.

In particolare:

- Interventi formativi in presenza o a distanza sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo
- Formazione dei componenti CUG, formazione al ruolo e aggiornamento
- Formazione sul CUG, ruoli e funzioni finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e nella lotta contro le discriminazioni, destinata a tutti i dipendenti e alle amministrazioni presenti sul territorio

b) Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

L'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo le pari opportunità per tutti attraverso la formazione e garantendo lo sviluppo professionale dei dipendenti. La macro area ha il fine di contrastare le discriminazioni, di promuovere le pari opportunità, e la lotta alla violenza di genere come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli Uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso le figure istituzionali presenti in Amministrazione.

Pertanto è stata pianificata un'attività relativa al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al mobbing, alle molestie sessuali, allo stalking e alle pari opportunità a seguito della redazione del Codice di Condotta. Ciò anche con il consolidamento e rafforzamento dell'azione dei/le Consiglieri/e di Fiducia dei Dipartimenti per i quali è stata effettuata una ricognizione finalizzata all'aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia già in carica e nominati precedentemente al nuovo Codice di Condotta e alla formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di

Fiducia nominati successivamente al Codice di Condotta al fine dell'esercizio del ruolo.

A tal fine, nella redazione del presente documento vi è stata una interlocuzione con il Comitato Unico di Garanzia, per acquisire le relative proposte che hanno riguardato anche le modalità di erogazione delle attività formative. Infatti, per favorire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede centrale, l'Amministrazione, ove possibile, implementerà i sistemi di videoconferenza e di formazione attraverso il sistema *e-learning* e *blended learning*, nel rispetto del principio delle pari opportunità.

Inoltre con il Comitato potrà essere avviata un'attività di valutazione congiunta sui risultati e sul gradimento delle iniziative formative, anche a campione.

Dopo un'analisi sull'età anagrafica dei dipendenti regionali e della composizione quantitativa del personale per genere, si individueranno le problematiche di salute più frequenti tra i dipendenti connesse alla loro attività lavorativa, età anagrafica e genere per proporre azioni di sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e *diversity management*, e sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*agingdiversity*).

Sono già state avviate le procedure per inserire delle attività formative da svolgere a distanza, tenendo conto delle possibili condizioni pratiche per consentire l'accesso alla formazione online, anche al personale non udente oltre che non vedente, con la formazione *diversity disability oriented*.

A tal fine si è stabilito che si procederà all'aggiornamento dei dati mediante la somministrazione di un questionario opportunamente progettato che verrà inviato in modalità online a tutto il personale regionale, per avere la quantificazione effettiva delle persone con disabilità uditiva, visiva o di altro genere.

Nella formazione obbligatoria avviata per l'attribuzione della PEO 2020/2021 è stata approntata una procedura specifica destinata ai dipendenti regionali con disabilità visiva [n. 101], al fine di conseguire una condizione di pari opportunità rispetto alla platea dei dipendenti regionali del comparto non dirigenziale aventi diritto alla PEO. Sono state fornite agli stessi i Manuali formativi contenenti le batterie di domande a risposta multipla, distinti per Categoria, opportunamente tradotti in linguaggio *Braille*, *Large Print* o audio, in relazione al livello di disabilità visiva del singolo dipendente. Quest'anno, per la prima volta, anche i dipendenti con disabilità visiva potranno eseguire la prova d'esame su piattaforma online accessibile.

FINALITA' E OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

Miglioramento della *Capacity Building* e dell'*Empowerment* dell'Amministrazione regionale siciliana.

FINALITA'

1. Migliorare la performance della Regione in termini di impatto sui servizi (*capacity building* = investimento di tempo e risorse per migliorare i risultati di un'organizzazione);
2. prepararsi alla programmazione e alla gestione delle risorse legate al NGEU (Next Generation EU) – PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza);
3. rilanciare la reputazione dell'Amministrazione Regionale;
4. elevare la qualità delle competenze del personale e al contempo creare dei nuclei di esperti su competenze fondamentali per assicurare il buon funzionamento della Regione Siciliana.

I principi a cui improntare la pianificazione delle attività formative sono:

1. **valorizzazione del personale**: il personale è considerato come una risorsa imprescindibile nel perseguire gli obiettivi di performance ed attuare la governance pubblica attraverso la pianificazione e attuazione dell'azione amministrativa;
2. **uguaglianza e imparzialità**: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate, promuovendo programmi Diversity Disability Oriented;
3. **continuità**: assicurare la continuità dei processi e dell'azione formative;
4. **partecipazione**: promuovere il ricorso a livelli crescenti di coinvolgimento dei destinatari fino a proporre attività di riflessione e progettazione partecipata e promozione di laboratori da svolgere in ambiti destrutturati o in situazioni out-door;
5. **efficacia**: monitoraggio degli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
6. **efficienza**: valutazione del rapporto tra qualità della formazione offerta e impiego delle risorse investite per la sua realizzazione.

OBIETTIVI

1. Formazione neo assunti sotto l'aspetto di engagement pubblico e soft skill;
2. alfabetizzazione digitale;
3. creazione competenze stabili interne specializzate (task force esperti);
4. creazione competenze trasversali comuni;
5. formazione dei formatori;
6. accompagnamento al lavoro agile;

7. individuazione di “tutor” esperti da coinvolgere in una “formazione formatori” che consenta di alimentare e diffondere il percorso di riqualificazione avviato, responsabilizzando direttamente il personale regionale.

Nelle Amministrazioni pubbliche non esistono (se non eccezionalmente) figure destinate ad occuparsi integralmente, a tempo pieno e professionalmente (ossia avendo accumulato un sapere specializzato) di formazione.

Essendo figure “funzionariali” (dunque “generaliste”) che seguono le attività formative a tempo parziale ed essendo spesso assorbite da altri impegni quasi sempre ritenuti prioritari, riescono a dedicare alla formazione il tempo, le energie e l’attenzione (spesso residuali) concessi dall’attività principale.

Ben si comprende come, nella situazione data, molti “Referenti della formazione” descrivano questo impegno parziale e “dimezzato” come una delle cause della “scarsa rilevanza della formazione nella Pubblica Amministrazione” e come – nei molti casi in cui il coinvolgimento e l’interesse per la formazione sono elevati – avvertano e vivano il loro impegno come eccessivamente gravoso e scarsamente riconosciuto.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Sul punto si richiama quanto già espletato nel Piano di formazione “emergenziale” e altri fabbisogni Regione Siciliana 2021- 2022 ai quali si rinvia.

Le forme di somministrazione della formazione sono, a seconda dei casi, i seguenti:

- in presenza;
- a distanza;
- e-learning;
- blended learning.

Le tipologie possono essere distinte in:

- formazione base;
- formazione specialistica.

Notevole rilievo ha, nella gestione e per il miglioramento del sistema formativo regionale, la c.d. Formazione dei formatori. Infatti si ritiene opportuno affiancare ai percorsi formativi realizzati una sessione di “Formazione Formatori” rivolta ad alcuni partecipanti del corso adeguatamente individuati, al fine di sviluppare le capacità necessarie – soprattutto in termini di soft-skill - nel trasferire e condividere le competenze acquisite con i colleghi, in una logica di formazione assistenza e consulenza.

Monitoraggio e valutazione (*Qualitativa e Quantitativa*).

Attraverso lo sviluppo dei processi finalizzati a determinare il bilancio delle competenze individuali e delle singole strutture organizzative, saranno create le condizioni per poter parallelamente avviare il processo di definizione di un Sistema di Indicatori di Qualità per la valutazione dei processi formativi.

La realizzazione di questo processo potrà essere avviata e perseguita a condizione che ci si possa avvalere di competenze professionali attualmente non presenti all'interno dell'Amministrazione regionale.

I metodi didattici devono essere partecipativi (roleplaying, focus-group, simulazioni, studio di casi, brain storming, ecc.), al fine di affrontare le problematiche, le prassi, le risorse presenti nel contesto lavorativo. Questo pone l'esigenza di avere fornitori con docenti dotati di esperienza pratica nel settore e nella materia in un'ottica di formazione assistenza consulenza (prevedendo, dove necessario, anche dell'attività di codocenza).

In particolare per tentare di migliorare l'efficacia-efficienza del sistema formativo sarà necessario ribadire e/o fissare alcune linee di indirizzo e procedurali fondamentali su cui basare la

programmazione e la gestione delle attività formative.

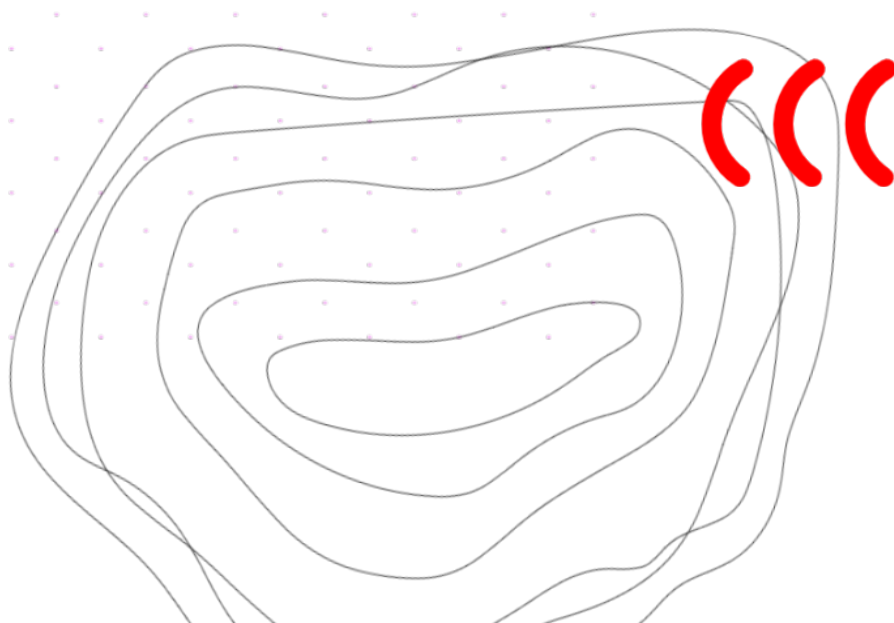
Per esempio, l'attestato di partecipazione potrà essere rilasciato solo a condizione che:

- a) la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- b) sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione ad un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento, sempre che sia possibile, del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.


Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Per quanto riguarda le priorità e le modalità di selezione del personale per la partecipazione ai corsi di formazione sarà attivata la procedura prevista dai contratti del personale regionale del comparto e della dirigenza.




L'OFFERTA FORMATIVA

La tabella di seguito rappresentata è l'insieme delle informazioni sintetizzate nel Piano di formazione "emergenziale" e altri Fabbisogni Regione Siciliana 2021- 2022 provenienti sia dalla rilevazione dei Fabbisogni di formazione presso i singoli Dipartimenti, sia dalle interviste con singoli Dirigenti generali realizzate nel primo quadrimestre dell'anno 2021.

 ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE REGIONALE			
OFFERTA FORMATIVA 2021-2022			
PERCORSO FORMATIVO DI TIPO TRASVERSALE	SESSIONI	COSTI PER PERCORSO	COSTI TOTALI
CONTABILITÀ REGIONALE	19	304000	
FORMAZIONE FORMATORI	19	76000	380000
CODICE APPALTI	20	320000	
FORMAZIONE FORMATORI	20	80000	400000
GESTIONE FONDI COMUNITARI	33	528000	
FORMAZIONE FORMATORI	33	132000	660000
GESTIONE FONDI COMUNITARI - FOCUS AIUTI DI STATO (DIP. ATT. PRODUTTIVE)GESTIONE FONDI COMUNITARI - FOCUS AIUTI DI STATO (DIP. ATT. PRODUTTIVE)	2	32000	
FORMAZIONE FORMATORI	2	8000	40000
GESTIONE RISORSE RECOVERY FUND NGEU (TUTTI DIP.)GESTIONE RISORSE RECOVERY FUND NGEU (TUTTI DIP.)	10	160000	
FORMAZIONE FORMATORI	10	40000	200000
PRINCIPALI STRUMENTI DIGITALI (TUTTI DIP.)PRINCIPALI STRUMENTI DIGITALI (TUTTI DIP.)	15	120000	
FORMAZIONE FORMATORI	15	60000	180000
NORMATIVA TUTELA AMBIENTALE (DIP. ACQUA E RIFIUTI)	2	32000	
FORMAZIONE FORMATORI	2	8000	40000
RISCOSSIONE CANONI (DIP. ENERGIA) *	1	8000	8000
POLIZIA GIUDIZIARIA (DIP. ENERGIA) *	1	8000	8000
TOTALE	204		
COSTI		€ 1.916.000,00	€ 1.916.000,00

Ad integrazione del piano 2021-2022, a seguito della rilevazione effettuata per gli anni 2022-2024 si rappresenta, nell'allegata tabella, l'offerta formativa.

 ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE REGIONALE				
OFFERTA FORMATIVA (FABBISOGNI RILEVATI)				
PERCORSO FORMATIVO DI TIPO TRASVERSALE	N° DIPENDENTI			DESTINATARI
	2022	2023	2024	
ARMONIZZAZIONE SISTEMI CONTABILI	283	270	100	DIRIGENZA E COMPARTO
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	1425	1266	1093	DIRIGENZA E COMPARTO
PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	596	467	411	DIRIGENZA E COMPARTO
TUTELA DELLA SALUTE E DELL' IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO	770	692	617	DIRIGENZA E COMPARTO
PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	744	607	542	DIRIGENZA E COMPARTO
FORMAZIONE DI CUI AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	318	337	293	DIRIGENZA E COMPARTO
MANAGEMENT	64	62	50	DIRIGENZA
PERFORMANCE E SISTEMI DI VALUTAZIONE	96	72	55	DIRIGENZA E COMPARTO
PERCORSO FORMATIVO DI TIPO SETTORIALE SPECIALISTICO	2022	2023	2024	DESTINATARI
FORMAZIONE PRATICA PER ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI AFFIDAMENTO DEI LAVORI SU COSIP E MEPA	294	255	225	DIRIGENZA E COMPARTO
NUOVO APPLICATIVO GESTIONE CONTABILE	272	163	137	DIRIGENZA E COMPARTO
GESTIONE FONDI COMUNITARI	57	47	31	DIRIGENZA E COMPARTO
COMPETENZE DIGITALI	259	202	195	DIRIGENZA E COMPARTO
PROGETTO SPECIFICO AMBIENTE	106	111	88	DIRIGENZA E COMPARTO
CORSO DI LINGUA STRANIERA	148	163	100	DIRIGENZA E COMPARTO
GESTIONE DEL PERSONALE	26	20	14	DIRIGENZA E COMPARTO
DIRITTO AMMINISTRATIVO	13	12	12	DIRIGENZA E COMPARTO
ATTIVITA' DI FORMAZIONE SPECIALISTICA PREVISTA NEL PTAP 2022-2024	153	186	166	DIRIGENZA E COMPARTO
ALTRO	156	127	132	DIRIGENZA E COMPARTO
OFFERTA FORMATIVA (PIANI E OBBLIGHI NORMATIVI)				
AMBITO	2022	2023	2024	ANNOTAZIONE
PTPCT - PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2022 - 2024	1380	300	300	
PTAP - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021 - 2023	100	100	100	
POC - PIANO OCCUPAZIONALE 2021 - 2023				
POC BASE	1048	1048	5	
POC SPECIALISTICO		100	5	
D.L. 80/2021 - MISURE URGENTI PER IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	100	250	500	
REGOLAMENTO PRIVACY EUROPEO N. 679/2016 (GDPR)				
PRIVACY BASE	500	500	500	
PRIVACY AVANZATO	100	100	100	
PRIVACY EVOLUTO	100	100	100	
TOTALE	5780	5059	4261	
COSTI	2022	2023	2024	TOTALE COSTI
	€ 300.000,00	€ 1.700.000,00	€ 2.000.000,00	€ 4.000.000,00

Le risorse finanziarie disponibili per l'attuazione delle attività formative previste nel presente Piano, attualmente sono quelle individuate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 392 del 21 settembre 2021 "Piano regionale dei Servizi Formativi 2016-2020, a valere sulle risorse del POC 2014-2020. Modifica della Deliberazione della Giunta regionale n. 542 del 19 novembre 2020" di approvazione del Piano emergenziale 2021/2022 pari a € 1.916.000 che potranno essere incrementate per gli anni successivi su determinazione dell'Autorità di Gestione dei Fondi del PO FSE, fino a 3.500.000 €.

Nel bilancio della Regione Siciliana al Capitolo 108501 "Spese per la formazione del personale dell'Amministrazione regionale" è previsto uno stanziamento pari a 190.000 € per ciascuno degli anni 2022-2023-2024.

PROGETTO NUOVI PERCORSI

A seguito della stipula della Convenzione tra la Regione Siciliana – Dipartimento regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale e FormezPA, avvenuta in data 05 dicembre 2018, approvata con D.D.G. N. 7713 del 27 dicembre 2018, ha preso l'avvio il Progetto denominato "Nuovi Percorsi di capacità amministrativa della Regione Siciliana"

L'Azione 2.2.1 – "Sviluppo delle competenze", coordinata dal Servizio 16 del DRFP, si articola nei seguenti interventi finalizzati al rafforzamento della capacità amministrativa del personale dell'amministrazione regionale:

- rafforzamento di competenze specialistiche sulle Aree Tematiche di gestione e controllo, empowerment trasversale, appalti, aiuti di Stato, data protection e nuovo regolamento Privacy (GDPR), anticorruzione e strumenti di trasparenza.

La formazione specialistica è inerente le seguenti Aree Tematiche Tecniche:

- comunità di rete, area gestione e controllo;
- comunità di rete, area appalti;
- privacy e tutela dati personali;
- anticorruzione e strumenti di trasparenza.

Le due Comunità di rete proseguiranno le attività sino alla conclusione del progetto, prevista per il 30 novembre 2022, al fine di sviluppare le competenze specifiche dei funzionari della Regione Siciliana impegnati a vario titolo in materia di controlli e pubblici appalti. I materiali realizzati nella gestione delle stesse sarà consegnato alla Regione siciliana.

Nell'ambito del Progetto Nuovi Percorsi – Ambito 1 è in corso la sperimentazione di un nuovo modello per la programmazione dei fabbisogni di personale e di formazione della Regione Siciliana. Si tratta di una sperimentazione che prevede la rilevazione del Fabbisogno formativo dei dipendenti attraverso una attività di auto-analisi e di etero-analisi che coinvolge il dipendente ed il Dirigente in un processo relazionale dialogico. Il modello realizzato a conclusione della sperimentazione costituirà la base di lavoro per il percorso di assessment delle competenze che sarà realizzato nel DRFP.

Interventi di affiancamento dell'Amministrazione regionale per l'attribuzione delle PEO 2020–2021.

Su iniziativa del Servizio 16 - Formazione e Qualificazione Professionale del Personale regionale del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale, è stata proposta la riprogrammazione delle iniziative ricomprese nella convenzione col FormezPA “Nuovi Percorsi”, per la realizzazione di attività relative all'attribuzione della PEO 2020–2021 per il personale regionale del comparto non dirigenziale (n. 6000 unità) attraverso una specifica attività formativa ed un esame finale. La conclusione dell'attività è prevista per giugno 2022.

E' stata prevista la formazione dei 101 dipendenti con disabilità visiva e la realizzazione di un apposito sistema informativo riservato alle prove dei testimoni di giustizia coinvolti nel processo PEO.

I corsi specifici sulle tematiche anticorruzione e trasparenza sono stati segnalati dal Responsabile regionale per la Prevenzione della Corruzione.

PROGETTO FORMATIVO “IL CICLO DELLA PERFORMANCE E L'USO DELL'APPLICATIVO GZOOM PER LA REGIONE SICILIANA” - PERIODO 1/1/2022 - 31/7/2023.

Su impulso dell'Area 1 del Dipartimento, è stato affidato alla Società Arancia ICT, che aveva già fornito all'Agenzia Regionale per l'Innovazione Tecnologica, l'applicativo informatico GZOOM per la gestione automatizzata dell'intero ciclo di gestione della performance, un servizio formativo rivolto al personale regionale.

La gestione della performance è volta a valutare i risultati organizzativi e individuali del personale dell'Amministrazione regionale nell'assicurare, con il miglioramento delle politiche e della qualità dei servizi prestati ai cittadini e alle imprese, elevati standard qualitativi ed economici.

Il servizio formativo è finalizzato all'acquisizione da parte del personale regionale delle nozioni e delle pratiche indispensabili all'utilizzo - con un buon livello di autonomia – della piattaforma informatica GZOOM per le fasi di programmazione, monitoraggio e valutazione.

La Società Arancia ICT ha quindi presentato un progetto - approvato dall'A.R. - articolato in n. 4 moduli formativi, che comprendono n. 15 sessioni di attività formativa in modalità FAD sincrona, n. 10 laboratori in presenza e le attività di affiancamento, accompagnamento e assistenza help desk.

La formazione è destinata ai Dirigenti Generali ed ai responsabili delle strutture apicali, ai Dirigenti di Are, Servizi ed Unità operative, per un totale di n. 824 unità, ai Controller, per un totale di n. 110 unità e al personale del comparto, per un totale di n. 750 unità.

La buona riuscita del progetto, ed i buoni risultati in termini di efficacia, rappresenteranno per l'Amministrazione regionale un traguardo importante.

ADESIONE A PROPOSTE FORMATIVE NAZIONALI

SYLLABUS COMPETENZE DIGITALI

Il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale ha aderito nell'anno 2021, con nota prot. n. 119625 del 10/11/2021, all'iniziativa "Competenze digitali per la P.A. - c.d. Syllabus", promossa dal Dipartimento della Funzione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla quale sono stati iscritti **ventotto dipendenti regionali** appartenenti al Servizio 16 - Formazione ed al Servizio 13 - Innovazione, Modernizzazione e Gestione Banche Dati.

Dalla fonte <https://competenzedigitali.gov.it/departments/data-visualization> aggiornata al 09/02/2022 si rileva quanto segue:

All'iniziativa formativa in oggetto, di carattere sperimentale, attivata il 15/11/2021, sono stati abilitati **ventotto dipendenti** per il consolidamento delle competenze digitali e per l'accrescimento della propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione nella pubblica amministrazione.

Ventiquattro dipendenti si sono registrati nella piattaforma web (<http://www.competenzedigitali.gov.it>) e **diciannove dipendenti** hanno autoverificato le competenze digitali per la valutazione dei Fabbisogni formativi e per la fruizione di formazione mirata sulla base dei gap di competenze, con i seguenti risultati per aree tematiche e per numero dei dipendenti:



ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE
SERVIZIO 16 FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
DEL PERSONALE REGIONALE

SYLLABUS COMPETENZE DIGITALI

DATI INFORMAZIONI E DOCUMENTI INFORMATICI

TITOLO CORSO	NESSUN LIVELLO	LIVELLO BASE	LIVELLO INTERMEDIO	LIVELLO AVANZATO
GESTIRE DATI INFORMAZIONI E CONTENUTI DIGITALI	18	0	1	0
PRODURRE, VALUTARE E GESTIRE DOCUMENTI INFORMATICI	7	9	1	2
CONOSCERE GLI OPEN DATA	14	4	1	0
COMUNICAZIONE E CONDIVISIONE				
COMUNICARE E CONDIVIDERE ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE	1	6	2	2
COMUNICARE E CONDIVIDERE CON CITTADINI, IMPRESE ED ALTRE P. A.	12	4	1	0
SICUREZZA				
PROTEGGERE I CITTADINI	11	1	5	2
PROTEGGERE I DATI PERSONALI	17	0	1	1
SERVIZI ON-LINE				
CONOSCERE L'IDENTITÀ DIGITALE	12	6	1	0
EROGARE SERVIZI ON LINE	18	1	0	0
TRASFORMAZIONE DIGITALE				
CONOSCERE GLI OBIETTIVI DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE	14	4	1	0
CONOSCERE LE TECNOLOGIE EMERGENTI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	12	5	3	0

Il 14/02/2022 questo Dipartimento ha aderito alla fase a regime dell'iniziativa denominata *“Syllabus per la formazione digitale”*, promossa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'interno del Piano strategico *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”* per la valorizzazione e lo sviluppo dei dipendenti pubblici.

L'iniziativa punta a promuovere l'autoverifica delle competenze digitali del personale e la promozione di formazione mirata rispetto ai Fabbisogni formativi rilevati, per affermare una cultura condivisa e aperta all'innovazione digitale e al cambiamento.

In questa prima fase, la partecipazione al percorso formativo è stata assicurata ai dipendenti del dipartimento Turismo.

Successivamente, la partecipazione alla predetta iniziativa formativa sarà estesa gradualmente ai dipendenti degli altri dipartimenti regionali.

110 E LODE

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nell'ambito della Componente 1 - Missione 1, prevede una strategia di intervento per il miglioramento in termini di efficienza e di efficacia delle amministrazioni pubbliche, con l'obiettivo di rafforzare le competenze e la capacitazione del personale in servizio.

La formazione è individuata come la leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini ed alle imprese.

In data 7 ottobre 2021, è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro dell'Università e della Ricerca e, successivamente è stata lanciata l'iniziativa denominata "PA 110 e lode", mediante la quale i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle Amministrazioni pubbliche.

L'Università degli Studi di Messina ha aderito alla predetta iniziativa mediante la sottoscrizione con il Dipartimento nazionale della Funzione Pubblica (DFP) del Protocollo d'intesa. Nello stesso sono individuati i corsi di studio universitari di I e II livello, ed i master di I e II livello, oltre ai corsi di formazione e alta formazione attivati dall'Ateneo e sono indicate le modalità di partecipazione dei dipendenti pubblici e, nel nostro caso, dei dipendenti dell'Amministrazione regionale siciliana.

Nell'ambito delle predette attività, il Dipartimento di Giurisprudenza "S. Pugliatti" ha reso disponibile l'offerta riferita ai percorsi.

In tale contesto sarà interessante verificare la volontà di adesione dei rimanenti atenei regionali ad estendere l'offerta dei corsi di laurea anche ad altre discipline e mirare alla copertura territoriale della Regione Sicilia.

INTERVENTI FORMATIVI PROGRAMMATI IN ATTUAZIONE DI OBBLIGHI NORMATIVI

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.

I corsi previsti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per il triennio 2022-2024 sono:

ANNO 2022

- corso in materia di sicurezza per Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione e ASPP – Modulo C – unica edizione;
- corso di formazione per la figura di Preposto, sensi art. 37 D. Lgs. 81/2008 – unica edizione.

ANNO 2023

- corso in materia di sicurezza per Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione e ASPP – Modulo A – unica edizione;
- corso per Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione e ASPP – Modulo B – unica edizione;
- corso in materia di salute e sicurezza per Dirigenti - unica edizione.

ANNO 2024

- corso di formazione per Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ai sensi del D. Lgs. n.81/2008, art.37 comma 10 e 11 e art.47;
- corso in materia di sicurezza per Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione e ASPP – Modulo C – unica edizione.

ANNO 2022

- n. 7 edizioni del Corso di Aggiornamento obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro art. 37 - D.Lgs. 81/2008: formazione interna riservata al personale del Dipartimento della Funzione Pubblica;

ANNO 2023

- n. 9 edizioni del Corso di Aggiornamento obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro art. 37 - D.Lgs. 81/2008: formazione interna riservata al personale del Dipartimento della Funzione Pubblica;

ANNO 2024

- n. 11 edizioni del Corso di Aggiornamento obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro art. 37 - D.Lgs. 81/2008: formazione interna riservata al personale del Dipartimento della Funzione Pubblica;

PRIVACY E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il Piano della formazione 2022-2024 della Regione Siciliana definisce le finalità, le priorità di intervento, i diversi livelli di formazione per tipologia di addetto e modalità adeguate di verifica dell'apprendimento relativo ai percorsi formativi in materia di privacy, basandosi sulle indicazioni relative ai 3 diversi percorsi formativi descritti nel seguito:

1) **percorso base:** è il percorso di formazione obbligatoria destinato a tutti i dipendenti che trattano dati personali, che in un'Amministrazione come la Regione Siciliana, corrisponde con buona approssimazione a tutto il personale in servizio che opera nella qualità di addetto al trattamento e si occupa della gestione ordinaria dei dati personali e della sicurezza delle informazioni, incluso il personale al quale vanno somministrati i successivi livelli di formazione. Sulla base dei dati a disposizione dello scrivente una quota non maggioritaria del personale ha completato il percorso base sulla protezione dei dati, partecipando a corsi di formazione, ciascuno dotato di una diversa chiave di lettura, non sempre ritagliata sul contesto regionale. E' necessario raggiungere la totalità dei dipendenti con un corso contenente le stesse informazioni e gli stessi contenuti, da somministrare in modalità e-learning con quiz ed esercizi intermedi per la verifica dei risultati raggiunti. Gli argomenti principali sono riportati nell'allegato 1;

2) **percorso avanzato:** è il percorso di formazione obbligatoria dedicato a tutti i dirigenti ed a una buona parte dei funzionari che si occupano regolarmente di tematiche privacy in ambito sub-dipartimentale, con un ruolo direttivo. Sulla base dei dati a disposizione dello scrivente circa il 250 persone hanno già partecipato a corsi di formazione avanzati. Il percorso integra quello "base" che va comunque somministrato al personale destinatario del presente. Il percorso deve fornire le conoscenze e le capacità necessarie per mettere in pratica le disposizioni introdotte dal GDPR, per trasformare i principi in prassi quotidiane e per affrontare le tematiche applicative, in considerazione anche del principio di *accountability*. La somministrazione può avvenire, come nel

passato, con corsi frontali sui temi principali riportati nell'allegato 2, con continuo riferimento ai principali provvedimenti organizzativi assunti dalla Regione Siciliana e a casi studio;

3) **percorso evoluto:** dedicato ai referenti privacy e ad altro personale che necessita di una formazione evoluta e di approfondimenti su alcuni temi specialistici, quali ad es. revisione dei registri dei trattamenti di cui all'art 30 del GDPR, revisione delle informative di cui all'art.13, valutazioni di impatto, violazioni di dati personali, le indagini del Garante della protezione dei dati personali ecc. Il percorso integra quelli "base" e "avanzato" che vanno comunque somministrati al personale destinatario del presente. I temi principali sono riportati nell'allegato 3.

Parallelamente ai suddetti percorsi codificati va garantita la formazione permanente del Responsabile della protezione dei dati e del suo team affinché possa essere aggiornato sugli sviluppi della normativa e sulle evoluzioni giurisprudenziali.

() a cura del Responsabile della protezione dei dati*

INTERVENTI FORMATIVI PROGRAMMATI IN ATTUAZIONE DI PIANI DI SETTORE

PTPCT PERIODO 2022/2024

Si riportano qui di seguito i contenuti del PTPCT 2022/2024 relativi al Fabbisogno formativo dallo stesso individuato.

Misura 1 .Trasparenza

Corsi:

- “Le forme di accesso (semplice, documentale, generalizzato) e i tratti distintivi delle stesse generalizzato – Formazione Base”, destinatari n. 500 dipendenti in servizio presso i Dipartimenti regionali interessati.

Modalità di erogazione: in presenza o a distanza;

- “Obbligo di pubblicazione ex art. 26 del D.Lgs. 33 del 2013 - Formazione Base”, destinatari n. 500 dipendenti in servizio presso i Dipartimenti regionali interessati.

Modalità di erogazione: in presenza o a distanza;

- focus con approfondimenti e con laboratori, destinatari n. 200 dipendenti in servizio presso i dipartimenti regionali interessati. Laboratori e focus group in presenza e a distanza organizzati per classi omogenee e costituite rispettando le competenze di ogni dipartimento.

Misura 13. Mappatura delle aree di rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio controllo e prevenzione.

Corso sul tema “Metodologia per la valutazione del rischio secondo il PNA 2019 anche alla luce delle indicazioni fornite con la direttiva del RPCT nell’anno 2022 - Formazione Base”, destinatari n. 100 dipendenti in servizio presso i Dipartimenti regionali interessati.

Misura 17. Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all’adozione ed attuazione del PTPCT o di adeguamento del modello di cui art. 6 del D.Lgs n. 231 del 2001

Corso:

- “Le modalità di esecuzione dell’attività di vigilanza da parte dei dipartimenti – uffici nei confronti degli enti vigilati e degli enti e società partecipate o controllate nonché degli

obblighi di pubblicazione dei dati (art.22 del D. Lgs. n.33/2013) – Formazione base”, 50 destinatari;

- seminari e focus group di approfondimento (in presenza e a distanza).

L'attività formativa sarà sempre più diretta (come riportato nel PTPCT) a: - *“qualificare e supportare i dipendenti coinvolti in modo efficace, attraverso una logica di formazione/assistenza/consulenza che faccia riferimento a situazioni critiche concrete e il coinvolgimento di formatori che abbiano acquisito competenze pratiche sul campo; - individuare dei tutor esperti da coinvolgere in una “formazione dei formatori” che consenta di alimentare e diffondere il percorso di riqualificazione avviato, responsabilizzando direttamente i dipendenti regionali”*.

Saranno inoltre avviate attività di affiancamento a favore del personale neo assunto o da inserire in nuovi settori lavorativi.

PTAP PERIODO 2022/2024 (*)

Qui di seguito sono indicate le proposte formative avanzate dal CUG

Macroarea 2:

- Interventi formativi in presenza o a distanza sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo
- Formazione dei componenti CUG, formazione al ruolo e aggiornamento
- Formazione sul CUG, ruoli e funzioni finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e nella lotta contro le discriminazioni Destinato a tutti i dipendenti e alle amministrazioni presenti sul territorio

Macroarea 3:

- Aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia attualmente in carica e nominati prima del nuovo Codice di Condotta.
- Formazione al ruolo dei Consiglieri/e di Fiducia di nuova nomina a seguito del Nuovo Codice di Condotta.

Formazione ai dipendenti sul nuovo Codice di Condotta

(*) Proposta del CUG

FORMAZIONE NUOVI ASSUNTI

A partire dall'anno 2022 sarà progettato ed erogato un percorso formativo rivolto in primis al personale neoassunto dell'Amministrazione regionale siciliana. L'obiettivo è quello di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo di una Organizzazione complessa come la nostra.

Sarà costituito da una serie di «moduli» formativi che mirano a fornire i principali riferimenti di base, che riguarderanno indicativamente i principi e la normativa del Diritto amministrativo, della Contabilità di stato e Gestione finanziaria, il Procedimento amministrativo, l'Organizzazione dell'Ente regione.

Inoltre, sempre all'interno del percorso di formazione che riguarda il personale neoassunto saranno organizzati e gestiti i seguenti corsi:

- *corso base sul sistema di prevenzione della corruzione nella pubblica Amministrazione;*
- *la trasparenza nella pubblica Amministrazione;*
- *il codice di comportamento;*
- *contabilità.*

In relazione alla struttura di destinazione del dipendente neoassunto saranno progettati e realizzati percorsi specifici di formazione ed affiancamento on the job per facilitare il suo inserimento a regime.