



REGIONE SICILIANA

**ASSESSORATO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA
E DEL PERSONALE**

DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE
Servizio 16 – Formazione e Qualificazione Professionale del Personale Regionale

**PIANO
DELLA
FORMAZIONE**

**21/
22**

Piano formazione “emergenziale” e altri fabbisogni Regione Siciliana 2021- 2022

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.

Non si tratta di sostituire oggi le persone cessate negli ultimi anni, ma di inserire delle professionalità specializzate per assicurare lo svolgimento di attività e funzioni essenziali per cittadini e imprese. Inoltre, la complessità di oggi, la cd. tecnodemocrazia, ha bisogno di competenze e non di masse di impiegati. In passato, soprattutto nelle regioni meridionali, anche per mere logiche di assistenza, si è pensato di riempire le pubbliche amministrazioni di personale, anche senza procedure selettive, immaginando così di poter comunque aumentare la capacità amministrativa. Nulla di più sbagliato.

In assenza di piani aziendali con reclutamenti massivi, diventa indispensabile investire sulla formazione e lavorare sul personale con maggiori potenzialità ed anni di servizio (come per altro ampiamente ribadito dall'art. 65 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. n. 10/2000, Triennio normativo ed economico 2016-2018).

Emerge qui la necessità di avere un reale coinvolgimento dei “datori di lavoro”, i Dirigenti generali e i dirigenti, nella puntuale individuazione dei diversi destinatari

dell'attività formativa e nella progettazione esecutiva dei percorsi e delle giornate formative, al fine di superare – almeno nelle aree più critiche - il rischio di un “blocco gestionale” (inteso come incapacità dell'amministrazione di svolgere in maniera efficiente, efficace e tempestiva, sia i compiti fissati dalla legge sia quelli assegnati di volta in volta dall'organo di indirizzo politico) legato alla “tecnicizzazione” dei procedimenti, all'inadeguatezza delle competenze e all'assenza di responsabilità sostanziali su obiettivi rilevanti. Si tratta non soltanto di rafforzare la capacità amministrativa ordinaria, ma anche quella straordinaria che si chiederà per gestire sia le risorse dei fondi SIE sia quelle del Recovery Fund NGEU a cui è necessario e urgente prestare una particolare attenzione.

A riguardo è utile segnalare le indicazioni dell'**OCSE** che, nel recente **Going for Growth 2021**, individua (e dettaglia) nella riforma della PA una condizione necessaria sia per «rafforzare l'impatto delle riforme» sia per «potenziare la risposta del settore privato alle misure di rilancio».

Per questo sono state realizzate specifiche interviste strutturate con i Dirigenti generali di alcuni Dipartimenti che – con la collaborazione del FormezPa che ha offerto un incisivo contributo alla realizzazione del presente Piano - saranno estese anche ad altri dipartimenti nella seconda fase.

Nelle more di avviare procedure di reclutamento, è infatti necessario intervenire con un programma di formazione che copra un'attività di aggiornamento sulle tematiche di funzionamento ordinario e che consenta però una specializzazione di gruppi di persone per realizzare all'interno dei dipartimenti delle task force di esperti, in particolare sulle materie strategiche evidenziate dai Dirigenti generali dei Dipartimenti coinvolti.

Il contesto: alcuni dati sul personale

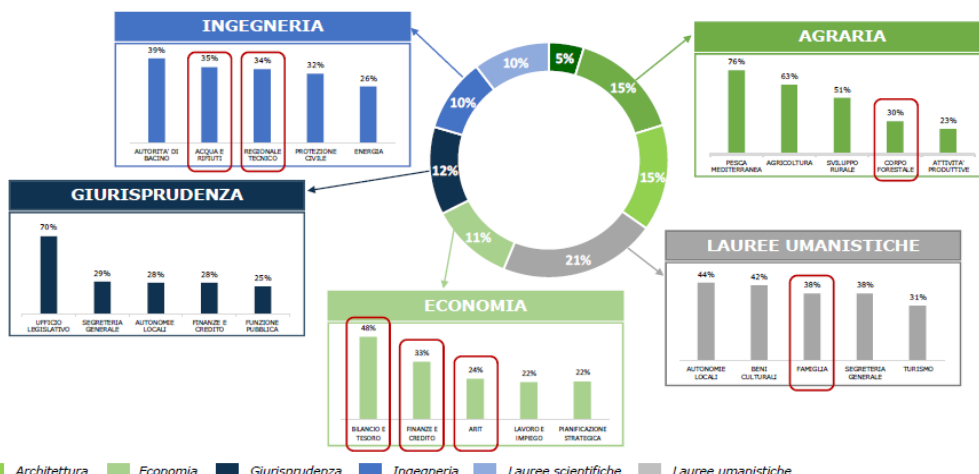
Al 1 gennaio 2021 il personale totale presente in servizio è pari a 11.848 dipendenti; nel 2017 i dipendenti erano 13.738. **L'organico fa riferimento a un numero elevato di personale in Categoria A e B**, il più alto tra le regioni italiane, derivante dall'adozione di poco meditati criteri di reclutamento nel passato e dalla mancata attivazione di percorsi di riqualificazione, formali e sostanziali.

Il quadro attuale mostra come **oltre il 95% del personale ha più di 50 anni di età**. Per rappresentare la criticità della situazione, secondo il Conto annuale della RGS del Ministero dell'economia e delle finanze l'età media dei dipendenti pubblici è di 50 anni. Secondo il Conto Annuale appena pubblicato (2019) l'età media per Comuni e Regioni è 49,5; nella Regione Siciliana, come riportato anche in recenti studi (cfr. Deloitte), **l'età media è di ca 56 anni**, con un importante impatto anche sui **pensionamenti**. Di converso sono **meno dell'1% i dipendenti con meno di 40 anni**. Tutti i dirigenti hanno più di 50 anni e la percentuale di dipendenti di età inferiore a 50 anni si riduce al crescere della qualifica.

Basso il livello di scolarità. Una quota esigua di laureati pari al 25% dell'organico (media nazionale del 33%); tra i funzionari i laureati costituiscono il 40% contro una media nazionale del 48%.

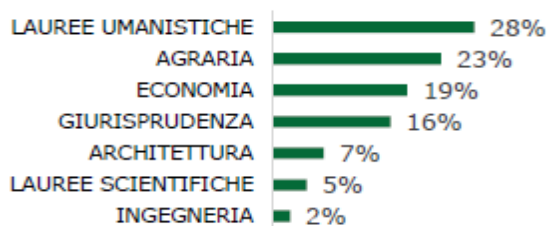
Interessante al riguardo è l'analisi realizzata da Deloitte (*"Analisi organizzativa delle strutture regionali"-Gennaio 2020*) che "incrocia" età, titolo di studio e prossimi pensionamenti da cui si evince tra l'altro una sostanziale **non adeguatezza dei titoli di studio e delle competenze del personale per svolgere le mansioni previste**.

Tipologie di lauree e competenze dipartimentali



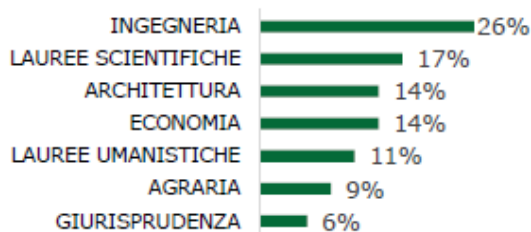
A titolo esemplificativo si riportano i dati relativi al Dipartimento Attività Produttive, al Dipartimento Energia e un focus sulle Ragionerie.

Dipartimento **Attività Produttive** (fonte analisi Deloitte 2019)
Tipologie di lauree e competenze dipartimentali



Si rileva una omogenea distribuzione dei titoli di studio. Ciò nonostante, considerando che il Dipartimento è prevalentemente impegnato in attività di «Gestione dei Fondi Comunitari e Nazionali» e «Gestione e Sviluppo delle Attività Produttive» (es. Vigilanza), si ritiene che la % delle Lauree Umanistiche e in Agraria potrebbe essere ridotta a favore delle Lauree in Economia e Giurisprudenza (rispettivamente 19% e 16%).

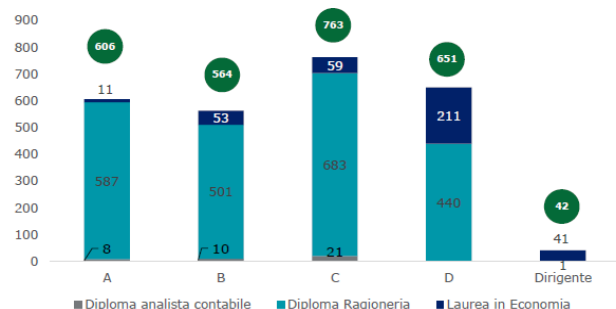
Dipartimento **Energia** (fonte analisi Deloitte 2019)
Tipologie di lauree e competenze dipartimentali



Si rileva una omogenea distribuzione dei titoli di studio. Considerato che il macroprocesso che incide maggiormente è «Gestione delle Fonti Energetiche», si presume corretta una prevalenza di laureati in Ingegneria e Lauree Scientifiche, che insieme contano per più del 40%, percentuale che potrebbe esser incrementata riducendo, ad esempio, l'incidenza dei laureati in Agraria o discipline Umanistiche.

Focus **Ragionerie** (fonte analisi Deloitte 2019)

Distribuzione competenze per titolo di studio e inquadramento (2018)



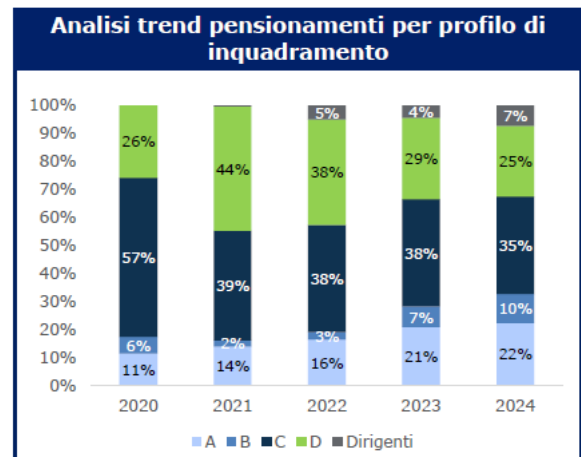
- Il personale con un percorso di studi e competenze di natura economico - contabile ammonta ad oltre 2.600 unità (ca 20% del totale)
- L'età media dei dipendenti con diploma di analista contabile / ragioneria e laurea in Economia è di ca 55 anni, e i profili con l'età media più bassa appartengono alle categorie A e B (ca 53 anni)
- Il «bacino» di personale potenzialmente attivabile a supporto delle attività delle Ragionerie ammonta a ca 1.200 unità con un'età media di 56 anni (escludendo i dipendenti incardinati all'interno dell'Assessorato Economia e quelli di categoria A e B), di cui ca 90 con età inferiore a 50 anni.

Fonte: elaborazione Deloitte su dati Regione Siciliana

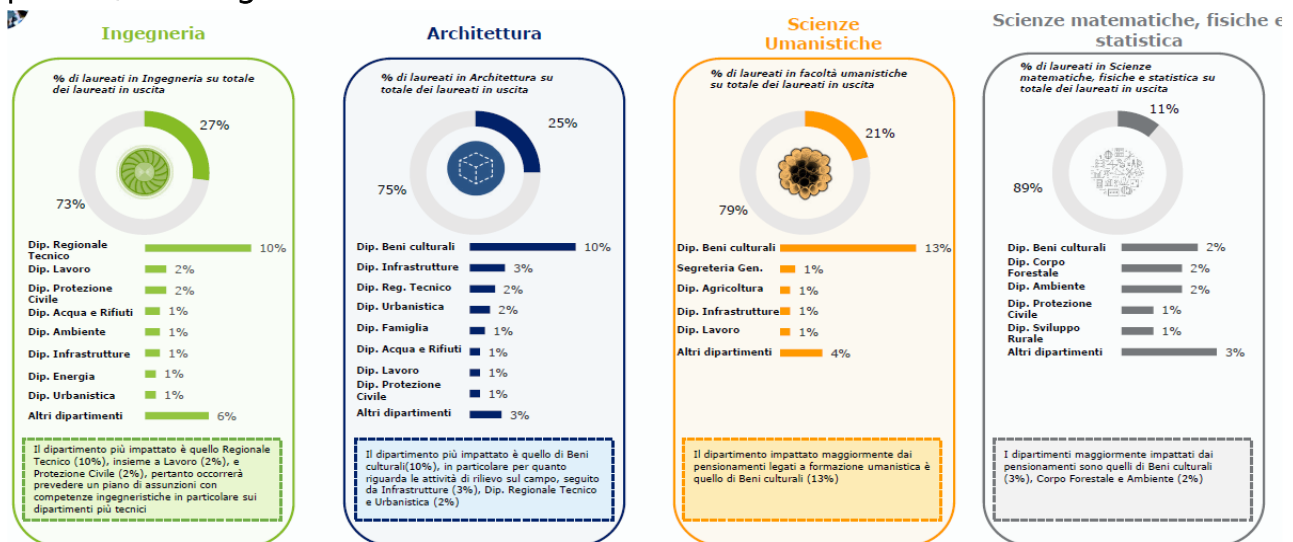
La situazione tende ad aggravarsi con i prossimi pensionamenti. Anche qui le analisi svolte da Deloitte sono particolarmente interessanti.

Analisi pensionamenti previsti -intervallo 2019 - 2023 (Database Funzione Pubblica - 30/11/2019)

- Considerando il trend dei pre-pensionamenti che ha interessato la Regione Siciliana negli ultimi anni, si rileva picco di pensionamenti entro il 2024, per un totale di 4.161 cessazioni, in gran parte già avvenute.
- L'83% dei pensionamenti del biennio 2020-2021 riguarda i profili C e D ovvero quelli con maggiore professionalità
- E' necessario definire un piano di trasferimento del know-how ed un piano dei fabbisogni, analizzando le competenze dei profili cessanti e quelle previste per gestire l'innovazione e responsabilità crescenti...



Focus Trend pensioni 2022-2024 Laureati profili C, D e Dirigenti



Tra l'altro i servizi maggiormente impattati dai possibili pensionamenti entro il 2021 saranno le Ragionerie di Attività produttive (33%), Infrastrutture (30%), Territorio e Ambiente (29%), Agricoltura (29%), Funzione Pubblica, Autonomie locali e Presidenza (22%), Salute (14%), Istruzione (11%). (Fonte: Stima ed elaborazione Deloitte 2019 su dati Regione Siciliana).

Questo aspetto è quindi particolarmente cruciale da tenere presente sia nella formazione a breve termine sia nelle policy di reclutamento e selezione.

Il contesto: i principali processi “critici”

Anche dal punto di vista dei processi permangono criticità da tempo evidenziate e su cui è necessario intervenire, come ad esempio alcuni ambiti che attraversano in modo significativo molte strutture regionali:

- all'interno del più ampio tema della **Contabilità regionale** e in particolare all'applicazione del **D.lgs. n. 118/2011**, il **processo della spesa** risulta particolarmente “critico”: le fasi di impegno, liquidazione e ordinazione scontano per le Ragionerie “sparse” nei vari Assessorati controlli ripetuti e tempi elevati che intercorrono tra l'inserimento del decreto a sistema e la sua trasmissione cartacea e dell'elenco di trasmissione (momento di effettiva presa in carico da parte della Ragioneria); i pagamenti avvengono in forte ritardo rispetto ai 30 gg previsti dalla norma (61 giorni in media nel 2018), criticità confermata anche dall'Indice di tempestività dei pagamenti del MEF (ITP) che vede la Sicilia al 15° posto a livello nazionale (dati Deloitte), con i relativi oneri che impattano vari fronti come gli interessi legali di mora (cfr. D.Lgs.n. 192 del 9 Novembre 2012), gli oneri da accantonare nel fondo garanzia Debiti commerciali (cfr. Legge n. 145 del 30 Dicembre 2018 art. 862-863) e la responsabilità dirigenziale e disciplinare (cfr. D.Lgs. n. 66 del 24 Aprile 2014);
- la **gestione dei fondi comunitari** nelle sue fasi di pianificazione, gestione, rendicontazione e controllo che si presenta inefficace e farraginoso; permangono le criticità connesse ad una poco chiara assegnazione dei ruoli soprattutto nell'ambito dei controlli con frequenti duplicazioni a volte contrastanti e alla mancanza di procedure condivise, insieme all'assenza di un sistema informativo unico per la gestione complessiva del processo e ad una limitata interoperabilità tra i sistemi informativi coinvolti (Caronte, SIPARS, SIC, BDU), con numerose attività svolte “manualmente” (e i relativi problemi di allungamento dei tempi e dei rischi di errore); in particolare **la fase della pianificazione** risulta

particolarmente “critica e urgente” in questo momento in cui si sta lavorando alla programmazione europea 2021-2027 anche a fronte dell’aggiornamento normativo in corso sia a livello nazionale che comunitario; sicuramente altrettanto critica la fase di **rendicontazione** anche con riferimento alla programmazione europea 2014-2020; è inoltre assolutamente necessario prepararsi adeguatamente alla **programmazione e allagestione delle risorse legate al Recovery Fund NGEU** che richiederanno un’attuazione proattiva e tempestiva;

- il tema delle **gare** e degli acquisti e più in generale del **codice degli appalti**, caratterizzato anche da una recente profonda revisione normativa rappresenta sicuramente un ambito particolarmente “critico e urgente” per utilizzare al meglio tutti gli strumenti a disposizione in un’ottica di trasparenza, responsabilità proattiva e celerità necessarie e superare il rischio di “blocco gestionale” insostenibile tanto più in questo momento storico;
- la **digitalizzazione** quasi inesistente: la **scarsa informatizzazione delle procedure** e la loro carente integrazione unitamente alle **limitate competenze digitali di base** (cfr. età / livello scolarizzazione), portano ad una sostanziale inefficienza anche dei sistemi informativi specialistici interni. In particolare risulta molto carente l’utilizzo degli strumenti digitali come SPID, PEC e firma digitale, passo minimo, necessario e urgente per arrivare ad una digitalizzazione di base che consenta di superare all’interno e verso l’esterno l’utilizzo del documento cartaceo foriero di errori, controlli e significativi ritardi; permane inoltre la necessità di un adeguato diffuso utilizzo dei sistemi informativi e banche dati specifiche con particolare riferimento a quelli relativi alla protocollazione, ai sistemi contabili, agli appalti e ai fondi comunitari.

Interessante a riguardo è il benchmark che emerge sempre dall'analisi Deloitte in termini di efficienza organizzativa, che vede la Regione Siciliana in una posizione (penultima) decisamente "imbarazzante".

Benchmark Organizzativo

Anagrafica regionale a confronto e indicatori di efficienza organizzativa

Viene riportata di seguito la tabella relativa al benchmark organizzativo che permette di confrontare tra le Regioni riportate l'indicatore relativo al numero di cittadini serviti dal numero di dipendenti in forza ad ogni Regione, parametro di efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini

I dati non sono distribuiti uniformemente con Sicilia, Friuli e Sardegna che si attestano su valori simili, servendo una quota della popolazione regionale contenuta (da 306 a 428 cittadini per unità di personale); la fascia intermedia è rappresentata da Puglia, Emilia-Romagna e Piemonte, mentre Lombardia e Trentino - Alto Adige rappresentano casi virtuosi, riuscendo a raggiungere più di 3.000 cittadini serviti per unità di personale

Ente locale ^(*)	Tipologia Statuto vigente ^(v)	Popolazione residente ^(vi)	Estensione territoriale ^(vii)	Personale Amministrato ^(viii)	# Cittadini serviti da 1 unità di personale
Regione Siciliana	Speciale	5.026.989	25.832 km ²	14.199	354
Regione Friuli (FVG)	Speciale	1.217.872	7.924 km ²	3.975	306
Regione Sardegna	Speciale	1.653.135	24.090 km ²	3.866	428
Regione Puglia	Ordinario	4.063.888	19.541 km ²	3.450	1.178
Regione Emilia-Romagna	Ordinario	4.448.841	22.446 km ²	3.891	1.143
Regione Piemonte	Ordinario	4.392.526	25.386 km ²	3.201	1.372
Regione Lombardia	Ordinario	10.019.166	23.844 km ²	3.196	3.135
Regione Valle d'Aosta	Speciale	126.202	3.260 km ²	NA	NA
Regione Trentino - Alto Adige	Speciale	1.067.648	13 605,5 km ²	271	3.940

(*) Parametri per identificare il campione di riferimento: i) tipologia di statuto vigente (es. Regioni a Statuto Speciale), ii) numerosità della popolazione residente, iii) estensione territoriale, iv) numerosità del personale amministrato

(**) Fonte: Istat 2017, Conto Annuale 2017

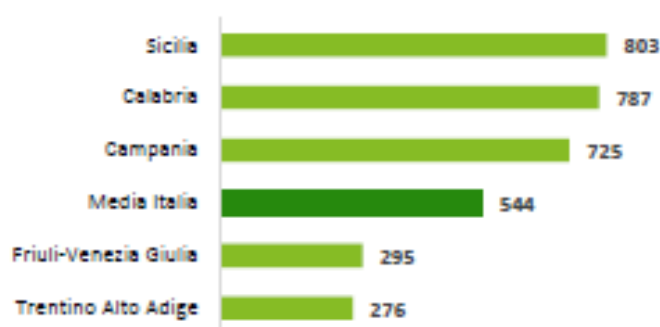
40

Anche il tema della "pressione della burocrazia", soprattutto in questo momento storico, rappresenta un punto di estrema criticità.

Il peso della burocrazia nei rapporti fra Pubblica Amministrazione e imprese è un problema che riguarda l'intero Paese, posizionandolo per qualità percepita della PA al penultimo posto fra i Paesi dell'Eurozona. In particolare questo aspetto affligge il

Mezzogiorno e come emerge dal grafico la Regione Siciliana (Fonte Deloitte "La semplificazione amministrativa. Come migliorare il rapporto tra PA e imprese" 2021)

Indice della burocrazia – Intensità pressione burocrazia (2018)



Finalità generali del Piano

Il Piano di formazione 2021-2022 si caratterizza per rispondere quindi a due esigenze: **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. Si riscontra pertanto al di là del fabbisogno di competenze specialistiche, la carenza di competenze tecniche trasversali comuni. I dati illustrati fanno capire l'urgenza di intervenire con un Piano di formazione mirato sui fabbisogni emergenziali, al fine di:

- favorire e accelerare la performance della Regione in termini di impatto sui servizi
- rilanciare la “reputazione” dell'amministrazione e minimizzare impatti negativi anche penali,

Lo scopo è attivare una formazione MIRATA che consenta in TEMPI BREVI:

- di qualificare e supportare le persone coinvolte in modo efficace attraverso una logica di “formazione/assistenza/consulenza” che faccia riferimento a situazione “critiche” concrete;
- il coinvolgimento di formatori che abbiano acquisito competenze pratiche sul campo;
- di individuare dei “tutor” esperti da coinvolgere in una “formazione formatori” che consenta di alimentare e diffondere il percorso di riqualificazione avviato, responsabilizzando direttamente il personale regionale.

I fabbisogni

Questo Piano è focalizzato ad assicurare e migliorare le funzioni core di ogni dipartimento anche con l'obiettivo di migliorare significativamente la performance delle singole strutture. Il livello di detecnizzazione, che ha interessato l'intera

amministrazione italiana, ha riguardato in maniera importante anche la Regione Siciliana che, in considerazione della propria autonomia speciale, gestisce direttamente una pluralità di funzioni in altri territori di competenza dello Stato. La specialità della Regione Siciliana è stata declinata, per quanto riguarda il personale, in termini quantitativi, almeno per il passato, sottovalutando e sacrificando a discapito di logiche assistenziali, in fase di reclutamento la qualità delle competenze.

Si ritiene opportuno distinguere tra fabbisogni emergenziali comuni e specialistici che devono trovare una risposta già nel 2021, e le esigenze raccolte dall'indagine generale del fabbisogno che potranno essere soddisfatte anche con strumenti e modalità diverse negli anni 2022 e 2023, se del caso utilizzando le task force di esperti individuate e formate attraverso la "formazione formatori" già nella prima fase del piano.

Gli ambiti tematici individuati come prioritari per il 2021 sono:

- **Contabilità regionale**, con particolare riferimento all'attuazione del D. Lgs. n. 118/2011 e alla razionalizzazione dei **processi di spesa**.
- **Codice degli appalti** (D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii), con particolare riferimento alla **gestione gare**, all'utilizzo delle **piattaforme digitali** (CONSIP, MEPA, ecc.) 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**: le attività richieste saranno infatti ingenti e urgenti e tenderanno a far emergere le gravi inadeguatezze in termini di competenze (sia di programmazione che di gestione), richiedendo task force adeguate e trasversali in grado di affrontare proattivamente i nuovi impegni;

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

Sono poi emersi in alcuni dipartimenti degli **ambiti prioritari specialistici**, come ad es. applicazione normativa sulla tutela ambientale.

Su queste aree, come confermato anche dai Dirigenti generali intervistati, è emersa in maniera unanime la necessità di:

- realizzare una formazione non cattedratica 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 il 2022 e i seguenti tenendo conto delle esigenze che man mano possono emergere.

La formazione "obbligatoria"

Nelle interviste fatte, come pure dalla rilevazione realizzata dall'indagine, emerge una forte esigenza di realizzare la formazione "obbligatoria" con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

- **sicurezza sul lavoro**, che in alcune situazioni ha dei connotati di particolare specificità oltre che una significativa articolazione territoriale;
- **anticorruzione e trasparenza**, fondamentale anche per favorire una responsabile proattività nell'azione amministrativa;
- **competenze digitali di base** (secondo quanto previsto dall'art. 13 del d.lgs. 82/2005 - CAD): la formazione in questo ambito può essere realizzata in modo rapido e massivo utilizzando il "Syllabus", strumento messo a disposizione dal

Dipartimento Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, utilizzabile anche per la mappatura delle competenze digitali.

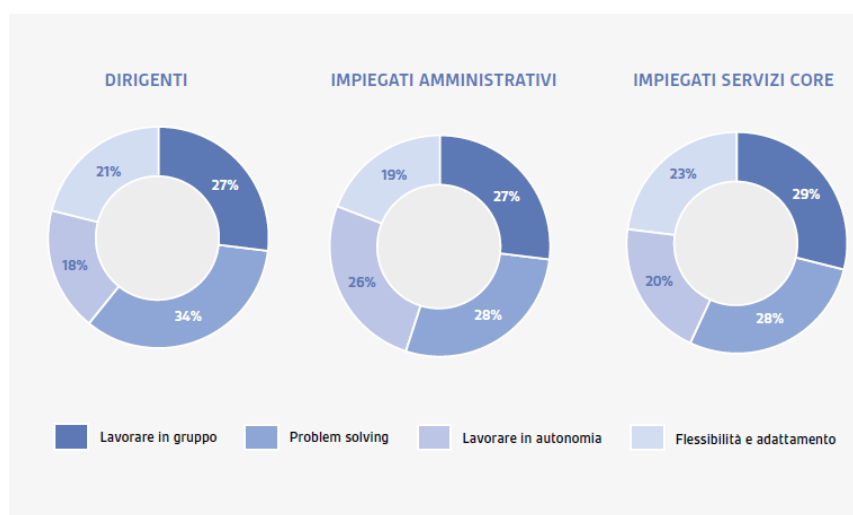
L'altro **tema di particolare importanza e priorità** riguarda la **formazione dei neoassunti**: è assolutamente fondamentale (come per altro a più riprese segnalato anche nell'art. 66 del C.C.R.L. 2016-2018) prevedere durante il periodo di prova per le persone che vengono assunte uno specifico percorso di "onboarding" generale e specifico con cui accompagnarle nell'inserimento, migliorarne l'engagement "pubblico" (civilservant) e valutarne le caratteristiche (soprattutto soft skill e competenze digitali) per la loro migliore collocazione. Interessante a riguardo è il

grafico (Fonte *NextConsulting 2019*)

che evidenzia le principali competenze soft richieste per i dipendenti pubblici; queste "caratteristiche" assumono un rilievo ed una connotazione molto più significativa anche

alla luce dell'esperienza realizzata ed in corso in questo periodo eccezionale di pandemia.

> Figura 7 Settore Pubblico - IT: le soft skill maggiormente richieste nei diversi profili aziendali



Fonte: NetConsulting cube con il supporto di Assinter

Un **altro aspetto cruciale** che – anche stante il perdurare della situazione pandemica – è da tenere in alta considerazione riguarda **l'accompagnamento del "LAVORO AGILE"**, che richiede una nuova cultura manageriale, in cui innanzitutto la dirigenza è "finalmente" chiamata a gestire il lavoro e i collaboratori per obiettivi e risultati in un'ottica "circolare" di responsabilità e fiducia. Certamente una prospettiva in cui ci si è trovati improvvisamente "catapultati" dalla pandemia ma a

cui non si è assolutamente preparati e dove anche le competenze digitali sono sicuramente importanti ma in una prospettiva di **change management** complessiva richiesta e non più rinviabile nel modo stesso di concepire il lavoro all'interno della PA e nel rapporto con la società civile.

Queste esigenze importanti ancorché non “emergenziali”, potranno comunque essere soddisfatte insieme agli altri fabbisogni rilevati anche con diversi strumenti e/o progetti già attivi o in corso di attivazione nei vari ambiti regionali.

In ogni caso i percorsi formativi proposti potranno essere opportunamente integrati con altre attività in corso in Regione (es. PON Progetto “*Rafforzamento dei sistemi contabili - capacitazione istituzionale in tema di armonizzazione dei conti*”) che “insistono” sugli stessi contenuti, secondo le medesime finalità, modalità e tempistiche previste da questo piano.

I destinatari

Proprio per le finalità già indicate di questo piano “emergenziale”, è fondamentale che l'individuazione dei partecipanti tenga conto di persone “proattive” che conoscano le criticità di affrontare e siano disponibili ad una interazione “attiva” con i formatori.

In particolare è **cruciale individuare tra i destinatari i “tutor” interni che, anche attraverso una adeguata formazione dedicata, costituiranno i nuclei, le task force interne che avranno il compito di “accompagnare” nelle fasi successive i colleghi sempre in un’ottica di formazione / assistenza / consulenza.**

A queste persone verrà dedicata una specifica “formazione formatori”, al fine di renderli **“protagonisti” interni, autorevoli e “stabili”** DENTRO l’organizzazione (sia nei singoli dipartimenti che in termini trasversali).

I destinatari vanno quindi attentamente individuati dai Dirigenti generali, anche in collaborazione con il Dipartimento Funzione Pubblica, tenendo conto del ruolo, della responsabilità e delle capacità anche in termini di soft skill.

Fermo restando le esigenze rilevate, in questa prima fase si ritiene opportuno coinvolgere tutti i dipartimenti (singolarmente o in aule “MISTE” a seconda dei diversi contesti), in gruppi di massimo 15 persone e di non più di 10 persone per la “formazione formatori”.

Modalità di svolgimento dell’attività formativa

Circa la scelta delle modalità di erogazione della formazione occorre tenere conto e del permanere dell’esigenza di assicurare un distanziamento fisico e di evitare fenomeni di assembramento, ma al contempo del tipo di fabbisogno manifestato dai dipartimenti che hanno sottolineato l’esigenza di avere una formazione/assistenza tecnica, di carattere pratico e fondata su esperienze concrete. Ciò è stato particolarmente evidenziato nel fabbisogno riguardante la corretta applicazione della normativa in materia di contabilità regionale ex d.lgs. 118/2011, nel fabbisogno concernente la creazione di task force interne per la creazione di stazioni appaltanti per ogni dipartimento e anche nel supporto in fase di pianificazione per la gestione dei Fondi Europei.

Per la formazione a cascata e generale si potranno prevedere percentuali di erogazione in Fad o aula virtuale sincrona molto più elevate, diversamente da trasferimenti di competenze orizzontali per la creazione di task force analoghe presso altre strutture di pari grado.

I **metodi didattici devono essere partecipativi** (roleplaining, 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).

I contenuti del Piano formativo

Prima fase

Sulla base delle esigenze emerse e delle relative valutazioni la prima fase del piano prevede la **realizzazione entro il 2021** delle attività formative di seguito illustrate, negli ambiti di intervento individuati.

In termini di **contenuti** per ogni ambito, oltre alle tematiche "proprie", vengono indicate le specifiche esigenze segnalate dai Dirigenti generali.

Per quanto riguarda le esigenze specialistiche emerse viene indicato quanto segnalato dai rispettivi Dirigenti generali intervistati.

Un ambito specifico viene dedicato alla "**formazione formatori**" che tendenzialmente potrà essere affiancata ad ogni percorso formativo realizzato al fine individuare e sviluppare tutor e task force esperti nel trasferire e condividere le competenze acquisite con i colleghi, come potenziali "motori di cambiamento" dall'interno dell'amministrazione.

FORMAZIONE COMUNE A TUTTI I DIPARTIMENTI

Per questi percorsi formativi si fa riferimento a quanto rilevato dall'analisi generale del fabbisogno integrato con quanto emerso nel corso degli incontri realizzati con i Dirigenti generali.

Corso Contabilità regionale: attuazione ex D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.

Tematiche

- Approfondimento e applicazione del D.Lgs. n. 118/2011
- Gestione delle entrate
- Gestione delle spese
- Focus: ritardo pagamenti
- Obbligo registrazione contabile
- Modalità accertamento e riscossione
- Focus ricognizione inventariale e corretta elaborazione della contabilità economico-patrimoniale
- Focus ordini accreditamento (non più previsti dalla “recente” normativa in tema di armonizzazione contabile)
- Casi pratici

Durata: 20 gg.

Destinatari: tutti i Dipartimenti (max 15 partecipanti)

Corso Codice Appalti: D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. 20

Tematiche

- Normativa aggiornata di riferimento (comprese delibere ANAC)
- Le procedure di gara: tipologia e scelta
- Le procedure di gara: le fasi e i principali “attori” (Commissario di gara, Responsabile Unico di procedimento, Direttore Lavori, ecc.)
- Focus sulle gare sotto soglia: affidamento diretto e procedura negoziata sotto soglia alla luce delle recenti novità normative
- Focus sulla gestione delle gare per lavori
- Focus sulla verifica sulla corretta esecuzione dei contratti di servizi e forniture
- Le gare e gli acquisti attraverso le Piattaforme CONSIP - MEPA -SITAS
- Le stazioni appaltanti: funzioni e procedure
- Contratti pubblici, trasparenza e anticorruzione
- Casi pratici

Durata: 20 gg.

Destinatari: tutti i Dipartimenti (max 15 partecipanti)

Corso Gestione fondi Comunitarie risorse Recovery Fund NGEU

Tematiche

- Aggiornamenti sulla normativa regionale, nazionale ed europea
- Le fasi del processo: pianificazione, gestione, attuazione, rendicontazione e controllo
- Focus sulla rendicontazione, con particolare riferimento alla Programmazione europea 2014-2020
- Focus sulla fase di pianificazione anche in relazione alla Programmazione europea 2021-2027
- Focus finanziamenti a gestione diretta dell'UE2021-2027
- Aiuti di Stato con focus sulle recenti novità normative in materia adottate / proposte dalla Commissione Europea
- **Focus Programmazione e gestione risorse del Recovery Fund NGEU**
- Casi pratici

Durata: 20 gg.

Destinatari: tutti i Dipartimenti (max 15 partecipanti)

In particolare per la **Programmazione e Gestione delle risorse del Recovery Fund NGEU, vista l'urgenza, l'importanza e la criticità di attivare competenze specifiche e diffuse**, è stato previsto un percorso formativo dedicato che coinvolgerà tutti i dipartimenti in modo trasversale e alcuni dipartimenti (da individuare) in modo specifico.

Corso utilizzo principali strumenti digitali

Tematiche

- Utilizzo principali strumenti digitali: SPID, PEC, Firma digitale, ecc.
- Casi pratici

Durata: 10 gg.

Destinatari: tutti i Dipartimenti (max 15 partecipanti)

Per questi percorsi formativi si farà riferimento alle esigenze rilevate dal Dipartimento Funzione Pubblica (cfr. Piano Triennale Formazione Personale Regionale 2021 -2022 - 2023) per le tematiche individuate come prioritarie.

FORMAZIONE SPECIALISTICA

Per questi percorsi formativi si fa riferimento a quanto specificamente rilevato nel corso degli incontri realizzati con i Direttori di Dipartimento.

Corso di Polizia Giudiziaria specifica nel settore Energia

Tematiche

- Sicurezza dei lavoratori minerari, gestione della sicurezza nelle attività estrattive
- Procedimento amministrativo e verifica della sicurezza nel rilascio delle autorizzazioni di cava o di concessione di miniera
- Attività estrattiva, industria mineraria e metallurgica
- Attività di prevenzione e repressione della polizia giudiziari nel settore minerario (legislazione, principi generali della prevenzione, attività di polizia mineraria e codice di procedura penale, ecc.)
- Valutazione dei rischi e sistema sanzionatorio nel sistema estrattivo
- Casi pratici (compresa organizzazione pratica di una ispezione)

Durata: 15 gg.

Destinatari: Dipartimento Energia (10 partecipanti)

Corso in materia di Riscossione canoni (settore energia)

Tematiche

- Legali
- Economiche
- Casi pratici

Durata: 10 gg.

Destinatari: Dipartimento Energia (5 partecipanti)

Corso Normativa Tutela Ambientale - D.lgs 152/2006 e ss.mm.ii

Tematiche

- Introduzione alla legislazione ambientale con particolare riferimento a: gestione dei Rifiuti, autorizzazioni allo scarico, depurazione ed autorizzazioni Ambientali - A.U.A. ed A.I.A.
- Procedure relative alla bonifica dei siti inquinati (art.242, 242 bis, 249 e ss.)
- Casi pratici

Durata: 20 gg.

Destinatari: Dipartimento Acqua e Rifiuti (max 15 partecipanti)

FORMAZIONE FORMATORI

Vista l'importanza data dal Piano alla formazione di tutor / task force interne, si ritiene opportuno affiancare ad ogni percorso formativo realizzato 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.

Tematiche

- Il ruolo fondamentale del "tutor" e delle "task force" interne all'interno del processo di change management dell'amministrazione in una logica di formazione / assistenza / consulenza per affrontare e risolvere situazioni concrete di criticità
- Coinvolgere adeguatamente i partecipanti sviluppando capacità riflessive, di problemsolving e di utilizzo del pensiero divergente
- Gestire in modo efficace le dinamiche di gruppo (sia all'interno dei Dipartimenti che in un'ottica di trasversalità)
- Utilizzare metodologie e materiali didattici funzionali all'intervento formativo (contesto d'aula, a distanza, laboratori, simulazioni, ecc.);
- Soft skill "personali": problemsolving, lavorare in team e gestire i team (anche a distanza), tecniche di comunicazione (ascolto e feed back), capacità di analisi e di sintesi, ecc.
- Esercitazioni pratiche sulla gestione dell'aula

Durata: 5 gg.

Destinatari: partecipanti ai percorsi formativi specifici realizzati (max 10).

Modalità di esecuzione

Nella prospettiva di agire in modo efficace e tempestivo, iniziando con percorsi formativi approfonditi su tematiche prioritarie e la formazione di nuclei /task force di "tutor" interni come "diffusori" di assistenza, formazione e consulenza ai colleghi "a cascata", si ribadisce l'importanza della massima attenzione da parte dei

Dirigenti generali sia nella definizione dei contenuti che nell'individuazione dei formatori e dei destinatari.

I capitolato di gara per la realizzazione dei percorsi formativi individuati dovrà quindi prevedere esplicitamente la verifica e la messa a punto di dettaglio con i beneficiari finali degli standard e delle modalità delle singole attività formative, che dovranno corrispondere ai criteri illustrati in questo piano, soprattutto nell'individuazione delle tematiche, dei partecipanti e dei formatori che dovranno conoscere direttamente gli aspetti applicativi specifici dei singoli argomenti.

Seconda fase

Nel frattempo proseguiranno le attività di approfondimento e coinvolgimento dei Dirigenti generali degli altri dipartimenti regionali, al fine di individuare, secondo le medesime finalità e logiche illustrate, il Piano formativo da realizzare a partire dal 2022 in una logica di programmazione "a scorrimento" che vedrà come "protagonisti", almeno per le tematiche individuate prioritarie, i tutor e le task force interni che hanno partecipato nella prima fase alla "formazione formatori". Il secondo anno sarà rivolto ad una formazione diffusa del personale incentrata in particolar modo sulle digital skills e sulle altre competenze comuni.

Chiaramente la tempistica di esecuzione sarà necessariamente condizionata dai tempi di svolgimento della gara e della progettazione delle attività.

TABELLE RIEPILOGATIVE FABBISOGNI GENERALI

In questa sezione vengono raccolte ed elaborate le informazioni provenienti sia dalla rilevazione dei fabbisogni di formazione presso i singoli dipartimenti 2021-2022, sia dalle interviste con singoli Dirigenti generali.

In particolare questa documentazione è stata “riletta” e sintetizzata alla luce delle finalità e dell’impostazione di questo Piano “emergenziale”, raccogliendo tutti gli elementi utili (anche quanto dettagliato dai Dirigenti generali intervistati) per focalizzare al meglio e tempestivamente soprattutto la prima fase del piano.

In particolare, per ogni dipartimento sono state evidenziate:

- le richieste relative alle prime tematiche individuate “prioritarie”: Contabilità Regionale, Codice Appalti, Gestione Fondi Comunitari;
- per quanto riguarda le competenze digitali, si focalizzano le prime azioni sui principali strumenti digitali (PEC e firma digitale), pari a 200 persone;
- per la formazione specialistica sono state tenute presenti le esplicite richieste dei dipartimenti intervistati.

Queste tabelle rappresentano quindi la “base di partenza”, sia per il “dimensionamento” del capitolato di gara che dà avvio a questo Piano “emergenziale” sia, in una logica di “aggiornamento continuo” anche attraverso ulteriori interviste ai Dirigenti generali e in costante sinergia con il Dipartimento Funzione Pubblica, il punto di riferimento per la programmazione formativa delle fasi successive “a scorrimento”.

DIPARTIMENTO		Tecnico		Speciale recupero crediti derivanti da sentenze della Corte dei Conti		Attività sanitarie e osservatorio epidemiologico		Urbanistica		Speciale per la progettazione		Ufficio Legislativo e Legale		Speciale per la chiusura e liquidazione degli interventi a valere sul Piano dell'offerta formativa, anni 1987-2011 e sull'obbligo di istruzione e formazione anni 2008-2013	
		dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto
TOTALE DIPENDENTI		100	680	1	4	18	73	16	51	1	21	11	73	1	7
CONTABILITA' REGIONALE	2021	12								1		3			
	2022	12				5				1		2			
CODICE APPALTI	2021	20						3		2	6	3	3		
	2022	20						1		2	6	3	3		
GESTIONE FONDI COMUNITARI	2021	12	25				1	1		1	2	2	2		
	2022	12	25					2		1	2	1	1		
COMPETENZE DIGITALI GENERALI	2021				2	2	6	8	19	1	11	5	13	1	4
	2022				2	1	6	8	16	1	11	2	11	1	3
Competenze digitali SPECIFICHE	2021							1	2						
	2022							1	2						
Trasparenza, Semplificazione e Proc. amministrativo	2021	4	20		1	2	8	11	18	2	3	4	12		4
	2022	4	20	1	2	5	5	9	17	2	3	5	11		3
Prevenzione della corruzione	2021	4	20			1	4	4	4	1	14	2	7		4
	2022	4	20			3	3	5	4	1	14	2	7		3
Protezione dati personali	2021	4	20			1	4	2	3	1	1	4	12		1
	2022	4	20			2	4	2	3	1	1	3	12		
SICUREZZA	2021	20	40				3			1	2	2	6		1
	2022	20	40				2			1	2	1	6		
Nozioni giuridiche e contabili basilari	2021		25				4		8		12		7		4
	2022		25				5		7		12		9		3
Performance e sistemi di valutazione	2021	10		1		1		5		1		2		1	
	2022	10				1		5		1		3		1	
Formazione di cui al Piano azioni positive	2021						1				1		7		
	2022						1				1		6		
Altro TRASVERSALE (management, lingua, ecc.)	2021			1		1		2		1		3		1	
	2022					1		3		1		2		1	
Altro SPECIALISTICO	2021	30	120		3			5	16	1	7	1	4		
	2022	30	100					6	11	1	7	1	6		

DIPARTIMENTO	Speciale Centrale Unica di Committenza per l'acquisizione di beni e servizi		Pesca mediterranea		ARAN Sicilia		Agricoltura		Attività produttive		Ufficio speciale Autorità di audit dei programmi cofinanziati dalla Commissione Europea		Beni culturali e identità siciliana		Finanze e credito		Sviluppo rurale e territoriale	
	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto
TOTALE DIPENDENTI	1	8	15	48	2	8	137	1208	14	107	8	13	108	2015	12	75	42	191
CONTABILITA' REGIONALE		2	6				39		12	27	1		20		1		15	
		3	6				35		7	6	0		20		1		15	
CODICE APPALTI	1	4	7				31		2	6	2		15		1		12	30
		4	7				27		5		2		15		1		12	30
GESTIONE FONDI COMUNITARI	1	3	7	23			37	142	15	70	5	4	10	10	3	6	15	30
		1	7	23		1	31	148	7	35	5	5	10	10	1	6	15	30
COMPETENZE DIGITALI GENERALI	1	4	14	12	1	2	95	471	7	12		7	5	500	1	27	15	100
		4	14	12		2	86	452	7	12	1	6	5	500	1	27	15	100
Competenze digitali SPECIFICHE		6	14	30					11	26								
		5	10	30														
Trasparenza, Semplificazione e Proc. amministrativo	1	4	14	30		7	136	430	9	36		1	15	40	8	7	27	30
		4	14	30		7	140	393	9	35			15	40	5	7	27	30
Prevenzione della corruzione	1	5	14	48			79	610	7	4			10	10	2	17	12	15
		3	14	48			82	494	7	4		1	10	10	2	18	12	15
Protezione dati personali		2	3	11		8	68	425	2	7	2	1	40	40	2	15	12	30
			3	12	1		58	413	2	7			40	40	2	15	12	30
SICUREZZA		2		98		8	63	383	7	56		1	25	30	4	8	150	100
		1					45	379	7	53			25	30	4	8	150	100
Nozioni giuridiche e contabili basilari		4		30		2		263		35		6		30		19		30
		4		18				259		35		6		30		18		30
Performance e sistemi di valutazione	1		14		2		68		2				5					12
			14				51		2				5					12
Formazione di cui al Piano azioni positive				24		1		121						45				30
				21		1		127				2		45				30
Altro TRASVERSALE (management, lingua, ecc.)			23		2	1	41	40					70	150	3			12
			5				45	40					70	150	3			12
Altro SPECIALISTICO		8	42	39			23	95	11	26				240		18		
		6	14					45						240		18		

DIPARTIMENTO	Rappresentanza Cerimoniale		Formazione professionale		Istruzione, Università e Diritto allo studio		Stampa e documentazione		Famiglia e politiche sociali		Segreteria generale		Segreteria di Giunta		Ambiente		Autonomie Locali	
	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto
TOTALE DIPENDENTI	1	22	7	87	5	54	1	10	11	109	12	188	4	14	19	172	7	54
CONTABILITA' REGIONALE	1		6		3				5		4	2			19		3	
	1		1		4				4		3	2			19		4	
CODICE APPALTI	1	10	4		5			6	1		2	7			4		1	
	1	10	4		4			6	1		1	7			4		1	
GESTIONE FONDI COMUNITARI			4	34	4	20			2	9	1	2			5	5	2	2
			3	34	4	20			1	9	1	2			5	5	2	
COMPETENZE DIGITALI GENERALI	1	9	4	26	5	15		10	5	16	8	83	2	2	19	32	2	9
	1	9	4	25	4	14		10	4	15	4	69	1	2	19	32	2	8
Competenze digitali SPECIFICHE		10		34		22		10								4		
		10		34		20		10								4		
Trasparenza, Semplificazione e Proc. amministrativo	2	15	8	34	10	22		10	8	38	15	49	1	2	38	16	5	8
	2	15	8	34	8	22		10	7	38	9	43	1	2	38	16	6	9
Prevenzione della corruzione	1	15	4	44	5	27		10	4	26	2	26	1		19	16	2	8
	1	15	4	43	4	27		10	3	26	5	23	1		19	16	2	9
Protezione dati personali	1	15	4	8	5	9		10	4	16	5	42	1	1	19	2	1	2
	1	15	4	8	4	9		10	5	18	6	34	1	1	19	2	2	3
SICUREZZA			4	8	5	8			1	11	2	16	1	2	5	3	2	1
			4	8	4	8			1	10	1	12	1	2	5	3	1	1
Nozioni giuridiche e contabili basilari		15		34		20		10		14		25		1		16		9
		15		34		20		10		15		22		1		16		5
Performance e sistemi di valutazione	1		4		5				1		3	0	1		2		2	
	1		4		4				1		4	0	1		2		2	
Formazione di cui al Piano azioni positive		8		4	0			9		4		21		1				
		8		3	0			9		4		19		1				
Altro TRASVERSALE (management, lingua, ecc.)	1		4		5				3		9	25	2		19	4	1	
	1		4		0				2		5	16	1		19	4	1	
Altro SPECIALISTICO	2	33	3		3				3	12	7	48			3	10	1	
	2	33	3		4				4	14	7	40			3	10	1	

DIPARTIMENTO	Comando del Corpo Forestale della Regione Siciliana		Acqua e rifiuti		Funzione pubblica e personale		Energia		Pianificazione strategica		Affari extraregionali		Autorità di Bacino del Distretto idrografico della Sicilia		Speciale per la chiusura delle liquidazioni		Infrastrutture, mobilità e trasporti		Turismo, Sport e Spettacolo	
	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto
TOTALE DIPENDENTI	36	1292	10	406	18	425	11	92	19	108	7	32	13	64	2	7	31	499	27	230
CONTABILITA' REGIONALE			10		8	21			2				13		1		40		6	
			16		8	11			2				13		1		40		2	
CODICE APPALTI			20	29	1		4		3				8				180	90	7	
			10	21	1		4		1				2				190	80	3	
GESTIONE FONDI COMUNITARI	1	1	10	35	1	1	5	5	4	5		15	5	10			40	30	4	13
	1	1	16	9	1	1	5	5	1	5		15	5	10			40	35	3	11
COMPETENZE DIGITALI GENERALI	3	28	5	82	14	189	5	8	2	3			13	20	1		150	200	9	64
	1	20	10	58	7	107	5	8	1	3			13	20	1		150	210	4	44
Competenze digitali SPECIFICHE				28									20							
				3									20							
Trasparenza, Semplificazione e Proc. amministrativo	4	15	20	96	16	104	20	8	4	14		14	11	20	2	4	150		16	37
	1	13	32	80	12	91	20	8	2	12		14	11	20	2	4	150		5	32
Prevenzione della corruzione	1	1	10	198	10	77	10	10	4	11		6	13	18	1	4	60	50	8	22
	1	1	16	134	8	83	10	10	1	9		6		17	1	4	60	50	3	13
Protezione dati personali	2		10	70	9	89	3	5	1	14		6	13	18	1	4	25	20	7	37
	1		16	61	6	87	3	5	1	11		6		17	1	4	20	20	2	21
SICUREZZA	3	1918	10	189	11	63	6	6	3	3		4	4	6	1	4	335	250	6	
	1	2	16	109	7	81	6	6	1	3		4	9	6	1	4	165	200	4	
Nozioni giuridiche e contabili basilari		7		94		99		9		3		10		64		4		40		36
		5		82		58		9		3		10		64		4		50		20
Performance e sistemi di valutazione		0	10	5	9	0	2		2				2		1		30		5	0
		0	16	3	7	0	2		1				2		1		40		3	0
Formazione di cui al Piano azioni positive		0	0	41	0	24			0	2		8		12	0			30		23
		0	0	38	0	24			0	2		8		12	0			30		20
Altro TRASVERSALE (management, lingua, ecc.)		0	10	14	5	0	2		2			13	6		1			0	6	38
		0	16		6	0	2		1			14	5		1				3	26
Altro SPECIALISTICO		24		83	10	101		30	1	10		34	6	150					2	25
		23		7	10	69		10	1	3		34	6	151						21

DIPARTIMENTO	Autorità regionale per l'innovazione tecnologica (ARIT)		Autorità di certificazione dei programmi cofinanziati dalla Commissione Europea		Programmazione		Protezione Civile		Bilancio e del Tesoro - Ragioneria generale della Regione		Lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servi e delle attività formative	
	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto	dir	comparto
TOTALE DIPENDENTI	7	23	6	11	13	93	24	390	26	194	44	2081
CONTABILITA' REGIONALE	1		2			7	1		24	55	44	
	1						1		18	72	35	
CODICE APPALTI	2	1	3			1	2		11	20	44	
	2	1	2			2	2		10	21	35	
GESTIONE FONDI COMUNITARI	1	3	4	5		13	2	5	8	38	44	1041
		3	3	5		7	2	5	6	36	35	1040
COMPETENZE DIGITALI GENERALI	4	15	2	7		1	24	36	12	84	44	1041
	2	6	2	4		1	24	36	9	74	35	1040
Competenze digitali SPECIFICHE		24			1	3						
		24										
Trasparenza, Semplificazione e Proc. amministrativo	3	9		3		3	26	7	8	74	44	1041
	1	3		3		3	26	7	9	52	114	1040
Prevenzione della corruzione		3		3		1	24	2	6	44	44	1041
		1		2		2	24	2	11	49	35	1040
Protezione dati personali		6	2	1			24	4	7	56	44	1041
		2				1	24	4	8	44	35	1040
SICUREZZA	1	1		1			2	46	4	48	44	153
							2	46	6	36	35	153
Nozioni giuridiche e contabili basilari		8		5		1		10		56		1041
		8		5		1		10		51		1040
Performance e sistemi di valutazione	1		1		1		2	0	10	3	44	
	1		1				2	0	9	3	35	
Formazione di cui al Piano azioni positive		1						2		39		1041
								2		39		1040
Altro TRASVERSALE (management, lingua, ecc.)	2	2					24	23	9		44	
	2				2	2	24	23	6		35	
Altro SPECIALISTICO		4				1	10	6	8		44	1041
		1				1	10	6	8		35	1040

TABELLA RIASSUNTIVA	AULA		SESSIONI				COSTI		
	DURATA (gg.)	MAX partecipanti	MISTE	DIP	Formazione Formatori	TOTALE	COSTO GG.	COSTI PER PERCORSO	COSTI TOTALI
PERCORSO FORMATIVO									
Contabilità Regionale	20	15	3	16		19	800	304.000	
Formazione Formatori	5	10			19	19	800	76.000	380.000
Codice Appalti	20	15	4	16		20	800	320.000	
Formazione Formatori	5	10			20	20	800	80.000	400.000
Gestione Fondi Comunitari	20	15	3	30		33	800	528.000	
Formazione Formatori	5	10			33	33	800	132.000	660.000
Gestione Fondi Comunitari - Focus Aiuti di Stato (Dip. Att. Produttive) Gestione Fondi Comunitari - Focus Aiuti di Stato (Dip. Att. Produttive)	20	15		2		2	800	32.000	
Formazione Formatori	5	10			2	2	800	8.000	40.000
Gestione risorse Recovery Fund NGEU (TUTTI Dip.) Gestione risorse Recovery Fund NGEU (TUTTI Dip.)	20	15	5	5		10	800	160.000	
Formazione Formatori	5	10			10	10	800	40.000	200.000
Principali strumenti DIGITALI (TUTTI Dip.) Principali strumenti DIGITALI (TUTTI Dip.)	10	15	15			15	800	120.000	
Formazione Formatori	5	10			15	15	800	60.000	180.000
Normativa Tutela Ambientale (Dip. Acqua e Rifiuti)	20	15		2		2	800	32.000	
Formazione Formatori	5	10			2	2	800	8.000	40.000
Riscossione Canoni (Dip. Energia) *	10	5		1		1	800	8.000	8.000
Polizia Giudiziaria (Dip. Energia) *	10	10		1		1	800	8.000	8.000
TOTALE			30	69	101	204			1.916.000,00

Nota (*) per questi percorsi non è prevista la Formazione Formatori visto il ridotto numero di richieste / partecipanti. Le sessioni sono previste secondo tale criterio: • per richieste di Dipartimento inferiori a 10: sessioni MISTE che prevedano la partecipazione di alcune persone di tutti i dipartimenti coinvolti, ciascuna con un massimo di 15 partecipanti • per richieste di Dipartimento tra 11 e 30: una sessione DIPARTIMENTALE che preveda la partecipazione di massimo 15 partecipanti • per richieste di Dipartimento tra 31 e 100: due sessioni DIPARTIMENTALI che prevedano la partecipazione di massimo 15 partecipanti ciascuna • per richieste di Dipartimento oltre 100: tre sessioni DIPARTIMENTALI che prevedano la partecipazione di massimo 15 partecipanti ciascuna

TABELLA RIEPILOGO PIANO FORMATIVO 2021-2022

ATTIVITA' FORMATIVE		TOTALE DIPENDENTI		
CONTENUTI	ANNO	dir	comparto	totale
				848
CONTABILITA' REGIONALE	2021	303	114	417
	2022	277	94	371
CODICE APPALTI	2021	402	213	615
	2022	373	191	564
GESTIONE FONDI COMUNITARI	2021	256	1610	1.866
	2022	226	1545	1.771
COMPETENZE DIGITALI (PEC, firma digitale)	2021	20	180	200
	2022	20	180	200
COMPETENZE DIGITALI GENERALI	2021	490	3170	3.660
	2022	445	2979	3.424
Competenze digitali SPECIFICHE	2021	27	219	246
	2022	11	162	173
Trasparenza, Semplificazione e Proc. amministrativo	2021	644	2294	2.938
	2022	700	2178	2.878
Prevenzione della corruzione	2021	366	2425	2.791
	2022	351	2236	2.587
Protezione dati personali	2021	329	2056	2.385
	2022	289	1980	2.269
SICUREZZA	2021	722	3479	4.201
	2022	523	1315	1.838
Nozioni giuridiche e contabili basilari	2021		2110	2.110
	2022		2019	2.019
Performance e sistemi di valutazione	2021	264	8	272
	2022	244	6	250
Formazione di cui al Piano azioni positive	2021		1500	1.500
	2022		1493	1.493
Altro TRASVERSALE (management, lingua, ecc.)	2021	315	310	625
	2022	279	275	554
Altro SPECIALISTICO	2021	216	2188	2.404
	schede	20	50	70
	2022	146	1896	2.042