



Regione Siciliana

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE **2022-2024**

STRALCIO

Paragrafo 3.3.5 - Formazione del personale

3.3.5 – Formazione del personale

“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”.

Con tali considerazioni si apre il Piano per la formazione del personale 2021-2022, apprezzato dalla Giunta regionale con delibera 254 del 17 giugno 2021, rappresentando una situazione definita “emergenziale” in rapporto alla capacità dell’Amministrazione regionale siciliana di essere all’altezza delle sfide da affrontare, rappresentate tra l’altro dall’utilizzo dei fondi SIE e del PNRR 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 in questione, muovendo dall’analisi del contesto, prospettava 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; l’esito negativo della relativa procedura di gara, curata dal predetto Dipartimento, ha determinato lo slittamento dei tempi di avvio delle attività previste dal predetto documento, stimati per la fine del corrente anno. I contenuti di tale documento devono tuttavia intendersi pienamente confermati, come è emerso dall’aggiornamento del rilevamento del Fabbisogno formativo del personale regionale. La difficoltà di avviare, a distanza di un anno dalla sua approvazione, un piano di intervento formativo ritenuto emergenziale per innalzare la qualità della azione amministrativa è già da sola emblematica delle criticità dell’apparato amministrativo regionale.

L’analisi di contesto da cui quel Piano muoveva non è nel frattempo mutata, atteso che non si sono concluse le procedure concorsuali avviate e che comunque consentiranno, come illustrato nei paragrafi precedenti, l’immissione di un numero ridottissimo di nuovo personale, a fronte delle numerose scoperture in organico (eccezione fatta per il Dipartimento lavoro, oggetto del massiccio investimento in risorse umane previsto dal piano di potenziamento dei Centri per l’impiego, ormai in dirittura d’avvio).

Oltre alle carenze di organico, descritte nei paragrafi precedenti occorre richiamare le ulteriori 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). Basta fare riferimento alla percentuale di personale laureato, pari al 22,8% del totale (con laurea magistrale, cui si aggiunge un ulteriore 3,8% con laurea triennale) rispetto al dato nazionale del 41,5% del totale del personale pubblico (rilevazione del 2019) per evidenziare come la situazione sia particolarmente critica rispetto alla complessità delle materie da affrontare; né il dato è più incoraggiante ove si guardi al personale laureato tra i funzionari direttivi (pari ad appena il 34,5% del totale ove si abbia riguardo alla laurea magistrale/specialistica, cui si aggiunge il 7,8% in possesso di laurea breve). La situazione è ancora più critica ove l’analisi riguardi la coerenza tra la formazione di base posseduta e le competenze richieste per le funzioni attribuite.

In questa ottica, la pianificazione delle attività formative dei dipendenti assume un ruolo fondamentale, come leva dello sviluppo e come strumento per l'attuazione degli obiettivi strategici; essa 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.

Pur con i limiti della amministrazione regionale prima sinteticamente delineati, 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 programmate processi che accompagnino 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 2021/2022.

Le azioni formative da porre in essere devono quindi essere funzionali alle finalità di seguito elencate:

- 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);
- rilanciare la reputazione dell'Amministrazione Regionale;
- 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.

Per quanto riguarda la migliore definizione 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. Un modello che si ritiene di utilizzare è quello di assessment sperimentato in collaborazione con il ForomezPA, all'interno del Progetto Nuovi Percorsi in due Dipartimenti regionali.

I principi a cui improntare la pianificazione delle attività formative sono la valorizzazione del personale, da considerare come una risorsa imprescindibile nel perseguire gli obiettivi di performance ed attuare la governance pubblica attraverso la pianificazione e attuazione dell'azione amministrativa; l'uguaglianza e imparzialità, garantendo la fruizione dei percorsi formativi da parte di tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate, promuovendo programmi Diversity Disability Oriented; la continuità dei processi e dell'azione formative; il monitoraggio degli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro e efficienza, intesa come valutazione del rapporto tra qualità della formazione offerta e impiego delle risorse investite per la sua realizzazione.

Obiettivo finale è quello di delineare – con le previste forme di coinvolgimento delle OO.SS. nella definizione delle linee guida generali in materia di formazione e con la partecipazione del Comitato Unico di Garanzia - un sistema che, a conclusione del percorso formativo realizzato, possa realmente certificare l'incremento delle competenze del personale partecipante, nell'ottica delle nuove politiche di valorizzazione delle esperienze acquisite anche ai fini della progressione di carriera.

Quanto alle metodologie cui deve essere improntata la formazione, si conferma quanto già delineato nel documento apprezzato con deliberazione 254 del 2022:

- 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.

Gli ambiti tematici prioritari di intervento, che dovranno coinvolgere la generalità del personale dirigenziale e no, sono gli stessi già individuati nel documento apprezzato con deliberazione della Giunta regionale 254/2021, in quanto collegati ai procedimenti/processi che presentano le maggiori criticità:

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 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, a partire dall’utilizzo degli strumenti digitali come SPID, PEC e firma digitale.

Per la più dettagliata descrizione degli ambiti di intervento, che investiranno una ampia platea di dipendenti, si rinvia al documento citato. Per comodità di consultazione, si riporta di seguito la programmazione dei diversi moduli formativi ivi contenuta, che saranno avviati non appena definite le procedure per l’affidamento dei relativi servizi formativi:

Tabella 60 - Formazione già pianificata per il 2021/2022 (Delibera della Giunta n. 254/2021) a valere sulle risorse del Piano Regionale dei Servizi formativi 2014/2020 (Delibera di Giunta 392/2021) – Procedure di affidamento non definite. Avvio formazione stimato

Percorso formativo di tipo trasversale	Sessioni (15 dipendenti a sessione; 10 per le sessioni formatori)	Costi per percorso	Costi totali
Contabilità regionale	19	€ 304.000,00	
Formazione formatori	19	€ 76.000,00	€ 380.000,00
Codice appalti	20	€ 320.000,00	
Formazione formatori	20	€ 80.000,00	€ 400.000,00
Gestione fondi comunitari	33	€ 528.000,00	
Formazione formatori	33	€ 132.000,00	€ 660.000,00

Percorso formativo di tipo trasversale	Sessioni (15 dipendenti a sessione; 10 per le sessioni formatori)	Costi per percorso	Costi totali
Gestione fondi comunitari - focus aiuti di stato (dip. Att. Produttive) gestione fondi comunitari - focus aiuti di stato (dip. Att. Produttive)	2	€ 32.000,00	
Formazione formatori	2	€ 8.000,00	€ 40.000,00
Gestione risorse recovery fund NGEU (tutti i dipartimenti)	10	€ 160.000,00	
Formazione formatori	10	€ 40.000,00	€ 200.000,00
Principali strumenti digitali (tutti dip.) Principali strumenti digitali (tutti dip.)	15	€ 120.000,00	
Formazione formatori	15	€ 60.000,00	€ 180.000,00
Normativa tutela ambientale (dip. Acqua e rifiuti)	2	€ 32.000,00	
Formazione formatori	2	€ 8.000,00	€ 40.000,00
Riscossione canoni (dip. Energia)	1	€ 8.000,00	€ 8.000,00
Polizia giudiziaria (dip. Energia)	1	€ 8.000,00	€ 8.000,00
TOT	204	€ 1.916.000,00	€ 1.916.000,00

Ad integrazione dei suddetti ambiti tematici sono stati individuati e proposti ai vari Uffici, in sede di rilevazione del fabbisogno per il 2022-2024, le seguenti tematiche: formazione finalizzata al conseguimento degli obiettivi del piano triennale delle azioni positive; performance e sistemi di valutazione, protezione dei dati personali, tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza, procedimento amministrativo. Alcuni Dipartimenti hanno segnalato come prioritarie alcune esigenze formative specialistiche, come ad esempio: addestramento all'uso del nuovo applicativo gestione contabile, Progetto specifico ambiente, gestione del personale.

I fabbisogni rilevati per il triennio sono quelli indicati nelle tabelle che seguono. In considerazione del mancato avvio, per la ragioni sopra esposte, dei moduli formativi previsti nella pianificazione 2021/2022, tale rilevazione del fabbisogno sarà utilizzata per la pianificazione/attuazione degli interventi non soddisfatti dagli ambiti di intervento già programmati, con priorità per gli interventi che rispondono ad obblighi formativi discendenti da normative di settore o piani settoriali, per gli interventi in materia di gestione/attuazione del ciclo della performance, e per l'avvio di percorsi di "ingresso" per i neoassunti. Di seguito, nella tabella 2, i fabbisogni formativi che emergono dalla rilevazione effettuata:

Tabella 61 - Percorso formativo di tipo trasversale

Oggetto	N. dipendenti			Destinatari
	2022	2023	2024	
Armonizzazione sistemi contabili	283	270	100	Dirigenza e comparto
Anticorruzione e trasparenza	1.425	1.266	1.093	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
TOT	4.296	3.773	3.161	

Tabella 62 - Percorso formativo di tipo specialistico

Oggetto	N. dipendenti			Destinatari
	2022	2023	2024	
Formazione pratica per acquisizione beni e servizi affidamento lavori su Consip 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
Attività di formazione specialistica prevista nel PTAP 2022-2024	153	186	166	Dirigenza e comparto
Altro	156	127	132	Dirigenza e comparto
TOT	1.484	1.286	1.100	

Se gli ambiti di intervento sopra indicati scaturiscono dalla rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi, la pianificazione degli interventi formativi deve tenere conto degli obblighi formativi discendenti dalla specifica normativa di settore e/o da altri piani di settore, di seguito elencati:

a) Privacy e protezione dati personali (* sezione elaborata con il contributo del Responsabile Protezione Dati)

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.

Occorre pertanto definire 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. 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.

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.

I percorsi formativi devono essere articolati, in relazione alle specifiche funzione svolte, nelle tre seguenti tipologie:

- **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. Sebbene siano già stati somministrati diversi percorsi formativi, è 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.
- **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. 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 potrà avvenire, come nel passato, con corsi frontali, con continuo riferimento ai principali provvedimenti organizzativi assunti dalla Regione Siciliana e a casi studio;

- **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".

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.

b) Salute e sicurezza dei lavoratori (in collaborazione con il Servizio 10 del DFP)

Il D.Lgs. n.81 del 2008 attribuisce particolare rilievo alla formazione, 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. Sulla materia sono intervenute in seguito le circolari n. 11 del 09/08/2019 e 4 del 10/06/2020.

Con decreto del dirigente generale del Dipartimento della Funzione pubblica e del personale n. 8717 del 19/12/2019 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 ai quali è affidata la formazione dei dipendenti 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, o attraverso il ricorso a soggetti/enti qualificati.

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

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; 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;

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; 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;

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; 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.

c) Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

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 2022/2024 (PTPCT), i cui contenuti sono stati aggiornati con il capitolo 2.3 del presente documento.

Il quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e della illegalità attribuisce un ruolo di primaria importanza all'attività di formazione del personale, con particolare riguardo ai temi dell'etica e della legalità.

Anche il PNA riconosce nell'espletamento di un'adeguata attività formativa uno dei principali strumenti per prevenire e contrastare il verificarsi dei fenomeni corruttivi, nella considerazione che una costante attività di formazione/informazione, anche sulle innovazioni normative intervenute, assicuri una sempre maggiore consapevolezza ed adeguata professionalità riducendo, in tal modo, il margine di rischio.

Gli incontri formativi e seminariali consentono al personale coinvolto il confronto sulle diverse soluzioni amministrative adottate nelle rispettive strutture e favoriscono l'individuazione di omogenee modalità di azione nello svolgimento dei processi.

Coerentemente con quanto sopra, si prevedono due diversi livelli di intervento, specifico e generale. Vengono infatti promosse specifiche attività formative in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, integrità e legalità, e percorsi formativi di livello generale che possono avere una connotazione contenutistica o valoriale; i percorsi di tipo contenutistico favoriscono la conoscenza e l'approfondimento delle tematiche e delle normative da applicare nei settori a più elevato rischio, (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. Sono inoltre previste attività di affiancamento a favore del personale neo assunto o da inserire in nuovi settori lavorativi avvalendosi dell'attività di tutoraggio prestata da personale esperto.

Al fine di garantire l'attività di coordinamento tra le attività di formazione e le misure concernenti la rotazione periodica del personale addetto alle aree di rischio, 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, che saranno utilizzate ai fini dell'aggiornamento annuale della presente sezione del PIAO.

La tabella 3 riassume l'attività formativa programmata per l'anno 2022, assicurata dal Formez nell'ambito della convenzione Nuovi percorsi; seguono le previsioni per il biennio 2023-2024, che saranno aggiornate secondo le modalità sopradescritte.

Tabella 63 - Formazione 2022 in materia di trasparenza e anticorruzione

Ambito tematico	Misure	Argomenti	Numero dei destinatari	Modalità di erogazione	Ente o soggetto erogatore	Numero di ore	Periodo
Trasparenza e altre misure di prevenzione della corruzione e	1- Trasparenza	Le forme di accesso (semplice, documentale, generalizzato) e i tratti distintivi delle stesse. Formazione base	500 utenti in servizio presso i dipartimenti interessati	In presenza e a distanza	FormezPA	Il numero delle ore di ciascun modulo relativo alle singole tematiche, sarà definito nella progettazione esecutiva dei corsi	Nel primo semestre 2022 realizzate le azioni programmate Nel secondo semestre 2022 saranno continuate le attività di rete, con la gestione di FORUM e FAQ, oltre a spazi di confronto e discussione e che assicurano la continuità dell'azione formativa
		Obbligo di pubblicazione ex art. 26 del D.lgs. 33/2013. Formazione base	500 utenti in servizio presso i dipartimenti interessati	In presenza e a distanza			
		Focus con approfondimenti e con laboratori	200 utenti in servizio presso i dipartimenti interessati	Laboratori e <i>focus group</i> , in presenza ed a distanza, organizzati per classi omogenee e formate nel rispetto delle competenze di ciascun dipartimento			
	13-Mappatura delle aree di rischio—analisi, valutazione e gestione del rischio controllo e prevenzione	Metodologia per la valutazione del rischio secondo il PNA 2019 anche alla luce delle indicazioni fornite con la direttiva esplicativa del <i>RPCT</i> nell'anno 2022. Formazione base	100 utenti in servizio presso i dipartimenti interessati	Seminari e Focus di approfondimento in presenza e a distanza			
	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 all'art 6 del dlgs n. 231/2001	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. 33/2013) . Formazione base	50	Seminari e <i>focus group</i> , di approfondimento in presenza e a distanza			
Appalti		Le competenze del direttore dell'esecuzione nei contratti di servizi e forniture (DEC) e del <i>responsabile unico del procedimento (RUP)</i> per gli affidamenti dei beni e l'acquisizione dei servizi tramite MEPA o CONSIP. Formazione base	30 utenti del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale	Seminari, laboratori, <i>focus group</i> in presenza e a distanza			

Biennio 2023-2024

Nel corso del biennio 2023 – 2024, si prevede l'attuazione dei percorsi formativi già indicati nel Piano della Formazione per il biennio 2021-2022 (contabilità regionale, codice appalti, gestione fondi comunitari, gestione risorse "Recovery fund" e focus aiuti di stato, strumenti digitali) e l'attuazione di corsi specifici, individuati su segnalazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nell'ambito delle pur limitate risorse regionali o su progetti nazionali che dovessero rendersi disponibili.

La predetta attività formativa sarà sempre più adeguata 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 il personale regionale.

Infine, le predette attività formative saranno flessibili per adattarsi ai cambiamenti derivanti dall'acquisizione di nuove funzioni da parte dell'Amministrazione, nonché ad eventuali processi di riorganizzazione, per consolidare in ciascun soggetto una pratica ed una cultura organizzativa al fine di preservare l'integrità e la trasparenza dell'Amministrazione regionale, con una permanente attenzione alle soluzioni per garantire l'accessibilità alle attività programmate e realizzate.

d) La formazione per le azioni positive (sezione elaborata con il contributo del CUG)

Il CUG ha partecipato attivamente alla fase di rilevazione del fabbisogno formativo effettuata nel primo quadrimestre dell'anno in corso. In coerenza con le indicazioni contenute nel paragrafo 2.2.5 del presente documento (che assorbe il Piano Triennale delle Azioni Positive) sono programmati interventi sulle seguenti Macroaree:

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

In prosecuzione con gli interventi attuati sulla base dei precedenti piani delle azioni positive, saranno riproposti interventi formativi in presenza o a distanza sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo; interventi di formazione dei componenti CUG (formazione al ruolo e aggiornamento), interventi di 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;

2) 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.

Saranno attuate 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 lo svolgimento a distanza di talune attività formative, per consentire l'accesso alla formazione online, anche al personale non udente oltre che non vedente, con la formazione diversity disability oriented. Una prima sperimentazione è stata effettuata nella progettazione della formazione obbligatoria avviata per l'attribuzione della PEO 2020/2021, approntando una procedura specifica destinata ai dipendenti regionali con disabilità visiva [n. 101]. 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 e, per la prima volta, sono state avviate modalità per consentire anche ai dipendenti con disabilità visiva l'esecuzione della prova d'esame su piattaforma online accessibile.

Le risorse per la formazione

Le risorse finanziarie disponibili per l'attuazione delle attività formative sono attualmente 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" che consente di dare integrale copertura all'attività formativa inclusa nel citato piano Piano 2021/2022 pari a € 1.916.000; tali risorse potranno successivamente 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 inoltre previsto uno stanziamento pari a 190.000 € per ciascuno degli anni 2022-2023-2024. Nell'utilizzo di tale stanziamento sarà data dunque priorità agli interventi che rispondono ad obblighi formativi discendenti da normative di settore o piani settoriali, agli interventi in materia di gestione/attuazione del ciclo della performance, ai percorsi di "ingresso" per i neoassunti.

Con riferimento alla formazione in materia di trasparenza e anticorruzione e di privacy, si evidenzia che buona parte dei moduli formativi programmati per il 2022 sono già stati avviati o in corso di avvio nell'ambito del progetto "Nuovi Percorsi di capacità amministrativa della Regione Siciliana" attivato con convenzione stipulata tra la Regione Siciliana – Dipartimento regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale e FormezPA, il 05 dicembre 2018 e approvata con D.D.G. N. 7713 del 27 dicembre 2018, che si concluderà nel prossimo novembre 2022. L'azione 2.2.1 – "Sviluppo delle competenze", coordinata dal dipartimento della Funzione pubblica prevedeva tra gli interventi finalizzati al rafforzamento della capacità amministrativa del personale dell'amministrazione regionale, ancora in corso nel 2022, il rafforzamento di competenze specialistiche sulle Aree Tematiche data protection e nuovo regolamento Privacy (GDPR), anticorruzione e strumenti di trasparenza.

A valere sulle risorse regionali disponibili è stato avviato un articolato percorso formativo finalizzato ad agevolare l'avvio del nuovo applicativo per la gestione del Ciclo della performance Gzoom. Il servizio formativo, 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, è stato 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. Con tali interventi si è raggiunta una platea formata dai dirigenti generali e dai responsabili delle strutture apicali, dai dirigenti di aree, servizi e unità operative, per un totale di n. 824 unità, dai c.d. controller, per un totale di n. 110 unità e dal personale del comparto individuato dai singoli dipartimenti, 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.

Nell'ambito della programmazione delle attività, moduli ad hoc saranno destinati alle nuove unità che saranno assunte entro la fine del corrente anno in esito ai concorsi banditi dall'Amministrazione regionale nel dicembre del 2021. L'obiettivo è quello di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo di una organizzazione complessa quella regionale. 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 procedimento amministrativo, della contabilità di stato e gestione finanziaria, 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.

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.

Infine, al fine di avere maggiori occasioni per potenziare l'offerta di percorsi formativi, si stanno monitorando le iniziative nazionali, finanziate con risorse nazionali ed europee, rivolte alla generalità dei dipendenti della pubblica amministrazione. Al riguardo, si ritiene meriti un cenno l'adesione a talune iniziative nazionali rispondenti alle esigenze formative rilevate. Nel 2021 il dipartimento ha aderito all'iniziativa "Competenze digitali per la P.A. - c.d. Syllabus", promossa dal Dipartimento della Funzione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la prima iscrizione di dipendenti del Dipartimento alla fase sperimentale. Successivamente, all'inizio del 2022 è stata formalizzata l'adesione 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. 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. Saranno inoltre avviati contatti con la SNA, atteso che il PNRR prevede come leva fondamentale il potenziamento della stessa e delle sue attività, sia dirette sia come hub per la formazione della pubblica amministrazione italiana, con una funzione di guida strategica e di raccordo con gli altri soggetti del sistema formativo, al fine di valutare forme convenzionali per l'erogazione anche ai dipendenti dell'Amministrazione regionale dei qualificati servizi di formazione e aggiornamento erogati dalla stessa.

Le modalità di erogazione dei percorsi formativi programmati

Si ritiene utile richiamare quanto già evidenziato nel piano 2021/2022, più volte richiamato in precedenza, riportando di seguito i principi che ispireranno la progettazione e l'erogazione dei diversi moduli.

Le forme di somministrazione della formazione saranno, a seconda dei casi, le seguenti: in presenza; a distanza; e-learning; blended learning. I metodi didattici dovranno essere partecipativi (role playing, 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 assicurare la presenza di docenti dotati di esperienza pratica nel settore e nella materia in un'ottica di formazione, assistenza e consulenza.

Notevole rilievo ha inoltre, nella gestione e per il miglioramento del sistema formativo regionale, la c.d. formazione dei formatori. Infatti, si è ritenuto opportuno, nella programmazione dei percorsi, 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.

Si ritiene inoltre che l'attività formativa debba essere sottoposta a 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 tuttavia essere avviata e perseguita a condizione che ci si possa avvalere di competenze professionali attualmente non presenti all'interno dell'Amministrazione regionale.

Per migliorare l'efficacia-efficienza del sistema formativo sarà necessario porre maggiore cura nella selezione del personale da formare e ribadire e/o fissare alcune linee di indirizzo e procedurali fondamentali su cui basare la programmazione e la gestione delle attività formative (ad esempio, subordinare il rilascio dell'attestato di partecipazione ad una frequenza pari almeno al 70% del monte ore previsto - tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa – e al superamento della prova finale, se prevista; prevedere l'impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma, con la conseguenza che la mancata partecipazione

per motivi di servizio o malattia comporterà – ove possibile -l'inserimento del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso; prevedere l'inammissibilità della rinuncia ai corsi programmati, se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia).

4 – MONITORAGGIO

4.1 – MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Le attività correlate agli obiettivi operativi, da svolgere a cura dei dirigenti apicali, sono sottoposte a costante monitoraggio finalizzato all'attivazione di eventuali interventi correttivi che dovessero rendersi necessari in corso d'anno.

L'attività di monitoraggio ai sensi dell'art.6 e 15, comma 2 lett. c) del D.lgs.150/2009 come modificato dal D.lgs. 74/2017, viene esercitata dall'Organo politico di riferimento e, ai fini della misurazione della performance organizzativa dall'OIV, ai quali i Dirigenti Generali ed il Segretario

Generale trasmettono un report semestrale sull'avanzamento degli obiettivi.

L'OIV, avvalendosi della propria struttura tecnica nonché del supporto dei dirigenti preposti ai CRA (Dipartimenti regionali e/o Uffici equiparati), verifica nel corso dell'anno l'andamento della performance organizzativa rispetto agli obiettivi contenuti nel "Piano triennale della performance"

segnalando, ove ne ricorra la necessità, l'opportunità di apportare interventi correttivi in corso di esercizio all'Organo di indirizzo politico-amministrativo.

L'attività di monitoraggio comporta un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire.

Pertanto, di norma le attività di monitoraggio devono essere documentate mediante un efficace sistema di reportistica e fatti salvi eventuali slittamenti legati alla tempistica di adozione

del Piano, i dirigenti preposti ai CRA (Dipartimenti regionali e/o Uffici equiparati) trasmettono appositi report semestrali, all'OIV in ordine agli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi triennali del Piano della Performance) e agli Organi di indirizzo politico sia degli obiettivi operativi

individuali che quelli di performance organizzativa, nei termini di seguito indicati:

- 1° semestre entro il 31 luglio di ciascun anno;
- 2° semestre entro il 31 gennaio dell'anno n+1.

I report semestrali dovranno, in particolare, evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati con le direttive generali, esprimendo gli eventuali significativi scostamenti tra il risultato dell'attività effettivamente svolta e l'attività programmata per raggiungere l'obiettivo.

Gli elementi informativi dei report in argomento, unitamente alle risultanze del sistema interno di controllo di gestione sono funzionali, inoltre, all'elaborazione annuale della "Relazione sulla performance", documento fondamentale di reporting nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Per il monitoraggio dell'andamento della performance viene utilizzato un sistema di reportistica appositamente definito dalla struttura tecnica permanente di supporto all'OIV.

4.2 – MONITORAGGIO DEL PTPCT

Il monitoraggio della sottosezione *Rischi corruttivi e Trasparenza* avviene secondo le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e con le modalità stabilite nel *PTPCT 2022-2024*. In particolare, è previsto un monitoraggio annuale sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche.

Secondo le prescrizioni normative di cui all'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, il *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza* annualmente elabora e trasmette