



Intesa Interistituzionale per
l'ammmodernamento della
Pubblica Amministrazione



Commissariato dello Stato
per la Regione Siciliana



Delegazione territoriale Sicilia

LIBRO BIANCO
SULLA FORMAZIONE PUBBLICA IN SICILIA
1^ EDIZIONE - ANNO 2004
REGIONE SICILIANA, PROVINCE REGIONALI, COMUNI, ALTRI ENTI LOCALI

a cura di Antonina Marascia, Vice presidente AIF Sicilia, segretario del Comune di Partanna (TP) e dell'Unione dei Comuni "Valle del Belice"

INTERVENTI: Gianfranco Romagnoli, Commissario dello Stato per la Regione Siciliana, Giuseppe Spadaro, Segretario Regionale Unscp, Placido Arrigo, Presidente I.s.s.p.o.s.e.

RELAZIONI:

- Lucio Catania, segretario comunale di Torregrotta, Consigliere Nazionale Unscp, "Le strutture comunali di formazione"

- Francesco Restivo, segretario comunale di Giardinello, Direttore Consorzio "Valle dell'Alesa", "La formazione intercomunale"

Hanno sostenuto lo studio:



**UNIONE NAZIONALE DEI SEGRETARI
COMUNALI E PROVINCIALI
SEZIONE SICILIA**

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA



**ISTITUTO
SUPERIORE DI
STUDI POLITICI
SOCIALI ED
ECONOMICI**

Valle del Belice

SI RINGRAZIA PER LA COLLABORAZIONE:



DOCUMENTO DI SINTESI

PREMESSA

Nel 2004 l'AIF (Associazione Italiana Formatori), delegazione territoriale Sicilia e l'Intesa interistituzionale per l'ammodernamento della pubblica amministrazione (INTPA), presso il Commissariato dello Stato per la Regione Siciliana, hanno stipulato un protocollo d'intesa per la collaborazione e lo scambio di professionalità, esperienze e servizi in materia di formazione delle risorse umane.

Il protocollo prevedeva, tra l'altro, la realizzazione congiunta di un monitoraggio sull'applicazione in Sicilia della Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica sulla "Formazione e la valorizzazione delle risorse umane" del 13.12.2001, vista la scarsità di dati relativi alla formazione pubblica siciliana, con particolare riferimento alla Regione ed agli enti locali (province regionali e comuni).

E' stato costituito un gruppo di lavoro interistituzionale che ho avuto il piacere di coordinare, composto dai rappresentanti degli enti seguenti:

- Esther Mammano e Pasquale Marrone- Commissariato dello Stato per la Regione Siciliana
- Donatella Schembri - AIF (Associazione Italiana Formatori)
- Alberto Barzotti - SISCOM (ANCI Sicilia)
- Lucio Catania e Francesco Restivo - UNSCP (Unione nazionale dei segretari comunali e provinciali)
- Maurizio Comparetto - FP - CGIL
- Mimmo Milazzo - CISL - FPS
- Salvatore Burrafato - UIL - FPL
- Filippo Porcelli - CISAL

Il gruppo si è incontrato nel luglio 2004 ed ha ragionato attorno ad un'ipotesi di partenza e agli strumenti per avvalorarla o confutarla.

Sulla base delle esperienze professionali e dei dati empirici in possesso di ciascun esponente, il gruppo ha ritenuto che la formazione pubblica in Sicilia fosse ancora ben lontana dalle metodologie proposte dalla Direttiva del ministro Frattini e presentasse, in sintesi, queste caratteristiche:

- occasionale (non progettata) e orientata più all'aggiornamento dei saperi che all'accrescimento delle competenze e della qualità
- gestita non da una struttura ad hoc ma dalle singole persone
- riservata a pochi, per la maggior parte alla classe dirigente
- ad alto costo pro-capite ma a basso investimento globale
- spesso fine a se stessa, non valutata né verificata.

Il gruppo ha ritenuto opportuno utilizzare per l'indagine un questionario (visionabile sul sito www.intpa.it) semplice ma puntuale, riferito a dati ricavabili il più possibile da documenti certi (dotazione organica, conto annuale del personale, contratto collettivo decentrato integrativo) attraverso il quale monitorare alcuni aspetti della formazione pubblica, secondo il seguente schema:

AREE DI INDAGINE	INDICATORI	ITEM
STRUTTURE DESTINATE ALLA FORMAZIONE	quante sono le strutture preposte alla formazione regolarmente costituite?	4
	qual è la tipologia prevalente?	6
	chi sono i referenti della formazione?	5
	esiste un archivio della formazione?	7
METODOLOGIE FORMATIVE	quanti sono i piani formativi adottati nel 2003?	8
	se non vi è un piano, si fa comunque formazione?	9
	la formazione è offerta all'interno o all'esterno dell'ente?	10
	la formazione dei dipendenti è inserita nei contratti collettivi decentrati integrativi?	3
	quanti e quali sono i piano formativi adottati nel 2004?	16/23
	è stata comunque avviata l'analisi dei fabbisogni formativi?	24
	è stato redatto il bilancio delle competenze?	25
ATTIVITÀ FORMATIVE	quali sono le aree tematiche offerte?	11
DESTINATARI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE	quali e quanti sono i destinatari delle attività formative rispetto al totale del personale?	1,14,15
	qual'è la partecipazione femminile?	
RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA FORMAZIONE	qual'è investimento finanziario rispetto alla spesa complessiva del personale?	2, 12
	com'è finanziata la formazione?	13

Abbiamo deciso di inviare il questionario, in via sperimentale, a tutti gli enti locali siciliani (Regione, Province regionali, Comuni e Unioni di Comuni), riservandoci l'eventualità di ampliare gli enti monitorati in un secondo tempo, in base anche ai risultati di questa prima ricerca.

Il questionario è stato inviato via fax, assieme ad una lettera di accompagnamento a firma del Commissario dello Stato per la Regione Siciliana, prefetto Romagnoli, ed è stato pubblicato sul sito dell'Intesa interistituzionale www.intpa.it.

E' stata fissata la scadenza del 30 settembre 2004 per la restituzione del questionario compilato, così da poter presentare i primi risultati nell'ambito del Convegno nazionale AIF Pubblica Amministrazione, che si è svolto a Palermo il 21 e 22 ottobre 2004.

A quella data erano stati raccolti e sommariamente elaborati 54 questionari:

- Regione Siciliana 1
- Province regionali: 6
- Comuni: 47
- Altri enti locali: =

Visti i buoni risultati e l'impegno del gruppo, si è stabilito di prorogare ulteriormente il termine per la consegna dei questionari e ciascun componente si è fatto carico di sollecitare i colleghi e i referenti comunali e provinciali per riuscire a ricevere quanti più questionari compilati possibili. Nel frattempo il FORMEZ ha gentilmente messo a disposizione i dati dei Comuni e delle Province siciliane, relativi ad una ricerca sulla qualità della formazione. Questi, in estrema sintesi, i risultati finali della ricerca:

ENTI PARTECIPANTI

enti partecipanti	enti che hanno compilato il questionario	enti monitorati dal FORMEZ	totale
Regione Siciliana	1		1
Province regionali	6	3	9
Comuni	65	64	129
Altri enti locali	1		1
totale	73	67	140

DETTAGLIO DEI COMUNI

Provincia regionale di appartenenza	totale dei comuni	comuni che hanno compilato il questionario	comuni monitorati dal FORMEZ	totale comuni partecipanti	percentuale
Agrigento	43	3	4	7	16,27%
Caltanissetta	22	0	4	4	18,18%
Catania	58	4	16	20	34,48%
Enna	20	0	5	5	25,00%
Messina	108	21	9	30	27,77%
Palermo	82	12	15	27	32,92%
Ragusa	12	2	3	5	41,66%
Siracusa	21	2	8	10	47,61%
Trapani	24	21	0	21	87,50%
TOTALE	390	65	64	129	33,07%

TIPOLOGIA DEI COMUNI PER CLASSE DEMOGRAFICA

	totale	partecipanti	%
sedi comunali capoluogo di provincia	9	8	88,88%
sedi comunali con popolazione da 65.000 a 250.000 abitanti ed enti riclassificati 1B	27	14	51,85%
sedi comunali con popolazione da 10.001 a 65.000 abitanti	90	48	53,33%
sedi comunali con popolazione da 3.001 a 10.000 abitanti	169	36	21,30%
sedi comunali con popolazione inferiore a 3.000 abitanti	95	23	20,21%
TOTALE	390	129	33,07%

Dall'analisi dei questionari e dei dati del FORMEZ abbiamo potuto esaminare i cinque aspetti della ricerca, per ciascuno dei quali sono state elaborate le seguenti sintesi.

1) STRUTTURE PER LA FORMAZIONE

La Direttiva del Dipartimento funzione pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni del 13.12.2001, prevede l'istituzione, all'interno di ciascun ente, di una apposita struttura per la formazione del personale.

Su 140 enti monitorati, solo 24 hanno istituito un'apposita struttura per la formazione:

Regione:	1/1	100%
Province regionali	5/9	55,50%
Comuni:	18/129	13,95%

La tipologia prevalente è quella dell'Ufficio formazione, che è stato istituito in 11 enti; 5 sono i Servizi specificamente destinati alla formazione, 2 i Centri-studio, mentre 6 enti hanno dato vita a strutture di vario tipo:

Area interdipartimentale "Formazione"; Ufficio interno al servizio "Personale"; Funzione presso la Direzione Generale; Unità organizzativa dell'Ufficio "Sviluppo organizzativo", Funzione presso il settore "Gestione e sviluppo risorse umane"; Aula informatica.

Particolarmente interessante l'esperienza del Consorzio Intercomunale "Valle dell'Halaesa", di cui alleghiamo una scheda riassuntiva.

2) METODOLOGIE FORMATIVE

Per quanto riguarda le metodologie formative, la ricerca ha indagato alcuni aspetti particolari, riguardanti l'applicazione sia della Direttiva Frattini, sia dell'articolo 7bis del decreto legislativo 165/2001:

- 1) L'istituzione di una struttura per la formazione
- 2) L'approvazione del piano annuale formativo (per l'anno 2003)
- 3) L'avvio dell'analisi dei fabbisogni formativi (propedeutica alla stesura del piano annuale formativo)

Grazie ai dati messi a disposizione del FORMEZ sono stati monitorati 140 enti locali: la Regione siciliana, 9 Province regionali, 129 comuni e 1 altro ente locale. Questi, in sintesi, i risultati:

REGIONE SICILIANA : La Regione siciliana è in regola con le norme sulla formazione pubblica

PROVINCE REGIONALI (9/9):

2 (22%) risultano in regola con le norme sulla formazione pubblica

6 (67%) hanno parzialmente avviato le procedure:

- *5 hanno istituito un'apposita struttura per la formazione del personale dipendente*
- *4 dispongono del Piano annuale formativo 2003*
- *6 hanno avviato l'analisi dei fabbisogni formativi del personale dipendente*

1 (11%) non ha avviato alcuna metodologia formativa

COMUNI (129/360):

9 (7%) risultano in regola con le norme sulla formazione pubblica

33 (26%) hanno parzialmente avviato le procedure:

- *18 hanno istituito un'apposita struttura per la formazione del personale dipendente*
- *22 dispongono del Piano annuale formativo 2003*
- *30 hanno avviato l'analisi dei fabbisogni formativi del personale dipendente*

87 (67%) non hanno avviato alcuna metodologia formativa

ALTRI ENTI LOCALI: all'indagine ha partecipato un'Unione di Comuni, che non ha avviato alcuna metodologia formativa

Per quanto riguarda il Piano annuale 2004, l'indagine riguarda i 73 enti che hanno compilato il questionario, i quali hanno fornito le seguenti indicazioni di qualità:

TABELLA RIASSUNTIVA PIANO ANNUALE FORMATIVO 2004

	REGIONE:1	PROVINCE: 6	COMUNI: 65	ALTRI ENTI: 1
PAF 2004	1 (100%)	3 (50%)	12 (18,46%)	0/1 (0%)
progettazione interna	1	3	11	0
approvazione della delegazione trattante	1	1	8	0
approvazione formale dell'ente	1	3	10	0
realizzazione del piano interna all'ente	1	1	6	0
istituzione dell'albo dei docenti	1	0	4	0
disponibilità di tutor interni	1	0	5	0
sistema di valutazione:	1	2	12	0
<i>dell'apprendimento dei partecipanti</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>10</i>	<i>0</i>
<i>della qualità delle attività formative</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	<i>0</i>
<i>del gradimento del committente</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>
<i>del gradimento dei cittadini</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	

4) RISORSE ECONOMICHE

Su questo aspetto è bene fare alcune precisazioni. In primo luogo abbiamo ritenuto opportuno rilevare i dati ricavabili dal conto annuale del personale 2003, così da consentire a chi compilava il questionario di trovare con facilità i dati richiesti. Per quanto riguarda la “spesa complessiva per la formazione” bastava infatti riportare la voce L020 della tabella 14, mentre per la “spesa complessiva di personale” abbiamo ritenuto opportuno chiedere la somma delle tabelle 12 e 13, escludendo la tabella 14 solo per un problema di semplificazione: questa tabella, infatti, non riporta un risultato complessivo, ma un elenco di spese a loro volta da sommare. La spesa complessiva di personale, pertanto, risulta inferiore al dato effettivo.

Nel corso dell'indagine, inoltre, ci siamo resi conto che non tutti gli enti riportano correttamente i dati sulla spesa sostenuta per la formazione: molti enti, infatti, pur affrontando spese per la formazione del proprio personale, inserite in specifici capitoli del PEG, non riportano poi questo dato complessivo nel conto annuale, ma si limitano a indicare un dato forfettario, di solito ben inferiore alla spesa realmente sostenuta per la formazione dei dipendenti. Basti citare il caso del comune di Palermo che nel conto annuale indica una spesa per la formazione di €165.444,00 a fronte di una spesa reale complessiva di €746.459,00.

Fatte queste debite premesse, riportiamo i dati relativi all'aspetto economico della formazione pubblica siciliana.

In generale si evince uno scarso investimento economico.

Stanno meglio le province regionali (0,65% di investimento rispetto alla spesa complessiva del personale), rispetto alla Regione Siciliana ed ai comuni, che investono circa lo 0,15% della spesa complessiva di personale.

La percentuale di spesa pro-capite è analoga per la Regione siciliana e i Comuni (€180,00 circa).

Per le province sale a €1.300,00 circa.

Un dato interessante è quello relativo alla percentuale di personale formato, rispetto al totale dei dipendenti:
 il 35% del personale regionale (scarso investimento complessivo, discreta la percentuale di personale formato, interessante la spesa pro-capite)
 il 13% del personale provinciale (buon investimento finanziario, scarso il numero di persone formate, alto il costo pro-capite)
 il 26% del personale comunale (scarso investimento complessivo, meno di 1/3 il personale formato, bassa la spesa pro-capite)

TABELLA RIASSUNTIVA RISORSE ECONOMICHE

ENTE		COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE (tabelle 12 e 13 conto annuale del personale)	SPESA PER LA FORMAZIONE (voce L020 tabella 14 conto annuale del personale)	% SPESA FORMAZIONE SULLA SPESA TOTALE	TOTALE DIPENDENTI	N. DIPENDENTI FORMATI	% RISPETTO AL PERSONALE TOTALE	SPESA PRO-CAPITE FORMAZIONE
1	REGIONE SICILIANA	630.952.000,00	1.014.000,00	0,16%	15.709	5.525	35,17%	€184,00
6	PROVINCE REGIONALI	96.914.244,00	684.377,00	0,65%	3.888	517	13,29%	€1.324,00
1	ALTRI ENTI	44.332,00	4.500,00	10,15%	Dato non comunicato	Dato non comunicato		
58	COMUNI	557.568.152	886.117,00	0,15%	18.806	4.928	26%	€180,00

La formazione del personale è finanziata pressoché interamente con fondi propri dell'ente.
 Bassissima la percentuale di enti che hanno finanziato la formazione con altre fonti.
 Solo 5 enti su 73 (7%) hanno attinto fondi dal POR Sicilia 2000-2006.

FONTI DI FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

	totalmente con fondi propri	totalmente con altre fonti	parzialmente con altri fondi	dato non fornito o pari a zero	totale
REGIONE	1 (100%)				1
PROVINCE	3 (50%)		2 (33%)	1 (17%)	6
ALTRI ENTI	1 (100%)				1
COMUNI	46 (71%)	2 (3%)	5 (8%)	12 (18%)	65
TOTALE	51 (70%)	2 (3%)	7 (9%)	13 (18%)	73

5) ATTIVITA' FORMATIVE

Le attività formative sono per la maggior parte occasionali e a catalogo. Pochi sono infatti i piano annuali formativi adottati (ed in questi casi l'offerta formativa è prevalentemente interna). La maggior parte degli enti offre ai propri dipendenti attività di formazione esterna (convegni, seminari, giornate di studio) più che corsi di formazione strutturati. La ricerca non ha purtroppo rilevato le ore di formazione pro-capite, per cui questa riflessione nasce anche dall'esperienza di ciascun componente del gruppo di lavoro.

Le attività formative offerte riguardano in prevalenza le aree classiche: giuridico-amministrativa, tecnica e contabile: la formazione è quindi ancora fortemente orientata più verso l'informazione e l'aggiornamento nelle materie tradizionali che non verso il sostegno al cambiamento organizzativo e culturale della pubblica amministrazione locale.

Questi i dati generali:

	PAF 2003	offerta formativa interna	offerta formativa esterna	offerta formativa mista	totale
Regione siciliana	1/1 (100%)	1 (100%)			1
Province regionali	4/6 (70%)	1 (15%)	4 (70%)	1 (15%)	6
Altri enti locali	0/1		1		1
Comuni	12/65 (18%)	8 (12%)	51 (80%)	6 (8%)	65
TOTALE	17/73 (23%)	10 (14%)	56 (77%)	7 (9%)	73

AREE DI INTERVENTO FORMATIVO

	GIURIDICO AMM.VA	TECNICA	CONTABILE	SOCIO CULTURALE	POLIZIA MUNICIPALE	SICUREZZA	COMUNICAZIONE	MANAGEMENT	INFORMATICA	ALTRO
Regione Siciliana 1	1 (100%)						1			
Province Regionali 6	4 (67%)	4 (67%)	6 (100%)			1 (17%)	2 (34%)	1 (17%)	5 (83%)	1 (lingua inglese)
Altri enti locali 1	1 (100%)	1 (100%)	1 (100%)				1 (100%)			
Comuni 65	46 (71%)	35 (54%)	44 (68%)	13 (20%)	20 (31%)	6 (9%)	7 (11%)	4 (6%)	14 (22%)	5 (8%) (risorse umane, unione europea, pubblica istruzione, controllo di gestione, servizi demografici)
TOTALE 73	52 (71%)	40 (55%)	51 (70%)	13 (18%)	20 (27%)	7 (9%)	11 (15%)	5 (7%)	19 (26%)	6 (8%)

6) DESTINATARI

La ricerca ha messo in evidenza alcuni dati:

- La composizione delle risorse umane dei vari enti, rispetto alle categorie contrattuali di appartenenza;
- Le percentuali di personale formano sia rispetto al totale dei dipendenti, sia con riguardo alle varie categorie professionali;
- Per i comuni una particolare attenzione è stata dedicata al personale della Polizia Municipale

I dati raccolti hanno confermato l'ipotesi di partenza e cioè che la formazione è ancora prevalentemente destinata alle categorie apicali.

REGIONE SICILIANA

Il personale della Regione Siciliana risulta composto da 15.709 dipendenti.

Di questi il 43% appartiene alle categorie A, B, e C, mentre il restante 57% è costituito da personale di categoria D e da dirigenti.

Il personale formato è nel suo complesso il 35%.

Le attività formative sono state destinate al 9% dei dipendenti di categoria A, B e C ed al 55% del personale di categoria D e dirigenziale.

TOTALE DIPENDENTI	TOTALE FORMATI	%	TOTALE CAT. A,B,C	DI CUI FORMATI	%	TOTALE CAT. D E DIRIGENTI	DI CUI FORMATI	%
15.709	5.525	35%	6.808 (43%)	622	9%	8.901 (57%)	4.903	55%

PROVINCE REGIONALI (il dato si riferisce a 6 province su 9)

Diversa la situazione delle Province regionali, nelle quali, il personale formato è, in media, appena il 13%.

Il personale delle categorie A, B e C costituisce mediamente il 75% delle risorse umane provinciali, rispetto al 25% di dipendenti di categoria D e dirigenziale.

Anche in questo caso, comunque, i destinatari della formazione sono prevalentemente gli appartenenti alle categorie apicali, con il 33% di personale formato, rispetto al 7% dei dipendenti di categoria inferiore.

	TOTALE DIPENDENTI	TOTALE FORMATI	%	TOTALE CAT. A,B,C	DI CUI FORMATI	%	TOTALE CAT. D E DIRIGENTI	DI CUI FORMATI	%
TOTALE	3.888	517	13%	2.913 (75%)	195	7%	975 (25%)	322	33%

COMUNI (il dato si riferisce ai 56 comuni che hanno fornito tutti i dati richiesti dal questionario)

Per quanto riguarda i Comuni, la percentuale di personale formato rispetto al totale delle risorse umane sfiora il 26%.

Il personale delle categorie A, B e C costituisce mediamente il 67% delle risorse umane comunali; la Polizia Municipale assorbe il 18% del personale, mentre il personale di categoria D e dirigenziale è pari al 15%.

Anche in questo caso, comunque, i destinatari della formazione sono prevalentemente gli appartenenti alle categorie apicali, con il 54% di personale formato, rispetto al 20% dei dipendenti di categoria inferiore ed al 25% del personale della Polizia Municipale.

Un dato che va tenuto in considerazione per le prossime edizioni della ricerca riguarda i segretari comunali: il questionario in effetti non specificava la collocazione del segretario che in alcuni casi è stato inserito tra i dirigenti (anche per comuni di piccole dimensioni demografiche) e in altri casi non è stato inserito affatto.

Questa la tabella riassuntiva:

	TOTALE DIPENDENTI	TOTALE FORMATI	%	TOTALE CAT. A,B,C	DI CUI FORMATI	%	TOTALE PM	DI CUI FORMATI	%	TOTALE CAT. D E DIRIGENTI	DI CUI FORMATI	%
TOTALE	18.806	4.928	26%	12.568 (67%)	2.579	20%	3.411 (18%)	865	25%	2.827 (15%)	1.527	54%

PARI OPPORTUNITA'

Questa la presenza delle donne negli enti monitorati, sul totale dei dipendenti:

- Regione siciliana 29%
- Province regionali: 31%
- Comuni: 38%

La percentuale di donne formate rispetto al totale del personale formato è la seguente:

- Regione siciliana 21%
- Province regionali: 32%
- Comuni: 47%

I dati si commentano da soli.

TABELLA RIASSUNTIVA PARI OPPORTUNITA'

	REGIONE	TOTALE DIPENDENTI	DI CUI DONNE	%	N. DIPENDENTI FORMATI	DI CUI DONNE	%
1	REGIONE SICILIANA	15.709	4.565	29%	5.525	1.169	21%

	PROVINCE REGIONALI (6 su 9)	TOTALE DIPENDENTI	DI CUI DONNE	%	N. DIPENDENTI FORMATI	DI CUI DONNE	%
	TOTALE	3.888	1.212	31%	435	138	32%

	COMUNI (58 su 65)	TOTALE DIPENDENTI	DI CUI DONNE	%	N. DIPENDENTI FORMATI	DI CUI DONNE	%
	TOTALE	18.383	6.955	38%	4.995	2.338	47%

CONCLUSIONI

La ricerca ha sostanzialmente confermato le ipotesi di partenza, evidenziando alcune criticità e mettendo in luce alcuni aspetti positivi.

Per quanto i dati riguardino solo una parte degli enti locali siciliani, possiamo affermare che la formazione pubblica in Sicilia è ancora sostanzialmente di tipo occasionale: pochissimi gli uffici formazione, pochissimi i piani formativi, molte comunque le attività proposte, che rispondono evidentemente più a bisogni di aggiornamento sulle aree di competenza tradizionali (giuridico-amministrativa, tecnica e contabile) che non ad esigenze formative finalizzate al cambiamento, allo sviluppo locale, all'ammodernamento delle procedure, alla valorizzazione delle persone, alla gestione per processi, allo sviluppo della leadership, del lavoro di gruppo, del ben-essere organizzativo, ecc...

Un certo numero di enti ha comunque avviato le procedure di rilevazione dei fabbisogni formativi, senza però incardinare tali processi all'interno di una struttura organizzativa che sappia poi decodificarli e gestirli.

I destinatari della formazione sono ancora pochi e più che altro appartenenti alle fasce apicali, nonostante la stragrande maggioranza delle risorse umane sia costituito da personale delle categorie operative e di supporto istruttorio.

L'investimento in formazione è molto al di sotto dei parametri di legge e contratto (il famoso 1% della spesa complessiva del personale è appena sfiorato dalle province, mentre i comuni restano ben al di sotto di tale livello), con una spesa pro-capite che va dai 180,00 euro dei comuni e della regione ai 1.300,00 euro delle province regionali. Scarso il ricorso a fonti di finanziamento alternative al proprio bilancio.

Gli enti dotati di piano formativo sembrano comunque abbastanza in linea con le metodologie della Direttiva "Frattoni" ed hanno evidentemente avviato e sperimentato gruppi di lavoro specializzati o comunque fortemente coinvolti nelle nuove metodologie, proprie della formazione pubblica.

E ADESSO?

I risultati della ricerca non sono incoraggianti, ma ci danno finalmente la possibilità di ragionare ed agire non su ipotesi ma su dati certi.

Pensiamo che sia opportuna una riflessione a più voci sul tema della formazione pubblica siciliana e riteniamo strategico il ruolo delle organizzazioni sindacali.

Le norme ci sono, le esperienze si vanno definendo: probabilmente i dati del 2005 sono già ben diversi da quelli indagati.

Una cosa è certa: la formazione sostiene lo sviluppo, ma deve a sua volta essere sostenuta da processi formativi mirati.

Esiste già un piccolo gruppo di formatori pubblici (i responsabili delle 24 strutture formative rilevate...) che si sforza di mettere in campo procedure, tecniche e metodologie nuove ed impegnative.

Per questi e per tutti i responsabili degli uffici formazione che nel frattempo sono nati o che vanno incoraggiati a nascere e crescere, va probabilmente pensato un percorso formativo specifico, che dia alla formazione pubblica siciliana il valore che merita, e la consolidi nel tempo per sostenere i processi di cambiamento in atto, per progettare e gestire le nuove sfide senza subirle, come spesso accade.

In questo percorso riteniamo che l'AIF P.A. possa dare un contributo importante, mutuando in Sicilia, per quanto compatibile, l'esperienza della Regione Piemonte e della Regione Lazio.

Nel frattempo abbiamo appreso che sia il FORMEZ (in campo nazionale) sia la Regione Siciliana (in campo regionale) hanno avviato una specifica attività di formazione dei formatori pubblici.

Nel nostro piccolo, l'Unione dei Comuni della Valle del Belice, che gestisce in forma associata il servizio Formazione avvierà nell'autunno 2005 un percorso di Formazione Formatori destinato ai responsabili degli uffici del personale, oltre che ovviamente degli uffici di formazione, sotto forma di mini master, con attività d'aula e in out-doot training. Maggiori informazioni saranno disponibili sul sito www.unionebelice.it.

Il gruppo di lavoro che ha condotto questa ricerca si riunirà ancora per un momento di confronto corale dei risultati e per valutare un'eventuale seconda edizione dell'indagine. A questo proposito ci permettiamo di avanzare una proposta relativa alla struttura del conto annuale del personale, un documento che raccoglie tantissime informazioni sui dipendenti pubblici e che potrebbe diventare da solo uno strumento di monitoraggio della formazione pubblica, quanto meno per gli aspetti economici: sarebbe importante che da qualche parte venisse rilevata la voce unica "spesa complessiva di personale"; sarebbe inoltre utile chiarire cosa inserire nella voce "spesa sostenuta per la formazione", con riferimento ai capitoli del PEG.

Sarebbe interessante infine organizzare un convegno regionale o una giornata di studi (lanciamo un appello al Commissariato dello stato per la regione siciliana che ha sostenuto in prima persona questo lavoro) per la presentazione, l'analisi e la discussione del Libro Bianco nei suoi vari aspetti, per cominciare a riempire le tante righe vuote lasciate in queste pagine dal disimpegno, dalla disinformazione, dal disinteresse.