

Repubblica Italiana



Regione Siciliana

**Assessorato Regionale dell'Istruzione
e della Formazione Professionale**

Dipartimento Regionale dell'Istruzione
e della Formazione Professionale

L'Autorità di Gestione

PO FSE 2007-2013 e 2014-2020

Punto 6 dell'Odg

Informativa sullo stato di attuazione del piano di azione sulla condizionalità ex ante

Adempimenti delle condizionalità ex ante.

Con riferimento alle condizionalità ex ante generali e tematiche (cfr. Sezione 9 del PO FSE 2014-2020, tabelle 25 e 26) non ottemperate alla data di presentazione del PO (dicembre 2014) - la Regione Siciliana conferma l'impegno a pervenire entro il 31 dicembre 2016 al loro pieno conseguimento secondo quanto prescritto in merito dal regolamento (UE/1303/2013 Disposizioni generali dei Fondi SIE).

Più nello specifico rispetto a ciascuna delle condizionalità non ottemperata si procederà come segue.

Condizionalità generali

- (1) Parità di genere:** *Dispositivi per la formazione del personale delle autorità coinvolto nella gestione e nel controllo dei fondi SIE in relazione al diritto e alla politica dell'Unione in materia di parità di genere nonché all'integrazione della dimensione di genere.*

Rispetto a tale criterio viene attuata a partire dal secondo semestre del corrente anno (2015) una azione formativa e di produzione di dispositivi e moduli da fruire anche in autoapprendimento in materia di parità di genere che vedrà il coinvolgimento di tutto il personale della Regione coinvolto a vario titolo nella programmazione, gestione, valutazione, monitoraggio dei Programmi operativi della Regione Siciliana dei Fondi SIE 2014-2020. L'attuazione di questa iniziativa, collocata nell'ambito di una azione più ampia di rafforzamento dei saperi e delle competenze nel campo dell'attuazione dei PO 2014-20 dei Fondi SIE del personale dell'amministrazione regionale, viene realizzata su incarico della Regione dal Formez PA, secondo le modalità (obiettivi, contenuti e tempistica) riportate nell'allegato 1 a questa nota.

- (2) Disabilità:** *Dispositivi per la formazione del personale delle autorità coinvolto nella gestione e nel controllo dei fondi SIE in relazione al diritto e alla politica vigente dell'Unione e nazionale in materia di disabilità, anche per quanto concerne l'accessibilità e l'applicazione pratica della Convenzione UNCRPD come previsto dal diritto dell'Unione e nazionale, ove opportuno.*

Con riguardo a questo criterio si prevede di avviare, entro il corrente anno, percorsi formativi nonché la produzione di dispositivi e moduli da fruire in materia di diritti delle persone con disabilità rivolti a tutto il personale della Regione coinvolto a vario titolo nella programmazione, gestione, valutazione, monitoraggio dei Programmi operativi della Regione Siciliana dei Fondi SIE 2014-2020. Analogamente alle pari opportunità l'attività formativa viene realizzata dal Formez PA secondo le modalità (obiettivi, contenuti e tempistica) riportate nell'allegato 1 a questa nota.

(3) Appalti pubblici: *Dispositivi che garantiscano l'applicazione efficace delle norme unionali in materia di appalti pubblici mediante opportuni meccanismi.*

Con riguardo a tale criterio la Regione attraverso la Conferenza delle Regioni sta partecipando ai lavori del Gruppo di lavoro sulla riforma del sistema degli appalti pubblici e si sta attrezzando per recepire entro il 31 dicembre 2016, le indicazioni che perverranno dagli orientamenti nazionali in materia di:

- ❑ semplificazione dell'assetto normativo e istituzionale italiano con riguardo agli appalti pubblici mediante la revisione del Codice dei Contratti pubblici per il recepimento delle nuove direttive (azione 2);
- ❑ definizione dei criteri di selezione delle procedure di gara, dei requisiti di qualificazione e delle cause di esclusione anche con, ad es., l'ausilio di apposite linee guida (azione 3);
- ❑ definizione dei requisiti per la corretta applicazione dei criteri per l'in-house e per la cooperazione tra amministrazioni (azione 4);
- ❑ identificazione di misure idonee al superamento delle principali criticità relative alle concessioni di lavori, modifiche contrattuali e varianti" (azione 5).

Dispositivi a garanzia della trasparenza nelle procedure di aggiudicazione dei contratti.

Rispetto a tale criterio si prevede di applicare a livello regionale, entro il **31 dicembre 2016**, gli strumenti di e-procurement previsti dalla nuova normativa in materia di appalti pubblici individuati a livello centrale (azione 1) e la predisposizione a livello regionale, entro il **31 dicembre 2016**, di Linee guida e di modelli utili per gli appalti, in particolar modo per gli appalti c.d sottosoglia comunitaria (azione 2).

Dispositivi per la formazione e la diffusione di informazioni per il personale coinvolto nell'attuazione dei fondi SIE.

Rispetto a tale criterio si sta predisponendo una azione di formazione in materia di appalti pubblici destinate ai funzionari regionali, alle AdG, alle AdA, agli organismi intermedi e agli enti beneficiari coinvolti nella gestione ed attuazione dei fondi SIE (azione 1) e la creazione, all'interno del sito regionale, dell'apposito collegamento con il forum informatico interattivo delle AdG creato dal DPS in materia di appalti pubblici (azione 2);

Dispositivi a garanzia della capacità amministrativa per l'attuazione e l'applicazione delle norme dell'Unione in materia di appalti pubblici.

Rispetto a tale criterio si prevede la definizione ed attuazione degli adempimenti previsti dalla nuova normativa in materia di appalti pubblici e concessioni (azione 1). Inoltre si conferma

l'impegno a partecipare agli incontri formativi organizzati dal DPE e dal DPS, in partenariato con la CE e disseminazione di informazioni e risultati anche presso gli organismi intermedi ed i principali beneficiari (azione 2). In questo ambito inoltre si sta procedendo all'individuazione/costituzione presso l'AdG del PO FSE Sicilia di una struttura con competenze specifiche incaricata dell'indizione di gare di appalti pubblici e/o, comunque, responsabili del rispetto della relativa normativa. Il personale di questa struttura si impegna a partecipare alla rete nazionale delle strutture/risorse dedicate alla verifica della corretta interpretazione ed attuazione della normativa in materia di appalti pubblici (azione 3).

(4) Aiuti di Stato: *Dispositivi per l'applicazione efficace delle norme dell'Unione in materia di aiuti di Stato.*

Rispetto a tale criterio la Regione conferma il suo impegno in caso di concessione di aiuti di Stato a consultare sul sito delle amministrazioni competenti al recupero l'elenco dei destinatari di ordini di recupero di aiuti illegali. Inoltre è pronta ad assumere e contribuire per quanto di sua competenza alla definizione e utilizzo della Banca dati anagrafica delle agevolazioni (Registro Nazionale degli aiuti) - curata dal MISE (invio informazioni, adozione di dispositivi che assicurino l'interoperabilità delle banche dati/registri regionali con la BDA, ecc.)

Dispositivi per la formazione e la diffusione di informazioni per il personale coinvolto nell'attuazione dei fondi SIE.

Con riguardo a tale criterio, nell'ambito dell'azione formativa per il rafforzamento del personale della Regione impegnato nell'attuazione dei PO regionali finanziati a valere sui Fondi SIE sta avviando iniziative formative specifiche in materia di aiuti di Stato.

La Regione conferma il suo impegno a collaborare con il MISE per l'organizzazione di workshop a livello regionale dedicati alla funzionalità del nuovo Registro nazionale degli aiuti (azione 3).

Inoltre la Regione sta operando per assicurare la trasmissione alle amministrazioni centrali competenti delle informazioni relative alle misure di aiuti di Stato di interventi cofinanziati ai fini della creazione dell'apposita sezione all'interno di Open Coesione (azione 4);

Si sta poi procedendo alla:

- ❑ individuazione/aggiornamento dei referenti regionali in materia di aiuti di Stato (azione 5);
- ❑ creazione, all'interno del sito regionale, dell'apposito collegamento con il forum informatico interattivo delle AdG creato dalle amministrazioni centrali in materia di aiuti di Stato (azione 6);
- ❑ individuazione presso l'AdG dei soggetti con specifiche competenze incaricate dell'attuazione della normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato;

- previsione di modalità operative di raccordo con il DPS e con il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, ciascuno per i fondi di rispettiva competenza (azione 7).

Dispositivi che garantiscano la capacità amministrativa per l'attuazione e l'applicazione delle norme dell'Unione in materia di aiuti di Stato.

Rispetto a tale criterio si prevede di realizzare, entro il **31 dicembre 2016**, l'istituzione, presso l'Autorità di Gestione di un'apposita struttura competente in materia di aiuti di Stato o potenziamento delle risorse eventualmente già presenti, in raccordo con il DPS (azione 1). Inoltre, entro la stessa data, si dovranno individuare le figure incaricate dell'alimentazione del sistema della nuova BDA e procedere alla partecipazione agli appositi workshop organizzati a cura del MISE (azione 2). Entro il **31 dicembre 2015**, infine, è prevista la messa a disposizione delle informazioni e partecipazione ai meccanismi di accompagnamento, verifica e monitoraggio istituiti dalle amministrazioni centrali e riguardanti le misure di adeguamento adottate dalle amministrazioni concedenti le agevolazioni (azione 3).

Condizionalità ex ante tematiche,

(8.1) Politiche attive per il Lavoro:

Servizi personalizzati e misure del mercato del lavoro di tipo attivo e preventivo in una fase precoce, aperti a tutte le persone in cerca di lavoro che si concentrano sulle persone a più alto rischio di esclusione sociale, ivi comprese le persone appartenenti a comunità emarginate.

Con riguardo a tale criterio, la Regione ha predisposto d'intesa con il Foromez PA una azione di riqualificazione professionale di 600 operatori e di 65 responsabili dei CPI, di cui si prevede l'avvio nel secondo semestre del 2015. Nell'Allegato 2 a questa nota obiettivi, contenuti e tempistica di attuazione di questa azione

I servizi dell'occupazione hanno creato modalità di cooperazione formale o informale con le parti interessate.

Rispetto a tale criterio, si procederà, entro il **31 dicembre 2015**, alla pubblicazione dell'avviso pubblico per la ricezione delle domande di iscrizione all'Elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento dei servizi per il lavoro, e relativa istituzione dello stesso, nonché all'istituzione della Rete dei servizi per il lavoro, entro il **31 dicembre 2016**.

(10.1) Abbandono scolastico:

Esistenza di un sistema per la raccolta e l'analisi di dati e informazioni sull'abbandono scolastico ai livelli pertinenti, che: fornisca un supporto di dati di fatto sufficiente per elaborare politiche mirate e tenga sotto controllo gli sviluppi.

Rispetto a tale criterio si sta predisponendo presso l'Assessorato Istruzione e formazione un gruppo di lavoro per la definire orientamenti e linee d'indirizzo specifiche volte a contrastare l'abbandono scolastico.

Esistenza di un quadro politico strategico sull'abbandono scolastico, che: si basi su dati di fatto.

Con riguardo a tale criterio, la Regione completerà e porterà a sistema l'insieme dei dati previsti nell'ASR, garantendo che la banca dati, in coerenza con il sistema adottato a livello nazionale, sarà predisposta e operativa entro il primo semestre del 2016.

(10.3) Apprendimento permanente e 10.4) Qualità sistema di leFP:

Misure a sostegno dello sviluppo e del collegamento di servizi per l'apprendimento permanente, compreso il miglioramento delle competenze (convalida, orientamento, istruzione e formazione) e che prevedano il coinvolgimento, anche tramite partenariati, delle parti interessate.

Misure per ampliare l'accesso all'apprendimento permanente, anche attraverso iniziative volte ad utilizzare efficacemente gli strumenti di trasparenza (per esempio il quadro europeo delle qualifiche, il quadro nazionale delle qualifiche, il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, il quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale).

Misure per migliorare la pertinenza dei sistemi di istruzione e formazione professionale al mercato del lavoro in stretta cooperazione con le parti interessate, anche mediante meccanismi di anticipazione delle capacità, l'adeguamento dei curriculum e il consolidamento dell'offerta di formazione basata sul lavoro nelle sue diverse forme

Rispetto ai criteri suddetti la Regione, sulla base del sistema di certificazione delle competenze messo a punto nel 2013 e degli esiti della sperimentazione condotta con riferimento all'apprendistato professionalizzante, prevede entro dicembre 2016 di realizzare:

- ❑ la verifica e aggiornamento del modello di certificazione delle competenze;
- ❑ l'aggiornamento e l'adozione del repertorio regionale dei profili professionali e del sistema regionale di validazione e certificazione delle competenze.

- ❑ la istituzione ed attivazione di tavoli con le parti sociali per la condivisione del modello e del lavoro sul repertorio regionale sui profili professionali
- ❑ *la progettazione e implementazione dell'infrastruttura tecnologica*
- ❑ *l'approvazione del modello e degli strumenti e del repertori*
- ❑ *la selezione e formazione del personale dedicato*
- ❑ *la sperimentazione del sistema*

Per una indicazione più puntuale, sebbene sintetica, delle principali modalità attuative del sistema della certificazione e del percorso si rinvia alla nota allegata (cfr. Allegato 3).

Allegato 1:

Sviluppare le competenze dell'Amministrazione regionale in materia di parità di genere e di superamento dei vincoli derivanti dalle disabilità

1. Premessa

L'azione formativa presentata di seguito fa riferimento alla richiesta – espressa formalmente a Formez PA dalla **Regione Siciliana** – Dipartimento Istruzione e Formazione Professionale (nota prot. 35067 del 18/05/2015,) – di *“predisporre appositi dispositivi/strumenti/metodologie e conseguente formazione, in materia di parità di genere e disabilità, che consentano al personale di acquisire una formazione di base adeguata, di essere aggiornati nel caso di cambiamenti della normativa in essere, di disporre di un supporto utile per lo svolgimento delle loro attività”*.

Si tratta di un intervento inteso a contribuire al rispetto delle condizionalità ex ante necessarie per l'avvio del PO, con particolare riferimento alla condizionalità tematica 11.

Si avverte che l'attuazione di questa iniziativa si colloca nell'ambito di una azione più ampia di rafforzamento dei saperi e delle competenze nel campo dell'attuazione dei PO 2014-20 dei Fondi SIE del personale dell'amministrazione regionale e verrà realizzata dal Formez PA secondo le modalità di seguito riportate.

Si premette altresì che la presente proposta, preliminare alla progettazione esecutiva, è tuttavia da intendersi quale work in progress la cui puntuale definizione sarà frutto del lavoro di co-progettazione con l'amministrazione regionale.

2. Obiettivi

Obiettivi generali

L'intervento si pone l'obiettivo di rafforzare e qualificare le competenze del personale della Regione Siciliana coinvolto a vario titolo nella programmazione, gestione, valutazione, monitoraggio dei Programmi operativi della Regione Siciliana dei Fondi SIE 2014-2020, in particolare:

Linea 1

1. **nel campo del diritto e della politica dell'Unione in materia di parità di genere nonché all'integrazione della dimensione di genere,** in coerenza con quanto previsto dai programmi operativi regionali, nei quali si afferma la garanzia relativamente a: *“l'integrazione della prospettiva di genere a livello di programma e di operazione, per ciascuna priorità d'investimento, l'uguaglianza tra donne e uomini quale uno dei principi fondamentali da implementare nella selezione delle proposte progettuali”, “il controllo della piena e concreta adozione del principio di parità di genere nelle fasi di realizzazione del Programma”*.

Linea 2

2. **nell'attuazione e applicazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD)** nel campo dei fondi SIE conformemente alla decisione 2010/48/EC del Consiglio, nei quali si afferma l'impegno affinché sia garantito *“che tutti i prodotti e i servizi cofinanziati dal FSE siano accessibili a tutti i cittadini, senza alcuna discriminazione”*.

Obiettivi operativi

L'obiettivo generale del progetto può essere declinato in una serie di finalità specifiche, riconducibili alle linee di attività proposte:

- Predisporre dispositivi per la formazione del personale delle autorità coinvolto nella gestione e nel controllo dei fondi SIE in relazione al diritto e alla politica vigente dell'Unione e nazionale in materia di **disabilità**, anche per quanto concerne l'accessibilità e l'applicazione pratica della Convenzione UNCRPD come previsto dal diritto dell'Unione e nazionale e in relazione al diritto e alla politica dell'Unione in materia di **parità di genere** nonché **all'integrazione della dimensione di genere**;
- Sviluppare le competenze di base del personale attraverso momenti formativi sui contenuti principali della materia e sulle modalità d'impiego dei dispositivi messi a punto;
- Trasmettere al personale *best practice* in materia promuovendo l'incontro e il confronto con i soggetti che sono stati i protagonisti di queste ultime.

3. Destinatari

Il progetto prevede il coinvolgimento di circa 200 dipendenti coinvolti a vario titolo nella programmazione, gestione, valutazione, monitoraggio dei Programmi operativi della Regione Siciliana dei Fondi SIE 2014-2020, selezionati dalle Autorità di gestione d'intesa con i Dirigenti regionali dei Dipartimenti della Regione Siciliana coinvolti direttamente nell'attuazione dei Programmi.

I partecipanti saranno individuati tenendo conto, per ogni Dipartimento, delle posizioni operative che svolgono funzioni significative in materia di:

- programmazione, gestione, valutazione, con particolare riguardo per chi è impegnato in attività quali: stesura di bandi e avvisi pubblici, selezione e valutazione delle offerte;
- valutazione, monitoraggio e controllo, per assicurare che vengano intraprese azioni rilevanti per monitorare e valutare lo stato di avanzamento e i risultati dei programmi e della strategia regionale in relazione agli obiettivi di non discriminazione, con particolare riferimento alla parità di genere e ai diritti delle persone con disabilità.

4. Metodi e articolazione delle attività

Metodologie

Il modello proposto è volto a rendere competente e autonomo il personale della Regione Siciliana che dovrà garantire l'applicazione del diritto e della politica dell'Unione in materia di parità di genere e di rispetto dei vincoli derivanti dalle disabilità. A tale scopo s'intendono predisporre dei dispositivi che consentano l'apprendimento delle competenze di base e soprattutto che favoriscano lo sviluppo della capacità autonoma del personale di aggiornare costantemente le proprie competenze e di intervenire apportando valore aggiunto nella capacità amministrativa necessaria in materia lungo l'intero percorso di attuazione dei fondi strutturali. Tali dispositivi saranno messi a disposizione del personale che ne potrà apprendere le modalità d'impiego attraverso uno specifico percorso formativo.

I dispositivi previsti sono:

- Banca dati
- Piattaforma di autoapprendimento
- Procedure e strumenti di controllo del rispetto della normativa (*check list*)
- Infine si intende seguire una metodologia che consenta di mettere a punto un sistema integrato dei tre dispositivi previsti ed una facilità di accesso a questi mediante l'impiego di uno strumento *user friendly* quale un'APP.

I percorsi formativi previsti sono:

- Introduzione ai concetti fondamentali in materia di superamento dei vincoli derivanti dalle disabilità e di sviluppo della parità di genere anche con la presentazione di *best practice*
- Presentazione e formazione all'impiego dei dispositivi predisposti

Le metodologie formative adottate saranno, di conseguenza, differenziate (formazione frontale, laboratori, percorsi di autoapprendimento) e funzionali con gli obiettivi che si intendono raggiungere.

Attività

Per entrambe le linee le azioni proposte si articoleranno in modo fortemente interconnesso e non necessariamente legate da un rapporto di propedeuticità logica, organizzate secondo uno sviluppo funzionale alla messa a punto di un insieme coerente di dispositivi e all'acquisizione da parte del personale di specifiche competenze.

Attività 1 – MESSA A PUNTO DEI DISPOSITIVI

.

1.1 Banca dati

- Analisi delle fonti normative, italiane e comunitarie, rilevanti in materia;
- Sistematizzazione e organizzazione delle fonti per aree tematiche;

- Focalizzazione di quanto specificamente previsto dai regolamenti comunitari riguardanti i fondi SIE;
- *Best practice* realizzate in Italia ed Europa;
- Messa a punto della banca dati

1.2 Piattaforma di auto apprendimento

- Definizione dei contenuti didattici;
- Organizzazione dei percorsi formativi;
- Allestimento del modello e sviluppo del relativo software;

1.3 Procedure e strumenti di controllo del rispetto della normativa

- Individuazione delle fasi nel processo di attuazione dei fondi SIE che richiedono una specifica attenzione in materia di superamento dei vincoli derivanti dalle disabilità e di sviluppo della parità di genere;
- Individuazione per ciascuna fase delle tematiche rilevanti in materia di superamento dei vincoli derivanti dalle disabilità e di sviluppo della parità di genere;
- Predisposizione di *check list* che supportino il personale nell'individuazione di eventuali criticità negli atti e nelle procedure messe a punto per attuare i fondi SIE.

1.4 Realizzazione di APP dedicate

Nell'ambito del progetto, verrà realizzata la realizzazione di una/più APP per smartphone e tablet (iOS e Android). L'idea si propone di fornire un nuovo strumento/i che potrà essere adottato durante lo svolgimento delle attività progettuali, ma che resti poi nella disponibilità di tutti i partecipanti oltre che di quanti saranno impegnati in attività che richiedono il rispetto dei principi di parità di genere e di accessibilità per le persone con disabilità.

Attività 2 – SVILUPPO COMPETENZE

- Progettazione dell'intero percorso formativo, che esplicherà obiettivi, metodologie, contenuti, setting, materiali didattici, numerosità e caratteristiche dei gruppi, calendari;
- Erogazione dei moduli formativi per i dipendenti della Regione Siciliana, identificati d'intesa con l'Amministrazione. Gli interventi formativi prevedono la costituzione, per ogni ambito di intervento, di almeno 6 aule formative ed 10 percorsi laboratoriali.

L'intervento formativo sarà realizzato in due fasi:

- una prima fase, generalista, erogata in modalità comune per tutti i destinatari, con metodologie prevalentemente frontali;

- una fase specialistica, a carattere laboratoriale, finalizzata sia all'impiego dei dispositivi predisposti sia a favorire processi di apprendimento cooperativo, utilizzando, per quanto possibile, metodologie di scambio di best practices e di costruzione di comunità di apprendimento.

Tutti gli elementi caratterizzanti i percorsi di apprendimento saranno stabiliti di concerto con il Dipartimento Istruzione e Formazione Professionale, nell'intento di identificare le soluzioni più efficienti e meglio rispondenti alle esigenze operative dei servizi. Saranno inoltre somministrati questionari di valutazione ex post per far emergere la qualità dell'intervento gestito ma anche i margini di miglioramento e nuove possibili direttrici di sviluppo.

Allegato 2

Azioni in essere e previste per l'adempimento delle condizionalità tematiche ex ante 8.1 e 8.3

Politiche attive per il Lavoro:

L'azione formativa per la riqualificazione del personale dei CPI siciliani che la regione Siriana sta avviando, attraverso l'impegno del Formez PA, si articola come di seguito riportato.

Obiettivo generale

Qualificare il sistema dei Centri per l'Impiego della Regione Siciliana, promuovendone lo sviluppo delle risorse umane, dei modelli organizzativi e dei processi erogativi delle prestazioni.

Obiettivi operativi

L'obiettivo generale dell'azione si declina nelle seguenti linee di attività proposte:

- Analizzare le caratteristiche delle diverse risorse umane coinvolte, indagandone aspetti afferenti le competenze, le motivazioni, le aspettative e la percezione del ruolo professionale;
- Sviluppare le competenze degli operatori dei CPI, attraverso interventi formativi orientati a consolidare e integrare il sistema di conoscenze attualmente disponibile;
- Analizzare le principali criticità del sistema regionale dei CPI, allo scopo di identificare possibili aree di miglioramento, sostenendo la loro attitudine ad affrontare le sfide poste dai cambiamenti (istituzionali, sociali, economici ed occupazionali) in atto;
- Accompagnare l'introduzione dei possibili ambiti di innovazione identificati affiancando le singole strutture nel recepimento del nuovo modello di servizio in una logica di rete sia a livello regionale che a livello più ampio.

I destinatari

Si procederà con percorso a step successivi, con il coinvolgimento iniziale di una platea di 600 dipendenti dei CPI siciliani, ma con l'intesa di ampliare l'intervento, successivamente, a beneficio di ulteriori dipendenti, per blocchi di 200 a volta, fino a coprire l'intera platea dei potenziali destinatari.

I primi 600 partecipanti saranno individuati essenzialmente su base volontaria. Ciascun dipendente riceverà un invito a candidarsi attraverso una manifestazione di interesse; qualora il numero dei candidati fosse superiore a 600, i criteri di selezione saranno fissati dal Formez PA, d'intesa con il Dipartimento Lavoro della regione Siciliana, cercando di tener conto di:

- Copertura dell'intero territorio (tutte le province e tutti i CPI);

- Copertura di tutte le fasce/qualifiche;
- Rapporto tra numero di partecipanti e numero complessivo di dipendenti per CPI;
- Rappresentatività dell'intera gamma di servizi da erogare
- Rapporto tra numero di partecipanti per Centro e popolazioni di riferimento del Centro stesso_

Metodologie

Il modello proposto si basa su un approccio che mira ad integrare azioni di sviluppo di competenze ed interventi di sostegno alla capacity building, indispensabili per identificare e percorrere le possibili piste di innovazione delle politiche regionali in tema di governance del mercato del lavoro e di qualificazione dell'azione dei Centri per l'Impiego.

La riflessione alla base delle scelte metodologiche cerca di focalizzarsi sui seguenti quesiti:

- quali sono i principali cambiamenti in atto sul versante delle politiche;
- quali sono, di conseguenza, le evoluzioni organizzative che questi cambiamenti richiedono;
- quali implicazioni inducono sull'offerta dei servizi e dei dispositivi oggi disponibili;
- quali integrazioni presuppongono in termini di competenze degli operatori.

Le metodologie che saranno adottate dovranno necessariamente essere metodologie integrate (formazione, affiancamento consulenziale, studio e analisi di casi, ecc.). L'approccio complessivo è quello del *Change management*, ovvero un approccio strutturato al cambiamento che opera a diversi livelli - negli individui, nei gruppi, nelle organizzazioni – favorendo così la transizione dall'assetto attuale a quello auspicato.

Attività

Il percorso si articola nelle seguenti attività tra loro fortemente interconnesse e non necessariamente legate da un rapporto di propedeuticità logica.

Attività 1 - ANALISI DELLE COMPETENZE, MOTIVAZIONI ED ASPETTATIVE

- Analisi del sistema dei destinatari, con riferimento in particolare a:
 - competenze tecniche e trasversali detenute;
 - motivazioni del loro coinvolgimento;
 - aspettative rispetto al percorso proposto;
 - percezione del ruolo professionale.

- Analisi dei gap rilevati tra le competenze percepite dai destinatari e quelle richieste per ottemperare ai compiti che la normativa assegna ai Centri per l'Impiego come servizi obbligatori.

L'intervento verrà gestito attraverso la predisposizione di strumenti di autovalutazione semistrutturati predisposti ad hoc, i cui risultati saranno sistematizzati in un report di analisi che sarà oggetto di specifica condivisione con il Committente.

Attività 2 – SVILUPPO COMPETENZE: FORMAZIONE DI BASE e SPECIALISTICA

- Progettazione dell'intero percorso dell'offerta formativa, esplicitando: obiettivi, metodologie, contenuti, articolazione dei percorsi, setting, materiali didattici, numerosità e caratteristiche dei gruppi, ambiti territoriali, calendari;
- Erogazione di moduli formativi di base e specialistici per n. 500 dipendenti dei CPI, con l'obiettivo di consolidarne il sistema di competenze e di promuovere l'acquisizione di conoscenze integrative e specialistiche.

L'intervento verrà realizzato, per la formazione di base, con metodologie prevalentemente frontali mentre per i moduli di formazione specialistica verranno utilizzate metodologie prevalentemente laboratoriali oltre che l'organizzazione di gruppi di lavoro in grado di valorizzare processi di apprendimento significativo. Tutti gli aspetti più significativi (dalla location per gli eventi formativi al progetto didattico ecc.) saranno stabiliti di concerto con il Dipartimento Lavoro, nell'intento di identificare le soluzioni più efficienti e meglio rispondenti alle esigenze operative dei servizi. Saranno inoltre somministrati questionari di valutazione ex post per far emergere la qualità dell'intervento gestito ma anche i margini di miglioramento e nuove possibili direttrici di sviluppo.

Attività 3 - ANALISI DEI SERVIZI

L'analisi dei servizi che i Cpl sono chiamati ad implementare nell'ambito del processo di riforma in atto rappresenta la base informativa imprescindibile, sulla quale costruire il percorso di modellizzazione e sviluppo evolutivo degli stessi.

Rispetto al quadro di riferimento sopra delineato, il Formez PA realizzerà un'attività di studio e analisi, che potrà fornire al Committente indicazioni utili circa eventuali criticità/margini di miglioramento riscontrabili nell'attuale sistema dei CPI. L'attività di diagnosi dell'attuale configurazione del sistema dei CPI si concentrerà su alcuni elementi chiave, che afferiscono ai seguenti aspetti:

- Mappatura del sistema delle prestazioni erogate (servizi essenziali e specialistici) dai diversi CPI;
- Studio delle caratteristiche dei fruitori delle prestazioni e degli esiti dei servizi erogati;
- Confronto (benchmarking) tra le diverse strutture che compongono il sistema regionale per favorire un processo condiviso di apprendimento istituzionale e organizzativo;

- Verifica del rispetto degli standard essenziali del sistema regionale delle prestazioni;
- Analisi delle specificità territoriali e delle istanze/vincoli che le stesse pongono per l'organizzazione di servizi al lavoro più efficaci;
- Elaborazione di un report sintetico.

Metodologie e strumenti utilizzati per la conduzione dell'intervento saranno preventivamente condivise con il Committente. Le azioni realizzate potranno, a titolo esemplificativo prevedere: analisi documentale di articoli, paper, documenti di programmazione, organigrammi e carte dei servizi; somministrazione di questionari; realizzazione di interviste ad un panel selezionato di operatori; gestione di gruppi di analisi condivisa ecc.

Attività 4 – SVILUPPO COMPETENZE e SUPPORTO ORGANIZZATIVO: COACHING E NETWORKING

Capitalizzando i risultati acquisiti nelle fasi precedenti, si procederà quindi a strutturare una proposta di miglioramento organizzativo dei singoli CPI, in termini di modello organizzativo, risorse umane, competenze tecniche e trasversali, servizi/prestazioni erogati. A completamento di questa attività si inquadra anche l'identificazione di un percorso di eccellenza che si intende promuovere per almeno due dei 65 CPI regionali (Catania e Palermo), sulla base delle buone prassi già realizzate in Italia ed in Europa.

Le principali azioni saranno riconducibili ad una formazione realizzata attraverso momenti di affiancamento e di coaching, nell'ottica di investire ulteriormente sulla crescita delle competenze e sulla valorizzazione delle risorse umane dei CPI, con un processo che accompagni la struttura organizzativa ad evolvere e migliorarsi: mentre le attività formative realizzate fino a questa fase sono dirette a tutto l'universo dei 600 dipendenti individuati come destinatari dell'intervento, questo ultimo momento del percorso vedrà il coinvolgimento di un numero pari a circa un quinto dell'universo di riferimento e dunque a circa un centinaio di dipendenti selezionati per competenze, ruolo, disponibilità ecc.

Sono previsti percorsi di coaching come intervento formativo di sistema, capace di rappresentare una diversa modalità di apprendimento individuale e collettivo per le figure più professionalizzate, in linea con le diverse linee di servizi che i CPI sono chiamati ad erogare. Le attività saranno erogate sia attraverso momenti di coaching, sia attraverso help desk oltre che con modalità di lavoro in networking. Per la realizzazione di questa fase del percorso, verrà offerta ai partecipanti sia l'opportunità di azioni di affiancamento da parte di "colleghi" operanti in altre realtà del Paese, sia la possibilità di "inserimento" in uffici di altre regionali individuati quali centri di competenza per le materie di riferimento.

- Laboratori, con azioni di affiancamento, finalizzati a sperimentare le competenze acquisite direttamente nella concreta gestione di un percorso di cambiamento organizzativo e di innovazione nel sistema dei servizi offerti;
- percorsi di coaching, per quelle figure che nell'ambito dei singoli servizi, abbiano assunto o dimostrino le capacità per maturare posizioni di leadership
- visite di studio, analisi ed approfondimento potendo contare sulla presenza sul territorio di responsabili/operatori provenienti da altre realtà oppure recandosi presso altre realtà eccellenti di servizi per il lavoro in Italia;
- gemellaggi ad hoc per i CPI di Catania e Palermo, nell'ottica di fornire strumenti di confronto, scambio ed apprendimento reciproco, per favorire l'evoluzione dei due CPI verso forme organizzative più evolute.

Allegato 3

Azioni in essere e previste per l'adempimento delle condizionalità tematiche ex ante 10.3 Apprendimento permanente e 10.4 e Qualità del sistema di leFP.

In linea con gli orientamenti europei e nazionali, la regione siciliana sta lavorando, a partire dal 2013, alla definizione di un sistema di certificazione delle competenze (sistema certificazione della regione siciliana - SCRS) grazie al quale consentire alle persone di certificare le competenze acquisite non solo in esito a percorsi di istruzione e formazione, ma anche in esito a esperienze lavorative, valorizzando così anche gli apprendimenti informali e non formali.

si intende in questo modo garantire la trasparenza dei percorsi formativi e il riconoscimento delle competenze comunque acquisite dagli individui per il conseguimento dei relativi titoli e qualifiche, agevolando l'inserimento o il reingresso nel sistema di istruzione formazione professionale nonché l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il srsc che la regione sta mettendo a punto si riferirà a standard predisposti e accettati come tali, che prevedono accertamenti rigorosi attraverso una prova visibile ed oggettiva del possesso delle competenze. il sistema garantirà la terzietà con la presenza di osservatori neutrali, competenti e affidabili.

Gli standard professionali di riferimento sono quelli contenuti nel Repertorio Regionale dei Profili Professionali che conterrà un elenco di figure professionali significative per il tessuto economico-produttivo regionale.

Le specifiche del SRCS possono essere così sintetizzate:

1. TITOLARITÀ PUBBLICA

L'ente titolare del sistema è la regione che svolge funzioni di regolamentazione e monitoraggio e delega ai cpi la responsabilità organizzativa e procedurale.

2. DELEGA AI CPI

Il centro per l'impiego è responsabile dell'organizzazione dei processi di valutazione, della formalizzazione e certificazione delle competenze (attestato di competenze).

3. I RUOLI NEL PROCESSO DI VALUTAZIONE¹

- il responsabile della formalizzazione e certificazione (direttore del cpi)
- l'esperto dei processi valutativi (funzionario del cpi)
- l'esperto di area/settore (soggetto terzo da scegliere all'interno di un elenco da costituire)

¹ Per tutti e tre i ruoli sarà previsto un adeguato periodo di formazione

4. ESITI DEL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE

- certificato di qualifica (tramite esame)
- certificato di competenza (tramite esame o colloquio)
- scheda conoscenze/capacità (tramite accertamento delle evidenze)

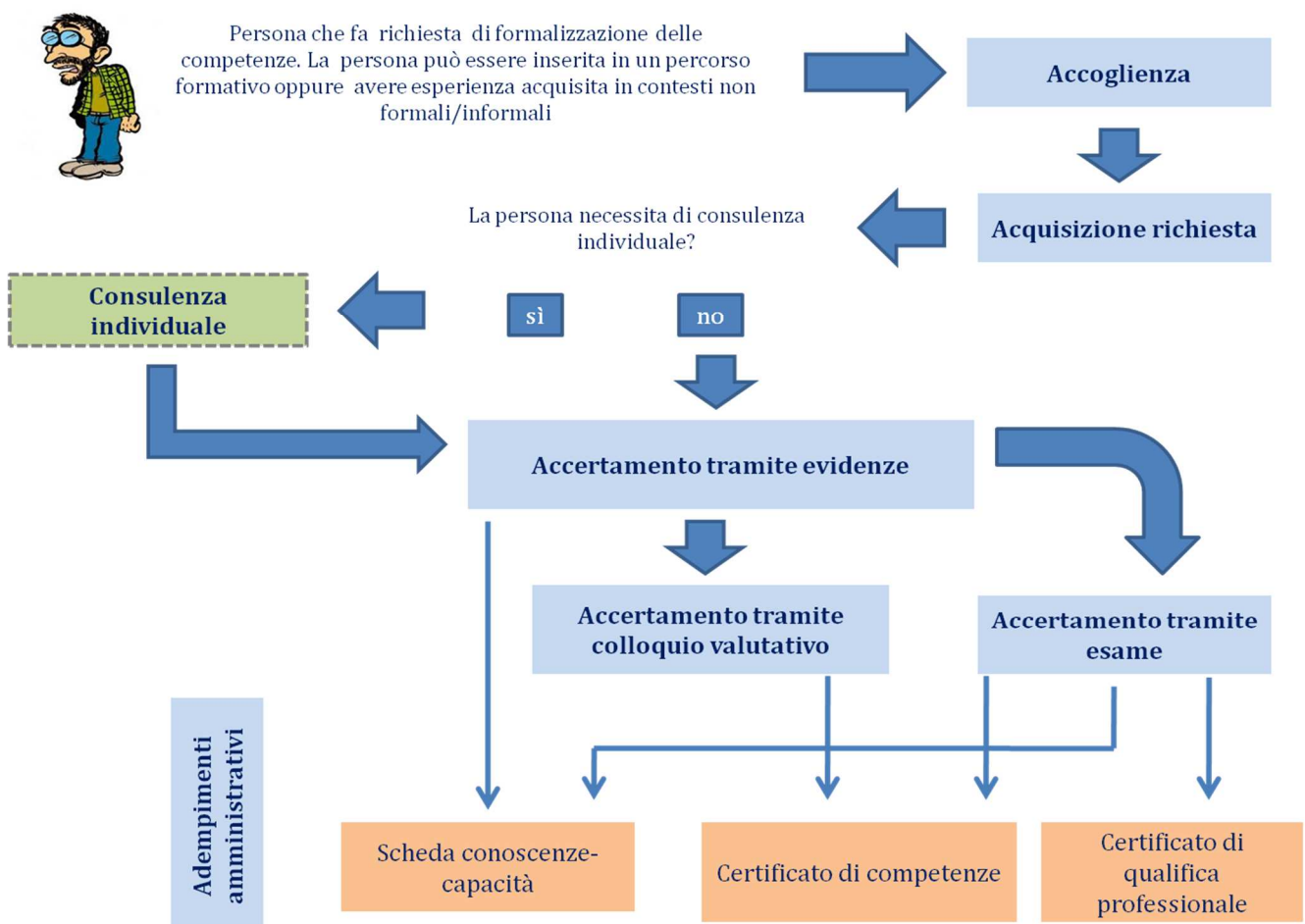
5. IL SISTEMA INFORMATIVO

- il sistema di certificazione sarà supportato da un adeguato sistema informativo
- in fase di prima sperimentazione verranno definite le specifiche del sistema

Una prima sperimentazione potrà avvenire anche in assenza del sistema informativo.

Nella figura 1 una rappresentazione grafica del processo attraverso cui si realizzerà la certificazione.

Fig 1. : **Configurazione del processo**



La progettazione e implementazione del SRCC, e la relativa sperimentazione, saranno realizzate entro il 31/12/2016 così come indicato di seguito:

FASE 1. Verifica del modello (entro ottobre 2015)

- Verifica del documento “il modello di certificazione delle competenze e del piano di implementazione
- Verifica/Adeguamento rispetto ai contenuti dell'intesa siglata in data
- Messa a punto del documento finale

FASE 2. Condivisione con le parti sociali (entro dicembre 2015)

- Progettazione di un evento di condivisione del modello con le parti sociali
- Realizzazione di un evento di condivisione

FASE 3. Aggiornamento del Repertorio Regionale dei profili professionali (entro maggio 2015)

- Verifica del repertorio regionale dei profili professionali esistente
- Aggiornamento del repertorio
 - Aggiornamento delle figure professionali
 - Referenziazione eqf/codici ateco delle singole UC
 - Aggancio delle figure alle ADA nazionali
 - Definizione degli standard formativi

FASE 4. Progettazione e implementazione dell'infrastruttura tecnologica a supporto (entro maggio 2016)

- Definizione delle specifiche del sistema informativo
- Progettazione del sistema
- Testing del sistema

FASE 5. Approvazione del modello, degli strumenti e del repertorio (entro giugno 2016)

- Predisposizione degli atti per l'adozione della delibera di giunta
- Delibera di giunta di approvazione del sistema, degli strumenti, del repertorio

FASE 6. Selezione e Formazione del personale (entro ottobre 2016)

- Progettazione percorso formativo per dirigenti/funzionari CPI
- Progettazione avviso per la selezione degli esperti area settore
- Costituzione dell'elenco esperti area settore
- Progettazione percorso formativo per gli esperti area settore
- Realizzazione degli interventi formativi

FASE 7. Prima sperimentazione del sistema (entro dicembre 2016)

- Identificazione dei percorsi formativi rispetto ai quali sperimentare il sistema
- Progettazione della sperimentazione
- Avvio della sperimentazione