



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri

**Dipartimento della
Funzione Pubblica**

Webinar

La programmazione della formazione nelle PA: riferimenti metodologici e operativi

Intervento

**La formazione delle competenze
trasversali delle PA: il modello Syllabus**

Valentina Albano

*Esperta - Ufficio per l'innovazione amministrativa, la
formazione e lo sviluppo delle competenze*

17 aprile
2023

SYLLABUS

Le molte novità del PNRR in tema di sviluppo del Capitale Umano della PA

- Identificazione della PA quale «motore di sviluppo del Paese» e **(ri)posizionamento del capitale umano della PA al centro dei processi di innovazione**
- Riconoscimento del **ruolo «(pro)attivo» che i dipendenti pubblici devono assumere: attori del processo di cambiamento**, e non (solo) destinatari di interventi di riforma
- **Attribuzione alla formazione di una duplice valenza:**
 - *per le persone, un «diritto/dovere», un'attività equiparata in tutto e per tutto a quelle lavorative*
 - *per le PA, un «investimento organizzativo necessario» e quindi una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico*
- **Proiezione della formazione in una prospettiva organizzativa e strategica:** definita a partire da una reale consapevolezza e ricognizione dei fabbisogni formativi delle organizzazioni in cui è inserito o sarà da inserire il singolo dipendente pubblico

«Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese»

- Lanciato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione prevede:
 - *il rafforzamento delle competenze trasversali, a partire da quelle strumentali a sostenere la transizione digitale, ecologica e amministrativa*
 - *lo sviluppo delle conoscenze dei dipendenti pubblici, reso possibile attraverso la possibilità di accedere alla formazione universitaria (corsi di laurea, master, corsi di specializzazione post universitaria) a condizioni agevolate (progetto «PA 110 e lode»)*
 - *il coordinamento strategico di tutti i principali attori coinvolti nella formazione della PA, attraverso la creazione di un grande HUB per la crescita del capitale umano della PA (SNA, FormezPA, Università, aziende che operano nel mondo della formazione, etc.)*

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

- Introdotto dall'art. 6 del decreto legge n. 80 del 2021, **il PIAO rappresenta una misura di semplificazione e di coordinamento degli strumenti di pianificazione** e di programmazione delle amministrazioni pubbliche.
- Per le politiche di sviluppo delle risorse umane, il PIAO:
 - *rappresenta una **occasione fondamentale per rilanciare e valorizzare la programmazione della formazione del personale** delle amministrazioni, grazie innanzi tutto al **rafforzamento del legame logico e operativo con gli altri strumenti di gestione del personale** (ad esempio, Piano del reclutamento) e più in generale con il Piano della performance*
 - *costituisce **il presupposto per il rafforzamento della governance e focalizzazione sulla performance della formazione**: la migliore capacità di gestire l'intero ciclo strategico della formazione (dalla rilevazione dei fabbisogni, organizzativi e individuali, alla progettazione degli interventi formativi, alla erogazione della formazione, etc.) rappresenta la leva per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione*

La direttiva sulla formazione delle amministrazioni pubbliche

- Dopo quasi quindici anni, **il tema della formazione e dello sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche torna ad essere al centro di un atto di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione**, prevedendo investimenti e non contenimento della spesa



- La direttiva recante «**Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**» fissa i riferimenti metodologici, le priorità della formazione, gli obiettivi qualitativi delle amministrazioni e quelli degli individui (almeno 24 ore di formazione/anno)

La Direttiva MiPA 2023 sulla formazione: Obiettivi e Destinatari



OBIETTIVI

- fornire **indicazioni metodologiche e operative** per la pianificazione, gestione e valutazione delle attività formative
- Definire le **priorità di investimento** in ambito formativo



DESTINATARI

- **Tutte le PA** (art, 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001)
- **Dirigenti** responsabili della **gestione delle risorse umane e della formazione**, in sinergia con altri ruoli con competenze specifiche sugli ambiti trattati (es. Responsabile per la trasformazione digitale per lo sviluppo delle competenze digitali)
- **Tutti i dirigenti** con il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita (previsione della partecipazione attiva dei dipendenti alla formazione come **obiettivo di performance** dei dirigenti)

Il “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche



Obiettivi formativi generali: concorrere al perseguimento dei target PNRR

PNRR – Misura 2.3.1 Investimenti in istruzione e formazione

750.000 dipendenti pubblici partecipanti ad iniziative di up-skilling e re-skilling

525.000 dipendenti che hanno completato con successo le attività di formazione



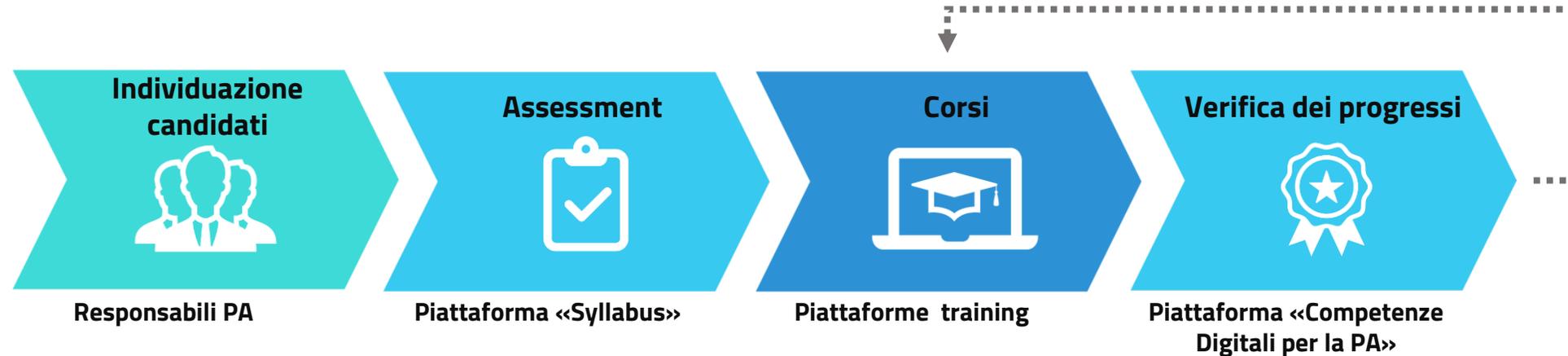
Il perseguimento dei target fissati dal PNRR in materia di formazione nell'ambito della Misura 2.3.1 è da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni

- La Direttiva MiPA **individua obiettivi specifici** in merito alla **partecipazione delle amministrazioni al programma formativo «Competenze digitali per la PA»** erogato dal DFP attraverso la piattaforma **Syllabus**
- Con successivi atti di indirizzo verranno fissate analoghe modalità e termini di adesione a programmi di formazione su altre tematiche (incluso la transizione ecologica e amministrativa) promossi nell'ambito del PNRR dal DFP e dai soggetti attuatori Formez PA e SNA

La piattaforma «Syllabus» per la formazione online

- La piattaforma «**Syllabus. Nuove competenze per la pubblica amministrazione**» del Dipartimento della funzione pubblica, lanciata il 23 marzo 2023 consente di:
 - erogare **formazione MOOC a titolo gratuito per i dipendenti di tutte le amministrazioni pubbliche** sui temi della transizione digitale, ecologica e amministrativa, secondo le scelte strategiche operate dalle singole amministrazioni, nel quadro dell'atto di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione
 - prevedere un **percorso di formazione individuale disegnato a partire dalla rilevazione dei gap di conoscenza e di competenza** (attività di assessment)
 - tracciare i risultati della formazione attraverso il **superamento di un test post formazione**, rilevato nel costituendo fascicolo del dipendente
 - disporre di **una base di conoscenza unica e aggiornata sullo stato delle conoscenze del capitale umano della singola amministrazione**, in modo da poter realizzare ulteriori investimenti mirati

La piattaforma «Syllabus»: gli step



1 Individuazione, motivazione e coinvolgimento del personale oggetto del programma di **formazione** a carico dei responsabili della formazione

2 **Assessment delle competenze dei singoli** e rilevazione dei fabbisogni formativi in termini di livello di padronanza «in entrata» per ciascun **percorso formativo**

3 **Definizione (automatica) del percorso formativo** (corsi per livello di padronanza rilevato + 1) e **accesso diretto alle piattaforme di elearning** degli erogatori di formazione per la fruizione

4 **Verifica dei progressi attraverso un test post formazione** che, una volta superato, **abilita l'accesso ai corsi del livello di padronanza superiore**

Il ciclo di webinar è realizzato nell'ambito del progetto Linea Amica Digitale



UNIONE EUROPEA

Fondo sociale europeo
Fondo europeo di sviluppo regionale



Presidenza del Consiglio dei Ministri

**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



FormezPA



Linea Amica