



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 e lo sviluppo del capitale
umano nel Piano Nazionale di Ripresa
e Resilienza (PNRR)

Sauro Angeletti

*Direttore dell'Ufficio per l'innovazione amministrativa,
la formazione e lo sviluppo delle competenze*

19
giugno
2023

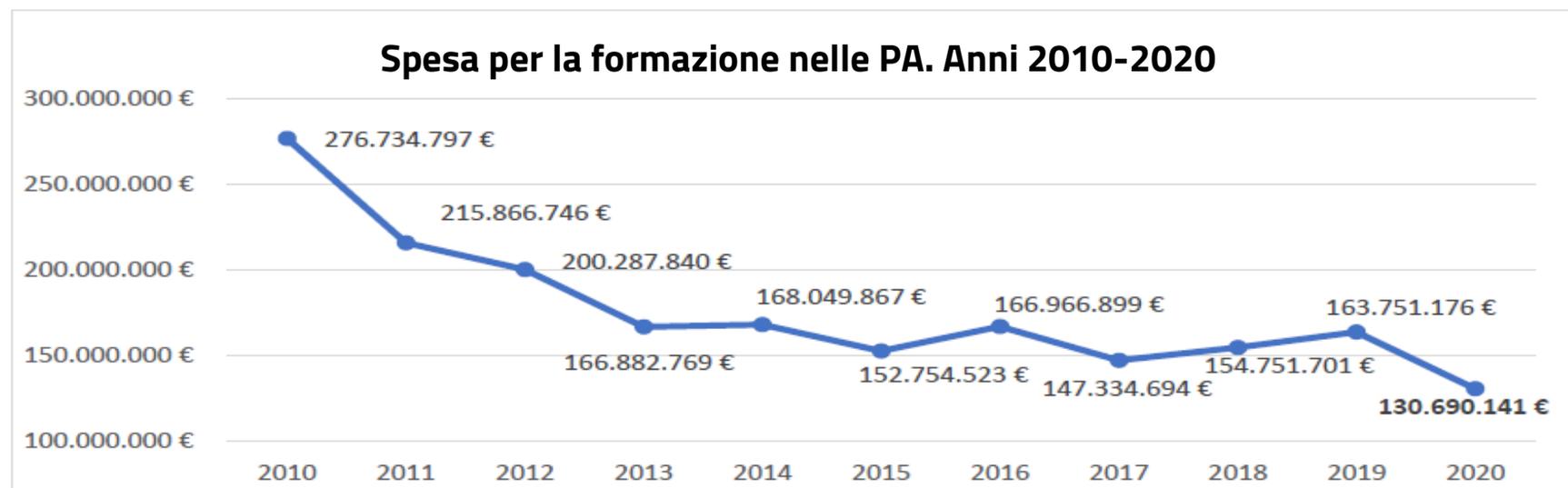
SYLLABUS

Il «fallimento» delle politiche di formazione del personale pubblico

- Nel corso degli ultimi anni, **la formazione**, complice il blocco del turn over – e quindi l'incremento dell'età media dei dipendenti pubblici – e gli effetti della spending review, **non è stata capace di:**
 - **contrastare efficacemente l'obsolescenza delle competenze** del personale pubblico
 - **formare nuove competenze per sostenere in maniera adeguata i processi di cambiamento**, di riforma e di innovazione delle amministrazioni
- La formazione **ha fallito quale «strumento di trasformazione della pubblica amministrazione»**, perché non è riuscita a procedere su due direttrici parallele e interdipendenti tra loro, quelle dell'utilità della formazione stessa e della sua innovazione continua

Poca formazione

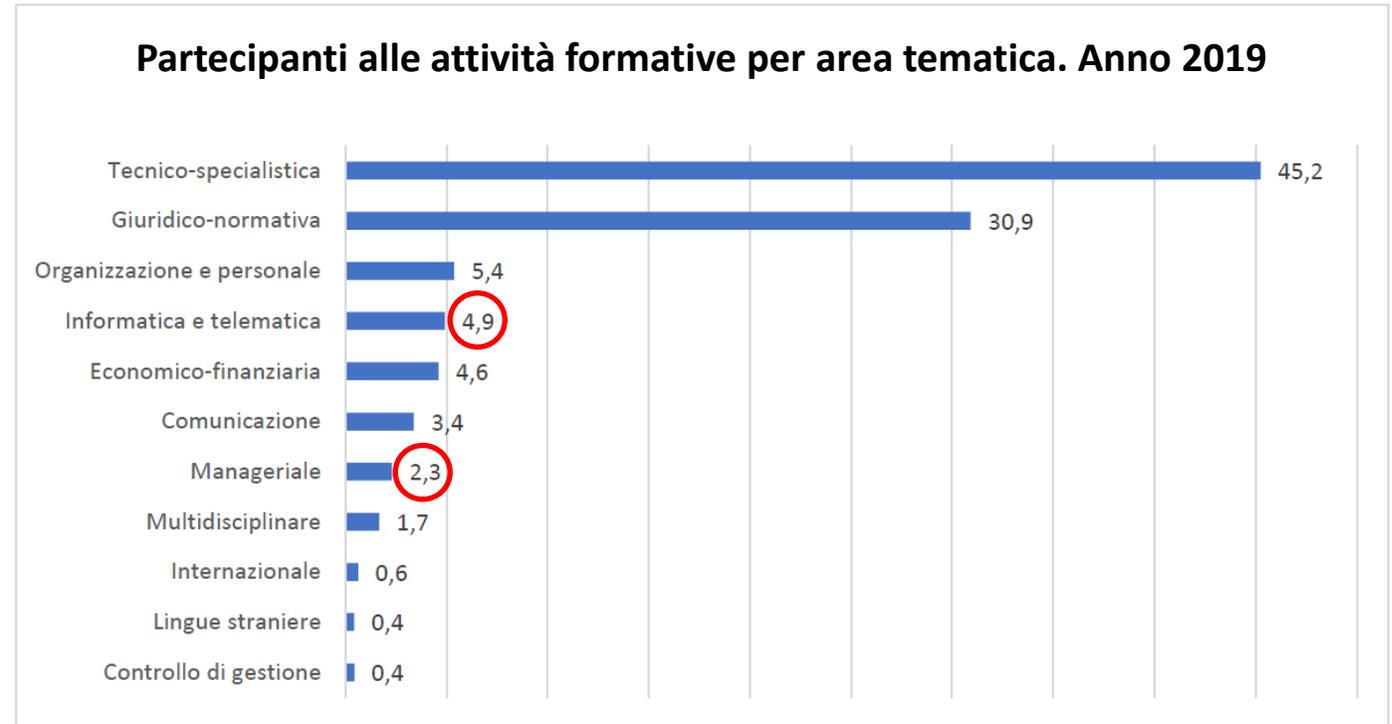
- Nel 2020, per **formare ed aggiornare le competenze del personale** della pubblica amministrazione sono stati spesi, in media, **40 euro e 30 centesimi per dipendente**
- In media, **ciascun dipendente ha frequentato corsi per 3 ore e 20 minuti** (a fronte delle 10 ore in media nel 2019)



Fonte: elaborazione FPA su dati RGS – Conto annuale 2020

Formazione poco differenziata

- Le **attività formative** organizzate e/o finanziate dalle PA **riguardano**, in particolare, **aree tematiche «tradizionali»:** competenze tecniche e giuridiche



Fonte: Istat, Censimento permanente istituzioni pubbliche

Formazione poco (e male) progettata

- Meno di **una amministrazione su tre** predispone una rilevazione dei fabbisogni formativi, e di queste la maggior parte lo fa in modo parziale
- Per l'analisi dei fabbisogni formativi, **le PA fanno prevalentemente ricorso all'analisi dei dati relativi alla formazione realizzata negli anni precedenti** e delle interviste a figure interne di direzione e coordinamento
- Circa **la metà delle PA non elabora un documento formalizzato contenente l'esito dell'analisi dei fabbisogni formativi**
- Meno di **una PA su cinque** volge un'attività di progettazione specifica per i corsi di formazione e **redige un piano o un programma per la formazione** del proprio personale

[Fonte: Inapp, Indagine INDACO]

Formazione poco presidiata

- Il **responsabile della formazione** è una **figura spesso «simbolica»**, che si limita a comunicare le opportunità formative.
- In molte amministrazioni, anche a causa delle caratteristiche dimensionali, **spesso manca una struttura dedicata alla gestione della formazione**

Tabella 13. Nel comune è presente nel 2020 un responsabile della formazione del personale dipendente?

Classe demografica	Risposte in %			
	Sì, esiste un apposito Ufficio/Servizio	No, ma la funzione è esercitata da un altro ufficio	No	Totale
0 - 1.000	3,0%	14,0%	83,0%	100,0%
1.001 - 5.000	4,6%	15,9%	79,5%	100,0%
5.001 - 10.000	9,0%	17,2%	73,7%	100,0%
10.001 - 20.000	16,5%	20,8%	62,7%	100,0%
20.001 - 60.000	24,8%	24,3%	50,9%	100,0%
60.001 - 100.000	51,8%	12,5%	35,7%	100,0%
100.001 - 250.000	88,2%	0,0%	11,8%	100,0%
>250.000	75,0%	8,3%	16,7%	100,0%
Totale	7,9%	16,5%	75,7%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Economia Locale e Formazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2022

Lo sviluppo del capitale umano della PA nel PNRR

- C'è voluta, in qualche modo, l'emergenza Covid-19 per:
 - (ri)tornare a pensare che **il principale fattore di miglioramento della performance della PA è (o dovrebbe essere) il suo capitale umano**
 - **evitare di incorrere nell'errore di considerare il processo riformatore normativo più importante del cambiamento delle persone che operano all'interno delle amministrazioni**
- Per rafforzare il capitale umano delle PA, il PNRR individua la necessità di attivare dei percorsi formativi:
 - **articolati e differenziati per target di riferimento**
 - **altamente qualificati e certificati all'interno di un sistema di accreditamento**
 - **individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze**
 - **riferiti ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti**

[Fonte: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, p. 50]

Il «valore della formazione» ... e «la formazione che produce valore»

- La **formazione ha valore per le persone e per le amministrazioni**; ha come fine la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi pubblici»
- La **formazione ha come fine la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi pubblici**
- La **formazione deve risultare utile** e, quindi, pertinente **per** le tre categorie di utenti, diretti, indiretti e finali: **i partecipanti ai corsi, le amministrazioni e i cittadini**
- La **formazione deve** rispondere a standard minimi di qualità e **assicurare il controllo del raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei partecipanti** e di miglioramento dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni ai cittadini

Perché questa volta si dovrebbe «invertire la tendenza»?

- Perché **la poca formazione**, oltre a rendere le conoscenze e le competenze individuali obsolete, **si è tradotta in un deficit di opportunità – di crescita – e, quindi, di motivazione** dei dipendenti
- Perché il **PNRR** consente di investire risorse subordinatamente al **conseguimento del target di almeno 750.000 dipendenti partecipanti a corsi di formazione e almeno il 70% formati**: tale target **costituisce una «responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche»**
- ...
- Perché **sono stati adottati**, nell'ultimo anno, **una serie di strumenti normativi e operativi a supporto delle amministrazioni pubbliche**

Piano strategico
«Riformare la Pa. Persone qualificate
per qualificare il Paese»

Gennaio 2022

Avvio della formazione
sulle competenze
digitali

Marzo 2022

Introduzione
del PIAO

Giugno 2022

Avvio del portale
«Syllabus: nuove
competenze per le PA»

Marzo 2023

Emanazione della
Direttiva sulla formazione
del Ministro PA

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

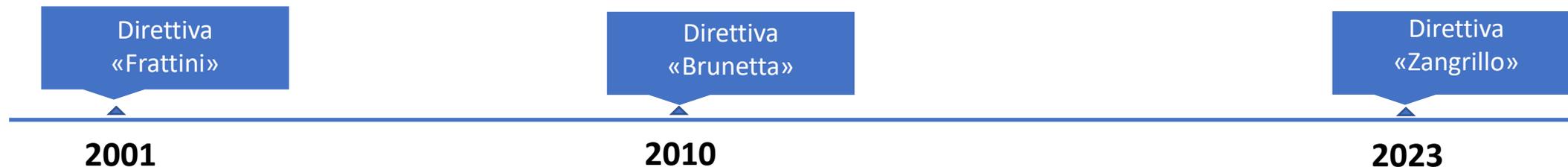
- Lanciato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione prevede:
 - *il rafforzamento delle competenze trasversali, a partire da quelle strumentali a sostenere la transizione 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 e
 - **obiettivi quantitativi per ciascuna PA: almeno il 30% dei dipendenti formati** sulle competenze digitali entro il 2023
 - **obiettivi quantitativi per ciascun dipendente: almeno 24 ore di formazione l'anno** a partire dal 2023

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
- **Tutte le amministrazioni** (che non lo abbiano ancora fatto) **devono aderire alla piattaforma «Syllabus» entro il 30 giugno 2023**

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