

#COMECAMBIALAPA

Per riqualificare
il personale
la dote arriva
a 1 miliardo

— Servizi a pagina 11

Pa, la riqualificazione del personale punta a 1 miliardo di euro

Formazione. Alle risorse Pnrr si possono aggiungere a 4-500 milioni di fondi strutturali Ue. In arrivo un voucher da 500 euro medi per 250mila dipendenti

Gianluca Bertagna

Il rilancio della formazione dei dipendenti pubblici è uno snodo cruciale per la «transizione amministrativa» necessaria ad attuare il Recovery Plan. Sul punto, il dipartimento della Funzione Pubblica lancia e coordina il progetto «Riformare la Pa» finalizzato ad accrescere le competenze dei lavoratori del pubblico impiego puntando a superare l'attuale investimento minimo, 48 euro all'anno a dipendente, censurato anche dal premier Draghi. I primi tasselli finanziari sono portati dal Pnrr, che prevede 139 milioni di euro destinati alla vera e propria formazione individuale e 350,9 milioni per i piani di riorganizzazione, con focus particolare sugli enti locali; dai fondi strutturali Ue della programmazione 2021-2027, poi, potrebbero arrivare fino a 4-500 milioni da destinare alla nuova sfida.

Gli ultimi interventi legislativi, è vero, hanno puntato a potenziare gli ingressi nella Pa acquisendo nuove giovani risorse valutate sul percorso di studio e sulle loro competenze. Ma questo non cancella l'esigenza di valorizzare le risorse umane già in campo, che hanno patito le conseguenze dei tagli alle possibilità di aggiornamento e formazione introdotti con la crisi del debito sovrano. Anche dove quei vincoli sono stati superati, come negli enti locali, rimane il problema del finanziamento di spese fondamentali ma impegnative per i bilanci.

Il percorso voluto dal ministro per la

Pa Renato Brunetta non poteva che procedere, quindi, con una spinta alla formazione, con l'obiettivo dichiarato di innalzare il numero dei laureati presenti nel corpo della Pa e il loro livello di specializzazione, anche tramite il conseguimento di master, dottorati o ulteriori lauree; e di inserire nei contratti misure premiali in costanza di formazione continua, garantendo una leva fondamentale per il percorso di carriera. Una spinta potrà arrivare anche dal Piano integrato del 2022, introdotto dal Dl 80/2021.

L'emergenza formativa riguarda prima di tutto le tre transizioni fondamentali del Pnrr: digitale, ecologica e amministrativa.

Le azioni concrete inizieranno da subito. Ad ottobre sono previsti i primi corsi «Mooc». Il termine è l'acronimo di Massive Online Open Courses e fa quindi capire la volontà di raggiungere il prima possibile il maggior numero di dipendenti, fondamentalmente, in questa fase, con riferimento ai temi chiave del Pnrr.

Lo strumento, una volta avviato, permetterà perfezionamenti e aggiornamenti in tempi rapidi per stare al passo con le novità di legge e di contesto operativo. A tale profilo sono destinati almeno 10 milioni di euro dei 139 previsti in tale ambito.

Altri 4 milioni sono specifici per la formazione della dirigenza attraverso le Comunità di Pratica. Infine, una impor-

tante novità riguarda l'istituzione di voucher formativi con 125 milioni di euro, che potrebbero tradursi in buoni da 500 euro per 250mila dipendenti pubblici.

A più ampio respiro temporale, il cronoprogramma prevede infatti come data di conclusione il primo semestre del 2026, vi è un'altra linea di investimenti, denominata «Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro».

Vale 350,9 milioni di euro e finanzia progetti di cambiamento organizzativo promossi dagli enti locali – protagonisti di questa misura, in quanto tra gli enti con i budget meno capienti in punto di innovazione organizzativa – che siano in grado di combinare lo sviluppo di competenze dei dipendenti all'innovazione organizzativa e tecnologica, al fine di migliorare la capacità dell'ente di rispondere ai bisogni dei cittadini.

Per raggiungere questi obiettivi è necessario completare poi alcune ri-



Peso: 1-1%, 11-43%

forme già in corso. Dal punto di vista degli attori è stata avviata la revisione della Sna e del Formez; rispetto alla programmazione è stato varato all'articolo 6 del Dl 80/2021 il Piano Integrato. E un ruolo centrale è affidato alla contrattazione (si veda articolo sotto).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La formazione nella Pa

Lo scenario attuale

La Pa conta 3 milioni di dipendenti pubblici, con percentuali di laureati (poco più del 30%) e specializzati (meno del 5% con formazione post lauream) molto migliorabili. Restano scarsi gli investimenti qualitativi e quantitativi nelle attività formative (48 €/p.capite). La formazione è irrilevante per gli avanzamenti di

carriera e salariali (se non in parte residuale). E l'offerta formativa non è in linea con le politiche di sviluppo sostenibile

3

Milioni di dipendenti pubblici
Solo poco più del 30% sono laureati, meno del 5% specializzati

Istruzione e formazione

Il Pnrr investe 139 milioni nella formazione individuale dei dipendenti pubblici. Articolando la spesa lungo tre dimensioni: finanziamento dell'offerta, attraverso la messa a disposizione di opportunità formative digitali e non, lungo gli assi strategici di riforma, per tutta la Pa; finanziamento della domanda

dei singoli enti; finanziamento della domanda individuale, attraverso logica di voucher formativi.

139

Milioni
La prima linea di investimento del Pnrr per le competenze nella Pa

I sistema dei voucher

Per tutti gli ambiti formativi più specialistici una delle novità più importanti è la fetta più grande (125 milioni) dei 139 milioni investiti dal Pnrr sulla formazione dei dipendenti pubblici sono voucher formativi. Con un valore medio di 500 euro ciascuno per almeno 250.000 dipendenti pubblici, da poter utilizzare per arricchire la

propria formazione, in coerenza con le sfide del ruolo e gli obiettivi individuali ed organizzativi.

125

Milioni
Le risorse destinate ai voucher formativi

Corsi online

Altri 10 milioni andranno ad almeno 100 Massive Online Open Courses (Mooc) sulle nuove competenze. Un approccio innovativo e scalabile che consente di raggiungere un'ampia platea di beneficiari. La scelta degli ambiti di competenza su cui investire è legata alle priorità del Pnrr (transizione digitale,

transizione green, transizione amministrativa) e sulle competenze manageriali tecniche

10

Milioni
La dote per i Mooc, corsi online sulle nuove competenze

Comunità di pratica

Il Pnrr investe sulla dirigenza pubblica attraverso lo sviluppo di quadri interpretativi e schemi di intervento comuni e la condivisione di casi di successo e scambi di esperienze. Con una dote di 4 milioni vengono costituite 20 Comunità di Pratica, ciascuna pensata per ampi gruppi di 100-150 dirigenti provenienti

da amministrazioni diverse, ma appartenenti alla stessa filiera di policy per accompagnare il Pnrr

4

Milioni
Per le 20 comunità di pratica di dirigenti pubblici

Enti locali e organizzazione

La seconda linea di investimento per il capitale umano della Pa punta sullo sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro. Vale 350,9 milioni e si concluderà entro la prima metà del 2026. Con queste risorse si intende finanziare

progetti di cambiamento organizzativo promossi dagli enti locali

350,9

Milioni
La seconda linea di investimento Pnrr sul capitale umano della Pa



Peso: 1-1%, 11-43%