



Reg. UFW n. 072/2025

Oggetto: Attuazione della Direttiva in materia di formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”¹

1. Premessa

Negli ultimi anni si è verificato un progressivo aumento dell'importanza attribuita alla formazione realizzata nelle Istituzioni Pubbliche, in relazione al ruolo che queste hanno per il raggiungimento dell'obiettivo della Missione 1 del PNRR (*Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo*), Componente 1 (*Digitalizzazione, Innovazione e sicurezza della Pubblica Amministrazione*) che punta a modernizzare la Pubblica Amministrazione. Il necessario potenziamento della capacità amministrativa delle PA è affidato allo sviluppo di nuove competenze del personale.

Il 16 gennaio 2025 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato una Direttiva (All. 1) dal titolo “**Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione: Principi, obiettivi e strumenti**”. Essa esplicita gli obiettivi strategici della formazione, individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico, chiarisce i ruoli e le responsabilità.

La formazione è considerata uno strumento essenziale per l'innovazione delle Istituzioni Pubbliche e, al tempo stesso, è diventata un dovere sia per il personale degli Enti che per i loro dirigenti che, in attuazione delle disposizioni contenute nella Direttiva del Ministro, sono chiamati a **svolgere almeno 40 ore di formazione per anno.**

Le disposizioni contenute nella Direttiva del Ministro si applicano anche a tutti i Direttori di Dipartimento, ai Direttori di Istituto, ai Dirigenti/Responsabili di Uffici ed Unità dell'Amministrazione Centrale e a tutti i dipendenti del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

La citata Direttiva indica che il rafforzamento delle politiche di formazione passa attraverso il PIAO e gli altri atti di programmazione in cui le Istituzioni Pubbliche dovranno esplicitare: le priorità strategiche; le risorse interne ed esterne attivabili per realizzare le strategie formative; le misure per incentivare l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione; gli obiettivi e i risultati attesi dalla formazione². La Direttiva ricorda che la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi devono essere: “finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project

¹ www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_MinistroPA_14.01.2025_formazione.pdf

² Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica Decreto 30 giugno 2022 n.132, Regolamento recante definizione del contenuto del piano integrato di attività che organizzazione.



management; al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale; allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”³.

Di seguito sono prese in esame le parti della Direttiva del Ministro inerenti alla formazione del personale ritenute particolarmente rilevanti per le ricadute che essa implica per il personale e per i dirigenti/direttori del CNR. Sono altresì rappresentate le azioni proposte dall’Unità Formazione e Welfare della Direzione Centrale Risorse Umane ai fini dell’attuazione di quanto previsto nella Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione.

2. Formazione: autonomia e obbligatorietà

Nella Direttiva del Ministro è rimarcata l’autonomia degli Enti nella programmazione delle attività formative connesse ai propri specifici fabbisogni oltre l’obbligo di pianificare e attuare gli interventi formativi previsti dalla legge o da altre fonti normative generali e di settore.

Il requisito già citato dell’obbligatorietà, tuttavia, va oltre la formazione obbligatoria per legge. Nella Direttiva, infatti, si stabilisce una corrispondenza diretta tra “*il requisito di obbligatorietà*” della formazione e il suo carattere di “*necessità*”. In altre parole, la formazione è intesa come “*necessaria per il conseguimento degli obiettivi del PNRR. Inoltre, nella Direttiva del Ministro si specifica che “il conseguimento dei target del PNRR in termini di personale pubblico formato costituisce una responsabilità collettiva di tutte le Istituzioni Pubbliche”.*

3. Responsabilità dei dirigenti e del personale

La Direttiva individua, anche attraverso la citazione di specifici riferimenti normativi, quali sono **le conseguenze per il personale e per i Direttori e i dirigenti dell’Ente nei casi di inadempienza dell’obbligo di svolgere 40 ore per anno** di formazione.

Il mancato adempimento dell’obbligo di formazione si ripercuote sulla *performance* individuale delle/i dipendenti mentre per le/i dirigenti “*che devono assicurare la partecipazione attiva delle/i dipendenti alle iniziative formative per garantire il conseguimento di almeno 40 ore pro capite annuo, la formazione è un obiettivo di performance*”. In particolare, “*se la/il dirigente, ha specifiche competenze in materia di gestione del personale, può incorrere in responsabilità ai sensi dell’articolo 21 del D. Lgs. n. 165 del 2001 sia per inosservanza delle direttive, che per mancato raggiungimento dei risultati*”.

³ Da questo punto in poi i testi riportati dalla Direttiva del 16 gennaio 2025 sono scritti in corsivo tra virgolette.



4. Formazione e valore pubblico

Nella Direttiva del Ministro la formazione è considerata “*un catalizzatore della produttività e dell’efficienza organizzativa*” in quanto “*la formazione rende le amministrazioni più efficaci perché migliora le persone*”. Per questo si sottolinea che “*La formazione del personale non può risolversi in una questione eminentemente tecnica. Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione valoriale della formazione, migliorando la consapevolezza che le iniziative di sviluppo delle competenze e delle conoscenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle Istituzioni Pubbliche, i cittadini e le imprese*”.

Nella Direttiva del Ministro si ritiene che la formazione abbia un insieme di ricadute positive per le/i dipendenti e, tra queste, quella più innovativa è la possibilità di promuovere, nelle persone, la crescita della consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nonché della dimensione etica ad esso connesse.

La formazione, inoltre, deve adottare la prospettiva del *longlife learning* ovvero sostenere la crescita delle persone in tutte le fasi della loro vita lavorativa.

5. Gli interventi dell’Unità Formazione e Welfare per l’attuazione della Direttiva

Di seguito sono descritti gli interventi sistematici e integrati che l’Unità Formazione e Welfare della Direzione Centrale Risorse Umane ha realizzato e realizzerà nell’ambito di un sistema per le competenze nel CNR ai fini dell’attuazione di quanto previsto nella Direttiva del 16 gennaio 2024 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Attività di formazione/informazione

L’Unità Formazione e Welfare diffonderà informazioni specifiche sui contenuti della Direttiva del Ministro rivolgendosi dapprima ai propri Referenti per la formazione, nominati in applicazione della Circolare n. 5/2015 e dislocati presso le strutture della Rete Scientifica e dell’Amministrazione Centrale e successivamente a tutto il personale dell’Ente.

Realizzazione di un fascicolo digitale individuale della formazione

Il portale della formazione GesFor *Sistema integrato per la gestione della formazione* è stato arricchito di una nuova importante funzionalità che farà di esso il **fascicolo digitale individuale della formazione del personale**. I dipendenti dell’Ente, infatti, hanno adesso la possibilità di inserire in



GesFor anche informazioni inerenti attività formative NON organizzate dall'Unità Formazione e Welfare alle quali hanno partecipato durante la loro vita lavorativa.

Oltre ai corsi di formazione tradizionali possono essere inserite in GesFor informazioni inerenti alla partecipazione a convegni, seminari, scuole di specializzazione, dottorati di ricerca, ecc., sia in presenza che a distanza, sia onerosa che a titolo gratuito, purché NON organizzati dall'Unità Formazione e Welfare.

Per ogni evento formativo personale inserito in GesFor sarà possibile effettuare l'upload dell'eventuale attestato di frequenza/partecipazione ottenuto.

Gli eventi formativi inseriti in GesFor autonomamente dai dipendenti si aggiungeranno a quelli già presenti nel portale relativi ad attività organizzate dall'Unità Formazione e Welfare, andando a costituire un vero e proprio fascicolo digitale individuale della formazione.

Gli eventi formativi inseriti in GesFor dovranno avere ad oggetto argomenti direttamente o indirettamente correlati all'attività lavorativa del dipendente, anche se non strettamente inerenti alle mansioni svolte. Si prega di prestare la massima attenzione nell'indicazione della corretta durata degli eventi formativi, in quanto essa verrà considerata ai fini del rispetto dell'obbligo di formazione annuale.

Le informazioni inserite in GesFor sono autocertificate ai sensi delle disposizioni contenute nel D.P.R. n. 445 del 28/12/2000. Per poter effettuare il salvataggio delle informazioni inserite il dipendente dovrà dichiarare di essere a conoscenza delle conseguenze civili e penali previste dall'art. 76 DPR n. 445/2000 in caso di false dichiarazioni, oltre all'autorizzazione al trattamento dei dati personali.

Tutta la formazione individuale del dipendente contenuta nel fascicolo, relativa sia ad eventi organizzati dall'Unità Formazione e Welfare che ad altri eventi ai quali il dipendente ha partecipato, sarà monitorata ai fini del raggiungimento degli obiettivi di formazione dettati dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Ai fini del monitoraggio della formazione fruita dal personale dell'Ente come previsto dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, è importante che il fascicolo sia alimentato con la formazione fruita nel corso del 2025. E' tuttavia consigliato alimentare il fascicolo anche con le informazioni relative alla formazione fruita prima del 2025, ai fini della costruzione di un archivio unico della formazione fruita dal personale.

Per illustrare brevemente le funzionalità descritte nel presente paragrafo si allega apposito manuale che illustra le modalità di utilizzo di queste funzionalità da parte dei dipendenti (All. 2).

Costruzione di un cruscotto per il monitoraggio della formazione

L'Unità Formazione e Welfare metterà a disposizione dei Direttori/Dirigenti/Responsabili un



cruscotto per il monitoraggio della formazione fruita dal personale afferente alle proprie strutture.

Esso consentirà di osservare, tempo per tempo, l'entità della formazione fruita nell'anno dal personale afferente ad ogni singola struttura.

Unità Formazione e Welfare

Il Responsabile

Allegati:

- *All. 1 - Direttiva in materia di formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti";*
- *All. 2 - Manuale GesFor per inserimento corsi personali;*