PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 5052 di Venerdì 19 novembre 2021

Lo stato della formazione nella Pubblica Amministrazione

In 10 anni dimezzata la spesa in formazione nella Pubblica Amministrazione. I numeri dell'indagine INAPP 2021 e gli scenari futuri.

Per rispondere alle sfide poste dalle trasformazioni demografiche e tecnologiche, la **Pubblica Amministrazione** necessita oggi di maggiore trasparenza, semplificazione e apertura ai bisogni dei cittadini. In quest'ottica, diviene necessario intervenire sull'organizzazione del lavoro e sulla **formazione del personale interno**, favorendo lo sviluppo di nuove competenze che non riguardino solo l'aggiornamento sulle normative o l'utilizzo di strumenti tecnologici e digitali, ma anche l'adozione di modi innovativi di lavorare e di relazionarsi con i colleghi e con i cittadini-utenti (soft skills).

Ciononostante, i dati sulla formazione nella Pubblica Amministrazione degli ultimi 10 anni vanno nella direzione opposta. Dal 2008 al 2018 la **spesa in formazione** nella PA si è, di fatto, **dimezzata**, passando da 262 a 154 milioni annui. Parallelamente, è cresciuta di oltre 6 anni l'**età media dei dipendenti**, passando dai circa 44 anni del 2008 a oltre 50 nel 2018.

Sono questi i dati contenuti nel **Rapporto INAPP 2021** appena pubblicato e presentato nel corso del webinar "Analisi e sviluppo delle competenze nella Pubblica Amministrazione. La proposta di Inapp a sostegno del cambiamento", organizzato lo scorso 20 luglio.

Lo studio, che ha coinvolto 3.673 Unità Istituzionali, ha evidenziato alcuni dati preoccupanti:

- il **71%** delle PA **non ha effettuato alcuna analisi dei fabbisogni** preliminare alla programmazione della formazione;
- il **76%** delle PA **non ha svolto alcuna attività di progettazione specifica dei corsi**;
- **meno di un terzo** delle PA mette in atto una valutazione finale dei corsi realizzati;
- solo il **19% redige un piano per la formazione dei dipendenti**;
- **meno di un quinto ha adottato innovazioni tecnologiche 4.0** per la digitalizzazione dei servizi e delle procedure interne di lavoro.

La formazione erogata è prevalentemente di tipo "addestrativo" e riguarda **competenze giuridico-amministrative o formazione obbligatoria**, in un'ottica fortemente "adempimentale". Al contrario, competenze di tipo manageriale, gestionale, organizzativo, di trattamento dati e di familiarità con le nuove tecnologie digitali appaiono piuttosto trascurate.

Il tasso di partecipazione formativa e il tasso di accesso alla **formazione degli over 50** sono più bassi di quelli degli under 50: un over 50 partecipa in media a corsi di formazione per quattro ore in meno rispetto a un under 50.

Inoltre, in due amministrazioni su tre lo strumento più diffuso per l'aggiornamento delle competenze degli over 50 consiste nella relazione lavorativa quotidiana diretta con colleghi e/o responsabili. Questo dato, unito al fatto che quasi la metà delle amministrazioni lascia alla singola persona la responsabilità del proprio **aggiornamento professionale**, fa comprendere come spesso non si abbia un piano chiaro per contrastare l'**obsolescenza delle competenze dei lavoratori più anziani**.

Scarsa, nel complesso, la progettualità rispetto a percorsi di sviluppo e carriera delle persone. È pertanto auspicabile, secondo Sebastiano Fadda (presidente INAPP), un rafforzamento della **capacità gestionale e programmatoria interna** alle Amministrazioni.