

Personale tecnico-amministrativo

IND-01-PTA Sviluppare il capitale umano del gruppo di lavoro attraverso la partecipazione alla formazione

Azioni e finalità

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 2023, relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", unitamente alle successive e, in particolare, alla più recente Direttiva del 14.1.2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", ha introdotto un cambio di paradigma fondamentale: la formazione non è solo un diritto/dovere, ma una leva strategica centrale per la creazione di Valore Pubblico.

In particolare, la Direttiva fissa un obiettivo quantitativo chiaro per il rafforzamento della capacità amministrativa: garantire che ciascun dipendente usufruisca di un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40.

L'obiettivo individuale per i Capi Servizio mira, dunque, al raggiungimento di tale soglia standard per sé e i propri collaboratori.

A tal fine, e in piena coerenza con le "Linee guida per la formazione e l'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo" di Ateneo, concorrono al raggiungimento del monte ore tutte le tipologie di attività formative riconosciute e tracciate, valorizzando la multicanalità e l'apprendimento continuo. Nello specifico, come dettagliato nelle Linee Guida, sono considerati ai fini del conteggio:

- Formazione in presenza (lezioni frontali, aula);
- E-learning (sincrono: webinar; asincrono: corsi su piattaforma Syllabus e altre piattaforme accreditate);
- Training on the Job (mentoring, affiancamento operativo strutturato);
- Partecipazione a Comunità Professionali (gruppi di pratica, condivisione e progettazione partecipata);
- Formazione esterna (autorizzata previa valutazione dei fabbisogni);
- Alta formazione (Master, percorsi universitari, ecc.).

È inoltre considerata, allo stesso fine, la frequenza agli insegnamenti universitari attinenti all'attività lavorativa che abbiano su di essa una ricaduta positiva. Tali corsi richiedono un'attestazione preventiva da parte del responsabile, che ne certifichi la coerenza del contenuto con il lavoro svolto, la ricaduta su di esso ovvero il soddisfacimento di esigenze di formazione e aggiornamento.

L'azione sarà volta a favorire la massima partecipazione, garantendo la fruizione delle attività durante l'orario di servizio e monitorando l'efficacia dei percorsi tramite gli indicatori di gradimento, apprendimento e impatto.

Il risultato verrà rilevato a livello di Servizio.

Stakeholder

Personale

Utenti

Personale

Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

OBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione identificando le migliori relazioni funzionali tra gli uffici, nell'ottica della semplificazione e della fluidità, correttezza, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico-amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

Tipologia obiettivo

Consolidamento dei processi

Situazione iniziale e risultati attesi

Indicatore

Percentuale di dipendenti che hanno fruito di almeno 40 ore di formazione annue

Motivazione della scelta

L'indicatore risponde puntualmente al target quantitativo definito dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e recepisce l'approccio multidimensionale delle Linee Guida di Ateneo

Tipologia

Efficacia oggettiva

Formula di calcolo

Numero di unità di personale che, nell'anno, maturano un monte ore di formazione \geq alla soglia individuale annua (40 ore riproporzionate per part-time e durata del servizio) / Numero di unità di personale totali in servizio

Specifiche dati

Numeratore

Numero di unità di personale TABS in servizio al 31.12.2026 e assunto entro il 1.9.2026 che ha maturato un monte ore complessivo pari o superiore alla propria soglia individuale. La soglia standard è di 40 ore annue. La soglia individuale è riproporzionata in base a:

1. Percentuale di part-time;
2. Durata del servizio nell'anno (es. assunzione il 1° luglio = soglia ridotta del 50%).

Il monte ore include:

- Ore di formazione in aula/presenza;
- Ore di formazione e-learning (Syllabus, Moodle, webinar, ecc.);
- Ore certificate di training on the job e affiancamento;
- Ore di partecipazione attiva a comunità professionali;
- Ore di formazione esterna o alta formazione, ivi inclusa la frequenza agli insegnamenti universitari, regolarmente autorizzate.

Denominatore

Numero di unità di personale TABS in servizio al 31.12.2026 e assunto entro il 1.9.2026.

I dati verranno rilevati a livello di Servizio.

Non saranno conteggiati né al denominatore, né al numeratore i dipendenti:

- in servizio per un numero di giorni inferiore a 90 nel corso dell'anno;
- per i quali l'esclusione dal conteggio sia prevista nell'ambito di un accomodamento ragionevole, ai sensi dell'art. 38 del SMVP.

Periodo di riferimento

Anno solare

Fonte

Database della Formazione

Struttura di riferimento per il dato

Settore Welfare e Sviluppo del Personale

Valori

Valore iniziale	Target 2026	Target 2027	Target 2028
-	80%	90%	100%

Il valore iniziale non è disponibile in quanto nel 2025 non erano ancora state definite le attività che contribuiscono al monte ore individuale.

Criteri di definizione dei target

Il target è stabilito in relazione alle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica

GRP-01-PTA Sviluppare il proprio capitale umano attraverso la partecipazione alla formazione

Azioni e finalità

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 2023, relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", unitamente alle successive e, in particolare, alla più recente Direttiva del 14.1.2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", ha introdotto un cambio di paradigma fondamentale: la formazione non è solo un diritto/dovere, ma una leva strategica centrale per la creazione di Valore Pubblico.

In particolare, la Direttiva fissa un obiettivo quantitativo chiaro per il rafforzamento della capacità amministrativa: garantire che ciascun dipendente usufruisca di un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40.

L'obiettivo di gruppo mira, dunque, al raggiungimento di tale soglia standard per il personale TABS.

A tal fine, e in piena coerenza con le "Linee guida per la formazione e l'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo" di Ateneo, concorrono al raggiungimento del monte ore tutte le tipologie di attività formative riconosciute e tracciate, valorizzando la multicanalità e l'apprendimento continuo. Nello specifico, come dettagliato nelle Linee Guida, sono considerati ai fini del conteggio:

- Formazione in presenza (lezioni frontali, aula);
- E-learning (sincrono: webinar; asincrono: corsi su piattaforma Syllabus e altre piattaforme accreditate);
- Training on the Job (mentoring, affiancamento operativo strutturato);
- Partecipazione a Comunità Professionali (gruppi di pratica, condivisione e progettazione partecipata);
- Formazione esterna (autorizzata previa valutazione dei fabbisogni);
- Alta formazione (Master, percorsi universitari, ecc.).

È inoltre considerata, allo stesso fine, la frequenza agli insegnamenti universitari attinenti all'attività lavorativa che abbiano su di essa una ricaduta positiva. Tali corsi richiedono un'attestazione preventiva da parte del responsabile, che ne certifichi la coerenza del contenuto con il lavoro svolto, la ricaduta su di esso ovvero il soddisfacimento di esigenze di formazione e aggiornamento.

L'azione sarà volta a favorire la massima partecipazione, garantendo la fruizione delle attività durante l'orario di servizio e monitorando l'efficacia dei percorsi tramite gli indicatori di gradimento, apprendimento e impatto.

Il risultato verrà rilevato a livello di Area Dirigenziale o tipologia di Struttura (Dipartimenti, Centri, Biblioteche).

Stakeholder

Personale

Utenti

Personale

Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

OBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione identificando le migliori relazioni funzionali tra gli uffici, nell'ottica della semplificazione e della fluidità, correttezza, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico-amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

Tipologia obiettivo

Consolidamento dei processi

Situazione iniziale e risultati attesi

Indicatore

Percentuale di dipendenti che hanno fruito di almeno 40 ore di formazione annue

Motivazione della scelta

L'indicatore risponde puntualmente al target quantitativo definito dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e recepisce l'approccio multidimensionale delle Linee Guida di Ateneo

Tipologia

Efficacia oggettiva

Formula di calcolo

Numero di unità di personale che, nell'anno, maturano un monte ore di formazione \geq alla soglia individuale annua (40 ore riproporzionate per part-time e durata del servizio) / Numero di unità di personale totali in servizio

Specifiche dati

Numeratore

Numero di unità di personale TABS in servizio al 31.12.2026 e assunto entro il 1.9.2026 che ha maturato un monte ore complessivo pari o superiore alla propria soglia individuale. La soglia standard è di 40 ore annue. La soglia individuale è riproporzionata in base a:

1. Percentuale di part-time;
2. Durata del servizio nell'anno (es. assunzione il 1° luglio = soglia ridotta del 50%).

Il monte ore include:

- Ore di formazione in aula/presenza;
- Ore di formazione e-learning (Syllabus, Moodle, webinar, ecc.);
- Ore certificate di training on the job e affiancamento;
- Ore di partecipazione attiva a comunità professionali;
- Ore di formazione esterna o alta formazione, ivi inclusa la frequenza agli insegnamenti universitari, regolarmente autorizzate.

Denominatore

Numero di unità di personale TABS in servizio al 31.12.2026 e assunto entro il 1.9.2026.

I dati verranno rilevati a livello di Struttura (Area Dirigenziale, Struttura Fondamentale).

Non saranno conteggiati né al denominatore, né al numeratore i dipendenti:

- in servizio per un numero di giorni inferiore a 90 nel corso dell'anno;
- per i quali l'esclusione dal conteggio sia prevista nell'ambito di un accomodamento ragionevole, ai sensi dell'art. 38 del SMVP.

Periodo di riferimento

Anno solare

Fonte

Database della Formazione

Struttura di riferimento per il dato

Settore Welfare e Sviluppo del Personale

Valori

Valore iniziale	Target 2026	Target 2027	Target 2028
-	80%	90%	100%

Il valore iniziale non è disponibile in quanto nel 2025 non erano ancora state definite le attività che contribuiscono al monte ore individuale.

Criteri di definizione dei target

Il target è stabilito in relazione alle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica