

Al Direttore DP Caserta Agenzia delle Entrate
Epc
A Gestione Risorse DP Caserta

Oggetto: *Disposizione di Servizio n. 34/2025 e-mail del 21/10/2025 relative alla formazione*

Vista la disposizione n. 34/2025 e la Direttiva Zangrillo.

Premesso che in data 21/10/2025 è stata inoltrata, dal responsabile della formazione, alle colleghe e ai colleghi della Direzione Provinciale di Caserta la seguente mail:

“Gentili colleghe e colleghi dell’Ufficio XXX,

come noto, ai sensi della Direttiva Ministeriale in materia di formazione del 16 gennaio 2025, ciascun dipendente è tenuto ad effettuare nell’anno almeno 40 ore di formazione (per i dettagli si rimanda alla già trasmessa Disposizione di Servizio n. 34/2025 e alla stessa Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica)”.

Premesso che la Direttiva Zangrillo prevede:

“La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

La Direttiva mira a guidare le amministrazioni verso l’individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR.

Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità. Innanzitutto, il dirigente, specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale – e segnatamente di formazione – può incorrere in responsabilità ai sensi dell’art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati. Per quanto attiene al primo profilo, la responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive discende dalla violazione o il mancato rispetto degli obblighi di curare la formazione dei dipendenti (circostanza, questa, che, come noto, espone il dirigente al mancato rinnovo dell’incarico o, nei casi più gravi, alla revoca dello stesso o addirittura al recesso). Per quanto riguarda, invece, la responsabilità dirigenziale per il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), si ricorda che tale sistema, secondo il d.lgs. n. 150 del 2009, è finalizzato anche “alla crescita delle competenze professionali” (art. 3) e concerne, fra l’altro, “la modernizzazione e il miglioramento

qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali” (art. 8). Va aggiunto, infatti, che i risultati negativi della gestione, incluso il mancato raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi, accertati da parte dell’Organismo indipendente di valutazione della performance-Nucleo di valutazione e nel quadro del SMVP, espongono il dirigente, cui tali risultati negativi siano imputabili, ad ulteriori conseguenze, anche sul piano della corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati stessi, ai sensi dell’art. 24 del d.lgs. n. 165 del 200113 .

E’ necessario, dunque, che ciascuna amministrazione assicuri la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, realizzando le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppare le competenze e trasformarle in patrimoni dell’intera organizzazione (learning organization), anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze.

I Responsabili della gestione delle risorse umane (e della formazione)

- *Concorrono alla definizione dei programmi formativi della propria amministrazione*
- *Promuovono e attuano interventi formativi in modo da conseguire gli obiettivi programmati nel PIAO o in altro documento di programmazione (responsabilità dirigenziale ai sensi dell’art. 21 del d.lgs. n.165 del 2001) • Abilitano il personale, direttamente o tramite un proprio delegato, ai percorsi formativi disponibili sulla piattaforma Syllabus e ne promuovono e monitorano la fruizione nei tempi programmati e, in ogni caso, in coerenza con le esigenze funzionali all’attuazione del PNRR*
- *Sono responsabili del conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici dell’amministrazione e ne rendicontano i risultati*

I Dipendenti pubblici

- *Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all’auto-apprendimento*
- *Esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali*
- *Conseguono l’obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati*

Da quanto sopra rappresentato la FLP – Coordinamento di Caserta- non intravede nessun profilo di obbligatorietà nei confronti delle colleghe e dei colleghi in merito al raggiungimento delle 40 ore di formazione. Infatti, la stessa Direttiva prevede un obbligo

nei confronti dei Dirigenti/Responsabili al raggiungimento dell'obiettivo delle 40 ore di formazione pro-capite.

In merito alla tipologia di formazione sempre la direttiva Zangrillo richiede che:

“La formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico. Affrontare una sola di queste tre dimensioni e trascurare le altre riduce l'efficacia della formazione e dei relativi investimenti.”

Questa Direzione Provinciale relativamente ai fabbisogni formativi ha semplicemente inoltrato a tutto il personale mail contenti corsi che per la maggior parte dei casi non sono rivolti al miglioramento delle competenze dei colleghi della Direzione Provinciale di Caserta. Ad ogni buon conto la FLP ha avuto notizia che altre Direzioni provinciali hanno strutturato corsi sia e-learning che in presenza organizzando la formazione in base all'area di appartenenza dei colleghi.

Per quanto sopra rappresentato la FLP – Coordinamento di Caserta- sempre nell'ottica dello spirito di collaborazione che la contraddistingue

PROPONE

- 1) Piani di formazione individuali concordati con i singoli colleghi;*
- 2) Evitare indebite pressioni nei confronti dei colleghi in merito al raggiungimento dell'obiettivo delle 40 ore pro-capite;*
- 3) Inserire l'obiettivo formativo nel sistema di Valutazione;*
- 4) Che si tenga conto nella proposta di Budget 2026 (V0) delle 40 ore di formazione pro-capite.*

Naturalmente, si resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali Saluti

Caserta, 29/10/2025

Il Coordinatore Territoriale FLP - ECOFIN Caserta

Francesco Votta

