

Comunicato 9/2025

Roma, 14 ottobre 2025

Formazione obbligatoria 2025: fissato il target a 30 ore, media di struttura e piena valorizzazione in performance. Le proposte CIDA per il 2026

Si è svolto ieri pomeriggio, 13 ottobre, l'incontro con l'Amministrazione dedicato alle nuove indicazioni sull'attuazione della direttiva ministeriale sulla formazione, con particolare riferimento all'INPS.

Per l'Amministrazione era presente la Direttrice centrale Formazione e Accademia INPS, dott.ssa Cristina Deidda.

L'appuntamento fa seguito ai contatti avviati già a luglio, quando - come CIDA - in diversi incontri con l'Amministrazione, avevamo chiesto anche noi regole chiare e puntuali su specifici aspetti che, nonostante i richiami nel PIAO, negli obiettivi di febbraio e nelle conferenze della dirigenza generale, restavano aperti.

La dott.ssa Deidda ha illustrato i contenuti della Determinazione del Direttore Generale n. 216 del 13 ottobre 2025, in allegato, che, per quest'anno, ridefinisce le modalità operative dell'obiettivo formativo pro-capite per il 2025.

Pertanto, è stato chiarito che, **per il 2025**, il numero di ore di formazione pro-capite è fissato in **30 ore**, non più 40 come previsto a regime. La riduzione è stata decisa perché l'assegnazione dell'obiettivo alle aree manageriali è avvenuta solo dalla fine del primo trimestre: il primo periodo è stato quindi neutralizzato per garantire pari condizioni di partenza a tutte le strutture.

L'Amministrazione ha comunque fornito dati rassicuranti: la media delle ore di formazione per i dirigenti si attesta attualmente a 35 ore, mentre per il personale delle aree la media è di 26 ore, al netto dei corsi previsti nell'ultimo trimestre.

La determinazione del DG chiarisce che ogni struttura apicale è responsabile del conseguimento dell'obiettivo anche per le strutture sottordinate, come già indicato nella precedente determinazione. Il risultato si valuta, quindi, sulla **media delle ore di formazione di tutto il personale assegnato al dirigente**, per ciascuna area dirigenziale o struttura apicale, e non sul singolo dipendente.

Sono previste regole in base alle quali, nei casi di assenze prolungate (malattia, maternità), pensionamenti in corso d'anno, distacchi e comandi in uscita, le ore da fruire saranno riproporzionate al periodo di effettiva presenza.

Ai fini del raggiungimento dell'obiettivo, sono valide tutte le ore di formazione registrate sul Portale della Formazione, inclusi i corsi Syllabus, SNA e i master post-universitari o corsi universitari dell'offerta ValorePA e PA 110 e Lode, purché preventivamente autorizzati dal dirigente e coerenti con le finalità formative individuate dall'Istituto. I dettagli operativi e le modalità di riconoscimento sono specificati e costantemente aggiornati nelle FAQ.

Infine, la formazione entra nel sistema di misurazione della produttività: 1 ora di formazione equivale a 1 punto omogeneizzato, nel limite massimo del 3% di incremento sulla produzione complessiva, e comunque non oltre l'obiettivo di ore assegnate.

Come CIDA abbiamo colto l'occasione dell'incontro per ribadire che la formazione, per la dirigenza dell'Istituto, rappresenta uno strumento essenziale di crescita professionale e di valorizzazione del capitale umano affidato ai dirigenti.

Abbiamo apprezzato i chiarimenti forniti dall'Amministrazione, che consentono finalmente di programmare con regole certe, ma abbiamo anche avanzato proposte concrete per il prossimo anno, perché il sistema non si limiti a contare ore ma diventi un vero investimento organizzativo.

Abbiamo chiesto che nel 2026 siano introdotti corsi dedicati alla gestione del personale e agli istituti del CCNL, competenze fondamentali per chi ha responsabilità di strutture complesse e presidia processi di risorse umane.

Abbiamo preso atto dell'annuncio di un percorso sulle relazioni sindacali per il prossimo anno e l'Amministrazione ha preso nota della nostra richiesta di mantenere prioritari e stabili anche i temi del CCNL nel piano formativo.

Un altro punto che abbiamo posto con forza riguarda l'accesso ai corsi SNA: troppo spesso le iscrizioni si chiudono in poche ore e il personale INPS resta escluso. Abbiamo chiesto che l'Istituto faccia valere il proprio ruolo istituzionale, ottenendo percorsi dedicati e, se necessario, edizioni straordinarie.

Abbiamo inoltre condiviso la proposta di altre OO.SS. di diversificare le *partnership*, indicando i corsi erogati da Formez PA, ai quali come CIDA vogliamo aggiungere i percorsi EMMAP, realizzati in collaborazione tra INPS e SDA Bocconi e già sperimentati con successo fino al 2022. Riteniamo che questo programma debba essere rilanciato, soprattutto alla luce dell'arrivo di 27 nuovi dirigenti SNA e dei prossimi concorsi per dirigenti, perché offre contenuti di alto profilo manageriale, coniugando formazione accademica, innovazione gestionale e sviluppo di progetti concreti per l'Istituto, grazie anche a moduli internazionali e percorsi di coaching.

L'Amministrazione ha confermato che molti aspetti operativi saranno chiariti nelle prossime FAQ, con particolare attenzione ai professionisti soggetti a obblighi formativi ordinistici, come attuari e personale dei coordinamenti legale, medico legale e tecnico edilizio. Per questi profili saranno specificate modalità di riconoscimento dei corsi esterni e criteri di esenzione, confermando l'esonero dal

conteggio delle ore interne previsto dalla direttiva, fermo restando l'obbligo di partecipare ai corsi obbligatori per il proprio ruolo.

Non mancheremo di tenervi aggiornati sugli sviluppi.

Lucio Paladino

Segretario Nazionale

CIDA FC Sezione INPS