



pp. 496, € 45,00  
Cod. 100.771

Collana: Am / La prima collana  
di management in Italia

**In libreria da settembre 2011**

A cura di Andrea Castiello d'Antonio

# La formazione del personale pubblico

## Modelli innovativi per amministrazioni di eccellenza

Con i contributi di: Walter Anello, Luca Camurri,  
Andrea Castiello d'Antonio, Pierluigi Mastrogiuseppe

La formazione del personale è al centro di tutte le sfide volte a riorganizzare, migliorare e sviluppare il capitale umano nel mondo delle organizzazioni. Lo scopo di questo libro è di considerare la formazione nella sua dinamica e nei suoi processi, calata nella realtà della Pubblica Amministrazione (PA), inserendo la **programmazione della formazione** nel contesto della gestione & sviluppo delle risorse umane e nella specifica realtà normativa della PA.

L'impostazione attuale della formazione nella PA è posta a confronto con ciò che avviene all'estero e con ciò che si concretizza nel mondo del lavoro privato, orientato al business.

I **nuovi quadri normativi** e le recenti disposizioni in materia rendono il terreno della formazione una sorta di **crocevia di spinte innovative** che, in quanto tali, possono incontrare notevoli difficoltà nella loro applicazione. Ecco, dunque, emergere la necessità di inserire la "leva" della formazione nel **quadro più ampio del sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane**, collegando la gestione meritocratica del personale all'analisi della realtà organizzativa (posizioni, ruoli, competenze e famiglie professionali) e ai percorsi di sviluppo, verticali ed orizzontali. In tale prospettiva è proposto un modello formativo basato sulle recenti riflessioni sviluppate intorno all'**Andragogia**, la scienza e la pratica della formazione degli adulti.

Ipotesi e proiezioni metodologiche sono quindi integrate da **esempi concreti di applicazione nel sistema della PA** e da spunti in cui si evidenzia il collegamento tra formazione e sistema delle competenze, nel quadro di una **coerenza strategica** tra sottosistemi gestionali, politiche del personale e indirizzi innovativi. Dall'insieme di tali contributi emerge la necessità di reimpostare la formazione nella PA in stretto collegamento con l'**ottica meritocratica** e con un approccio "moderno" alla gestione dei servizi per il cittadino e per la comunità nazionale.

**Andrea Castiello d'Antonio**, psicologo del lavoro e delle organizzazioni, psicologo clinico e psicoterapeuta, psicologo giuridico e CTU, è consulente di management e professore straordinario di psicologia presso l'Università Europea di Roma.

## Indice

### Presentazione

Per ordini all'editore:  
Ufficio volumi  
[vendite@francoangeli.it](mailto:vendite@francoangeli.it)  
fax 02 26141958  
tel. 02 2837141

[www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it)

### PARTE PRIMA - LA FORMAZIONE NEGLI ANNI DEL FEDERALISMO

**La realtà italiana e l'esempio internazionale**, di *Walter Anello*

**La necessità di un approccio multidimensionale**, di *Walter Anello*

**La necessità di cambiare politiche**, di *Walter Anello*

### PARTE SECONDA - IL SISTEMA DI GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

**Il quadro normativo e contrattuale di riferimento**, di *Pierluigi Mastrogiuseppe*

**La gestione delle risorse umane nel nuovo contesto normativo**, di *Pierluigi Mastrogiuseppe*

**Il sistema delle competenze e la sua applicazione**, di *Luca Camurri*

### PARTE TERZA - LA FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE

**La formazione nel sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**L'apprendimento e il cambiamento nell'adulto in formazione**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**Rendere "utile" la formazione: i vantaggi per gli individui e l'Organizzazione**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

### PARTE QUARTA - IL MODELLO DI GESTIONE DELLA FORMAZIONE

**Introduzione. L'Andragogia come modello di formazione**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**Le fonti e le tecniche di analisi dei fabbisogni di formazione**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**La pianificazione annuale e pluriennale della formazione e la formazione finalizzata**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**L'identificazione dei progetti operativi e delle risorse necessarie**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**La definizione delle attese sui risultati della formazione**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**Le modalità operative dell'erogazione della formazione**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**La gestione e il monitoraggio in itinere della formazione**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**Il sistema di valutazione dei risultati e il miglioramento evolutivo**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

**La comunicazione interna e il coinvolgimento delle strutture sulla formazione**, di *Andrea Castiello d'Antonio*

### PARTE QUINTA - IPOTESI DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI FORMAZIONE

**Il sistema formativo in ottica di sviluppo delle competenze**, di *Luca Camurri*

**La coerenza strategica: fra scenari, contesti, politiche aziendali e piani di formazione**, di *Luca Camurri*

**Il monitoraggio delle attività formative**, di *Pierluigi Mastrogiuseppe*

**L'utilizzo dei sistemi informativi a supporto delle attività di formazione**, di *Pierluigi Mastrogiuseppe*

**Il ruolo centrale dei responsabili risorse umane, dei responsabili della formazione e dei dirigenti**, di *Luca Camurri*