



Unione
Province
d'Italia



Progetto «PROVINCE & COMUNI»

«Percorso di accompagnamento per l'erogazione
di servizi per la gestione del personale»

Gianni De Bastiani, dirigente della Provincia di Belluno

**Oltre il catalogo formativo: la regia della Provincia e la nuova SIT
Academy per lo sviluppo degli enti locali**

Webinar – Fase 4 «Restituzione degli esiti dei progetti»

Gruppo di lavoro «Formazione»

Martedì, 19 maggio 2026



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



1. Il contesto di partenza

Il territorio

60 Comuni interamente montani, forte polverizzazione (solo 7 superano i 5.000 abitanti) e complessità logistiche-orografiche.

I bisogni

Il personale: micro-organici ridotti all'osso. funzionari costretti al multitasking (tuttologi), con impossibilità di specializzazione verticale.

L'offerta attuale: presenza storica e virtuosa del Centro Studi Bellunese (CSB), che tuttavia opera con logiche "a catalogo" e reattive.

Obiettivi primari

- superare la logica della formazione come mero adempimento burocratico (le 40 ore/anno).
- risolvere la carenza di RUP e profili tecnici per la messa a terra degli investimenti (PNRR).
- superare la frammentazione degli applicativi gestionali.



2. Il modello di servizio scelto

Visione

Un "polo strategico" guidato dai dati. Non più raccolta di richieste, ma formazione basata sull'effettiva misurazione del divario di competenze.

Governance

Provincia di Belluno: ruolo di Regia, committenza strategica e raccolta fondi d'area vasta.
Centro Studi Bellunese (CSB): attuatore tecnico-scientifico (laboratorio di idee e ricerca).

Evoluzione Tecnologica

Transizione della gestione operativa verso la società *in house* dei Comuni (S.I.T. s.r.l.), con la prospettiva di creare una "SIT Academy".

Strumenti Principali

- Integrazione con le piattaforme nazionali (*Minerva, Syllabus.gov.it, Ifel*).
- Didattica asincrona per non svuotare i piccoli uffici comunali.
- *Open Badge* e forte ricorso alle comunità di pratica.



3. Come pensiamo di implementarlo

Roadmap (18-24 mesi)

FASE 1 (mesi 1-3) firma del Protocollo d'intesa (Provincia-CSB) e avvio della Cabina di Regia Interistituzionale.

FASE 2 (mesi 4-8) mappatura dati, conclusione del progetto DFP sull'interoperabilità HR e prima rilevazione digitale delle competenze dei dipendenti.

FASE 3 (mesi 9-14) avvio del 1° piano formativo provinciale, sperimentazione dei primi progetti per l'innovazione e l'efficienza amministrativa.

FASE 4 (mesi 15-24) messa a regime con rilascio della piattaforma unica (SIT academy) e avvio della misurazione d'impatto (esiti organizzativi, non solo gradimento).



4. Cosa abbiamo appreso durante il percorso

Regia strategica

La Provincia si riappropria del ruolo di guida politica d'area vasta. Nessun nuovo ente creato, ma riorganizzazione delle realtà esistenti (CSB e SIT s.r.l. come academy tecnologica).

Dalla logica a catalogo ai dati reali

L'offerta formativa generalista non funziona. L'uso dei dati è fondamentale per colmare i reali vuoti di competenza.

Formazione come leva di performance

Superare la cultura dell'adempimento (le 40 ore). Vincolare la retribuzione di risultato alla realizzazione di progetti innovativi e usare il micro-learning per non svuotare i piccoli uffici.

Scalabilità del modello

L'architettura creata (Provincia - CSB - SIT Academy) potrebbe essere la futura ossatura per gestire l'intero ciclo HR (concorsi, procedimenti disciplinari, welfare).

