

VITA ASSOCIATIVA

Il Premio Filippo Basile: storia, sviluppo e futuro della formazione nella Pubblica Amministrazione

Ventiquattro edizioni di un osservatorio nazionale sulle pratiche formative nelle pubbliche amministrazioni italiane

Salvatore Cortesiana

Il Premio Nazionale Filippo Basile per la Formazione nella Pubblica Amministrazione, istituito dall'Associazione Italiana Formatori nel 2002, costituisce oggi uno dei dispositivi di valorizzazione della knowledge pubblica di più lunga durata nel panorama italiano. Quando nel 2002 l'Associazione Italiana Formatori istituì il Premio Filippo Basile, la formazione nella Pubblica Amministrazione viveva una stagione di transizione. I grandi piani formativi degli anni Novanta – finanziati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel quadro delle riforme Bassanini e progressivamente rielaborati dal FormezPA e dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione – si stavano esaurendo, mentre la stagione della digitalizzazione e della managerializzazione delle amministrazioni non aveva



Premio speciale amministrazioni socie Aif - Inail Sardegna.

ancora trovato un linguaggio comune. Era appena stata emanata, nell'ottobre 2001, la Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica Franco Frattini sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni: il primo atto organico che poneva la formazione al centro del processo di riforma della PA, definendone obiettivi, metodi e responsabilità istituzionali con un respiro sistematico che i provvedimenti precedenti non avevano avuto.

Quella Direttiva aveva dato, per la prima volta, un codice condiviso alla formazione pubblica italiana – un riferimento normativo e culturale intorno al quale si sarebbe costruito, negli anni successivi, gran parte del dibattito professionale e associativo del settore.

I fondi destinati alla formazione pubblica cominciavano

tuttavia la lunga contrazione che avrebbe caratterizzato i due decenni successivi, e che ancora oggi non può dirsi pienamente invertita.

La figura di Filippo Basile

In questo scenario, il Premio nacque come gesto etico prima ancora che come iniziativa professionale.

La memoria di Filippo Basile – dirigente dell'Assessorato Agricoltura e Foreste della Regione Siciliana, assassinato il 5 luglio 1999 per il suo impegno nella legalità – divenne il punto di avvio di un percorso che avrebbe progressivamente trasformato un riconoscimento simbolico in qualcosa di assai più articolato. Il bando dell'edizione inaugurale esplicitava già una finalità che oggi, con il linguaggio delle politiche internazionali, chiameremmo di capacity building: valorizzare le esperienze che migliorano la qualità dei servizi, rafforzano le competenze delle persone e contribuiscono alla costruzione di valore pubblico.

Vale la pena soffermarsi su questo punto. In un tempo in cui il tema della capacità istituzionale non era ancora entrato nel lessico corrente delle politiche pubbliche italiane – vi sarebbe entrato solo con la stagione dei fondi strutturali europei e, in forma più incisiva, con il PNRR – il Premio Basile aveva intuito che la formazione non è adempimento ma leva

strategica. Che un'Amministrazione che apprende è un'amministrazione che migliora. Che rendere visibili le pratiche eccellenti è già, di per sé, un atto di politica formativa.

La scelta del nome non era retorica. Filippo Basile era un funzionario pubblico che aveva pagato con la vita la fedeltà alla propria professione e alla legalità.

Attribuire il suo nome a un premio per l'eccellenza nella formazione significava – e significa ancora oggi – ricordare che il lavoro pubblico non si esaurisce nell'efficienza tecnica. Esso vive di valori, di responsabilità civile, di scelte quotidiane che riguardano il rapporto tra istituzioni e cittadini.

Questa radice etica non è ornamentale: è la cornice entro cui ogni candidatura viene giudicata.

Un dispositivo di apprendimento collettivo

Nel corso di ventiquattro edizioni, il Premio ha progressivamente assunto una funzione sistemica: osservatorio sulle pratiche formative, laboratorio di innovazione metodologica, luogo di convergenza tra amministrazioni, scuole di formazione, università e professionisti. Da semplice riconoscimento, si è trasformato in un dispositivo di apprendimento collettivo. La struttura del Modello di Candidatura – articolato in sezioni che rilevano dati



Premio speciale del Dipartimento della Funzione Pubblica - Comune di Rovereto.

organizzativi, caratteristiche dei progetti, metodologie, costi, impatti attesi e modalità di trasferibilità – ha permesso di costruire nel tempo un patrimonio informativo che non ha equivalenti nel panorama italiano.

I dati storici documentano questa traiettoria con precisione. Dall'edizione 2004 – la prima in cui si registrò una partecipazione significativa, con 65 candidature – il Premio ha raccolto, nelle

ventiquattro edizioni, 1.267 candidature in totale.

Il picco fu raggiunto tra il 2010 e il 2012, con valori superiori al centinaio di candidature per edizione; la contrazione che seguì riflette fedelmente i tagli alla formazione pubblica imposti dalla stagione dell'austerità.

La ripresa, progressiva ma costante, a partire dall'edizione 2021, coincide con la stagione del PNRR e del rinnovato interesse istituzionale

VITA ASSOCIATIVA



Premio speciale Olivieri - Comune di Trieste.

per lo sviluppo delle competenze nella PA.

La distribuzione geografica delle candidature è essa stessa un indicatore. Le regioni del Centro-Nord – Emilia-Romagna, Toscana, Lombardia, Veneto, Piemonte – hanno storicamente contribuito il maggior numero di progetti. Il Friuli-Venezia Giulia, non a caso sede dell'edizione 2026, è progressivamente cresciuto fino a rappresentare, nell'ultima edizione, uno dei territori più attivi, con sette candidature.

Il Trentino-Alto Adige ha manifestato negli ultimi anni una presenza stabile e di qualità elevata. Il Mezzogiorno rimane invece sottorappresentato rispetto al peso demografico e amministrativo: nella XXIV edizione, la Sicilia ha contribuito con tre candidature, la Sardegna con quattro, mentre Campania, Calabria, Puglia e Basilicata insieme hanno espresso appena otto progetti. Come ha osservato Gianni Agnesa, membro del Comitato Scientifico, questa asimmetria geografica

è un segnale di persistenti difficoltà nello sviluppo di formazione pubblica avanzata nel Mezzogiorno, difficoltà che il Premio da solo non può risolvere ma che può contribuire a rendere più visibili.

La ripartizione tra le due sezioni del Premio – Reti e Sistemi Formativi da un lato, Processi e Progetti Formativi dall'altro – ha mostrato nel tempo un'evoluzione significativa.

La progressiva crescita della sezione A (Reti e Sistemi),

passata da valori assai ridotti nelle prime edizioni a una presenza stabile attorno al 35% del totale, registra un fenomeno reale: le Amministrazioni hanno imparato a pensare la formazione non come evento isolato ma come sistema, come infrastruttura, come rete.

Tendenze evidenziate nell'edizione 2026

La premiazione del 22 maggio 2026, svoltasi a Udine

nell'ambito del XXII Convegno Nazionale AIF PA, ha rappresentato il momento culminante di un'edizione che si era distinta fin dalle prime fasi per la qualità e la varietà delle proposte ricevute.

Quaranta progetti da trentatré amministrazioni in dodici regioni: questi i numeri dell'edizione 2026. Quattordici candidature nella sezione A (Reti e Sistemi), ventisei nella sezione B (Processi e Progetti). Il Comitato Scientifico ha identificato alcune tendenze ricorrenti che meritano una lettura analitica. La prima riguarda la leadership, intesa non come competenza individuale dei vertici ma come capacità diffusa di guidare processi di innovazione, sostenere il cambiamento culturale e costruire contesti organizzativi generativi. È stata rilevata una «diffusa attenzione al rafforzamento delle competenze manageriali e allo sviluppo dei gruppi direzionali, sempre più chiamati a guidare processi di innovazione organizzativa, trasformazione digitale e cambiamento culturale all'interno delle amministrazioni».

Non è una coincidenza: si tratta di una risposta diretta alle sfide del ricambio generazionale che sta attraversando la PA italiana, con migliaia di nuovi ingressi e altrettante uscite cariche di memoria organizzativa. La seconda tendenza riguarda la cura.

Si è parlato esplicitamente

di «welfare relazionale»: la formazione come spazio di benessere organizzativo, di prevenzione del burnout, di ricostruzione del senso di appartenenza. Esperienze come il «Benessere dinamico» del Comune di Piacenza, l'attenzione al ciclo di vita del dipendente del Comune di Udine, il contrasto al tecnostress dell'INAIL Sardegna o il recupero del senso di appartenenza tramite le arti dell'ISTAT indicano che il welfare interno e l'ascolto empatico sono diventati pilastri strategici, non accessori opzionali, per il funzionamento degli enti.

La terza tendenza riguarda la comunità. Quasi tutti i progetti di eccellenza hanno abbandonato la logica formativa «a silos» – l'aula chiusa e isolata, il corso come evento episodico – per abbracciare modelli basati su *community of practice*, *mentoring* e reti collaborative. Il percorso di mobilità e *job shadowing* inter-universitari dell'Università di Torino, la rete tra comuni della Scuola Umbra, i Bootcamp di IFEL, la costituzione di «Change Agents» per governare l'intelligenza artificiale come fatto da Ca' Foscari e dalla Presidenza del Consiglio: sono tutti esempi della stessa transizione.

La conoscenza, nel 2026, si crea e si scambia in rete. La quarta tendenza riguarda l'intelligenza artificiale. Rispetto alle edizioni precedenti, è cresciuta significativamente la presenza di progetti che non si limitano

a introdurre strumenti di IA nei processi formativi, ma che affrontano la questione della sua governance: come sviluppare competenze per valutare criticamente, adottare responsabilmente e monitorare gli impatti dell'IA nelle organizzazioni pubbliche.

Il progetto di TSM e Provincia Autonoma di Trento, premiato con il secondo posto nella sezione A, si iscrive pienamente in questa direzione.

Il Comitato Scientifico ha anche segnalato un nodo ancora irrisolto: la valutazione dell'impatto: «rimane tuttavia ancora debole l'attenzione a una valutazione concreta dei risultati dei processi formativi e, ancor più, degli impatti effettivamente generati nei contesti organizzativi». È un limite strutturale che attraversa il settore nel suo complesso, e che non può essere addebitato alle singole amministrazioni: ri-



Sez A Primo Premio - Scuola di formazione del Comparto Unico del Friuli Venezia Giulia e centro di competenza - Comparto Friuli Venezia Giulia.

VITA ASSOCIATIVA



Sez A Secondo Premio - TSM - Trentino School of Management e Provincia Autonoma di Trento.

chiede investimenti in strumenti, competenze e cultura della valutazione che ancora mancano in molti contesti.

I progetti premiati

I progetti premiati nella XXIV edizione restituiscono, nel loro insieme, un quadro coerente con le tendenze descritte. Nella sezione A – Reti e Sistemi Formativi, il primo premio è stato assegnato a COMPA FVG per il «Sistema Pedagogico Integrato Zero-

sei Friuli Venezia Giulia»: un modello regionale di rete formativa multilivello che connette servizi educativi per la fascia 0-6 anni attraverso comunità professionali interistituzionali. È un esempio emblematico di formazione come infrastruttura del territorio: non un corso, non un percorso, ma un ecosistema che genera connessioni tra persone, istituzioni e saperi. Il secondo premio è andato a TSM e Provincia Autonoma di Trento per «Governare l'intelligenza artificiale nella

PA», progetto che costruisce un sistema multidisciplinare di competenze per la gestione responsabile dell'IA nelle amministrazioni – un tema che nei prossimi anni diventerà sempre più centrale.

Il terzo premio alla Regione Sardegna – DG Lavoro per «Una sfida valoriale» completa un podio che racconta di territori capaci di progettare formazione con un respiro sistemico.

Nella sezione B – Processi e Progetti Formativi, il primo premio è andato alla Provincia Autonoma di Bolzano per «Rafforzare le competenze per una PA senza barriere: leadership inclusiva, accessibilità digitale e sicurezza equa e comprensibile».

Il progetto unisce tre dimensioni che raramente si incontrano nello stesso percorso: l'inclusione come cultura organizzativa, il digitale come diritto e non come obbligo, e la sicurezza come linguaggio condiviso. Il secondo premio è stato attribuito ex aequo a INPS Veneto per «INCONTRI 4.0» e all'Università di Torino per il progetto di mobilità e *job shadowing*, due esperienze che dimostrano come la formazione possa costruire relazioni oltre i confini della singola organizzazione. Il terzo premio alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica per «Essere PA: Accademia del Valore» ha un valore simbolico non trascurabile: il principale soggetto istituzionale della formazione pubblica nazionale è anche

tra i vincitori del principale riconoscimento del settore. Il Premio Speciale del Dipartimento della Funzione Pubblica – attribuito per la prima volta nell'ambito del Premio Basile, a seguito dell'accordo tra AIF e Dipartimento – è stato assegnato al Comune di Rovereto per «Oltre l'aula: progettare competenze per il futuro».

La decisione del Comitato Scientifico di indicare questo progetto – che costruisce il Piano della Formazione come visione strategica dell'ente – è coerente con gli orientamenti ministeriali che individuano nella programmazione della formazione un asse prioritario della riforma della PA.

Il Premio Speciale «Viviana Olivieri» al Comune di Trieste per «Semi di inclusione», e il Premio Speciale AIF all'I-NAIL Sardegna per «SMART T», completano un quadro di riconoscimenti che toccano dimensioni diverse ma convergenti: inclusione lavorativa, benessere organizzativo, gestione dei rischi.

L'edizione 2026 si è svolta in un contesto istituzionale che offre al Premio Basile opportunità di crescita e radicamento più significative di quelle disponibili in molte edizioni precedenti.

Il protocollo di collaborazione tra AIF e DFP

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo – presente al Convegno di Udine il 22 mag-

gio con un intervento nella sessione mattutina – ha più volte ribadito, nelle direttive e negli atti pubblici del suo mandato, l'importanza di rafforzare la funzione formazione nelle amministrazioni, di costruire percorsi di apprendimento continuo e di superare la logica del corso obbligatorio per approdare a quella dello sviluppo delle competenze come leva strategica di innovazione. Questa posizione ministeriale non è distante dalla filosofia che ha animato il Premio Basile sin dalla sua prima edizione: la convergenza tra indirizzo politico e

prassi associativa costituisce una condizione favorevole che va coltivata con cura. Il protocollo di collaborazione tra AIF e Dipartimento della Funzione Pubblica, presentato formalmente nel settembre 2024 e che ha trovato la sua prima applicazione pratica proprio nell'istituzione del Premio Speciale del Dipartimento, apre prospettive concrete. Le tre proposte contenute nel documento di collaborazione – un'indagine nazionale sulla formazione nella PA, percorsi formativi base e avanzati per gli esperti di formazione, una rete tra le

scuole regionali di pubblica amministrazione – possono trovare nel Premio Basile un alleato naturale.

L'Analisi Sintetica dei Risultati del Premio costituisce già, nei fatti, un contributo alla conoscenza dello stato della formazione pubblica nel Paese: un contributo parziale e non rappresentativo dell'universo delle PA, ma documentato e metodologicamente rigoroso.

È opportuno ricordare che fino al 2016 il Dipartimento della Funzione Pubblica promuoveva un Rapporto annuale sulla formazione nella Pubblica Amministrazione, coordinato dalla SNA e realizzato con FormezPA, le Regioni e l'Istituto Guglielmo Tagliacarne.

La sua interruzione ha lasciato un vuoto conoscitivo che solo in tempi recenti si è cercato di colmare. Il Premio Basile non ha né la struttura né le risorse per sostituire quel Rapporto, ma può contribuire – insieme all'indagine proposta nel protocollo AIF-Dipartimento – a riempire parzialmente quella lacuna. Un'altra dimensione rilevante è quella della community Syllabus, la piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica che aggrega decine di migliaia di dipendenti pubblici impegnati nello sviluppo delle competenze digitali. I progetti premiati, nella misura in cui affrontano la transizione digitale come oggetto di formazione, sono materiali preziosi per una comunità di apprendi-

mento di questa scala.

La disseminazione delle buone pratiche del Premio Basile attraverso i canali di Syllabus rappresenta una direzione di sviluppo concreta, che non richiede investimenti straordinari ma soltanto una cooperazione organizzativa che il protocollo AIF-Dipartimento rende possibile.

Sviluppi futuri

Guardando alle edizioni che verranno, tre direzioni di sviluppo appaiono particolarmente rilevanti alla luce di quanto emerso nell'edizione 2026. La prima riguarda la valutazione dell'impatto. Il limite che il Comitato Scientifico ha segnalato con puntualità – la debolezza della valutazione degli effetti organizzativi della formazione – non è una critica alle singole amministrazioni: è una sfida sistemica che riguarda l'intero settore.

Il Premio Basile potrebbe contribuire ad affrontarla in due modi. Il primo è di natura metodologica: rafforzare, nel Modello di Candidatura, i criteri e gli indicatori relativi alla valutazione dell'impatto, premiando esplicitamente i progetti che documentano non solo l'apprendimento individuale ma il cambiamento organizzativo.

Il secondo è di natura divulgativa: rendere le esperienze di valutazione più robuste oggetto di sessioni dedicate nel Convegno, contribuendo a costruire un linguaggio con-



Sez B Primo Posto - Provincia Autonoma di Bolzano, Ufficio Sviluppo Personale.

VITA ASSOCIATIVA



Sez B Secondo Posto - Inps - Direzione Regione Veneto - Ufficio Formazione.

diviso e standard progressivamente condivisi.

La seconda direzione riguarda la dimensione geografica. La sottorappresentazione del Mezzogiorno non è accidentale: riflette difficoltà strutturali nella dotazione di risorse, nella professionalità degli uffici formazione, nella capacità di progettare e documentare esperienze di qualità. Il Premio può contribuire ad affrontarle attraverso le Delegazioni territoriali AIF e gli eventi territoriali previsti dal Regolamento, ma anche attraverso un'azione più intenzionale di accom-

pagnamento delle amministrazioni meridionali nella costruzione e presentazione delle candidature.

Il modello già sperimentato in alcune edizioni – tavoli di lavoro preparatori, tutoring nella compilazione del Modello di Candidatura – potrebbe essere sistematizzato. La terza direzione riguarda la proiezione internazionale. Il tema del Convegno di Udine – “Formazione di frontiera” – ha evocato le frontiere non solo geografiche ma simboliche: la frontiera tra pubblico e privato, tra umano e artificiale, tra eredità e

futuro. In questo quadro, la formazione pubblica italiana dialoga sempre più con le esperienze europee, con le reti transfrontaliere, con i modelli di *capacity building* promossi dalle istituzioni comunitarie.

Il Premio Basile, che ha avuto in alcune edizioni candidature da amministrazioni estere, potrebbe sviluppare una dimensione comparativa più

strutturata, valorizzando i collegamenti con le reti europee di formazione pubblica e con i progetti finanziati dai fondi strutturali.

A ventiquattro anni dalla sua istituzione, il Premio Basile non è solo sopravvissuto ai cicli di contrazione della formazione pubblica, ai cambi di governo, alle riforme organizzative delle amministrazioni, alla pandemia.



Sez B Secondo Posto Exaequo - Università degli Studi di Torino.



Sez B Terzo Posto - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

È cresciuto. Non sempre in termini di candidature – le 1.267 raccolte in ventiquattro edizioni distribuiscono picchi e valli che rispecchiano la storia del settore – ma in termini di profondità, di radicamento istituzionale, di riconoscimento professionale.

Il fatto che il Dipartimento della Funzione Pubblica abbia scelto, nel 2026, di istituire un proprio Premio Speciale nell'ambito del Basile non è un dettaglio cerimoniale.

È il riconoscimento che questo strumento ha raggiunto una maturità tale da poter essere considerato un interlocutore credibile nella costruzione delle politiche nazionali di formazione pubblica.

Una responsabilità non piccola, che la comunità professionale che ha animato il Premio è chiamata ad assumere con piena consapevolezza. Rimane aperta la questione della sostenibilità.

Il Premio funziona grazie al lavoro volontario di formatori professionisti che dedicano tempo, competenze e risorse personali a un'impresa

collettiva. Questa generosità non può essere data per scontata indefinitamente.

La costruzione di un modello organizzativo e finanziario che garantisca al Premio una continuità strutturale – e non solo la continuità delle singole persone che lo animano – è un tema che la governance dell'AIF è chiamata ad affrontare con la stessa serietà con cui le amministrazioni candidate affrontano la sostenibilità dei loro progetti formativi.

Salvatore Cortesiana

Formatore e funzionario del Comune di Siracusa. È stato responsabile nazionale del Premio Filippo Basile per la Formazione nella Pubblica Amministrazione.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

Nota dell'autore

Questa è l'ultima edizione del Premio Basile di cui mi sono occupato in qualità di responsabile. Dopo quasi quindici anni, è il momento di passare il compito ad altre mani. Non è un distacco: è la conseguenza logica di chi ha ricevuto un testimone, lo ha portato per quindici anni e ora lo consegna ad altre mani, sapendo che ciò che si trasmette è più importante di chi lo trasmette. Ringrazio tutte le persone che hanno collaborato in questi anni – i membri del Comitato Scientifico, la Segreteria nazionale dell'AIF, i Presidenti nazionali che si sono succeduti – e tutte le Amministrazioni che hanno scelto di partecipare, portando in questo spazio il meglio del loro lavoro. La storia del Premio appartiene a loro, non a chi l'ha coordinato. Infine, un ringraziamento speciale alla prof.ssa Maria Rita Bongiorno, all'ing. Giovanni Agnesa e alla dott.ssa Luana Spada.