

EMANATA LA DIRETTIVA DEL MINISTRO ZANGRILLO SULLA FORMAZIONE

Portato a 40 ore annue il limite minimo di fruizione, definiti gli ambiti e gli obiettivi, valorizzato il ruolo ai fini dell'accrescimento delle competenze e della valorizzazione del personale

Nei giorni scorsi è stata emanata la Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo che fornisce, questa volta con carattere vincolante, indicazioni e indirizzi a tutte le Amministrazioni ai fini della predisposizione dei piani formativi, che costituiscono uno degli elementi essenziali del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) che le Amministrazioni debbono definire entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Si tratta di un documento molto articolato e in gran parte condivisibile, che riconosce il ruolo decisivo della formazione come strumento fondamentale per il miglioramento delle attività, la maggiore fruibilità delle prestazioni rese a cittadini e imprese, e soprattutto come momento di crescita professionale, di rafforzamento del senso di appartenenza e di miglioramento del benessere lavorativo.

Come FLP apprezziamo la netta inversione di tendenza rispetto ai contenuti ed ai moduli della formazione, fino ad oggi caratterizzata in molte Amministrazioni da un approccio puramente nozionistico e astratto, e che oggi invece viene indirizzata anche nei settori della digitalizzazione, dell'innovazione organizzativa, dell'acquisizione di nuove competenze e di ridefinizione del ruolo, non più ancorato a modelli lavorativi vetusti, eccessivamente gerarchici e poco propensi al trasferimento, anche orizzontale, dei saperi.

Così come valutiamo positivamente l'elevazione a 40 ore annue del limite minimo di formazione pro-capite che le Amministrazioni debbono erogare al proprio personale, evidentemente ancora insufficiente e al di sotto delle medie europee, ma che, a fronte della disastrosa situazione del passato, testimonia l'attenzione, più volte dichiarata dal Ministro, a fare della formazione uno dei principali asset delle politiche non solo del personale, ma del funzionamento delle nostre pubbliche amministrazioni.

Un punto di partenza, quindi, e non certo di arrivo.

Ma vi è un aspetto di particolare rilevanza che vogliamo evidenziare: le ore di formazione non sono solo ore computate all'interno dell'orario di lavoro, **ma sono effettivo lavoro.**

Ne consegue che la fruizione della formazione non può e non deve essere un optional aggiuntivo, ma nell'ambito dell'assegnazione degli obiettivi e quindi dei carichi di lavoro del personale debbono essere conteggiate e valorizzate.

Troppo spesso ci viene segnalato che nonostante il personale fosse stato impegnato a svolgere il percorso formativo, nelle stesse ore gli veniva chiesto di “fare le pratiche” o, peggio ancora, di recuperare tutte le lavorazioni che a dire di dirigenti poco avveduti, erano rimaste inevase perché invece di “lavorare” si faceva formazione (del resto obbligatoria proprio per permettere loro di rendicontare alla fine che in ogni caso la formazione era stata fatta).

Ebbene lo diciamo con chiarezza!

La formazione è un formidabile strumento di miglioramento delle performance, sia individuali che collettive. La sua fruizione è un obiettivo che viene quantificato a livello aggregato nei Piani di azione e nei budget, ma conseguentemente, a cascata, bisogna tenerne conto anche ai fini dell’assegnazione degli obiettivi ai singoli dipendenti.

In Amministrazioni, come quelle del comparto delle funzioni centrali, che scontano carenze che spesso raggiungono il 40% rispetto agli organici previsti, il diritto alla formazione non può essere negato, ma neanche costituire un inaccettabile aggravio lavorativo per il personale.

Questa posizione, già espressa al Ministro Zangrillo nel corso degli incontri dei mesi scorsi, come FLP la riaffermeremo in tutte le Amministrazioni nel corso dei confronti che debbono essere attivati prima dell’emanazione dei PIAO, utilizzando tutti gli strumenti che il CCNL delle Funzioni Centrali 2022 -2024 mette a disposizione, per garantire la piena fruibilità della formazione, senza che questo però penalizzi il personale che, lo ricordiamo, anche per il tramite dei sistemi di valutazione, accede al salario di produttività e ai percorsi di sviluppo professionale.

A cura della Federazione FLP