



Prof. Carlo Malinconico
Segretario Generale
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Avv. Carlo Sica
Vicesegretario Generale
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Cons. Claudio Gorelli
Capo Dipartimento
per le Risorse Umane e Servizi Informatici

Cons. Alessandra Gasparri
Dip. risorse umane e servizi informatici
Ufficio affari generali e formazione

e p. c.

Dr.ssa Cinzia Zaccaria
Servizio Relazioni Sindacali
LORO SEDI

OGGETTO: *linee di indirizzo per la predisposizioni dei piani annuali di formazione del personale*

In riferimento alla bozza relativa all'oggetto presentata nei giorni scorsi, la scrivente O.S., esprime le seguenti considerazioni.

La formazione deve essere intesa come un' opportunità di crescita professionale del dipendente, come il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrazione specifica della PCM e non solamente come un costo che l'Amministrazione deve sostenere.

Dal documento esposto si evince, piuttosto, che la formazione può essere usata come uno strumento di selezione dei dipendenti, di competizione tra gli stessi e addirittura introduce meccanismi premianti.

Occorre svincolare la formazione dalla riqualificazione, in quanto, la prima dovrà essere mirata alle esigenze istituzionali della PCM estesa a tutto il personale in base alle linee di attività cui è applicato, la seconda dovrà garantire gli incrementi economici basati sul riconoscimento della professionalità acquisita nel tempo, anche a seguito della formazione.

Dall'analisi effettuata del testo si rileva che la direzione intrapresa dall'Amministrazione con le metodologie prospettate porterebbe inevitabilmente:

- 1) a una consistente riduzione degli stanziamenti già fortemente ridotti del 20%,
- 2) alla estremizzazione della flessibilità determinando una perdita certa di professionalità specifiche.

- 3) l'eccessiva discrezionalità del dirigente in una amministrazione in continua trasformazione ove l'ingerenza politica interferisce pesantemente con l'azione amministrativa causerebbero discrasie nell'attuazione di tale istituto.

Le indagini eseguite, per quanto riguarda le metodologie di autoformazione, come per esempio l' "e-learning" hanno ampiamente dimostrato che, le stesse, non hanno ottenuto i risultati auspicati, la scrivente peraltro ritiene che la formazione di gruppo rappresenti una condizione che contribuisce a creare uno spirito di appartenenza e un momento di aggregazione finalizzato al costruttivo confronto di esperienze lavorative, che in ogni caso non deve sopperire ai compiti formativi dell'Amministrazione.

Reputiamo che la formazione in house possa rappresentare un sistema di formazione valido per la peculiarità tipica della Presidenza del Consiglio se realizzato attraverso criteri rigidi di selezione dei formatori, qualora lo stesso non sia considerato l'unico metodo di formazione a disposizione del dipendente e qualora lo scopo di tali metodologie non sia ispirato da principi connessi a ulteriore riduzione dei costi.

La scrivente esprime, inoltre, perplessità circa l'istituzione dell'Albo dei formatori in quanto, attualmente, l'ordinamento professionale vigente prevede il profilo di specialista esperto di formazione, comunicazione e sistemi di gestione per tanto l'attività di formatore è riconducibile a tale profilo.

Questa organizzazione sindacale richiama una particolare attenzione in merito alla disciplina contrattuale, proponendo che, tale materia, possa essere inclusa tra le tematiche oggetto di formazione obbligatoria e continua.

Infine, si ribadisce che le proposte riguardanti i futuri processi di riqualificazione rientrano nelle materie di contrattazione pertanto il coinvolgimento delle parti sociali non può limitarsi alla mera informazione.

23 maggio 2007

RdB/CUB Pubblico Impiego
Coordinamento Nazionale PCM

Bruno Stramaccioni
