



Rappresentanze Sindacali di Base / CUB

Federazione Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto, 129 00175 Roma Tel 06 762821 Fax 06 7628233



Coordinamento Nazionale Lavoro e Politiche Sociali

www.stato.rdbcub.it email: info@lavoro.rdbcub.it

---

## ACCORDO PIANO DI FORMAZIONE PER L'ANNO 2005

In data 7 aprile 2005 si è svolto, presso la sede di via Flavia in Roma, l'ultimo degli incontri tra Amministrazioni e OO.SS. sul tema della formazione ed è stato firmato il relativo accordo.

Il budget a disposizione dell'Amministrazione per il corrente anno è di **794.633** euro. Il **70% circa** di queste risorse dovrà essere utilizzato per la realizzazione dei corsi concorsi ancora in essere relativi ai passaggi verso le posizioni economiche B1 (addetto e coadiutore), B2 (operatore amministrativo) e C1 (esperto informatico, per accertatore del lavoro sembrano già accantonate le risorse necessarie), mentre il **15%** dovrà essere destinato alla formazione dei dirigenti.

In sostanza, ad un primo esame, la somma destinata alla formazione per l'anno 2005 per tutto il personale livellato (aree A, B e C) di questa Amministrazione è il restante **15%** che, da un rapido calcolo, ammonterebbe alla somma di **119.198**, euro in più, euro in meno!!!

Nonostante le assicurazioni date nei precedenti incontri dall'Amministrazione, rappresentata in materia di formazione dalla Dott.ssa Amalia BALLETTA, e il suo sicuro, certo impegno a far sì che un accorto utilizzo della somma destinata ai percorsi di riqualificazione sopraccitati possa essere risparmiata cercando, ove siano praticabili, forme diverse di svolgimento dei corsi stessi (come ad es. su territorio regionale anziché nazionale, reperendo locali a costo zero etc.) *rimane il dato di fatto che, ad oggi, le risorse destinate alla totalità del personale livellato sono pari a quelle destinate ai Dirigenti.*

Per questo motivo ci siamo rivolti negli incontri precedenti con preoccupazione all'Amministrazione cercando di sottolineare come, indipendentemente dagli sforzi e dall'impegno posto in essere per ottimizzare al meglio le risorse disponibili, i punti di caduta evidenti in materia di qualsiasi piano di formazione erano più di uno:

***l'esiguità delle risorse a fronte di migliaia di colleghi a cui necessita formazione e aggiornamento per rispondere alle richieste di professionalità sempre più pressanti da parte dell'Amministrazione;***

***il coinvolgimento di una esigua parte del personale di area A B nei due unici corsi di formazione di tipo, peraltro, generalistico;***

***l'utilizzo di una considerevole parte dei fondi residui per la formazione dei dirigenti, pari a quelli che attualmente dovrebbero essere utilizzati per il restante personale e....*** su questo vogliamo spendere una parola in più: indipendentemente dai progetti dell'amministrazione in merito alla formazione della classe dirigente ci pare inaccettabile che si preveda di mettere a disposizione per la formazione di questa una cifra eguale o, fermo restando gli eventuali risparmi di cui si è fatta menzione, di poco inferiore a quella che dovrebbe essere utilizzata per il resto di tutti i lavoratori !!!!

Non intendiamo dire con questo che ai dirigenti non deve essere consentita alcuna formazione, ma gli strumenti economici e tecnici che gli stessi hanno a disposizione sono ben diversi da quelli di cui può disporre il restante personale.

Questa O.S. ritiene da sempre che **la formazione sia un dovere per l'amministrazione e un diritto per tutti i lavoratori.**

**E' un dovere per una Amministrazione** perché la stessa richiede ai propri dipendenti una professionalità sempre maggiore, utilizzando e sfruttando quelle professionalità già in essere (addetti alla vigilanza, informatici di fatto ma non di nome, assistenti ed operatori amministrativi impegnati in obblighi, competenze, responsabilità, conciliazioni delle controversie di lavoro, contenzioso e via discorrendo), **indipendentemente dal loro inquadramento economico**, per le mansioni e per le funzioni che più le necessitano; **è un diritto per tutti i lavoratori** perché intorno alla questione della formazione del personale si è giocata la partita degli attuali corsi di

riqualificazione. Partita giocata e persa da una gran parte dei lavoratori a cui, in un passato più o meno recente, la gestione clientelare o, se si vuol cortesemente definire pressappochista, aveva negato l'accesso alla formazione ai più favorendo i soliti noti. Il risultato di tale partita ora pesa in modo determinante ai fini dell'accesso a tutti i corsi di riqualificazione e questo non può essere ignorato.

Lo ignorano invece coloro i quali, soddisfatti di avere ottenuto da parte dell'Amministrazione un accordo in cui la stessa si impegna ad una futura trasparenza dei criteri utilizzati per avviare il personale alla formazione, non hanno esitato a sottoscrivere ed approvare un piano di formazione per l'anno 2005 che prevede, da una parte, una **formazione di tipo specialistico** dedicata in particolar modo all'area Dirigenziale e/o, in minor misura, a funzionari che rivestono particolari responsabilità, ed in cui spiccano seminari per il "*consolidamento della cultura manageriale*" e "*sulle tecniche di stile di leadership*" e, dall'altra, una formazione di **tipo generalistico** che coinvolge le aree funzionali A B C e prevede due corsi: uno per *la comunicazione istituzionale e relazioni con il pubblico: servizi accoglienza*, l'altro un corso base sui prodotti Microsoft, che l'amministrazione si ostina a definire "*principali strumenti di office automation*"

*Inoltre la Direzione Generale per l'Ispezione potrà disporre di un budget di 40.000 euro per la realizzazione di due corsi relativi uno sulla legge Biagi e sul D.lg. 124/04 destinato al personale ispettivo, al personale appartenente all'Arma dei Carabinieri ed al personale dell'area B, addetto ai servizi legali e contenzioso; l'altro un seminario di approfondimento sugli sviluppi della legge Biagi e sui decreti attuativi destinato ai soli Dirigenti*

**Ma quanti saranno i lavoratori delle aree funzionali A B C coinvolti per l'anno 2005 nella formazione se la somma a disposizione per i Dirigenti è pressochè pari a quella messa a disposizione per il restante personale?**

A questo proposito si può anche giocare con le intenzioni e le parole, sostenendo, così, come fa l'Amministrazione che con i corsi concorsi il personale "**riqualificato e non**" ha già fruito in parte della formazione !!!

Ma la matematica non è un'opinione e i numeri ci costringono ad altre considerazioni. Seppure all'incirca il 50% dei lavoratori di questa Amministrazione alla fine dei processi di riqualificazione è stata coinvolta nella "formazione" finalizzata ad un passaggio economico superiore, solo una parte di essi lo ha ottenuto. Gli esclusi sono stati formati a quali finalità ???. Quella forse di continuare a fare lo stesso lavoro di sempre con la medesima retribuzione ???. La professionalità che hanno acquisito come si concretizza ? In un altro ventennio di svolgimento di mansioni/funzioni superiori a fronte di nessun riconoscimento ???

Ed il restante personale a cui non è stato concesso l'accesso alla riqualificazione proprio in virtù del fatto che la formazione fosse appannaggio di pochi ora potrà essere confortato dal sapere che per l'anno 2005 vi sono a disposizione tali risorse e che parte considerevole delle stesse s'intende utilizzarle per la formazione di qualche decina di dirigenti???

**Per questi motivi alla RdB è stato impossibile firmare un accordo impostato in questo modo e, al di là delle ragioni sostanziali su esposte, anche per altre ragioni.**

Se l'accordo su un piano di formazione deve, in sintesi, rappresentare anche quello che l'amministrazione e le OO.SS. sottoscrittrici intendono proporre alle aspettative dei lavoratori, il messaggio veicolato dall'accordo firmato il 7 aprile è inequivocabile: viste le esigue risorse a disposizione si preferisce formare poche decine di dirigenti in luogo del coinvolgimento di almeno una parte di quelle migliaia di lavoratori che da decenni reggono le sorti dell' Amministrazione centrale e territoriale nei ruoli e nelle funzioni che nulla hanno a che vedere con il semplice utilizzo dei computer e tanto meno con le relazioni col pubblico e coi servizi di accoglienza.

E' necessario rendersi conto, nella situazione di estremo disagio in cui, oramai, versa gran parte del personale di questa Amministrazione, soprattutto a seguito delle scelte fatte ed attuate nel contratto integrativo in materia di riqualificazione, che tematiche quali quelle della **formazione**, dell'**utilizzo del F.U.A.** e del **prossimo futuro integrativo** non sono disgiunte fra loro ma devono rappresentare un'unica positiva risposta al malessere che pervade i lavoratori a cui da troppo tempo viene sottratto molto e restituito poco.

Roma 09.04.05