



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

COORDINAMENTO MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Via XX Settembre, 97 - 00187 - Roma - Tel. 0647613989

mef.uilpa.it - mef@uilpa.it

Per la formazione professionale e qualificata di questo Dicastero continuano ad arrivare sempre più notizie preoccupanti.

Da una parte si vorrebbero attivare "corsi lungimiranti" di cui sentiamo parlare e di cui questo ministero avrebbe bisogno e dall'altra assistiamo a una pianificazione della SNA di cui il MEF non solo è totalmente soccombente ma che oltretutto a nostro avviso è addirittura molto ridicola.

Al momento abbiamo i corsi di **Syllabous**, quelli della **Sna** e i **corsi in autoistruzione - WBT - di Campus**.

Vorremmo che ci fosse più chiarezza su quali corsi sono da considerare a pieno titolo come corsi riconosciuti per la propria formazione che verranno attestati e confluiranno nelle 24 ore (minimali), in quanto non ci sono delle chiare indicazioni al riguardo. Sta diventando una criticità anche le ore di studio necessarie a superare le prove: al momento, infatti, sembrerebbe non essere riconosciuta la sola frequenza. Sono ore che vengono ovviamente sottratte all'attività lavorativa, dunque, può risultare difficile conciliarle con l'impegno lavorativo.

Non vogliamo assistere a comportamenti di dirigenti che trattano i dipendenti come fossero degli scolaretti da bacchettare per spronare gli stessi a terminare o a fare dei corsi improponibili e fini a sé stessi! Visto che oramai la somministrazione di tale formazione rientra tra gli obiettivi dei dirigenti... non vi fate ingannare cedendo a corsi "alla romanella".

Vorremmo, poi, capire perché l'informazione di questi corsi non viene veicolata a tutti i lavoratori che possono presentare richiesta di partecipazione, qualora dovessero avere i requisiti?

Ipotizziamo che ciò possa accadere perché alcuni dirigenti mandano al corso sempre i soliti noti dipendenti "vicini al sole"? Sarebbe quindi essenziale capire, al di là del numero del partecipante e dell'algoritmo elaborato, quali siano i

dipendenti che sono *pluridecorati* dai dirigenti che non permettono alcuna corretta rotazione con il resto del personale.

E aggiungiamo che, come sempre, nelle sedi territoriali addirittura il problema si amplifica in quanto non viene neanche comunicata la diffusione dei corsi, tenuti in gran segreto, salvo poi palesare le lamentele, solo a cose fatte, che il "raccomandato di turno" è stato scartato.

Purtroppo, dobbiamo constatare che anche la formazione, così come l'istituto del lavoro agile, rischia sempre più di diventare un'arma di ricatto e una sorta di premialità per compensare chi si presta a tali giochetti di potere.

Dobbiamo anche evidenziare che a fronte delle tante esclusioni dei corsi della SNA, di personale autorizzato dal MEF, non si ha neanche un ritorno di prossime sessioni straordinarie con le quali formare il personale in tempo utile. Ciò a totale svantaggio del personale.

Difatti molti colleghi ci segnalano di essersi candidati a corsi SNA ai quali non sono stati ammessi pur avendo comunque una correlazione con il corso prescelto: hanno dovuto attendere anche un considerevole lasso di tempo prima di avere una risposta rinunciando a candidarsi ad altri corsi di minor interesse; ciò significa che hanno comunque cercato un iter formativo ma non gli viene riconosciuto nulla del tentativo fatto. Altre volte l'ufficio di appartenenza segnala corsi cui candidarsi che non sono affatto correlati alla materia dell'ufficio stesso.

Anche in merito ai criteri di esclusione si resta alquanto dubbiosi, tenuto conto che il gap formativo è una caratteristica di ciascun dipendente che, verosimilmente, lavorando per un certo settore di un certo dipartimento, conosce bene quello ma è carente in altri. Il MEF ha centinaia di competenze: capita sovente che un funzionario con preparazione squisitamente contabile non abbia formazione giuridica e viceversa. Anziché guardare la formazione come volta a colmare il gap formativo, bisognerebbe guardarla come un'occasione di specializzazione e cioè lo strumento per approfondire gli argomenti correlati agli obiettivi dell'ufficio cui si appartiene, attribuendo conseguentemente le giuste priorità.

Ribadiamo che ad oggi verosimilmente molti, pur di raggiungere il monte ore, si candideranno anche per corsi non correlati all'ufficio di appartenenza né di interesse. Il raggiungimento obbligatorio delle "24 ore pro-capite" ha fatto aumentare notevolmente la domanda di formazione a fronte di un'offerta abbastanza contenuta e, soprattutto, attualmente, "data".

Algoritmo sbagliato? Non è possibile registrare tali **overbooking** e non porre dei correttivi!

Quindi se la formazione è un'eccellente opportunità per via del duplice aspetto di diritto/dovere (onde consentire a tutti la possibilità di crescere individualmente e concorrere alla crescita della stessa amministrazione nel suo complesso) sul metodo e sul processo attuato, tuttavia, non ci si può esimere dall'esprimere notevoli perplessità e segnalare le tante criticità emerse suesposte.

Ma siamo totalmente sotto scacco della SNA sulla somministrazione dei corsi? A ciò si aggiunga ma come avviene la scelta da parte dei dirigenti? Viene proposto a tutto il personale? Viene appurato il fabbisogno formativo del proprio personale del proprio ufficio?

Da ultimo ricordiamo che l'informativa sulla formazione professionale è oggetto di debita informativa anche per la RSU nonché per le OO.SS. e sarebbe per questo opportuno diffonderla per conoscenza a tutto il personale interessato.

Il personale merita più attenzione. Occorre pertanto un drastico cambio di rotta ma non come con il Concordia!!!

Roma 31 maggio 2024

Il Coordinamento