



## **CHI HA L'OBIETTIVO DELLA FORMAZIONE???? I DIRIGENTI!!!**

Evitiamo ogni giudizio sulla spesa destinata alla formazione nel PNRR. La formazione professionale dei dipendenti è una priorità per la UIL che sicuramente a nostro avviso non è garantita con Syllabus, che se la formazione dei dipendenti si basa esclusivamente su tale sistema, si crea una disparità di trattamento tra i dipartimenti, poiché solo alcuni dipendenti hanno la possibilità di accedere a corsi formativi esterni o applicativi diversi.

Con l'emanazione il 14 gennaio 2025 della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica, emergono in modo inequivocabile tre aspetti cruciali che ogni dirigente dovrebbe affrontare con serietà e responsabilità:

**Obbligo di promuovere la formazione:** la Direttiva stabilisce chiaramente che la formazione diventa un obiettivo di **performance per ciascun dirigente**. È sua responsabilità assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti, garantendo il raggiungimento delle 40 ore di formazione pro-capite annue a partire dal 2025. Questo non è un semplice suggerimento, ma un impegno formalizzato che implica il rispetto di precise scadenze e requisiti.

**Responsabilità dirigenziale:** Il dirigente che non rispetta gli obblighi della Direttiva può incorrere in gravi conseguenze giuridiche ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001. L'inosservanza delle direttive o il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi non solo compromette la qualità dell'amministrazione, ma espone il dirigente stesso a responsabilità disciplinari. In casi estremi, **il mancato rispetto della Direttiva o degli adempimenti agli obblighi di formazione può determinare il non rinnovo dell'incarico, la revoca dello stesso o addirittura il licenziamento per i Dirigenti. Tali mancanze, che coinvolgono direttamente la gestione e lo sviluppo del capitale umano, sono inaccettabili se il Dirigente scarica la responsabilità invece sul dipendente.**

**Programmazione formativa:** La responsabilità di programmare percorsi formativi specialistici e mirati per i dipendenti è in capo ad ogni amministrazione, che deve operare attraverso il PIAO. Ciò significa che i Dirigenti non possono agire in modo autonomo e avventato, ma devono attendere le linee guida e le direttive esplicite delle proprie amministrazioni. Agire in modo indipendente, senza coordinamento con le strutture preposte, è non solo inefficace, ma potrebbe anche configurarsi come abuso di potere.

Purtroppo, in alcuni casi, la Dirigenza ha interpretato la Direttiva in modo distorto e ha adottato un approccio coercitivo nei confronti dei dipendenti, minacciando di abbassare la valutazione del personale se non verranno raggiunte le 40 ore di formazione, a prescindere dalla qualità e rilevanza dei corsi stessi. Questo tipo di condotta, che impone corsi non attinenti e spinge alla corsa ad effettuare la "qualunque" dei corsi pur di raggiungere le famigerate 40 ore invece che all'apprendimento, può essere considerato gravemente illecito. Si tratta di una forzatura inaccettabile, che non solo contrasta con lo spirito della Direttiva, ma espone l'amministrazione a potenziali denunce legali per abuso di potere e violazione dei diritti dei lavoratori. La coercizione a partecipare a corsi che non hanno alcuna connessione con il miglioramento professionale è una violazione dei diritti fondamentali del personale e può configurarsi come un comportamento che merita azioni legali, da parte dei lavoratori o delle loro rappresentanze sindacali.

Pertanto, è assolutamente inaccettabile che i Dirigenti ignorino il valore della formazione mirata, in favore di una imposizione burocratica che minaccia le valutazioni individuali. La tutela dei diritti dei lavoratori e il rispetto delle direttive amministrative devono prevalere. Lo scopo della Direttiva sarebbe dovuto essere uno strumento di crescita e qualificazione invece si è trasformato come strumento di pressione coercitiva.

Invece di promuovere un ambiente di crescita e sviluppo attraverso corsi di formazione mirati, molti Dirigenti, temendo ripercussioni sulla loro valutazione, stanno adottando pratiche coercitive nei confronti del personale. L'idea di non raggiungere gli obiettivi formativi non viene percepita come una responsabilità collettiva, ma come un fallimento individuale della dirigenza, con la conseguenza che vengono minacciate penalizzazioni sulle valutazioni dei dipendenti.

In questo contesto, i dipendenti sono costretti a partecipare a corsi che non rispondono alla necessità di aggiornamento professionale, ma solo a una mera quantificazione delle ore. Questo approccio ha creato un vero e proprio clima di terrore, dove la paura di vedere abbassata la propria valutazione spinge i lavoratori a seguire corsi senza valore concreto, invece di concentrarsi su percorsi formativi realmente mirati e utili per il proprio sviluppo.

Questa condotta è gravemente lesiva dei diritti dei lavoratori e viola lo spirito della Direttiva stessa, che intende incentivare la formazione mirata e l'accrescimento delle competenze, non l'imposizione di un obbligo numerico che mortifica l'efficacia della formazione stessa. Il rischio di penalizzare i dipendenti, pur di raggiungere il numero richiesto di ore, può sfociare in vere e proprie abusive pressioni psicologiche e professionali.

Questa gestione mina il rapporto di fiducia tra Dirigenza e dipendenti e potrebbe trasformarsi in una vera e propria violazione dei diritti del lavoratore. È fondamentale, quindi, che i Dirigenti cessino immediatamente questo comportamento coercitivo, rispettando le linee guida della Direttiva, assicurando che la formazione venga vista come un'opportunità di crescita.

**Sembrebbe, quasi, che il Ministro della Funzione Pubblica abbia imposto ai Dirigenti l'obbligo di garantire la formazione ai dipendenti, per giustificare la spesa con i fondi del PNRR per l'applicativo Syllabus. Qualche Dirigente, spinto dalla paura di sanzioni, ha scaricato questo onere sui dipendenti, minacciando penalizzazioni nelle valutazioni. Alla fine, sono i dipendenti a pagare il prezzo di una gestione irresponsabile, costretti a correre dietro alle 40 ore di formazione per timore di ritorsioni che non dovrebbero riguardarli. È inaccettabile continuare a far ricadere tutte le colpe sugli ultimi anelli della catena, generando un clima di paura che mina la dignità del lavoro.**

**Basta con questa dinamica!**

Altresì invitiamo i dipendenti a respingere corsi di formazione cosiddetti alla "Carlona".

Piuttosto è necessario investire in corsi mirati sulla gestione e sul benessere del personale per i Dirigenti, visto che molti di loro dimostrano una totale incapacità nel mantenere relazioni di lavoro costruttive e nel promuovere un ambiente lavorativo sereno.

È opportuno che l'Amministrazione emani, al più presto, una circolare esplicativa sulla corretta applicazione della Direttiva in questione, tenendo conto del proprio PIAO, chiarendo le modalità di attuazione e fornendo indicazioni precise ai Dirigenti riguardo agli obiettivi e alle modalità di formazione. È fondamentale che vengano fornite linee guida chiare, affinché la formazione possa essere gestita in modo efficace, con un'attenzione particolare alla crescita professionale dei dipendenti.

Roma, 6 febbraio 2025

Il Coordinamento