



FORMAZIONE...ED INFORMAZIONE

Al fine di cercare di fornire ulteriori chiarimenti, in modo che al personale sia chiaro fino in fondo quale sia il quadro entro cui possiamo muoverci in merito alle progressioni economiche, l'art. 18, comma 6, del CCNL 14 settembre 2007 prevede le Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area che riportiamo di seguito:

"6. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi di meritocrazia:

- 1. esperienza professionale maturata;*
- 2. titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili;*
- 3. percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata. Ove le amministrazioni non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato."*

Relativamente al concetto di formazione di cui al punto 3 questa O.S. ha già espresso opportune valutazioni in precedenti comunicati. Preme comunque sottolineare, ancora una volta, come **la formazione possa essere esclusa dal computo del punteggio finale solo nel caso in cui non venga rispettata la previsione contenuta al n.3 del comma 6, e cioè ove non sia stata effettivamente garantita a tutto il personale (come in effetti successe per le progressioni 2010) e non sulla base di una mera valutazione di natura contrattuale da parte delle OO.SS. o della stessa Amministrazione.**

La direttiva sulla formazione dei dipendenti pubblici (Presidenza del Consiglio dei Ministri, direttiva 30/07/2010 n° 10, G.U. 06/10/2010) ha disciplinato le

disposizioni per un efficiente ed efficace utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le attività formative dei pubblici dipendenti (attraverso il ruolo centrale nella programmazione della formazione alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione) e la necessità di predisporre dei piani formativi da parte delle Amministrazioni pubbliche.

Con la predetta Direttiva è stata determinata anche la tempistica di consultazione con le amministrazioni, di programmazione e di presentazione definitiva di un Piano di formazione del personale al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno.

Ai sensi dell'art.6/A comma 1 lettera m del CCNL 16/02/1999 l'Amministrazione fornisce, ai soggetti sindacali di cui all'art.6 commi 1 e 2, l'informazione preventiva sui *"programmi di formazione del personale"*, inviando tempestivamente la documentazione necessaria.

Dunque, riguardo i contenuti e le modalità di svolgimento della formazione, le parti sindacali non hanno alcun potere contrattuale, se non il semplice diritto ad essere preventivamente informati riguardo i relativi programmi annuali.

Nel mese di febbraio 2015 è stata trasmessa la bozza del fabbisogno formativo 2015 alle OO.SS. relativo al piano formativo 2015/2017 che ricalca praticamente in toto quello trasmesso nel precedente anno dall'Amministrazione, già oggetto di numerose criticità già evidenziate da questa O.S. e sui quali rilievi ancora oggi non si hanno riscontri.

Oltretutto, su segnalazioni di alcuni dipendenti, parrebbe che la maggior parte dei corsi di formazione, di cui non abbiamo conoscenza, non solo non vengono pubblicizzati dai Dirigenti ma esisterebbe a monte una selezione dei dipendenti che possono partecipare.

Se tale procedura risultasse veritiera si determinerebbe una palese violazione del CCNL in quanto la formazione non sarebbe garantita a tutto il personale interessato. Oltretutto i corsi proposti dalla SNA sono rivolti, oltre che ai dirigenti, in modo non uniforme al personale delle tre aree.

Premesso quanto sopra ribadiamo che la formazione è una risorsa che deve essere garantita a tutti i dipendenti ed è una fase necessaria per la crescita del lavoratore e per il Pubblico Impiego, pertanto deve essere fornita in via

continuativa e non può essere utilizzata in modo limitato in alcune occasioni ed al di fuori della normativa vigente. Inoltre, essa deve costituire un effettivo accrescimento professionale relativamente alle mansioni svolte dai singoli dipendenti, e non un generico esercizio accademico alla stergua di un esame universitario o di un concorso.

Ove non ravvisassimo, nella proposta definitiva dell'Amministrazione, il rispetto di quanto evidenziato, non sarà ovviamente possibile da parte nostra recepire alcun tipo di accordo.

Roma, 21 marzo 2016

Il Vice Coordinatore
Pantalea Anzalone

Il Sostituto Coordinatore
Valerio Romito