

# Formazione dei dipendenti regionali. CSA-Cisal: “Scelti sempre gli stessi. Aprire a tutti i lavorato

Data: Invalid Date | Autore: Redazione



Formazione dei dipendenti regionali. CSA-Cisal: “Scelti sempre gli stessi. Aprire a tutti i lavoratori”

La valorizzazione delle risorse umane passa anche da una buona e proficua attività di formazione. Tuttavia, in Regione Calabria non tutte le cose vanno per il meglio. Lo dimostrano - rende noto il sindacato CSA-Cisal - alcune comunicazioni dell'unità operativa “Formazione del personale” incardinata nel settore “Gestione Giuridica” del dipartimento “Personale”.

IL RICHIAMO SUI CORSI DI FORMAZIONE: “USARE IL CRITERIO DI ROTAZIONE”- Già il 3 maggio scorso, veniva segnalato come “nella gestione dei corsi di formazione, si è rilevata l'individuazione, in maniera frequente, dei soliti soggetti. Tale prassi - si legge ancora nella comunicazione - contrasta con le finalità della formazione medesima, che, innanzitutto rappresenta un diritto-dovere di ciascun dipendente e mira all'accrescimento professionale delle risorse umane, anche nell'ottica del miglioramento dell'offerta all'utenza”. Oltre a questo avvertimento, i referenti della formazione dei vari dipartimenti sono stati invitati a “garantire l'effettiva partecipazione ai corsi formativi di tutti i dipendenti, secondo un criterio di rotazione”. E veniamo a un caso specifico: un corso “Excel avanzato per la gestione dei dati”. Sempre dall'unità operativa “Formazione del Personale”, in data 9 giugno, a seguito dell'invio degli elenchi da parte dei referenti della formazione

nei confronti di questi ultimi è stato inviato un nuovo “ammonimento”. Il secondo in due mesi. Poiché il numero massimo dei dipendenti da ammettere non poteva superare le 60 unità si faceva presente la necessità di segnalare “i dipendenti in ordine di priorità” e - in aggiunta - “dovrà essere tenuto in considerazione anche il criterio della rotazione per consentire a tutti i dipendenti di potersi formare: i nominativi individuati dai dirigenti sono spesso gli stessi per ogni percorso formativo...”.

PER IL CORSO EXCEL INDIVIDUATA IN “ORDINE DI PRIORITA” ANCHE UNA DIRIGENTE DI SETTORE A DISCAPITO DEI DIPENDENTI - Dopo tutti questi avvertimenti, i referenti della formazione si saranno adeguati? Beh, in alcuni casi proprio no. Restiamo al corso “Excel avanzato” che, per inciso, comprende 10 webinar da 2 ore ciascuno. Per il dipartimento “Programmazione Unitaria” (pur essendo prescelti i primi quattro dell’elenco inviato) al sesto posto dell’elenco, incredibilmente usando proprio l’ordine di “priorità”, è stata inserita una dirigente di settore. Tutto questo - sottolinea il sindacato CSA-Cisal -, mentre sono stati dimenticati lavoratori di categoria B e C, che invece nell’elenco predisposto dalla referente della formazione figurano negli ultimi posti come “priorità”. Come è possibile che una dirigente di settore abbia bisogno di un corso “Excel avanzato per la Gestione dei Dati”? Una discriminazione insensata sia perché proprio i dipendenti di queste categorie dovrebbero essere agevolati nell’accesso a tali attività formative e sia perché i dirigenti, di solito, hanno corsi a loro riservati. Perché allora queste scelte penalizzanti per i lavoratori che ne avrebbero davvero bisogno? Peraltro, sempre in questo elenco della “Programmazione Unitaria”, facciamo notare come compaia il nominativo di un lavoratore particolarmente “fortunato”. Infatti, oltre a quest’ultimo relativo all’Excel avanzato, il dipendente aveva già preso parte ad altri due corsi di formazione. Con quest’ultimo saranno tre corsi in tre mesi. Un record. Per di più, le scelte sono ricadute su chi svolge attività legate al rilascio di pareri di coerenza programmatica sui progetti Por/Pac, dunque una mansione quasi esclusivamente documentale. Ci chiediamo se, proprio in una coerente scala di “priorità” non sarebbe stato preferibile che fossero invece inseriti lavoratori che svolgono attività di gestione e rendicontazione, certamente più interessati a seguire un corso Excel. Di sicuro una scelta in questa direzione sarebbe stata molto più aderente alle attuali “Linee guida di indirizzo per la formazione del personale della Giunta regionale”, laddove al punto 2.4 si specifica che assieme all’ordine di priorità nella scelta del personale da formare si dovrà tenere conto dell’attinenza del percorso formativo proposto con l’attività ricoperta. Ma anche in altri dipartimenti questo corso “Excel” ha creato qualche problema. In un’iniziale elenco inviato dal Segretario Generale era stato incluso il nominativo di un consulente esterno. Nella giornata del 16 giugno, evidentemente accortisi di non aver rispettato le suindicate “Linee guida”, guarda caso il nominativo è scomparso e l’elenco è stato aggiornato “rettificando” proprio sul quarto (consulente esterno) che inizialmente era stato scelto, sempre a discapito di altri dipendenti.

I LAVORATORI MERITANO DI ESSERE VALORIZZATI IN EGUAL MISURA - E se questi sono alcuni emblematici, in realtà l’insoddisfazione fra i lavoratori regionali - evidenzia il sindacato CSA-Cisal - sulla ripartizione nei dipartimenti (e tra i settori) dei corsi di formazione comincia ad essere sotto gli occhi di tutti. Già le opportunità non sono molte. Quest’anno su sette corsi finora attivati dalla Regione Calabria, uno era riservato ai soli dirigenti di settore e per un altro c’era “l’esclusiva” per i dipendenti che lavorano nell’ambito delle “Società partecipate”, quindi - a conti fatti - soltanto cinque corsi teoricamente accessibili alla totalità dei dipendenti. Nonostante questo, si è verificata l’increpabile circostanza - da qui il precedente richiamo all’applicazione del criterio di rotazione - di dipendenti che sono già stati ammessi a partecipare a due corsi e addirittura nel caso del lavoratore particolarmente fortunato - come evidenziato sopra - a ben tre corsi di formazione. E tutto questo fra maggio e luglio: un corso al mese in pratica. E mentre c’è chi fa en plein, altri che hanno presentato la domanda non sono mai stati “ammessi” alla partecipazione, almeno finora, di nessun corso. In

alcuni dipartimenti alcuni settori sono stati completamente “saltati” dal giro della formazione, non avendo mai partecipato a tali attività. Per non parlare dei lavoratori impiegati nelle sedi periferiche che sono totalmente tagliati fuori, quasi come appartenessero ad un'altra amministrazione. Non è accettabile questa penalizzazione. Come si potranno mai valorizzare le professionalità del maggior numero dei dipendenti regionali se si opera in questo modo? I vari referenti della formazione possono dirsi soddisfatti delle loro scelte e, soprattutto, sono sicuri di aver rispettato le linee guida in materia?

**LE CARENZE DI PERSONALE DEL SETTORE GESTIONE GIURIDICA E DELL'UNITA' OPERATIVA FORMAZIONE** - Piccola chiosa su chi si occupa della Formazione in Regione Calabria. Mesi addietro il sindacato CSA-Cisal aveva denunciato il paradosso di un dipartimento “Personale” senza personale. Ebbene la situazione non è affatto cambiata e proprio l'unità operativa “Formazione del personale” ne è la riprova. C'è soltanto una funzionaria che si deve occupare di: tutti i procedimenti relativi ai bandi di formazione; dall'affidamento al decreto d'impegno (scheda contabile) e liquidazione; gestione degli attestati di partecipazione; gestione della banca dati di tutti i dipendenti; pubblicazione dei bandi per accedere ai percorsi formativi; tutte le comunicazioni costanti ai dipendenti per l'avviso sui corsi di formazione; rapporti con gli enti che gestiscono il rapporto formativo; attività di monitoraggio sul percorso formativo realizzato attraverso questionari di rilevazione del gradimento aventi ad oggetto la valutazione dello stesso rispetto alle aspettative. È ovvio che è un'impresa titanica. Ricordiamo che i dipendenti regionali sono 1.966. E se per caso dovesse assentarsi o fosse malata, cosa succede: si fermerebbe la formazione in Regione Calabria? Situazione complicata che riflette le carenze del settore di riferimento, ossia “Gestione giuridica del personale” in cui la dirigente deve sempre più spesso far ricorso ad “ordini di servizio” per tappare i buchi dovuti all'assenza di risorse umane. Ed in più si crea un'incredibile confusione con il settore “affine” del Giuridico di “Affari generali”.

**FORMAZIONE, UN DIRITTO-DOVERE PER “TUTTI” I DIPENDENTI** - Invitiamo l'Amministrazione regionale a mettere mano a queste falle nella macchina burocratica regionale in settori così delicati. Ovviamente, e torniamo al tema della formazione del personale, ci auguriamo che d'ora in avanti i vari referenti della formazione dei dipartimenti tengano conto del criterio della “rotazione”, delle priorità (nel senso che siano adeguatamente attribuite) e delle “linee guida regionali”. Non è ammissibile assistere a penalizzazioni di dipendenti volenterosi che non riescono a partecipare nemmeno ad un corso, mentre ne abbiamo alcuni - particolarmente fortunati - addirittura con tre diversi corsi in appena tre mesi. Proprio su questo caso, saremmo curiosi conoscere quale criterio di “rotazione” e di “priorità” la referente della formazione del dipartimento “Programmazione Unitaria” abbia deciso di applicare. Tutti meritano pari dignità. Ricordiamo - conclude il sindacato CSA-Cisal - come la “formazione” sia un diritto-dovere per il personale, una dimensione costante e fondamentale del lavoro ed uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Ogni lavoratore regionale dovrà vedersi garantito l'accesso. Non si può andare avanti con questa situazione in cui molti dipendenti o addirittura interi settori vengono dimenticati.