

In corso di definizione il piano triennale. I sindacati compatti chiedono certezze, a partire dai fondi

Nuova formazione solo per pochi

Parteciperà poco più del 10% dei dipendenti ministeriali

di Giuseppe Mantica e Alessandra Ricciardi

Sono 725 su 6 mila. I dipendenti ministeriali ammessi al primo anno del piano 2011/2013 di aggiornamento del ministero dell'istruzione. Il piano di formazione, oggetto in queste ore di un serrato confronto con i sindacati, indica le priorità per il miglioramento delle competenze del personale per l'ottimizzazione della performance pubblica.



I corsi saranno assegnati prevalentemente alla Scuola superiore della pubblica amministrazione, ma non è escluso che alcuni vadano anche al Formez. L'obiettivo è formare il nuovo dipendente dell'amministrazione pubblica del ministro Renato Brunetta. Ma per mettersi in pari con la nuova disciplina dei contratti del lavoro e delle performance, del merito e dei procedimenti disciplinari servirà molto tempo. Al ritmo di poco più di 700 dipendenti all'anno, quelli ammessi al primo anno delle attività decise dall'amministrazione centrale, ne servirebbero almeno 8 di anni per garantire la formazione a tutti.

Le premesse

Il documento, in corso di definizione, e che ItaliaOggi ha letto, esordisce con la premessa che la gestione e lo sviluppo delle risorse umane vogliono dire reclutare opportunamente, mappare le competenze necessarie, misurare le risorse intellettuali, e formare, sulla base di queste premesse, una classe manageriale e una classe di tecnici. La formazione, in questo processo, diventa quindi congegno di innovazione, di manutenzione delle conoscenze, di sviluppo culturale: «Uno strumento utile a governare il cambiamento».

Il piano

La programmazione tiene conto, da un lato, di strategie e degli obiettivi dell'amministrazione, in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati; e, dall'altro, di «un'analisi/ascolto dei destinatari della formazione che, previa rilevazione dei fabbisogni formativi, assicuri la compatibilità della formazione programmata con le effettive esigenze manifestate».

La verifica di quest'ultima condizione è stata eseguita mediante un monitoraggio effettuata dalle direzioni regionali.

L'economicità

Economicità, indica l'altra parola chiave del piano di formazione: e non si tratta di cosa da poco. La legge n. 122/2010 ha imposto, infatti, di prevenire spese per la formazione del personale per un ammontare non superiore al 50% delle spese sostenute per lo stesso scopo nell'anno 2009. In tal senso, e con un puntualità significativa, il dipartimento della funzione pubblica (direttiva n. 10 del 30.7.2010) ha richiamato l'attenzione sul limite preciso al finanziamento delle attività formative dei pubblici dipendenti.

L'anno in corso

Sono, di fatto, stati avviati solo quattro corsi (contabilità finanziaria, comunicazione pubblica, patentino europeo per l'uso dei pc e lingua inglese) dall'amministrazione centrale. Che tuttavia non corrispondono del tutto a quel fabbisogno formativo della base pur tanto sbandierato nella parte programmatica. Per esempio, nulla si dice della valutazione delle performance, tema caro alla riforma Brunetta.

Le polemiche, unitarie

I sindacati compatti chiedono di rivedere il piano. Fcpgil, Cislfp, Uilpa, Confsal-snals e Ugl-intesa, con una nota inviata al ministro dell'istruzione, Mariastella Gelmini, hanno sollevato più di una contestazione. La prima osservazione mossa riguarda il fatto che ad oggi non c'è ancora niente di certo sui fondi utilizzabili per la formazione: alcuni corsi sono stati già avviati, prima dell'intesa con i sindacati e prima di sapere qual è il budget a disposizione. Le sigle poi contestano alcune scelte fatte e rilanciano come priorità il contenzioso del lavoro, le relazioni sindacali, il bilancio delle pubbliche amministrazioni e il controllo dei conti, la sicurezza, la privacy, il nuovo codice amministrativo digitale, gli strumenti di comunicazione telematica, il rapporto di lavoro statale con la riforma Brunetta e i procedimenti disciplinari. Percorsi da fare in modo razionale per garantire la partecipazione, nel triennio, di tutti i 6 mila dipendenti.