

La formazione nella pubblica amministrazione

Occorrono strumenti trasparenti di selezione e qualità formativa

di Palmina D'Onofrio[*]



È ormai di dominio pubblico l'importanza che assume la formazione in ambito lavorativo sia nelle organizzazioni private che in quelle pubbliche. La formazione, infatti, è una leva strategica sia per consentire lo sviluppo professionale del singolo soggetto che per garantire adeguate prestazioni lavorative. Esistono vari tipi di formazione tra le quali quella di inserimento o formazione iniziale e quella di aggiornamento. Esiste anche una formazione obbligatoria, come ad esempio alcune di quelle previste dal D. Lgs. 81/2008 che reca norme in materia di sicurezza e prevenzione sui posti di lavoro. Nelle pubbliche amministrazioni è da diversi anni che la formazione ha assunto un ruolo primario nei CCNL di riferimento. Ma la sua centralità non sempre ha trovato e trova un regolare riscontro nella vita lavorativa.

In primo luogo, il dipendente pubblico deve fare sempre e comunque i conti con una limitata o comunque insufficiente risorsa finanziaria che finisce con il determinare una “selezione” di chi sarà avviato a formazione; selezione che non sempre è basata su criteri oggettivi e condivisibili. Sui posti di lavoro si assiste spesso a fenomeni di questo tipo che finiscono con il determinare forti tensioni e malesseri tra le lavoratrici ed i lavoratori. Se ci soffermiamo sul neonato Ispettorato Nazionale del Lavoro ci accorgiamo che, nonostante un Piano Triennale della Formazione (tra l'altro mutato dal Ministero del Lavoro) che fissa i contenuti prioritari/tematici della formazione rispettoso delle esigenze dell'amministrazione e, in parte di quella dei dipendenti, ci si accorge che si tratta di un vero e proprio percorso ad ostacoli per chi vuole prendere parte a un evento

formativo, soprattutto se si tratta di andare fuori sede o se non si è in possesso di qualifica ispettiva.

Nel caso s'intenda partecipare ai corsi indetti dalla SNA (Scuola della Pubblica Amministrazione), ad esempio, è necessario essere autorizzati, prima ancora di presentare la propria candidatura, dalla amministrazione centrale che, a sua volta, deve acquisire il parere del dirigente locale e, nel caso in specie, almeno per il recentissimo 2017, acquisire dichiarazione del potenziale candidato circa limitazioni delle spese o addirittura alla rinuncia del rimborso spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio. Per i corsi indetti su scala regionale dall'INPS nell'ambito del progetto “Valore PA”, seppure un dipendente abbia interesse a partecipare a un corso di formazione, non potrà candidarsi autonomamente, ma sarà il dirigente a segnalare il nominativo all'INPS facendo uso della discrezionalità di cui dispone.

Non si può non essere d'accordo sul principio che la formazione, proprio perché ha costi diretti e indiretti, non può essere estesa a tutti contemporaneamente. Ciò che si eccipisce è che detto avviamento a formazione del personale non sempre è basato su criteri certi e trasparenti.

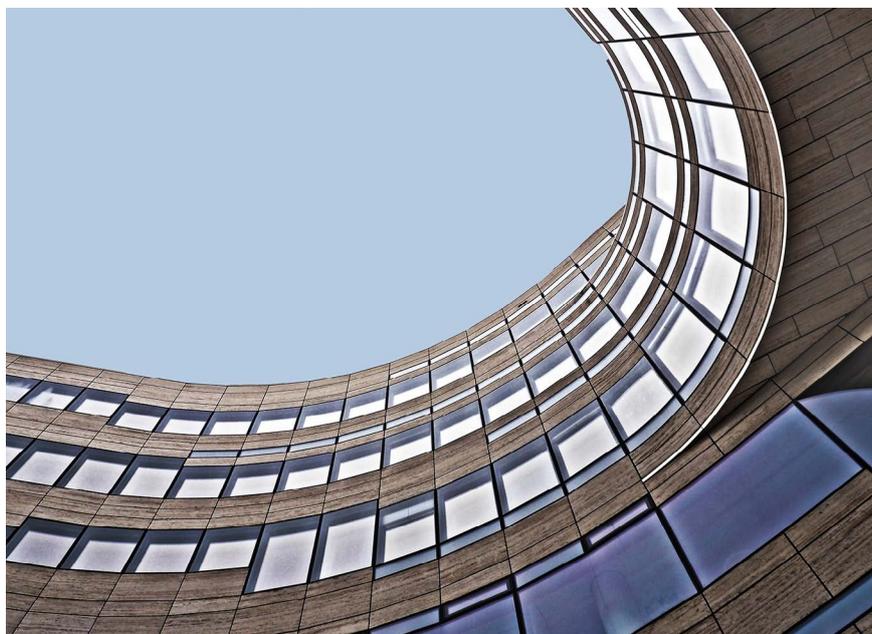
In alcuni contesti lavorativi una nicchia di lavoratori viene sempre avviata a formazione a fronte di una schiera piuttosto consistente nume-



ricamente che, a prescindere dalla collocazione professionale o dall'attività svolta, che non ha mai partecipato ad eventi formativi negli ultimi anni se si eccettuano quelli obbligatori sull'anticorruzione e della (in)formazione di cui al D. Lgs. 81/2008. Ebbene questo "nuovo" sistema di reclutamento fa rimpiangere in molti il recente passato, allorquando ogni singola amministrazione – individuato il fabbisogno formativo del proprio personale in ragione della "mission istituzionale" e delle proprie competenze – non solo predisponesse un piano di formazione ma gestiva in proprio, anche previo affidamento a società esterne – la formazione. E, soprattutto, veniva curato l'aspetto pubblicitario in quanto sul portale del MLPS era disponibile l'elenco del personale formato.

Tale problematica non si esaurisce certo nella fase del reclutamento ma un ruolo importante è la qualità formativa. Infatti, a prescindere dai tantissimi certificati esibiti dalle singole strutture proponenti, spesso non si raggiunge il risultato atteso per una serie di fattori, tra i quali la effettiva esigenza formativa dell'allievo, la sua formazione di base ed altri aspetti organizzativi. Ultimo ma non per ultimo bisognerà porre in giusta considerazione anche l'esigenza di apprendimento, se non proprio formativa, di quanti necessitano di un sapere "veloce" ad esempio per imparare ad utilizzare un portale informatico, una piattaforma. Ecco in questo senso, fatta eccezione per moduli di apprendimento on line o manuali tradizionali, predisposti dagli amministratori della piattaforma, bisognerà dedicare più attenzione a questi aspetti

Certo passi significativi sono stati compiuti nell'Amministrazione del lavoro soprattutto se consideriamo l'investimento, in termini formativi, fatti a sostegno dell'integrazione del personale ispettivo di ben tre enti diversi a seguito della "unificazione" delle funzioni ispettivi voluto dal Jobs Act e realizzatosi lo scorso anno. Ma siamo solo agli inizi di un lungo percorso che, si auspica, sia meno discriminatorio/selettivo di quanto lo sia stato finora soprattutto per il personale con qualifica non ispettiva per i quali, in verità, manca ancora



un progetto serio di qualificazione professionale. Le mancate opportunità di accesso alla formazione si traducono in potenziali danni per i lavoratori sotto vari profili, non ultimo quello della eventuale progressione economica che vede, tra i criteri adottabili per la misurazione del punteggio complessivo di una eventuale ed ipotetica graduatoria, anche la formazione. Nel contempo si traduce in un potenziale svantaggio anche per l'amministrazione e per il cittadino-utente in senso esteso in quanto una inadeguata preparazione può corrispondere ad una modesta prestazione lavorativa. È importante, a mio avviso, che passi l'idea che la formazione non sia appannaggio soltanto di chi può permettersi di rinunciare al rimborso spese pur di ottenere l'autorizzazione a partecipare a eventi formativi dalla propria amministrazione.

Il Cap. VII del CCNL Comparto Funzioni Centrali, entrato in vigore il 26 febbraio u.s., è dedicato alla formazione del personale. Gli articoli in esso contenuti (52-53) dedicano ampio spazio all'importanza della formazione e alla necessità di garantire pari opportunità a tutti i lavoratori. Sebbene la garanzia di pari opportunità non significhi automaticamente formazione per tutti e che le risorse da utilizzare con ogni probabilità saranno comunque insufficienti, c'è da auspicare che con l'avvio di questa nuova tornata contrattuale non si ripetano le "impasse" del passato. ■

[*] Consigliera nazionale della Fondazione Prof. Massimo D'Antona