



LA FORMAZIONE CHE CHIEDIAMO

Nelle ultime settimane abbiamo ricevuto da diverse colleghe e colleghi segnalazioni sul respingimento delle domande di partecipazione ai corsi di formazione programmati dalla SNA nell'ultima parte del 2025, corsi peraltro la cui partecipazione viene caldeggiata dalla nostra stessa amministrazione, come se l'ammissione fosse data per scontata.

Il rifiuto dell'ammissione ai corsi da parte della SNA, probabilmente a sua volta oberata di richieste e preoccupata di poter fornire ad un numero selezionato di utenti il dovuto servizio, si inserisce però in un contesto formativo generale qui al MASE che non esitiamo a definire emergenziale e carente sotto tutti i punti di vista, con l'aggravante che da quest'anno queste carenze rischiano di ripercuotersi concretamente anche sulle partite stipendiali, posto che **l'obbligo formativo pro-capite di 40 ore annuali è stato inserito nel PIAO come obiettivo di programmazione** da raggiungere da parte di tutti i livelli (Dipartimento, Direzione, Divisione) dalla recente Direttiva Zangrillo, con un peso specifico del 3% complessivo, e che di riflesso il raggiungimento o il mancato raggiungimento dell'obiettivo stesso avrà un riflesso sulle schede di valutazione personali, nella dovuta proporzione (l'1,2 % sulla valutazione complessiva del singolo dipendente).

Si obietterà che stiamo parlando di percentuali minime, ma se consideriamo che le prime due fasce di punteggio per il trattamento accessorio del personale delle aree (94,01-100 e 90-94) riguardano complessivamente circa l'80% dell'organico in servizio, comprenderete bene che uno scostamento anche di un solo punto percentuale in meno può voler significare un cambio di fascia per decine e decine, se non centinaia, di colleghe e colleghi.

Stiamo parlando di retribuzione che rischia di abbassarsi ulteriormente, in una fase già difficile per la congiuntura economica nazionale ed internazionale. Stiamo parlando di una situazione, quella della formazione offerta dall'amministrazione in tutte le sue forme (interna, esterna tramite settore pubblico, esterna tramite settore privato), che ad oggi non consente a tutte/i noi di poter usufruire delle famigerate 40 ore per tutta una serie di motivazioni, dalla oggettiva carenza di corsi disponibili alla scarsa pubblicizzazione di quelli attivati, dalle difficoltà che molti di noi stanno sperimentando in Syllabus (che propone test su argomenti non trattati nei corsi, per dirne solo una) alla

tardiva registrazione dei nuovi assunti sui sistemi, per finire con la potenziale discriminazione dei dipendenti nella partecipazione ai corsi interni, progettati per un numero limitato di utenti e veicolati ai destinatari con criteri che ci è difficile comprendere.

A tutto ciò si aggiungano le difficoltà, anche per i fortunati che hanno la possibilità di partecipare ai corsi, dovute alla condizione lavorativa che ci vede spesso unici titolari del sapere in determinate aree professionali, e quindi indispensabili al funzionamento degli uffici, e quindi costretti a relegare la formazione ai ritagli di tempo o allo straordinario, se ci sono ancora ore disponibili.

Questa è la situazione alla metà di settembre, la denunciemo oggi per spronare l'amministrazione ad adottare provvedimenti correttivi, giacché siamo ancora in tempo.

Come è già stato detto in altre occasioni, anche dalla RSU e da altre sigle, vorremmo un **incremento sostanziale della formazione interna**, che non gravi sui bilanci e che consenta di valorizzare figure eccellenti già presenti in organico e che non sia limitata al personale neoassunto, che pure ne necessita per un migliore e più rapido inserimento nelle dinamiche lavorative. Vorremmo un più **ampio ventaglio di scelta di corsi di formazione**, che siano quanto **più aderenti** ai bisogni formativi e di aggiornamento delle **figure professionali** presenti nelle varie Direzioni. Vorremmo che i lavoratori non si debbano dividere o sdoppiare fra uno schermo e un cellulare, un foglio di lavoro e una presentazione da ascoltare, ma sarebbero utili (se non necessarie) delle **ore** o delle **giornate interamente dedicate ai percorsi di formazione**. Vorremmo che l'offerta formativa fosse complessivamente superiore alla domanda, per dare ad ognuno la possibilità di scegliere e soprattutto di partecipare, viste le implicazioni economiche di cui sopra, che interessano non solo il personale di comparto ma anche e soprattutto il personale dirigenziale.

Vorremmo, in buona sostanza, che **nessuno sia limitato o escluso dalla possibilità di conseguire le 40 ore.**

A fine anno e dati alla mano, si renderà necessario incontrarci per esaminare gli esiti dei percorsi formativi obbligatori e si dovrà valutare l'opportunità di proporre ai competenti organi istituzionali la riformulazione di un obbligo formativo di questa portata senza aver fornito al personale tutti gli strumenti idonei per poterlo raggiungere.

Chiediamo con forza all'Amministrazione di percorrere tutte le strade possibili per il raggiungimento dell'obiettivo di qui alla fine dell'anno.

**FP CGIL MASE
Daniele Rosati
Lorenzo Milano**

**UILPA MASE
Massimo Vinciarelli
Antonio Bianco**