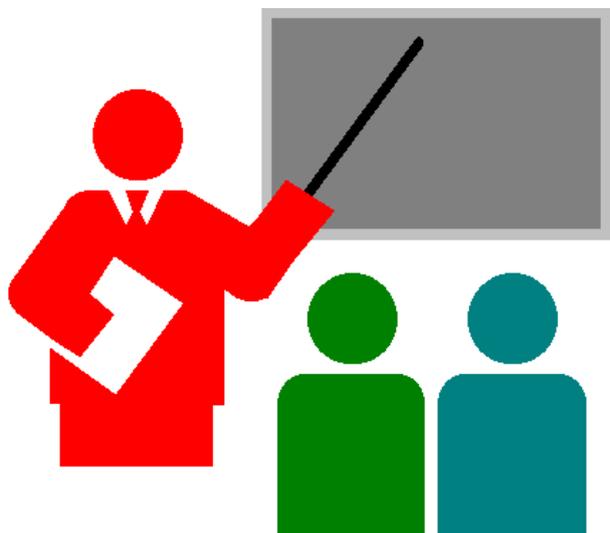




FORMAZIONE, occasione di crescita per tutto il personale: la solita chimera!!! (Entrate Piemonte)



Torino, 07/02/2007

Venerdì 2 Febbraio la Direzione Regionale ha convocato le OO.SS per presentare il “Piano Formativo Regionale”.

Il dott. Colella, responsabile dell'Ufficio Formazione della DR Piemonte, ha presentato il suo “libro dei sogni” sulla formazione e sulle iniziative prese a livello regionale per migliorare sempre di più questa area strategica dell'Organizzazione.

In particolare ha illustrato una serie di iniziative, a suo dire estremamente importanti e “innovative”:

- 1) Incremento dell'attività formativa autonoma degli uffici;
- 2) Creazione di una banca dati dei formatori interni, realizzata attraverso l'invito fatto a mezzo intranet regionale, a tutti i dipendenti di proporsi attraverso apposita domanda contenente conoscenze, abilità comunicative, nonché una autovalutazione sulla flessibilità e affidabilità (??): l'iniziativa a detta del dott. Colella è stata molto proficua e ha consentito che emergessero competenze professionali assolutamente “sconosciute” a livello di Direzione (ma qualcuno li guarda mai i curricula che così insistentemente ci chiedono di aggiornare???)

- 3) Nomina in ogni ufficio di un referente della formazione, con compiti non meglio definiti, che dovrebbe fare da trait d'union tra gli uffici locali e la DR;
- 4) La possibilità di ricorrere a formatori esterni e conseguentemente la necessità di stanziare un budget da utilizzare a questo scopo, per quegli argomenti o materie nelle quali le competenze interne sono carenti: corsi di inglese, controlli bancari, corsi sulla comunicazione, etc;
- 5) Sessione formativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, prevista per tutto il personale e che ha già visto coinvolti nel 2006 circa 700 colleghi;
- 6) Avvio di interventi direttamente presso gli uffici per supportare i colleghi nell'utilizzo dei programmi software;
- 7) E ancora la progettazione di seminari in materia di accertamento organizzati in maniera il più possibile operativa con l'illustrazione di casi concreti;

La nostra organizzazione, pur apprezzando alcuni dei punti sopra elencati, riconoscendo un seppur minimo tentativo di portare la formazione più vicino agli utenti (punti 1, 6 e 7) non può fare a meno di sottolineare le grosse carenze dell'esposizione fattaci; e intende rimarcare, come già fatto durante l'incontro, gli elementi più importanti:

- 1) **Ancora una volta non abbiamo avuto modo di analizzare il consuntivo dell'attività formativa svoltasi nel 2006; in questo modo è impossibile per le OO.SS. verificare quanto e in quale modo si sia proceduto ad attuare il piano formativo, a verificare se tutti i corsi programmati siano stati portati a termine e se la partecipazione è stata distribuita tra tutti gli uffici della regione o se invece, come è sentimento diffuso, ai corsi non partecipino sempre le stesse persone e facilmente gli uffici più "comodi"; la consuntivazione delle attività formative ci consentirebbe inoltre di verificare quanto e in che modo la formazione rappresenti effettivamente un momento di crescita dell'Amministrazione, ma soprattutto dei lavoratori dell'Agenzia e sia finalizzata alle effettive esigenze formative del personale e non una semplice e ulteriore incombenza burocratica a cui i direttori si sottopongono malvolentieri;**
- 2) **E ancora più importante la mancanza di iniziative concrete per delocalizzare in maniera più decisa la formazione, ci riferiamo soprattutto ai corsi gestiti dalla Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze, che da un lato, visto l'elevato contenuto professionale sono sicuramente importanti per tutto il personale, ma dall'altro svolgendosi presso il CAM sono difficilmente raggiungibile dalla gran parte del personale della regione. Si vuole qui sottolineare come il più delle volte siano le lavoratrici con figli ad essere particolarmente penalizzate dall'accentramento delle attività formative e sarà quindi nostro particolare interesse anche nelle nuovi sede previste (commissione pari opportunità) fare presente quanto discriminante sia una scelta di questo tipo.**

Alle nostre ripetute osservazioni in tal senso la Direzione Regionale si è limitata a descriverci quanto riportato nella nota che accompagnava la richiesta agli uffici dei bisogni formativi, e che richiedeva espressamente la più ampia partecipazione possibile all'interno degli

uffici ai corsi proposti, suggerendo ai Direttori di non mandare sempre le stesse persone; relegando quindi a uno strumento, la cui persuasività è comunque da dimostrare, la possibilità che tutto il personale fruisca della formazione.

Alla richiesta in particolare di delocalizzare i corsi gestiti dalla Scuola Superiore, la risposta è stata a nostro parere del tutto inadeguata, la Direzione ha opposto infatti l'impossibilità di "interferire" nella gestione della scuola, dimenticando evidentemente, in questa occasione in cui tornava comodo farlo, che trattandosi di normale rapporto cliente- fornitore sicuramente la definizione da parte del cliente (l'Amministrazione appunto) di un certo tipo di requisiti non solo è possibile ma dovuta, anche alla luce dei risparmi di costi che la delocalizzazione comporterebbe: si pensi infatti, solo a titolo esemplificativo, alle spese sostenute per il vitto e l'alloggio di quei colleghi obbligati a venire a Torino per partecipare ai corsi!!