



**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Roma 5. VII 2018

Alla Direzione Educazione e Ricerca
Alla Direzione Generale Organizzazione
e p.c. Al Gabinetto dell'On. Ministro
Al Segretario Generale
All'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

LORO SEDI

OGGETTO: Parere sul Piano operativo della formazione 2018.

Si trasmette, per la sottoposizione alle OO.SS, il parere espresso dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) nella riunione del 05 luglio u.s. del *Piano operativo della formazione 2018*, redatto dalla Direzione Generale Educazione e Ricerca ed inviato al CUG in data 28/06/2018 con Prot. n. 3288.

Il Presidente
(Dott.ssa Maria Concetta CASSATA)



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Parere sul 'Piano operativo della formazione 2018'

Il CUG ha esaminato nella riunione del 5 luglio 2018 la proposta su piano operativo della formazione 2018, redatto dalla Direzione Generale Organizzazione Educazione e Ricerca inviato con ministeriale prot. del 28/06/2018, e contestualmente con e-mail in pari data.

A riguardo, dopo ampia e articolata disamina, il CUG ha espresso una valutazione sostanzialmente positiva della proposta presentata.

Fermo restando, in particolare, che il personale è insufficiente e di conseguenza ne soffre l'organizzazione, ci si compiace della articolazione perché il piano è stato elaborato sulla base delle risultanze delle rilevazioni dei fabbisogni avviate dall'Amm.ne Centrale negli Istituti periferici, investendo tutte le aree ed i casi specifici.

Tuttavia non si può sottacere l'**evidente persistenza di carenze economiche** in rapporto alle proiezioni.

Troppo ristretti ancora i corsi della SNA.

Sarebbe opportuno conoscere i consuntivi dei risultati degli anni passati.

La valutazione positiva dello sforzo compiuto da un punto di vista organizzativo da parte della Direzione Generale ER va dunque temperata nella constatazione oggettiva della necessità di formazioni a cascata, almeno a livello regionale con forme di auto-organizzazione riconosciute poi a livello centrale.

L'investimento nella formazione è un fondamentale dovere dell'Amministrazione non solo contrattuale, ma anche l'unico vero strumento di crescita, anche economico, di cui si dispone, poiché la maggiore professionalità si traduce in ottimizzazione dell'impegno individuale e collettivo finalizzata ad un migliore servizio all'utenza.

Per questo motivo si ritiene un obiettivo strategico lo '**smart working**' come strumento, anche se sperimentale, ma sicuramente vera frontiera della innovazione dell'Amministrazione, che si auspica possa essere avviato in tempi rapidi anche per una maggiore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Sarebbe opportuno e non dilazionabile migliorare il benessere organizzativo attraverso la formazione generalizzata.



**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Più specifiche necessità locali di formazione dovrebbero essere delegate alle singole dirigenze, purché la frequentazione sia sempre prevista anche per esterni.

Sarebbe auspicabile che venissero elaborati diversi percorsi frequentabili in modalità di videconferenza, 'streaming' e 'moodle', realizzati da specialisti, sia esterni che interni all'Amministrazione assicurandone l'accesso a tutto il personale, puntando in prima istanza ad una formazione uniforme di base a partire dalla I e II Area.

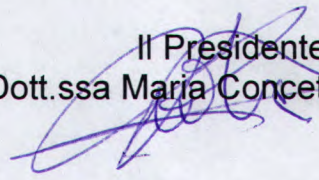
Sarebbe opportuno avviare corsi di formazione con le Scuole di Alte formazione, Enti di Ricerca ed Atenei.

In particolare si ricorda il Protocollo d'intesa del 19 dicembre 2017 con il MISE e l'Osservatorio sugli Studi di Genere, Parità e Pari opportunità, sottoscritto dai Direttori Generali Organizzazione ed Educazione e Ricerca - diffuso con circolare n. 297 del 2017, si suggerisce di concordare con il medesimo Osservatorio l'attivazione di corsi specifici da attivare sui seguenti argomenti elencati per ordine di priorità:

- Smart-working/lavoro agile e /o benessere organizzativo con particolare riferimento alle procedure di attivazione (6 ore).
- Politiche di genere e prossime scadenze europee e ONU 2030 (24 ore).
- Differenze di genere, pari opportunità, sostenibilità per nuovi modelli di cittadinanza (63 ore -corso post lauream).

Da tenere conto anche di un corso sul CUG e sul Piano di azioni positive.
I suddetti corsi dovrebbero essere destinati a tutto il personale e possibilmente articolati in più giornate.

Roma, 5 luglio 2018


Il Presidente
(Dott.ssa Maria Concetta CASSATA)