



RdB - Rappresentanze sindacali di Base

Aderente alla **CUB** (Confederazione Unitaria di Base)

Finanze e Agenzie Fiscali

Esecutivo nazionale tel 335380821 – 3473762758 - Fax 06-233200763
E-mail: oltrelecolonne@agenziefiscali.rdbcub.it - Sito www.stato.rdbcub.it



Genova, 03.06.2004

Coordinamento Liguria Finanze e Agenzie Fiscali

CRONACA DI UNA DISCRIMINAZIONE ANNUNCIATA... (a chi ???) O PREMEDITATA ...(perché ???)

10 maggio 2004

- Pieno stato d'agitazione presso le Commissioni Tributarie - Dal Ministero dell'Economia e delle Finanze DPF UAR rep. X giunge nota, avente per oggetto: "attività di formazione a distanza per il personale delle Commissioni Tributarie" in linea con la Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 13.12.2001 ...

13 maggio 2004

- Assemblea del personale - Le RSU fanno un sondaggio tra i presenti e raccolgono qualche adesione in vista dell'incontro chiesto alla Dirigenza con l'intento (si legge nella loro nota) di "ricevere ulteriori notizie e di stilare dei criteri di scelta del personale"

Incontro che non c'è mai stato ... come non c'è mai stata nessuna informazione alle OO.SS., ai fine della concertazione, relativa ai criteri in base ai quali vengono individuati i dipendenti da destinare ai processi formativi.

Peccato, però, che il Ministero della Funzione Pubblica "la pensi diversamente". Ecco alcuni passaggi essenziali della Direttiva del 13.12.2001 in merito alla formazione e alla valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni.

"La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni devono pertanto assicurare il diritto alla formazione permanente. I processi di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni possono realizzarsi solo attraverso il coinvolgimento (che nel caso in questione non c'è mai stato) del personale e della sua riqualificazione".

La formazione deve coinvolgere tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni superando i livelli percentuali attuali di investimento sul monte retributivo e garantendo un numero minimo di ore di formazione per addetto e nel quadro del sistema delle relazioni sindacali previsto dai contratti collettivi. Per questo è necessario istituire, se assenti, strutture dedicate alla formazione e alla valorizzazione delle risorse umane, che assicurino la pianificazione e la programmazione delle attività formative: non solo per aumentare il rapporto percentuale tra spesa per la formazione e monte retributivo, ma anche il numero di destinatari e le ore di didattica. Da questo punto di vista, l'impiego delle metodologie di formazione a distanza potrà consentire di ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che garantisca livelli minimi comuni di conoscenze.

La responsabilità delle amministrazioni nella formazione del personale emerge in modo chiaro già nella fase dell'individuazione dei destinatari dei programmi di formazione.

Tale attività richiede:

-una banca dati del personale contenente informazioni sui titoli di studio, le esperienze lavorative interne ed esterne e i precedenti percorsi formativi;

-il quadro aggiornato delle risorse umane con le previsioni dei flussi del turn-over, in base alla "programmazione delle assunzioni";

-il quadro delle missioni e dei compiti già attribuiti e in via di attribuzione ai vari uffici;

-la conoscenza del proprio personale, delle relative esigenze ed aspettative di carriera, anche attraverso l'utilizzo delle tecniche del "bilancio delle competenze";

-la considerazione delle esigenze familiari o personali, al fine di garantire le pari opportunità, individuando i percorsi e le metodologie formative più appropriate.

La raccolta dei dati rende necessaria la consultazione e il coinvolgimento del personale e, quindi, la valutazione delle esperienze formative precedenti e dei bisogni individuati.

Ciò, nonostante, è stato inviato (di tutta fretta) al Ministero un elenco di nominativi del tutto inventato ... che esclude il 40% del personale, destinando il restante 60% a tutti i corsi oggetto di formazione.

Corsi su cui verterà la formazione

Argomenti 5

- Relazioni sindacali
- Sicurezza sul lavoro
- Contabilità pubblica
- Informatica
- Controllo di gestione

Dipendenti in elenco

11 su di un totale di 17

06/11
07/11
07/11
10/11
01/11

Esclusi 6/17

E' inutile, quindi, entrare nel merito o soffermarsi sui contorti criteri che hanno tirato fuori dal cilindro ... "il manganello e la carota ... pardon ... il bastone e la carota"

Ma risulta comunque evidente un immotivato ed inspiegabile pregiudizio nei confronti degli esclusi.

Tutto ciò, lo abbiamo ribadito nell'incontro che si è tenuto il 31 maggio 2004 tra la Dirigenza e tutte le OO.SS. sottolineando la violazione del dettato contrattuale che per la formazione prevede la concertazione nell'ambito delle relazioni sindacali previsto dai contratti collettivi e invitando il rappresentante dell'Amministrazione a ripristinare il giusto "iter" ...

Preso atto delle negative risposte e delle, altrettanto, ferme posizioni della controparte, tutte le sigle sindacali, unitariamente, hanno ritenuto informare il dott. Aldo BOVI - MEF dpf uar - e la dott.ssa Concetta LEONE - MEF dpf uar - politiche del lavoro e relazioni sindacali -

RdB/CUB PI

Liguria