



Riflessioni e proposte sulla formazione del personale Tecnico-Amministrativo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Trieste (UniTs)

Negli ultimi mesi, il CUG di UniTs ha avuto modo di riflettere sul tema della formazione del personale T.A., a partire dai dati dell'indagine sul Benessere Organizzativo e da alcune esperienze che il personale ha segnalato al CUG.

Dalle discussioni in seno al CUG nasce questo documento, indirizzato all'Amministrazione nello spirito di collaborazione che definisce i rapporti tra CUG e Amministrazione, con gli obiettivi di promuovere le pari opportunità, il benessere di lavoratrici e lavoratori e di migliorare la produttività.

Il CUG prende atto della promozione, da parte dell'Amministrazione, dei Piani di formazione individuali. Osserva tuttavia la persistenza di nodi critici e fonti di insoddisfazione, che possono articolarsi attorno a due temi principali: l'insufficienza della formazione e la scarsità di comunicazione e di trasparenza.

Insufficienza della formazione.

Si riscontra una percezione diffusa delle carenze della formazione. A titolo di esempio, è stato segnalato che: alcuni/e dipendenti non hanno mai avuto l'occasione di formarsi su aspetti specifici relativi ai loro compiti; dipendenti al rientro da congedi maternità/genitoriali, neo-assunti, spostati in altri servizi o coinvolti in cambiamenti di mansioni non sempre hanno la possibilità di formarsi prontamente sui nuovi compiti; da tempo, non sono stati organizzati corsi che permettano un aggiornamento su programmi informatici né corsi di diritto, necessari per aggiornarsi su cambiamenti normativi nelle procedure; molte richieste di corsi di inglese, ritenuti indispensabili per far fronte efficacemente a molte pratiche, restano inevase.

Scarsa comunicazione e trasparenza in proposito. Le informazioni relative alle possibilità di formazione non sono sempre accessibili a tutti/e in maniera trasparente; le logiche attraverso cui alcune persone hanno accesso a formazioni (mentre altre persone non hanno accesso) non sempre vengono esplicitate. Lavoratori e lavoratrici hanno riportato situazioni in cui le decisioni su chi avrebbe avuto accesso alla formazione e sulle relative motivazioni non sono state comunicate con chiarezza o comunque sono risultate scarsamente trasparenti.

Si tratta di un tema importante che trascende la questione specifica della formazione, incidendo anche sulla percezione che lavoratrici e lavoratori hanno di essere trattate/i con rispetto ed equità.

Questi i limiti e i nodi principali rilevati riguardo la possibilità di accedere alla formazione per il personale T-A, limiti che incidono sia sulla soddisfazione relativa al lavoro sia sull'efficienza e produttività generale.

Questi nodi sono inoltre acuiti dalla relazione tra formazione e progressione di carriera, per cui l'assenza o la scarsità di formazione rischia di penalizzare la/il dipendente anche sul piano della valutazione del proprio lavoro e del proprio impegno.

La questione della formazione è quindi legata anche alla questione della valutazione.

Ricordiamo che nell'ultima Indagine sul Benessere Organizzativo i temi che hanno ricevuto i punteggi più bassi, indicativi di maggiore insoddisfazione del personale, sono: "L'ateneo premia le persone capaci che si impegnano" e "L'Ateneo promuove politiche di sviluppo professionale legate

al merito". Un punteggio molto basso, indicativo di criticità, è stato inoltre ottenuto dall'affermazione: "Il mio Ateneo investe sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione".

Proposte

- Riunioni regolari nei servizi, in modo che il personale possa condividere le informazioni sulla formazione e vengano esplicitate le decisioni in proposito.
- Pubblicizzazione regolare dei dati relativi alle richieste di formazione raccolte dall'Ufficio, alla percentuale di richieste esaudite e invase nei vari servizi, e ai corsi che sono stati attivati o meno.
- Individuazione, in modo esplicito e condiviso, di una più attenta "pesatura" e valutazione delle formazioni seguite, in funzione delle progressioni di carriera del personale.
- Programmazione di percorsi formativi per i soggetti con funzioni dirigenziali o comunque responsabili di strutture, anche tra il personale docente, per una formazione che riguardi sia le competenze di gestione e valutazione del personale e di leadership, sia i principi fondanti relativi alle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni e, più in generale, al rispetto e alla dignità di lavoratori e lavoratrici.

Trieste, 02.10.2016