
Dr. Paolo Valente

INFN Sezione di Roma
P.le Aldo Moro, 2
00185 Roma (Italy)

paolo.valente@roma1.infn.it
<http://web.infn.it/rnric/>

Resoconto dell'incontro con i referenti nelle Strutture per la formazione

20 ottobre 2011

In occasione della riunione della Commissione Nazionale per la Formazione, allargata ai referenti nelle Strutture, il dott. Paolo Valente ha partecipato alla riunione dei referenti in rappresentanza della CNF. In questi appunti vengono riassunti, rielaborati in modo naturalmente personale, i commenti, i suggerimenti e gli spunti di riflessione emersi. Tutti i referenti hanno partecipato alla discussione in modo molto attivo e propositivo e dunque non vengono riportati – tranne dove sia funzionale ad illustrare il punto – i contributi personali di ciascuno.

1. Corsi per personali amministrativi relativi alla normativa o all'applicazione di essa, con particolare riferimento a due aree: la politica del personale (orario di lavoro, cartellino, permessi, ferie, eccetera) e normativa degli acquisti (nuova normativa dell'Autorità Vigilante sui Contratti Pubblici, la figura del RUP, eccetera). Viene sottolineato come spesso vengano richiesti corsi locali su questo tipo di problematiche, affidati spesso a personale non interno all'INFN, ma piuttosto a ditte o a professionisti, con due tipi di inconvenienti:

- il contenuto dell'offerta normativa non è omogeneo sul territorio nazionale;
- non si giunge ad livello di approfondimento delle norme specifiche all'INFN, che invece rappresenta il bisogno di formazione/informazione più pressante da parte del personale.

Si auspica quindi che su questa materia si svolgano corsi nazionali, possibilmente con cadenze regolari, tenuti anche o prevalentemente da personale interno all'INFN, preferibilmente da persone che fanno parte o delegate dalle Direzioni dell'Amministrazione Centrale, in modo da assicurare un aggiornamento continuo e una diffusione capillare che permetta una corretta applicazione delle procedure amministrative in tutte le strutture. Si cita, come esempio di corso tenuto esclusivamente da personale esterno, di carattere troppo generale e con costi economici e organizzativi imponenti, a fronte di una larghissima richiesta di formazione da parte di tutti i potenziali interessati, il recente caso del corso RUP. *In questo contesto, si auspica un maggiore ruolo di coordinamento dell'offerta formativa, anche con una pianificazione di più lungo termine da parte della CNF. Si auspica, inoltre, che il Direttore Generale, quando entrerà in carica, venga sensibilizzato e coinvolto sui temi dell'informazione e formazione.*

2. Si chiede una maggiore chiarezza da parte della CNF in merito all'attribuzione ai piani formativi dei corsi più o meno direttamente legati alla formazione obbligatoria e alla sicurezza.
3. Relativamente ai corsi locali, si fa notare che non è immediato avere un quadro complessivo di semplice consultazione dell'intera offerta formativa, anche per una certa difficoltà di consultazione del database. Si reitera il suggerimento della dott.ssa di Carlo di avere una presentazione più *user-friendly* (sito *web/blog* o altro). Questo è particolarmente rilevante per corsi che coprono argomenti altamente specifici o "di nicchia". *Anche in questo caso, si auspica un intervento della CNF, sia nel senso di trovare una soluzione per la maggiore visibilità dei corsi o nel dare delle linee guida chiare.*
4. Si discute del fatto che anche su alcune tematiche tecniche, informatiche o tecnologiche spesso emergono richieste formative comuni o molto simili in strutture diverse. Si cita, ad esempio, il caso del *software* della *Cadence* per la progettazione elettronica. In particolare, si discute se sia più efficace, e più conveniente dal punto di vista dell'ottimizzazione della spesa, organizzare corsi inter-struttura o anche corsi nazionali, eventualmente articolati su più sedi a cui possano partecipare dipendenti provenienti da una specifica area geografica, piuttosto che organizzare un numero maggiore di corsi, uno per ciascuna struttura. Da una parte un corso nazionale o inter-struttura richiede uno sforzo organizzativo maggiore e la disponibilità del personale a recarsi fuori sede, dall'altra non è chiaro quale sia la soluzione ottimale dal punto di vista dei costi, dal momento che essa dipende dal numero di persone che si muovono da ciascuna struttura, rispetto al costo di organizzare un singolo corso nella struttura stessa. Viene citata l'esperienza positiva – per esempio dei LNS – di organizzare corsi nella sede della struttura, richiedendo al personale delle ditte esterne o ai professionisti che offrono la formazione di tenere i corsi direttamente in sede. Questo permette, per cifre confrontabili, di offrire il corso a un più alto numero di dipendenti. Questo è evidentemente particolarmente efficiente e utile nel caso di corsi di largo interesse per il personale. Si evidenzia, tuttavia, come spesso per le piccole strutture sia difficile organizzare corsi locali di una certa complessità e come spesso si sia limitati dall'entità del personale e conseguentemente di *budget*.
5. Si riprende la discussione sulla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, e si fanno esempi di corsi molto ben consolidati e oramai collaudati da diversi anni, tenuti da personale INFN, che potrebbero essere parte della – eventuale – offerta formativa dell'Ente verso personale esterno. Si sottolineano due aree di criticità:
 - La necessità di dotarsi di una struttura organizzativa in grado di assicurare lo svolgimento di tali corsi anche a un numero non piccolo di utenti esterni
 - La necessità di rispettare degli standard ben definiti, sia a livello di programmi che di qualità dell'offerta

Come suggerimento alla CNF: riattivare una seria valutazione ex-post dei corsi tenuti, in modo da poter "promuovere" ad un livello di elevata affidabilità e consolidamento quelli meglio collaudati o di più elevato profilo qualitativo, anche – ma non solo – nell'ambito del discorso sull'interazione o eventuale collaborazione con la SSPA. Tenere il focus soprattutto sulla platea degli enti di ricerca, piuttosto che sulla generalità della PA. Si sottolinea, sempre in questo contesto, il ruolo dei finanziamenti che possono provenire dall'esterno, anche ma non solo dalle Regioni (per esempio con i POR).

6. Sull'assegnazione dei fondi tutti i referenti mettono in evidenza due criticità molto evidenti:
 - La necessità che l'erogazione dei fondi sia più tempestiva: questo sia per poter impegnare, organizzare e tenere i corsi durante una buona parte dell'anno e non – come attualmente

capita – dovendo concentrare gli sforzi organizzativi in un periodo ristretto, evidentemente a discapito dell'efficacia e dell'efficienza

- La necessità di avere delle linee guida chiare e condivise su quali saranno i criteri di assegnazione, naturalmente preventivamente alla predisposizione dei piani di formazione. Questo sarebbe un incentivo a preparare i piani con più attenzione e dedizione. Si richiama, inoltre, la necessità di premiare, in sede di assegnazione, le strutture più virtuose, sia in termini di utilizzo di fondi che di qualità dell'offerta formativa erogata.

Una programmazione per tempo dei fondi permetterebbe, tra l'altro una maggiore possibilità di pubblicità e fruizione dei corsi, soprattutto quelli a carattere nazionale o inter-struttura, la cui partecipazione richiede una programmazione più complessa, anche per i singoli dipendenti e permetterebbe di avere un quadro di insieme del calendario della Formazione dell'anno.

7. Sull'assegnazione di fondi alle Commissioni Scientifiche Nazionali, si chiede una revisione del meccanismo, e in particolare si sollecita a indagare eventuali altri formati o iniziative per la formazione del personale ricercatore, anche in considerazione del fatto che la modalità introdotta negli anni recenti è avvenuta in un contesto di finanziamento complessivo della Formazione di diversa entità.
8. Sempre sull'erogazione dei fondi, si chiede che ci sia più elasticità negli storni. Per esempio, si chiede se sia possibile "soccorrere" aree di criticità nella formazione nelle strutture con gli avanzi, ad esempio dalle CSN. Si suggerisce inoltre di penalizzare, in qualche modo, l'immobilizzazione di risorse che poi non vengono effettivamente utilizzate.
9. Si sottolinea infine il ruolo, cruciale per un buon lavoro da parte del referente locale, della collaborazione e partecipazione del Direttore. In particolare, spesso l'opera del referente è anche quella di sensibilizzare o stimolare il personale, o singolarmente o più spesso attraverso i responsabili dei servizi, o in qualche caso anche attraverso riunioni periodiche. L'appoggio del Direttore in questa opera di sensibilizzazione del personale e di stimolo è molto importante.

Roma, 26 ottobre 2011