



## **DAP - PRAP LAZIO, ABRUZZO E MOLISE**

**5 FEBBRAIO: IL PROVVEDITORE CANTONE INCONTRA LE OO.SS. SULL'OFFERTA FORMATIVA 2020**

### **LA UIL: "SODDISFACENTE IL METODO MA OCCORRE FARE PASSI AVANTI SUI VUOTI FORMATIVI E SUL COINVOLGIMENTO DI TUTTO IL PERSONALE VERSO L'AMPLIAMENTO DELLE AREE DI INTERVENTO"**

Si è tenuto oggi il programmato incontro con il Provveditore Dr. Cantone sull'offerta formativa destinata al personale del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria.

**La Uil non può che esprimere soddisfazione per la metodologia partecipata che il Dr. Cantone, sin dal suo insediamento, ha attivato mediante il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e della Rsu su tematiche che coinvolgono direttamente ed indirettamente il personale, così rafforzando una cultura della condivisione degli obiettivi strategici che l'amministrazione si propone per l'immediato futuro.**

La necessità di intervenire nel rafforzamento degli obiettivi di miglioramento delle prestazioni della P.A. e di valorizzazione del capitale umano attraverso la formazione, programmata per i cicli di vita professionale degli operatori, trova la sua realizzazione nel concetto di "*formazione continua*", ma tanto significa porre al centro del processo della formazione la "*persona*" concretamente interessata ai prodotti formativi, sia come beneficiaria diretta (operatori), sia come beneficiaria indiretta (detenuti, condannati e internati), tenendo conto che della vastità di attori interessati e coinvolti dai processi formativi e della complessità espressa dagli stakeholder istituzionali, delle positive ricadute in termini di consolidamento del benessere organizzativo ed della valorizzazione della centralità dei servizi offerti dalle strutture penitenziarie presenti sul territorio.

**La Uil ha ribadito che la programmazione delle attività formative per aree (Direzione – Area Contabile – Area Segreteria – Area Trattamentale/Sicurezza) deve, quindi, necessariamente propendere al rafforzamento del ruolo delle figure professionali, al miglioramento ed al cambiamento organizzativo, allo sviluppo di azioni di ricerca-intervento e di formazione tecnico-specialistica, ma le offerte formative, se vogliono raggiungere gli obiettivi in modo compiuto, devono munirsi di quella necessaria flessibilità in termini di coinvolgimento, con riferimento alle aree di inquadramento del personale, di tutte le figure professionali, così consentendo l'ottimale integrazione, valorizzazione ed interoperabilità delle realtà territoriali insistenti sui territori regionali, garantendo standard qualitativi di professionalità omogenei e pari opportunità di accesso per tutti i dipendenti coinvolti.**

Tanto premesso non si può che ritenere soddisfacente l'offerta formativa per il 2020 relativa all'Area Trattamentale/Sicurezza, con conseguente rafforzamento delle competenze relazionali e professionali di chi opera negli ambiti giuridico-pedagogico, psicologico e penitenziario, ma non altrettanto può dirsi per **gli interventi formativi programmati per le altre tre Aree di intervento (Direzione – Area Contabile – Area Segreteria).**

Con riferimento a tale ultima osservazione si rileva l'esiguità e la sostanziale indeterminatazza, pur comprendendo che, allo stato, le offerte formative relative alle suddette tre aree sono ancora in fase di rilevazione di fabbisogno e definizione, motivo per il quale l'intera proposta necessita di numerose integrazioni ed azioni di consolidamento se l'intenzione è quella di realizzare pienamente e

**compiutamente gli obiettivi e le finalità di cui in premessa**, ma la sensibilità e l'attenzione del Dr. Cantone, di recente insediatosi alla guida del PRAP, per la UIL rappresenta un elemento di garanzia rispetto alla realizzazione della necessaria trasversalità e ricomposizione delle specificità che esprime questa amministrazione.

**La UIL ha sottolineato, ad esempio, la necessità che il tema della “Valutazione e performance” venga supportato da urgenti interventi formativi a cascata, dall’Area Direzione alle Aree Segreteria e Contabilità, e tanto in ragione della effettiva vigenza dal 1° Gennaio 2019 del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, sistema che inciderà sempre più sulle carriere del personale e sulle attribuzioni delle quote di salario accessorio connesse al miglioramento dei parametri di produttività; la cultura dell’orientamento al risultato necessita di un coinvolgimento dal basso, ancor più in un contesto nel quale le stesse Dirigenze stanno mostrando poca preparazione e capacità di liberarsi dalla cultura dell’“adempimento”, nonché difficoltà nel realizzare la naturale evoluzione verso un Management orientato a forme di “open governance”.**

**L’offerta formativa per l’Area Contabile e per l’Area Segretaria appare decisamente debole: i pochi corsi realizzati hanno coinvolto solo i funzionari: la UIL ha chiesto che si facciano decisivi passi avanti sul punto.**

La formazione per i contabili neo-assunti appare un intervento minimo e doveroso e già ampiamente strutturato e connesso alla fase assunzionale, ed in quanto tale non suscettibile di essere ricompreso in una offerta formativa per obiettivi, atteso che la vera formazione si sviluppa con forme di “*learning by doing*” effettuata sul campo da Contabili e Funzionari di esperienza.

Diversa cosa è una programmazione di interventi di formazione ed aggiornamento per tutte le materie previste dalle Aree Contabili ed Amministrativa (Sistemi di E-procurement, Mepa, Contrattualistica Pubblica, approfondimenti sulle nuove tecnologie e gestione dei sistemi informativi in uso e dei processi di digitalizzazione, semplificazione amministrativa) determinando tutte le trasversalità espresse dai vari compiti di istituto e con il pieno coinvolgimento di tutti gli operatori delle diverse aree di inquadramento professionale.

**Quanto all’Area Segreteria, gli interventi a supporto della semplificazione amministrativa nei rapporti tra i vari enti dovrebbe realizzare un focus sulla semplificazione delle procedure e sulla condivisione delle *best practice* all’interno delle varie direzioni penitenziarie, così favorendo uniformità delle procedure e dei processi lavorativi tra le varie direzioni, tra le realtà territoriali ed il PRAP stesso.**

**Sul punto la UIL ha suggerito l’attivazione di interventi formativi, per tutte le aree di interesse, sul Codice dell’Amministrazione Digitale, in vigore già da qualche tempo e non sufficientemente recepito.**

Le tecniche di comunicazione e la qualità dei siti istituzionali, diffusamente per tutta l’amministrazione giudiziaria, appare decisamente scadente: le sezioni “Amministrazione Trasparente” sono in molti casi non popolate di dati, e non risultano opportunamente pubblicate le informazioni di contatto (Nominativi dipendenti – ruolo – contatti email – funzioni – ambiti di attività) utili a determinare e rafforzare il concetto di “*prossimità*” alle esigenze del cittadino/utente.

**Infine, occorre un più diffuso e significativo intervento, con coinvolgimento di tutti gli ambiti funzionali e professionalità, sulla materia della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro ex D.Lvo 81/08 e sulla normativa relativa al rapporto di lavoro pubblico contrattualizzato.**

La UIL ha invitato, inoltre ad effettuare le prossime convocazioni in orari successivi alle ore 11 al fine di consentire la presenza della Rsu che operano fuori Regione

**La UIL, con il suo contributo, ha dimostrato ancora una volta come il valore del confronto costruttivo e della partecipazione sia un metodo vincente per l’amministrazione, per i cittadini/utenti, per i Lavoratori (ai quali va il nostro migliore e cordiale saluto) e per chi li rappresenta.**

RSU  
Palma Bucci

IL RESPONSABILE TERRITORIALE  
Luigi Montesanto