

La STRILLETTERA

Alcuni dipendenti del dipartimento NUC hanno appena ricevuto una comunicazione, che recita:

“Gentile Collega, La circolare 3/2025 DIRGEN prevede per ogni dipendente l'obiettivo di 40 ore annue di formazione, ma nel 2025, nonostante i promemoria inviati dalla presente direzione tramite la Sua struttura di appartenenza, Lei non ha raggiunto l'obiettivo.

Le chiedo di fornire le motivazioni che non Le hanno permesso di raggiungere l'obiettivo dando riscontro alla presente entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione.

Il mancato riscontro nei tempi previsti, così come la eventuale scarsa fondatezza delle motivazioni, potrebbe dar luogo a richiamo formale.

Con i migliori saluti

Alessandro Dodaro”

È bene sapere che: la direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025 è un **atto di indirizzo** rivolto alle Pubbliche Amministrazioni ed è l'estensione della Direttiva Formazione del 23 marzo 2023. Quest'ultima definisce le linee strategiche per la formazione dei dipendenti pubblici, rivolgendosi alle amministrazioni che possiamo definire “classiche” (enti locali, ministeri, etc.) e difatti riporta *“Le indicazioni contenute nella presente Direttiva e gli obiettivi specificati sono rivolti alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001”*. Non si tratta dunque di una fonte normativa primaria e non può modificare ordinamenti speciali come quello degli EPR. Gli Enti Pubblici di Ricerca, infatti, rientrano in generale nel perimetro del D.lgs. 165/2001 ma nello specifico sono regolati dal D.lgs. 218/2016, che definisce: ordinamento speciale, autonomia scientifica, autonomia organizzativa, personale di ricerca con regime proprio. In sintesi, la direttiva Zangrillo non cita mai gli EPR e dunque non è scontato che possa incidere su un ordinamento speciale, tant'è che la applicazione della stessa è avvenuta a macchia di leopardo (all'INFN, ad esempio, non è mai stata applicata). Infine, la stessa direttiva non prescrive alcuna sanzione per il dipendente che non completa il target formativo.

Vi è poi un aspetto peculiare del profilo di Ricercatore e Tecnologo: *“In applicazione del d.lgs. n. 165/2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche”*, è quanto testualmente recita il comma 5 dell'art. 80 del CCNL del 2018.

Non essere subordinati gerarchicamente alla dirigenza, ossia ai Direttori e ai Dirigenti degli uffici dell'Amministrazione Centrale, per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche ed essere figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della propria attività di ricerca, significa, ad esempio, che i Direttori/Dirigenti (e a maggior ragione i Responsabili secondari) non possono interferire sull'attività di ricerca che il singolo R/T intende svolgere come pure

rispetto alla sua formazione, che può espletarsi nei tempi e modi che giudica idonei al miglioramento dei propri skills (anche leggendo degli articoli o partecipando a conferenze, tanto per capirci).

Nel merito della comunicazione del direttore di NUC ne deriva che il presunto giudizio di *scarsa fondatezza* sull'eventuale non raggiungimento del target e che il direttore si attribuisce va considerato come indebito.

Il D.Lgs. 218/2016 conferma che per i ricercatori la formazione è un asse portante del lavoro (un diritto/dovere europeo), ma blinda la loro autonomia: l'amministrazione non può imporre modelli formativi standardizzati (tipo Syllabus...) che siano incompatibili con la libertà e le tempistiche dell'attività di ricerca. Rimarchiamo dunque i due aspetti per circoscrivere i limiti del diritto/dovere formativo dei R&T:

1. L'aggiornamento continuo è un dovere specifico del ricercatore. Il D.Lgs. 218/2016 non esonera i ricercatori dalla formazione, anzi la rafforza. L'Articolo 2 stabilisce che gli EPR devono recepire nei propri statuti e regolamenti la Carta Europea dei ricercatori. In base a questa: Gli enti devono assicurare ai ricercatori "le necessarie attività di perfezionamento ed aggiornamento".

I ricercatori, a loro volta, hanno il preciso dovere di "garantire un aggiornamento professionale continuo".

Pertanto, l'obiettivo delle 40 ore annue previsto dalle Direttive Zangrillo per tutte le amministrazioni pubbliche si sovrappone a un dovere di aggiornamento professionale che per i ricercatori è già intrinseco e sancito per legge.

2. L'Autonomia degli Enti e la Flessibilità sono la vera differenza che il D.Lgs. 218/2016 evidenzia riguardando l'autonomia gestionale. Il decreto riconosce agli EPR una forte "autonomia statutaria e regolamentare". Pur dovendo rispettare i principi generali del D.Lgs. 165/2001, gli EPR adottano autonomamente i propri regolamenti del personale e di organizzazione. Inoltre, la normativa impone di assicurare "la necessaria flessibilità lavorativa funzionale all'adeguato svolgimento delle attività di ricerca" e la "libertà di ricerca".

In sintesi, e ammettendo che la Direttiva Zangrillo possa essere effettivamente applicata tout court al personale di Ricerca va comunque letta nella giusta ottica, che sarebbe quella di offrire una opportunità al dipendente e **mai un obbligo**. Nello specifico, riportiamo alcuni passaggi della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, fermo restando, come abbiamo spiegato, che una direttiva non è una legge ma va intesa come "raccomandazione".

"È compito del dirigente *gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale. ..uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40.."*

La direttiva poi, spiega che questa esigenza è richiesta dal PNRR e che le PA devono attuare innanzitutto una ricognizione sulle esigenze di formazione dei dipendenti e difatti riporta: *"Occorre in primo luogo avviare una corretta rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi"*. Quanto espresso nella direttiva è chiaro. **Innanzitutto, il dirigente deve predisporre una ricognizione delle esigenze**. E cioè, tanto per capirci, la prima azione sarebbe dovuta essere quella di chiedere ai suoi sottoposti che tipo di corso è utile a migliorare il rispettivo skill, in seconda battuta avrebbe dovuto mettere il dipendente in condizione di frequentare eventuali corsi anche non gratuiti ma richiesti.

Nella circolare n. 3/2025/DIRGE del DG e nelle successive richieste e disposizioni dei capi dipartimento, si fa il contrario, e cioè si chiede a noi che corsi abbiamo fatto con il solo scopo di trovare le pezze d'appoggio per avvalorare le performance dei dirigenti, che tutto hanno fatto tranne che chiedere a noi che formazione volevamo **disattendendo, loro, la direttiva del ministro**.

Della ricognizione dei fabbisogni non ve ne è traccia, né in questa occasione né nella precedente direttiva del ministro del 2023 che prevedeva almeno 24 ore di formazione (e che ci piacerebbe sapere se ha poi fatto incassare comunque i premi delle performances ai dirigenti...). Ecco che nella circolare ENEA la **"ricognizione"** non è lo strumento per sapere come il dipendente intenda migliorare i propri skills, ma

diventa il sistema per cui è il dirigente che viene informato della attività di formazione che il dipendente fa spontaneamente, gratuitamente o coi propri soldi, in modo da comprovare la capacità del dirigente di aver attuato la direttiva a tutto vantaggio della sua propria valutazione.

La direttiva del ministro poi, è ancora più perentoria e spinge a paventare **sanzioni a carico del dirigente** che non ottempera alle esigenze di formazione : “ *il dirigente, specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale – e segnatamente di formazione – può incorrere in responsabilità ai sensi dell’art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati.*”

Dunque ricapitoliamo:

- La direttiva non impone al dipendente la formazione, che in ogni caso, mai viene definita come “obbligatoria” (come questa O.S. ha ben spiegato [qui](#): la formazione che viene definita “obbligatoria” si limita a quella della sicurezza, anticorruzione e trasparenza.)
- È il dirigente che deve predisporre azioni specifiche per conoscere ed attuare le esigenze di formazione dei dipendenti e attivarsi per permetterne l’erogazione.
- È il dirigente che percepisce il premio sulla performance se noi effettuiamo le ore di formazione.
- Rispetto alla peculiarità della attività di Ricercatori e Tecnologi, non è il dirigente che può giudicare o imporre la formazione né sui contenuti né sulla metodologia della fruizione.

Questa O.S. intende stigmatizzare gli atteggiamenti a nostro avviso profondamente strumentali, che a volte sembrano addirittura vessatori, derivanti dalla applicazione della direttiva Zangrillo riscontrati da FGU-DR-ANRI o segnalati a noi dai dipendenti dell’Agenzia e qui di seguito elencati:

- Molti dipendenti ci hanno segnalato dinieghi a fronte di richieste di corsi a pagamento (inclusi dipendenti di NUC che hanno poi ricevuto la **strillettera**, ma a qualcuno li ha pagati però...).
- Stesso diniego per molti ricercatori che hanno richiesto di partecipare a conferenze non potendole coprire coi propri fondi di progetto. Le conferenze infatti rientrano a buon diritto nella formazione.
- Non è solo il direttore di NUC che minaccia, infatti nella circolare 3/2025 DIRGEN il DG sibillantemente scrive: “*Come noto, l’ENEA da tempo attribuisce uno specifico punteggio agli attestati di partecipazione/conclusione delle attività formative nelle procedure riferite allo sviluppo professionale, sia del personale diplomato sia di quello laureato.*” Come a dire, fai attenzione che se non fai la formazione non ti valuto positivamente. Ancora una volta va qui riportato che in molte procedure art.15 di altri EPR la formazione non è affatto oggetto di valutazione.
- Nella stessa circolare: “*L’ENEA si è finora adeguata, facendo ricorso a tutte le iniziative possibili, a partire dall’adesione alla piattaforma Syllabus sin dalla sua attivazione nel 2022.*” Ed è qui che ci piacerebbe sapere se dal 2022 ad oggi la dirigenza ha acquistato qualche altro pacchetto di formazione come avvenuto in altri enti. In sostanza dal 2022 il nulla assoluto in fatto di reperimento di nuove occasioni formative (che da quanto detto spetta allo stesso dirigente).
- La piattaforma formativa interna ENEA (e poi, ebbene sì, saremmo pure un ente formatore...) non è mai stata aggiornata e contiene solo gli scarsi contenuti iniziali.
- Nella stessa circolare del DG si fa riferimento alla precedente, la 774/PER del 2024, che elenca tutta una serie di iniziative formative pensate più che altro per il personale amministrativo. Ma è singolare che faccia riferimento alla piattaforma SNA. Peccato che, come alcuni dipendenti ci hanno segnalato, le richieste di corsi su questa piattaforma sono stati spesso rifiutati perché a pagamento. Nella stessa circolare 774 poi si riporta “*è possibile seguire i MOOC (Massive Open Online Courses), ovvero i corsi on line, aperti e gratuiti prodotti da vari atenei e destinati a un pubblico massivo, la cui fruizione può richiedere da poche ore a intere settimane.*” Ringraziamo di cuore chi ha pensato di segnalarceli, peccato che TUTTI questi corsi prevedono l’attestazione a pagamento e che,

nuovamente, le richieste in tal senso sono state tutte (per quel che ne sappiamo) respinte. Per cui, anche chi ha seguito corsi (perché no, su indicazione della stessa circolare) ha speso delle ore ma non le può comprovare.

- La circolare a firma del DG prosegue con una precisa indicazione evidentemente rivolta ai capi dipartimento: *“Occorre in primo luogo avviare una corretta rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi, in maniera integrata e multidimensionale, ovvero organizzativa (sulla base delle scelte strategiche dell’Amministrazione), professionale (differenziata per ruoli ricoperti o attesi), individuale (a partire dall’assessment delle competenze per colmare gap, anche in considerazione del potenziale piano di crescita) e di riequilibrio demografico (ovvero per determinate categorie di personale).”* Non si capisce dunque se lo stesso DG si è poi accertato che i capi dipartimento abbiano seguito la sua circolare, visto che le famose ricognizioni dei fabbisogni non sono state effettuate e se abbia preso provvedimenti. Soprattutto, temiamo che lo stesso DG non si sia capito da solo: se la formazione andava **“differenziata”** come si può pensare di dotarsi della sola piattaforma Syllabus per TUTTI?
- Le minacce proseguono in area Direzione del Personale con avallo del CdA, difatti nel nuovo regolamento di LAG si è pensato bene volere vincolare la concessione del lavoro da remoto a fronte delle 40 ore, ennesima minaccia e soprattutto unico e solo ricatto che contraddistinguerà l’ENEA rispetto a tutti gli enti pubblici. Come O.S. ci siamo battuti perché ciò non avvenisse e lo abbiamo denunciato in [questo](#) volantino.
- A dicembre tutte le OO.SS. sono state invitate a partecipare ad una serie di tavoli tecnici, alcuni dei quali si sono poi effettivamente svolti. La amministrazione ne ha dimenticato giusto uno, quello sulla formazione. Infatti, nel nostro contratto è scritto, Titolo I - Relazioni sindacali. Art. 24 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali. Comma 8. *“Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 1, lett. A) ed i soggetti sindacali di cui al comma 3... f) le linee generali di riferimento per la pianificazione dell’attività formativa.”*
- Infine, ricordiamo che, visto che è lo stesso DG a tirare in ballo i criteri di valutazione dell’ ex. art.15, abbiamo fatto presente che ai colleghi che volontariamente erogano formazione interna è riconosciuto un bel zero punti rispetto a chi tiene corsi universitari (bell’incentivo!).

È divertente e paradossale riscontrare che proprio nei corsi di Syllabus, ad esempio “Leadership”, oppure “Valorizzare le persone e produrre valore pubblico attraverso la formazione”, si insiste sull’opportunità di utilizzare la leva motivazionale, piuttosto che quella punitiva, per coinvolgere il personale nelle scelte e performance organizzative.

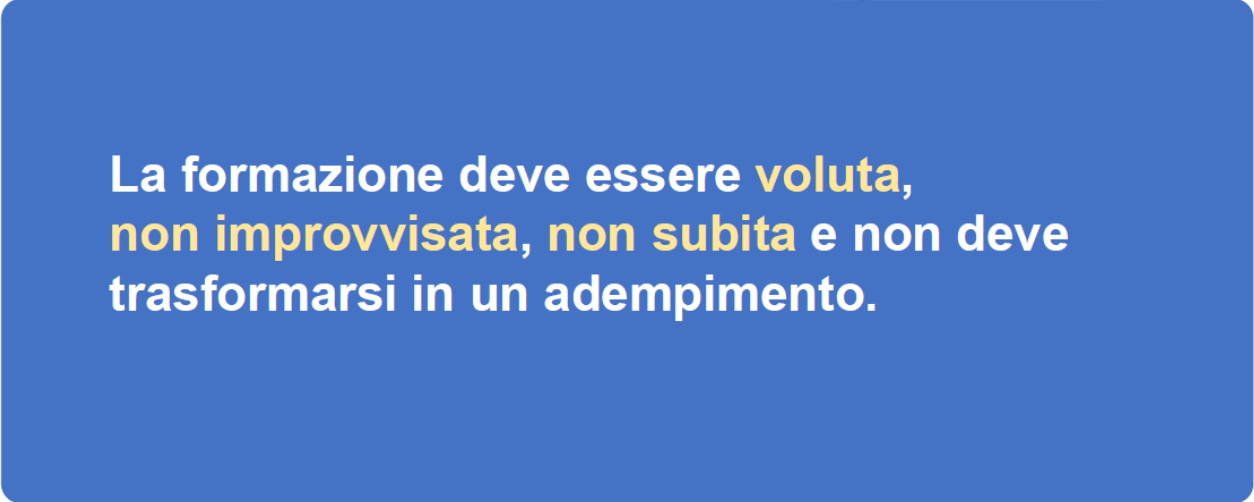
Siccome la formazione, e soprattutto l’alta formazione di cui evidentemente necessita soprattutto il ricercatore, **si paga**, la scrivente O.S. propone di:

- Convocare urgentemente il necessario tavolo tecnico sulla formazione; anche per dare corso a quanto riportato nel PIAO e nel CCNL.
- Mettere a disposizione dei **budget** specifici per dipartimenti sulla formazione e rendere la distribuzione dello stesso a rotazione e **trasparente!**
- **stabilire un budget minimo (che per il ricercatore non potrà essere inferiore ai 2000 euro) a livello annuale da spendere per la formazione**, che lo stesso il ricercatore deciderà autonomamente, e che verrà pagato dall’ente nelle occasioni di miglioramento delle sue skills professionali, per non limitarsi alle sole competenze trasversali fornite da Syllabus e da analoghe piattaforme.

Solo a valle di una effettiva, concreta e **giusta** messa a disposizione di fondi specifici per la formazione, si può ulteriormente mettere in campo una serie di accordi tra l'agenzia, gli altri EPR e le università, per erogare alta formazione reciproca. Siamo certi che nello spirito costruttivo e incentivante, in un clima sereno e stimolante, non vessatorio, i ricercatori ENEA diverranno più che propositivi nel sostenere la formazione. Infatti, si possono utilmente sfruttare le numerose e preziose professionalità presenti nell'ente per stimolare la formazione interna, processo che già si sta attivando.

Richiediamo da subito un maggior coinvolgimento del personale per la programmazione di un piano di formazione efficace e condiviso. Nel contempo consigliamo al direttore di seguire i corsi sulla piattaforma gratuita Syllabus, per tutto il resto c'è Mastercard!

Il direttivo FGU-DR- ANPRI ENEA



**La formazione deve essere voluta,
non improvvisata, non subita e non deve
trasformarsi in un adempimento.**

In figura una slide del corso Syllabus "Valorizzare le persone e produrre valore pubblico attraverso la formazione"