

## **FORMAZIONE VIGILI DEL FUOCO** ***input strategico al processo di rinnovamento*** ***o sterile enumerazione senza alcuna progettualità***

La formazione è uno dei fattori più importanti nel processo di riforma e di cambiamento del sistema Paese, la sua rilevanza strategica è stata più volte sottolineata da una serie di interventi normativi, basti pensare alla direttiva del 13/12/01 "Sulla formazione e valorizzazione del personale delle p.a.", la c.d. direttiva Frattini.

Tale direttiva riconosce la centralità del momento formativo quale dimensione costante e fondamentale del lavoro e strumento essenziale nella gestione delle risorse umane.

Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi su conoscenza e competenze.

Pertanto fondamentale è il primo passo di tale sistema che consiste nella realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi ed un'attenta programmazione delle attività formative, per assicurare il "**diritto individuale**" alla formazione in coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'amministrazione.

La formazione rappresenta la leva di promozione e sviluppo posta a sostegno sia dei processi di crescita individuale che di quelli dell'organizzazione.

La stessa rappresenta un investimento finalizzato a migliorare qualitativamente l'operato dei Vigili del Fuoco per rendere l'Amministrazione pronta a confrontarsi anche in campo europeo e non solo.

Attraverso la valorizzazione delle proprie risorse umane è infatti possibile realizzare quegli orientamenti complessivi di efficienza, efficacia, immagine e consenso che sono alla base del successo di ogni struttura organizzativa.

Le attività di formazione e aggiornamento specialistico del personale devono svolgersi sulla base di un processo ciclico (formazione continua), le cui fasi fondamentali dovrebbero essere strutturate in modo sistematico, così da poter costantemente monitorare i risultati ottenuti e valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi iniziali e verificare se corrispondano alle aspettative iniziali ed agli obiettivi pianificati, per apportare i dovuti miglioramenti.

La recente legge 150/2009, le direttive del Ministero della funzione pubblica, per ultimo la n. 10 del 30.7.2010, rafforzano ancor di più il valore strategico dell'attività formativa anche nell'ambito delle complesse competenze istituzionali riconducibili al Sistema operativo dei vigili del fuoco.

Pur in presenza di una ridotta disponibilità finanziaria, il valore e gli obiettivi della formazione devono, pertanto, rimanere integri per sostenere ed accompagnare quel processo di cambiamento in corso. Per tale ragione il programma dell'attività formativa deve trovare il suo fondamento nel "saper trasformare una criticità in un'opportunità".

Il Piano della Formazione deve essere ispirato al perseguimento delle priorità attribuite all'Amministrazione dalle recenti normative, alla massima attenzione verso la preparazione del personale neoassunto, alla puntuale preliminare ricognizione del fabbisogno formativo realizzata con la collaborazione ed il contributo delle singole strutture.

I risultati della rilevazione servono per individuare i percorsi formativi da realizzare nel rispetto delle direttive e degli indirizzi emanati dall'autorità politica e dei servizi da rendere in relazione alla mission del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Tutta l'attività formativa dovrebbe essere ispirata al perseguimento di obiettivi chiari e rispondenti ai compiti istituzionali dei Vigili del Fuoco:

- **Rinnovare** l'attenzione sul valore della persona con riferimento sia alle professionalità, quali risorse umane imprescindibili per l'attuazione di un miglioramento qualitativo nei servizi sia, in particolare, "alla ricerca e/o sviluppo dei modelli di intervento".
- **Contribuire** alla modernizzazione della Pubblica Amministrazione, migliorando i processi organizzativi e agevolando il passaggio, sulla spinta della continua evoluzione del quadro normativo, da modelli di tipo burocratico a modelli di tipo manageriale, dove la responsabilizzazione sui risultati conseguiti, e dunque le competenze individuali necessarie per conseguirli, giocano un ruolo fondamentale.
- **Arricchire** le professionalità attraverso lo sviluppo della conoscenza e della consapevolezza del sé professionale nel Sistema, per consentire ai dirigenti, ai funzionari e al personale tutto di assumere efficacemente le funzioni e gli incarichi previsti nelle varie strutture istituzionali per migliorare la qualità del servizio reso.
- **Migliorare** le procedure di conoscenza delle procedure a secondo dei settori: operativo amministrativo/contabile, tecnico informatico.
- **Far acquisire** al personale conoscenze per operare adeguatamente in settori operativi specifici e /o particolarmente critici.
- **Migliorare** la cultura della trasparenza e della semplificazione dell'azione amministrativa per rafforzare la cultura della legalità e la valenza etica degli interventi.
- **Curare** il benessere organizzativo, quale obiettivo strumentale per migliorare il clima organizzativo, il senso di appartenenza e la stessa efficienza delle strutture centrali e periferiche.
- **In particolare**, ai sensi delle direttive europee e delle conseguenti leggi nazionali emanate in materia, particolare rilievo assume la prosecuzione dell'attività di prevenzione del rischio dell'insorgenza di problemi connessi allo stress da lavoro, con riferimento all'organizzazione e ai processi di lavoro, alle condizioni e all'ambiente di lavoro ovvero alla tutela della salute del lavoratore e della sicurezza sui luoghi di lavoro, alla comunicazione e a eventuali fattori soggettivi.
- **Introdurre** la centralità della valutazione nel processo formativo, attraverso i nuovi processi della misurazione e della meritocrazia.

A questa filosofia dovrebbe ispirarsi la programmazione o meglio il piano della formazione.

Va rilevato che **nel documento consegnato non vi è traccia alcuna degli obiettivi e delle strategie che l'amministrazione intende proseguire e/o intraprendere nel settore della formazione.**

Si può dire senza correre il rischio di essere smentiti che lo stesso non ha alcuna rilevanza programmatica ma è semplicemente una lista sterile di corsi da effettuare, presso le strutture centrali, finalizzata quasi esclusivamente a giustificare l'esistenza delle strutture centrali della formazione.

Viene allora spontaneo chiedersi dove sia andato a finire il decentramento che si voleva perseguire in tale settore per consentire oltre ad una valorizzazione delle specificità territoriali anche un contenimento della spesa, cosa maggiormente sentita in un momento di tagli e sacrifici chiesti all'intero Paese.

**I cosiddetti poli didattici territoriali di valenza nazionale, su cui tanto in passato ha investito l'amministrazione, dove sono andati a finire?**

**E' strettamente necessario, ad esempio, svolgere a livello centrale i corsi per operatori addetti al collaudo per le verifiche dei veicoli con i centri mobili di revisione?**

**Dov'è il pensiero dell'Amministrazione in merito ad una visione complessiva dell'organizzazione delle varie Aree della formazione?**

**Si ha in mente una pur vaga idea di come costruire un percorso formativo per i Vigili del Fuoco attraverso i vari livelli in cui la formazione dovrebbe essere suddivisa?**

Nel merito della lista proposta si rileva opportuno evidenziare la scarsa attenzione riservata, ancora oggi, alla **problematica degli istruttori professionali**, dato l'esiguo numero previsto sul territorio, del tutto inadeguato nella realtà metropolitana, **che non consente nemmeno di fronteggiare le esigenze connesse alla formazione in ingresso del personale volontario.**

Così come va chiarito l'obiettivo dell'amministrazione in materia di Tps, viste **le difficoltà riscontrate sul territorio nel garantire l'attività di mantenimento**, forse risulterebbe più opportuno e proficuo concentrarsi su interventi formativi sul corretto uso del defibrillatore, che continuare a credere su progetti così ambiziosi e del tutto irrealizzabili, considerate le difficoltà riscontrate ormai da tempo.

Al riguardo è opportuno evidenziare che le difficoltà relative ai mantenimenti riguardano una questione molto sentita tra il personale, come anche le problematiche di alcuni specifici settori in difficoltà per mancanza di istruttori presenti in regione quali ATP, TAS, oltre ai ritardi registrati sui corsi per disseti statici e di prevenzione incendi.

La nuova figura di formatore sulla gestione della disabilità è un'ulteriore conferma della mancanza di una valida e coerente progettualità formativa rispetto alle esigenze operative che insistono sul territorio: in poche parole, l'ennesima creatura che nasce senza alcun futuro.

Tale intervento potrebbe diventare un modulo del prossimo corso a istruttori professionali, non si capisce perché si insiste nel creare ulteriori specializzazioni che non rispondono, del resto, alle reali e prioritarie esigenze operative.

Risulterebbe, invece, fondamentale prevedere per le aree metropolitane interventi specifici nel settore del NBCR, quale quello del travaso da autocisterna trasportanti sostanze allo stato liquido (infiammabili e/o tossiche) e gas liquefatti, in modo da garantire la presenza di squadre qualificate, quanto meno nelle aree capoluogo di regione, senza dover attendere tempi lunghi per l'intervento di squadre dal centro.

Del tutto incomprensibili sono gli indirizzi che si intendono perseguire per il personale amministrativo e per quello informatico, figure professionali qualificate ed importanti per la funzionalità degli uffici, cui non è dedicata alcuna reale attenzione, nonostante a livello locale è sempre molto difficile trovare pacchetti formativi adatti.

Ne deriva che il documento proposto necessita di una primaria e approfondita discussione, a partire dalla richiesta indirizzata alle Direzioni Regionali al fine di rilevare le specifiche esigenze territoriali, poiché nello stesso non vi è traccia alcuna del fabbisogno formativo, delle conoscenze e delle competenze che si intendono formare e degli obiettivi reali che l'amministrazione intende seguire in tale fondamentale settore.

Pertanto, in conclusione, la FP CGIL VF ha chiesto al Direttore Centrale della Formazione di attivare nell'immediato l'iter procedurale concernente la programmazione didattica che Direzioni Regionali e Comandi Provinciali intendono svolgere nel corso del prossimo anno e di definire, contestualmente, un progetto complessivo relativo al percorso formativo che i Vigili del Fuoco dovranno seguire durante tutto l'arco della propria vita lavorativa.

Nella prossima riunione, già programmata per mercoledì 10 ottobre p.v., si entrerà nel merito della proposta dell'Amministrazione e per quanto ci riguarda, prima di tutto, si dovrà considerare di prioritaria importanza la formazione del personale specialista, a partire dal corso per specialisti nautici che sarà avviato entro il 15 dicembre p.v., come da impegno preso a margine della riunione dalla Direzione Centrale per la Formazione, oltre a tutte quelle tipologie di corsi il cui immediato svolgimento potrà consentire maggiormente il regolare svolgimento del servizio di soccorso nei vari distaccamenti provinciali.

Certamente, a nostro modo di pensare, il presupposto vincolante per iniziare ad affrontare tale confronto è la trasparenza dei criteri da adottare per la partecipazione del personale ai corsi di formazione.

Come sempre vi terremo assolutamente informati sugli eventuali sviluppi della discussione.

Coordinatore Nazionale FP CGIL VF

**Mario MOZZETTA**

