



*Ministero dell'Interno*

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO  
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE  
DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE

Roma 17/01/2011

*4 August  
la bene f*

APPUNTO PER IL SIG. CAPO DEL CORPO NAZIONALE  
DEI VIGILI DEL FUOCO

**OGGETTO: 70° Corso di Formazione V.P.P.**

- PREMESSA -

Attività di preparazione del 70° Corso di formazione d'ingresso per vigili permanenti e retraining degli istruttori professionali del C.N.VV.F.

E' ormai imminente l'avvio del 70° Corso VP, che - come noto - costituisce per modalità e durata una svolta nella formazione d'ingresso del vigile del fuoco del Corpo Nazionale e deve rappresentare, secondo le intenzioni di questa Amministrazione, il banco di prova del *nuovo standard* nella formazione dell'operatore professionale del soccorso tecnico VVF nel nostro paese.

(Vedi "Finalità del Corso" nell'allegato PROGETTO DEL 70° CORSO V.P.P.)

Nell'ambito delle attività di preparazione del Corso predetto - in atto ormai da tempo - sulla base del progetto formativo già noto, questa Direzione Centrale ha da un lato provveduto a rielaborare i contenuti motivazionali e comportamentali della formazione di che trattasi, seguendo la catena dei soggetti che risulteranno coinvolti, e dall'altro a rivedere a fondo i contenuti tecnici e professionali della formazione del neo vigile del fuoco, coinvolgendo in questo processo le più alte competenze esistenti nel Corpo in ambito nazionale e pervenendo alla redazione di una nuova aggiornata serie di materiali didattici (dispense e altri strumenti multimediali).

Elementi fondamentali nel conseguimento dell'efficacia del nuovo sistema di formazione di base del vigile del fuoco risultano la competenza e la motivazione del corpo docente nel suo complesso e degli Istruttori Professionali in particolare. Per questi ultimi è altresì ritenuta importante la continuità di presenza e di indirizzo nella formazione dell' "imprinting" del vigile del fuoco del futuro, cui saranno richiesti un particolare orientamento verso il soddisfacimento dei bisogni del *cittadino-utente* ed una versatilità di pensiero e d'azione in linea con la dinamicità e l'estrema variabilità e complessità dei possibili scenari d'intervento, sia nell'attività di soccorso

tecnico urgente sia in tutte le restanti attività istituzionali aventi a che fare con la prevenzione e la sicurezza civile e del lavoro.

Il percorso formativo che si è conseguentemente delineato comporterà un notevole impegno da parte di tutti i soggetti impegnati nella formazione, anche in considerazione sia dell'elevato numero di allievi che risulteranno contemporaneamente impegnati sia della prolungata durata del corso.

Tutto ciò premesso, la scrivente Direzione Centrale ritiene fondamentale una maggiore valorizzazione della professionalità e degli aspetti motivazionali che da sempre gli istruttori professionali approfondono nei corsi di formazione, a garanzia del conseguimento dei nuovi e più elevati standard qualitativi di competenza del vigili del fuoco del futuro.

(VEDI “VALORI E ATTEGGIAMENTI CHE DEVONO DIVENTARE FORMAMENTIS” NELL’ALLEGATO PROGETTO DEL 70° CORSO V.P.P.)

Per il conseguimento dei requisiti richiesti agli istruttori professionali che saranno impegnati nel 70° Corso VP e nei successivi analoghi corsi è pertanto in via di organizzazione un'attività di *retraining* del corpo degli Istruttori Professionali VF, che consisterà in un periodo di aggiornamento (della durata di 1 settimana) da svolgere presso le Strutture Centrali della Formazione, sulla base del programma allegato.

Obiettivi primari del *retraining* di che trattasi risulteranno:

- il richiamo agli aspetti comportamentali e di metodologie didattiche della figura dell'istruttore professionale da impegnare nel nuovo ambizioso standard formativo del vigile del fuoco;
- l'illustrazione dell'architettura e degli obiettivi del nuovo percorso formativo della durata di 12 mesi;
- l'illustrazione dei contenuti dei nuovi moduli didattici e degli aggiornamenti del contenuto dei moduli didattici già esistenti e revisionati (nuove edizioni delle dispense);
- la sensibilizzazione dei singoli I.P. sulla valenza della propria componente motivazionale e sull'effettivo possesso delle nuove conoscenze/competenze tecniche, da attuarsi anche mediante test di autodiagnosi.

Nella chiamata alla frequenza del periodo di *retraining*, previsto in successive edizioni (fino al passaggio completo di tutti gli istruttori) di durata settimanale, a partire dal 24 gennaio p.v., sarà adottato, tra tutti gli I.P. che hanno manifestato formalmente il proprio interesse a partecipare al nuovo progetto formativo (vedasi nota prot. DCFORM-AreaI- 38318 del 20/12/2010), il criterio di precedenza dettato dalla maggiore disponibilità temporale ad essere impegnati nel 70° Corso VVFP ed, in aggiunta, in base alla effettiva partecipazione ai recenti corsi di formazione.

Nel seguito di questo documento si trova:

#### A. IL PROGETTO DEL 70° CORSO ALLIEVI VIGILI PERMANENTI

Il progetto è costituito da una prima parte,

- “*Assunti progettuali e linee guida del progetto della prima edizione del Corso VPP della durata di 9+3 mesi*” nella quale si spiegano la filosofia del nuovo Corso e gli scopi che si vogliono raggiungere.(Da leggere assolutamente).
- Un *Allegato 1*, che contiene il profilo di competenze che il vigile del fuoco deve avere.
- Un *Allegato 2*, che contiene i moduli didattici necessari alla acquisizione delle competenze stabilite.
- In buona sostanza, in questo allegato, viene abbinata ad ogni competenza la materia di studio con la quale essa viene acquisita.
- Un *Allegato 3*, che contiene un elenco dei moduli didattici previsti e il loro impegno temporale. In pratica quanto tempo, espresso nella unità di misura temporale denominato “ periodo”, corrispondente a 45 minuti, è necessario per erogare un modulo didattico.
- Un *Allegato 4*, che contiene il programma settimanale se pur di massima.

\*\*\*\*\*

Il Documento contiene inoltre due studi che individuano le necessità, in termini di risorse umane, della Scuola di Formazione di Base e della Scuola di Formazione Operativa, tali da poter affrontare, strutturalmente, un corso con un numero approssimativo di 800 allievi, così come da prospetto.

Tali necessità (teoriche) sono in linea con lo studio sulle piante organiche nazionali e delle strutture centrali, prodotto da apposito gruppo di lavoro di cui facevano parte le OO.SS., presentato e concordato con le OO.SS. nel novembre del 2008 e oramai consolidato, pur se non decretato, perché è costante riferimento per le procedure di mobilità da parte della Direzione Centrale delle Risorse Umane.

Nella tabella seguente si riassumono le necessità della S.F.B di Capannelle e della S.F.O. di Montelibretti.

Con apposito documento verranno prospettate le necessità, sempre in termini di risorse umane, delle altre aree della Direzione Centrale per la Formazione e degli Uffici di diretta collaborazione con il Direttore Centrale.

Analogamente a parte verranno presentate le necessità logistiche.

## TABELLA RIASSUNTIVA NECESSITA'

- **SCUOLA DI FORMAZIONE DI BASE**

n. **68** ISTRUTTORI (vigili permanenti coordinatori, capi squadra, capi reparto);

n. **60** OPERATIVI (vigili permanenti, capi squadra, capi reparto);

n. **3** AMMINISTRATIVI;

n. **3** FUNZIONARI della carriera direttiva.

- **SCUOLA DI FORMAZIONE OPERATIVA**

n. **10** ISTRUTTORI (vigili permanenti coordinatori, capi squadra, capi reparto);

n. **6** OPERATIVI (vigili permanenti, capi squadra, capi reparto);

n. **1** AMMINISTRATIVO (informatico);

n. **1** FUNZIONARIO della carriera direttiva.

Tutto il personale permanente che entrerà nelle scuole sarà destinato a diventare istruttore professionale.

## SITUAZIONE ATTUALE

Allo stato attuale, relativamente al personale istruttore , il numero esiguo esistente alle scuole è incrementato da personale che viene richiamato in missione, secondo una disponibilità manifestata in precedenza.

Le difficoltà che si incontrano sono enormi, e continuative tali da mettere ogni volta in seria criticità lo svolgimento del corso e costringono lo staff di gestione e coordinamento a notevoli sforzi organizzativi per trovare la soluzione necessaria.

Tali difficoltà sono di diverso ordine:

- 1) Affidabilità del personale: non sempre gli istruttori che danno la propria disponibilità poi la mantengono; esistono defezioni all'ultimo momento (queste sono le più deleterie); dinieghi da parte dei comandanti per generiche esigenze di servizio;
- 2) Motivi legati agli incentivi economici: in diverse realtà gli incentivi percepiti ai comandi superano quelli percepiti come istruttori alle scuole;
- 3) Motivi di ordine logistico: la sistemazione alla S.F.B. di Capannelle non viene considerata la più adeguata e consona al ruolo di istruttore. In effetti gli istruttori sono alloggiati in camerate con i bagni in comune con gli allievi.

Relativamente al personale che svolge le funzioni di tutor, come visto, la S.F.B. non ha personale appositamente dedicato.

Un ristretto numero di unità viene richiamato dai comandi in missione a costo zero per l'amministrazione tra personale originario della provincia di Roma, con un criterio di rotazione periodica, in modo da non gravare sempre sugli stessi comandi.

Ciò naturalmente comporta una discontinuità di prestazione.

Relativamente ai funzionari sono stati richiamati in missione a costo zero per la amministrazione due unità ingegneri dell'ultimo corso, uno del Comando di Torino e uno del Comando di Sassari, residenti a Roma, ed un' unità direttivo della Direzione Centrale delle Risorse Logistiche e Strumentali.

## SITUAZIONE FUTURA

Relativamente al personale istruttore non essendo possibile costituire l'organico necessario fisso a Capannelle e Montelibretti, è necessario tuttavia che venga costituito un nucleo minimale permanentemente stabile, in organico alla S.F.B., che possa costituire in riferimento fisso per l'attività di formazione e per tutti gli altri istruttore e per gli allievi, e che possa garantire la continuità didattica nonché la sua uniformità. Tale nucleo dovrebbe essere costituito da almeno 30 unità.

Per il resto delle necessità si può attingere al personale in missione. Pertanto, per la S.F.B., considerato che 10 istruttori sono già in organico, ne necessitano 20 unità.

Discorso analogo per la S.F.O., per le quali il nucleo stabile dovrebbe essere costituito da 17 unità . La restante parte in missione. Pertanto, per la S.F.O , considerando che 7 istruttori sono già in organico ne necessitano 10 unità.

Per quanto riguarda le difficoltà per l' invio in missione dai comandi, queste potrebbero (quasi sicuramente, almeno per quanto concerne l' incentivo) essere superate dalle nuove disposizioni contrattuali che aumentano di due euro l'incentivo orario, dal consolidamento della possibilità di aumentare lo straordinario fino a ventiquattro ore mensili (prevista per gli ultimi corsi da nota del Capo Dipartimento), e dal consolidamento della possibilità di superare le ore incentivate ( prevista anche questa per gli ultimi corsi dalla stessa nota del Capo Dipartimento).

Per le difficoltà logistiche potrebbero essere superate con la realizzazione di alloggi costituiti da camere a due posti letto con bagno annesso (che sarà precisata con il sopra citato documento a parte).

\*\*\*\*\*

Relativamente al personale amministrativo occorre effettuare i dovuti trasferimenti.

\*\*\*\*\*

Relativamente al personale della carriera direttiva occorre consolidare la presenza dei 3 direttivi che attualmente sono in prestito presso la S.F.B. e trasferire un'altra unità presso la S.F.O.

Si riassumono di seguito le necessità imprescindibili per avviare il corso settantesimo allievi vigili permanenti da porre in essere SUBITO.

TRASFERIMENTO ALLA DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE per le esigenze della S.F.B. e S.F.O. di :

- n.30 unità operative da avviare subito ad un corso per istruttori (vigili permanenti coordinatori, capi squadra, capi reparto);
- Un congruo numero (la necessità teorica è 60 unità) di unità operative (vigili permanenti.)
- n. 3 unità amministrative
- n. 4 unità direttivi

Adeguate disposizioni per le 24 ore di straordinario mensili e per il superamento delle 72 ore di formazione incentivate, uso del mezzo di servizio per i trasferimenti in missione ( niente ore di straordinario per guida), autorizzazione di un solo pasto serale esterno settimanale.

IL DIRETTORE CENTRALE  
AGRESTA

