VV.F. - Unione Sindacale di Base settore Vigili del Fuoco

RICHIESTA DI REVISIONE DELLE COMPETENZE RELATIVE AI CONCORSI INTERNI DEL CORPO NAZIONALE

RESTITUZIONE ALLA DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE DEGLI ISTRUTTORI E ISTITUZIONE DI UNA PROGRAMMAZIONE NAZIONALE DEI CONCORSI INTERNI.



Nazionale, 13/11/2026

Al Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco

Prefetto Attilio **VISCONTI**

Al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

Ing. Marco **GHIMENTI**

Al Direttore Centrale per la Formazione

Francesco **NOTARO**

Al Direttore Centrale per le Risorse Umane

Prefetto Maddalena **DE LUCA**

all'Ufficio Relazioni Sindacali

Vice-prefetto Floriana **LABBATE**

OGGETTO: RICHIESTA DI REVISIONE DELLE COMPETENZE RELATIVE AI CONCORSI INTERNI DEL CORPO NAZIONALE – RESTITUZIONE ALLA DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE DEGLI ISTRUTTORI E ISTITUZIONE DI UNA PROGRAMMAZIONE NAZIONALE DEI CONCORSI INTERNI.

La scrivente Organizzazione Sindacale USB Vigili del Fuoco ritiene necessario avviare una riflessione sull'attuale organizzazione e gestione delle procedure concorsuali interne del Corpo Nazionale, alla luce delle criticità e dei ritardi che continuano a caratterizzare l'avvio e la conclusione delle selezioni, con conseguenze dirette sull'organizzazione dei servizi, sulla formazione e sulla valorizzazione professionale del personale.

Un esempio concreto è rappresentato dalle procedure per la selezione degli istruttori e dei piloti SAPR, per le quali, a distanza di quasi un anno dalla chiusura della relativa circolare di ricognizione, si registrano ancora difficoltà nell'avvio delle procedure concorsuali.

Non è sostenibile che l'individuazione di figure professionali necessarie alle attività formative e specialistiche del Corpo richieda tempi così lunghi, soprattutto quando le esigenze operative e formative richiedono risposte tempestive.

Tali criticità devono essere valutate anche alla luce della significativa carenza di personale che interessa la Direzione Centrale per le Risorse Umane, chiamata a gestire numerose procedure concorsuali e amministrative, con un carico di lavoro che inevitabilmente incide sulla capacità di assicurare tempi adeguati.

USB ritiene pertanto necessario intervenire sull'attuale ripartizione delle competenze, **riportando nell'ambito della Direzione Centrale per la Formazione la gestione delle procedure selettive interne finalizzate all'individuazione degli istruttori e delle figure destinate alle attività formative**, nel rispetto delle competenze amministrative e delle

disposizioni vigenti.

La Direzione Centrale per la Formazione, conoscendo direttamente i fabbisogni formativi, le carenze di istruttori e le necessità delle strutture territoriali, deve poter programmare e gestire con maggiore autonomia i percorsi di selezione necessari a garantire la continuità e lo sviluppo delle attività didattiche.

Tuttavia, riteniamo che **limitarsi a trasferire alcune competenze da una Direzione Centrale all'altra non sia sufficiente**.

Occorre cogliere questa occasione per ripensare complessivamente il sistema dei concorsi interni, superando una gestione prevalentemente legata alle singole esigenze contingenti e introducendo un modello fondato sulla programmazione, sulla collaborazione tra le strutture centrali e sulla certezza dei tempi.

In questa prospettiva, USB propone che la Direzione Centrale per la Formazione, in raccordo con la Direzione Centrale per le Risorse Umane e con le altre strutture competenti, possa contribuire alla definizione di **un programma nazionale pluriennale e di un calendario annuale delle procedure selettive interne**, comprendente:

1. **Selezioni per istruttori e formatori**, sulla base dei fabbisogni effettivi e delle necessità di aggiornamento e ricambio delle figure professionali.
2. **Procedure di accesso alle specializzazioni e alle attività specialistiche**, con una pianificazione coerente con le esigenze operative e formative del Corpo.
3. **Concorsi interni per i passaggi di qualifica**, attraverso una programmazione preventiva delle attività formative e delle eventuali fasi selettive di competenza.
4. **Ulteriori procedure concorsuali interne**, individuando modalità organizzative condivise che consentano di anticipare le attività preparatorie e ridurre i tempi amministrativi.

L'obiettivo deve essere quello di costruire un sistema nel quale **le esigenze formative e organizzative concorrano a determinare i tempi della programmazione concorsuale**,

evitando che le procedure vengano avviate soltanto quando le carenze di personale sono già diventate emergenze.

In tale quadro, si propone di valutare l'istituzione di un **coordinamento permanente tra la Direzione Centrale per la Formazione e la Direzione Centrale per le Risorse Umane**, con il compito di definire annualmente le priorità, individuare le rispettive responsabilità, predisporre gli atti necessari e monitorare il rispetto delle scadenze.

Una collaborazione strutturata permetterebbe di evitare duplicazioni, ridurre i passaggi amministrativi non necessari e sviluppare procedure standardizzate, anche attraverso strumenti digitali e modalità innovative di gestione delle domande, dei requisiti e delle graduatorie.

La semplificazione non deve comportare una riduzione delle garanzie di trasparenza, imparzialità e correttezza delle selezioni, ma una diversa organizzazione del lavoro che consenta di svolgerle in tempi certi e ragionevoli.

USB ritiene inoltre necessario che ogni procedura interna sia accompagnata, sin dalla fase di programmazione, da un cronoprogramma indicativo che comprenda la pubblicazione del bando, la verifica dei requisiti, lo svolgimento delle prove, la formazione delle graduatorie e l'eventuale avvio dei percorsi formativi.

Una programmazione pubblica e verificabile consentirebbe al personale di conoscere anticipatamente le opportunità di crescita professionale e all'Amministrazione di pianificare con maggiore efficacia le risorse necessarie.

Alla luce di quanto esposto, **USB Vigili del Fuoco chiede l'avvio di un confronto finalizzato alla revisione dell'attuale modello organizzativo dei concorsi interni**, partendo dalla restituzione alla Direzione Centrale per la Formazione delle procedure selettive per gli istruttori e i formatori e sviluppando un sistema di programmazione condivisa con la Direzione Centrale per le Risorse Umane.

La scrivente Organizzazione Sindacale manifesta fin da ora **la piena disponibilità a valutare soluzioni organizzative nuove, anche differenti da quelle prospettate, purché concretamente orientate alla semplificazione, alla riduzione dei tempi e al miglioramento dell'efficienza amministrativa**.

Non intendiamo proporre un semplice spostamento di competenze, ma un cambiamento del metodo di lavoro: **passare da un sistema che rincorre le carenze a un'Amministrazione capace di prevederle, programmare le selezioni e rispettare le scadenze.**

Distinti saluti.

per l’Esecutivo Nazionale USB VV.F.

CARMELO COSIMO PETITI