



***FLP DIFESA***  
***Coordinamento Nazionale***  
*www.flpdifesa.org*



**IDEE E PROPOSTE**  
**PER LA FORMAZIONE DEL**  
**PERSONALE CIVILE DELLA DIFESA**

**9 ottobre 2013**

***Coordinamento Nazionale***

Via Aniene, 14, 12 - 00198- ROMA

Tel. 06-41010899 Fax 06-23328792

@-mail: [nazionale@flpdifesa.it](mailto:nazionale@flpdifesa.it) - web: [www.flpdifesa.org](http://www.flpdifesa.org)

### Le criticità attuali

I CC.CC.NN.LL. fanno riferimento al principio della centralità della formazione del personale come *"leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno ai processi di cambiamento"*, concetti richiamati in più occasioni dalla stessa A.D.

Tuttavia, nonostante tale premessa, la formazione oggi non riesce a rispondere alle reali esigenze formative in modo equanime e omogeneo, per molte ragioni, alcune delle quali proviamo a indicare:

1. progressiva e massiccia riduzione delle risorse disponibili, in particolare a seguito dei tagli disposti dal DL 78/2010 che hanno colpito l'ex Civiltascoladife lasciando invece immuni le Scuole di formazione per il personale militare
2. gestione finanziaria in capo ai diversi Organi Programmatori, che operano in modo indipendente l'uno dall'altro, e ciascuno con parametri propri ai fini della programmazione formativa
3. oggettiva maggior concentrazione delle attività formative nella sede romana, con effetti penalizzanti per il personale delle sedi periferiche, e in particolare di alcune categorie
4. mancanza di coordinamento degli Enti appartenenti a diverse area/F.A. sul territorio, che limita la possibilità di composizione delle classi per insufficienza numerica delle segnalazioni
5. offerta formativa molto più interessante e varia nell'ambito della programmazione destinata alla sola area 3<sup>^</sup>, che è allo stato preclusa al personale di area 2<sup>^</sup>, pur in molti casi qualificato culturalmente e professionalmente anche perché impiegato nel settore di riferimento del corso.

### Le proposte di FLP DIFESA


In ragione delle criticità evidenziate, e dopo avere richiamato la centralità e la priorità della formazione ribadite qualche mese fa a Bari anche dal Ministro Mauro, FLP DIFESA ritiene che occorra rivedere urgentemente e significativamente il modello organizzativo della "formazione" attualmente operante, attraverso tutta una serie di interventi che proviamo a indicare.

1. Potenziamento del **ruolo di CEFODIFE**, dando alla stessa un ruolo di centralità nei processi formativi in ambito Difesa;
2. Incremento **delle risorse** destinate alla formazione, anche attraverso la messa in disponibilità di quota parte dei risparmi certificati derivanti dalla riduzione dello strumento militare e più in generale dai provvedimenti di riordino, e di quota parte di quelle derivanti dalle *"convenzioni"* esterne
3. Costituzione di un *"Coordinamento centrale per la formazione"* presso Segredifesa finalizzato alla ricomposizione dei percorsi formativi in ambito Difesa, a carattere interarea/interforze, cui dovrebbe essere demandata la gestione finanziaria e organizzativa delle attività formative attraverso un unico capitolo di spesa e l'armonizzazione/allineamento delle procedure e dei percorsi, dando alla formazione un carattere di stabilità e di continuità.
4. Definizione di un *"piano di formazione"* annuale per il personale civile della Difesa, da recepire attraverso apposito accordo nazionale con le OO.SS. come avviene in altre Amministrazioni, preceduto da una apposita sessione informativa in merito all'attività formativa dell'anno precedente. Detto piano dovrebbe contenere per l'anno di riferimento:
  - l'offerta formativa con relative priorità, e le risorse rese disponibili per il finanziamento, con riferimento sia al piano annuale ordinario nel contesto del piano triennale ex art. 8, comma 2, DPR 70/2013 sia a quello annuale straordinario di cui ai decreti attuativi L.224;

- i criteri di scelta, con relative priorità, del personale destinato a parteciparvi, che dovrebbero tenere anche conto:
    - del principio di pari opportunità di cui all'art. 7 c. 4 D. Lgs 165/2001 e agli artt. 24 e 25 CCNL Ministeri 2006/2009
    - delle esigenze della componente femminile, e comunque di quella parte del personale maggiormente vincolata alle esigenze delle cure familiari
    - delle esigenze del personale portatore di handicap
    - del principio di rotazione
    - del principio di valorizzazione delle differenze di genere (DPR n. 62/2013)
  - l'indicazione precisa dei termini temporali entro i quali dovranno essere comunque concluse le concertazioni locali con le OO.SS. territoriali e le RSU per la concreta attuazione dell'accordo nazionale e l'individuazione dei dipendenti da avviare ai corsi, in ordine alla quale, a nostro avviso, dovrebbe essere superata l'attuale preclusione della partecipazione ai corsi per il personale di area 1<sup>^</sup> che, allo stato, viene ammesso soltanto in veste di "uditore".
5. L'offerta formativa dovrà anche tener conto di quanto contenuto nel DPR 62/2013 "Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici", che prevede che al personale delle PP.AA. siano rivolte attività formative anche in materia di *trasparenza ed integrità*, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del *Codice di Comportamento*, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti, quali i diritti e i doveri del pubblico dipendente, la tutela dalle discriminazioni, il mobbing e le pari opportunità, la normativa su accesso e privacy, e infine sulla sicurezza sul posto di lavoro.  
L'offerta dovrà comunque riguardare anche la formazione obbligatoria del personale neoassunto.
6. Le disposizioni attuative dell'accordo dovrebbero essere emanate da parte del "Coordinamento centrale" e rese operanti per tutti gli Enti dell'A.D., al fine di creare pari opportunità per i lavoratori evitando le situazioni di impari opportunità oggi esistenti.
7. Tutte le segnalazioni nominative per i corsi, individuate dalle concertazioni locali, dovranno essere inviate, entro termini temporali precisi, al Cefodife che provvederà a costituire le "classi", ricorrendo a eventuali graduatorie secondo i criteri contenuti nell'accordo nazionale sulla formazione
8. Andranno considerate con priorità le esigenze formative legate ai processi di ristrutturazione e riordino, allo scopo di favorire al massimo l'integrazione e l'impiego del personale reimpiegato;
9. Individuazione di tutte le possibili sedi decentrate della formazione a carattere interforze anche per la formazione generale, da qualificarsi quali "Poli di formazione territoriale", al fine di consentire il massimo potenziamento possibile dell'attività formativa territoriale, perseguendo così la massima economicità e la massima partecipazione locale, riducendo di conseguenza le spese di missione;
10. Massiccia promozione delle modalità di formazione "a distanza" mediante tecnologie IT (video-lezioni, e-learning, test di esame on-line)



11. Promozione della "formazione avanzata", prevedendo la sistematica partecipazione di lavoratori civili di area 3<sup>^</sup> ai corsi ISSMI organizzati annualmente presso il CASD; promozione della formazione ad alta valenza tecnologica attraverso l'utilizzo di specifiche clausole da inserire all'interno dei contratti che l'A.D. stipula con le Aziende dell'indotto Difesa o attraverso l'istituto delle "permutate", per finanziare la formazione presso gli Arsenali, i Poli e le realtà tecnico logistiche nei territori a più alto tasso di presenza di personale civile;
12. Previsione di accordi fra l'A.D. ed i livelli istituzionali locali (Regione, Provincia, Comune) per l'utilizzo degli specifici fondi di carattere europeo finalizzati alla formazione sul territorio, con l'eventuale integrazione delle proposte formative, anche mediante il ricorso alla formazione con docenti o istituti esterni alla A.D. disponibili sul territorio
13. Potenziamento dell'Albo dei docenti, individuando i requisiti minimi necessari per l'iscrizione
14. Organizzazione di corsi ad hoc per "formare i formatori", ponendo particolare attenzione a formare quelli che operano in sedi periferiche
15. Adozione di univoche modalità per il ricorso a docenti esterni e/o Scuole private, comunque limitato alla sola accertata indisponibilità di formatori in ambito Difesa



FLP