

Dalla Segreteria Nazionale

Progetto SISFOR – Sistema di formazione on-line per le Forze dell'Ordine
Sicuro apprezzamento per l'aumentata cultura della formazione con qualche perplessità
Esito dell'incontro



Progetto SISFOR – Sistema di formazione on-line per le Forze dell'Ordine
Sicuro apprezzamento per l'aumentata cultura della formazione con qualche perplessità

Nel pomeriggio di ieri, presso il Dipartimento della P.S., si è tenuta la programmata riunione con le OO.SS. concernente la presentazione del progetto *Sisfor* e gli eventuali sviluppi e applicazioni che questo potrebbe avere, in un prossimo futuro, nell'ambito della formazione permanente del personale. L'incontro è stato presieduto dal direttore per gli Istituti di Istruzione, dott. Roca, accompagnato dal Dott. Masciopinto, responsabile del progetto *Sisfor* e dal direttore per le relazioni sindacali, dott. Ricciardi.

Preliminarmente il Dott. Roca ha voluto specificare come, il progetto di e-learning (*apprendimento on-line, o teleapprendimento*) di cui all'incontro *-per alcuni versi già positivamente sperimentato per il corso per vice sovrintendente e per la formazione degli addetti antincendio, che non va a sostituire gli strumenti ordinari relativi alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, ma ad affiancarsi a questi -* muova da una gara di appalto, promossa dalla Comunità Europea (Fondi PON), del lontano 2007, conclusasi solo di recente a seguito di un contenzioso amministrativo tra società concorrenti. E' per questo, infatti, che tale progetto, mirante allo sviluppo e alla formazione di particolari aree geografiche, vede, in questa prima applicazione ed in forma sperimentale, destinatarie le regioni Sicilia, Calabria, Puglia e Campania.

Nel corso della disamina del progetto, così come formulato, le scriventi OO.SS., nell'apprezzare il sicuro sforzo della Direzione per gli Istituti di Istruzione nell'innovare, anche in modo tecnologico, una materia fondamentale e renderla maggiormente fruibile e sicuramente più interessante per i colleghi, hanno evidenziato alcune perplessità che meritano un sicuro approfondimento anche in virtù dei diversi "tavoli" sindacali ancora aperti e degli istituti codificati da altre disposizioni che, in qualche modo, potrebbero essere correlati.

"PROTOCOLLI OPERATIVI". Nel progetto in esame e relativa somministrazione di moduli professionali si legge spesso questo termine e, nel ricordare al Direttore come su questo specifico e delicatissimo tema, a più riprese sollecitato proprio dalle scriventi OO.SS. al fine di attenuare l'oggettiva sovraesposizione dei dipendenti c'è ancora una discussione aperta con l'Amministrazione, il Direttore ha chiarito che, nel caso in esame, per protocolli operativi si intendono meramente i diversi **"passi operativi funzionali"** che attendono ad un determinato provvedimento, in modo da realizzare sintesi operative omogenee;

"ATTIVITA' OPERATIVE". Per corrispondere alle rigide richieste attinenti al Progetto Europeo in argomento, nella sua fase di prima applicazione, si legge nel documento, i destinatari di tale "formazione" e-learning dovrebbero essere gli operatori, in servizio nelle citate 4 regioni, impiegati in attività operative. Anche su questo tema, attesa l'evidente diversità concettuale operante tra il nostro Paese e l'Europa circa la rigida visione dei compiti affidati alle Forze dell'ordine, si è

ricordato al Direttore come, in virtù delle costanti disparate esigenze, anche di natura emergenziale, l'Amministrazione non abbia mai saputo operare una chiara e completa individuazione di quali siano gli Uffici svolgenti attività operativa e quelli operanti mera attività burocratica. Infatti, esempio ne sono le aggregazioni di personale operanti nelle più disparate articolazioni del Dipartimento sia per l'esigenza EXPO di Milano che per quelle relative e connesse al Giubileo di Roma. Anche su questo punto, il Direttore ha chiarito che la previsione in argomento, obbligata dalla specifica gara europea, in realtà è da intendersi come meramente teorica.

“ATTIVITA’ DI VERIFICA”. Si legge nel documento che i fruitori di tale progetto saranno chiamati a due momenti di verifica: a metà sessione formativa ed al termine della stessa. A prescindere del fatto che se si trattasse di corso con esame finale, potrebbe esserne richiesta la trascrizione nel foglio matricolare, evidenziando una disparità di trattamento tra chi svolgerebbe l'aggiornamento professionale col metodo tradizionale e chi, invece, beneficerebbe di tale innovativo progetto, le scriventi O.O.SS., viste anche alcune bizzarre prese di posizione assunte dall'Amministrazione nei confronti di diversi dipendenti in casi analoghi, hanno ribadito con fermezza che qualsivoglia momento di verifica è un atto interno e come tale e deve restare meramente nell'alveo della sessione formativa e, ancorché non superata, non potrà mai costituire strumento per fini disciplinari e/o per la mobilità interna del personale. Sull'argomento il Direttore ha assolutamente convenuto specificando che, in realtà, nella visione del progetto, si tratta di un momento di **“autoverifica”** a cura del dipendente, per meglio fargli comprendere se ha acquisito o meno e in che misura la formazione a cui mirava la sessione. Non esiste alcuna pretesa di esame, tanto meno alcuna diversa volontà

che non sia quella, in funzione alle metodologie di insegnamento e verificarne l'effettiva funzionalità, anche per migliorarlo secondo le diverse esigenze formative dei dipendenti.

“AUTOFORMAZIONE”. Il progetto Sisfor, che nella sua portata formativa mira ad essere una piattaforma di larga e generale consultazione per qualsivoglia approfondimento anche monotematico (prevedendo 300 moduli nelle diverse materie d'interesse), presume che quando la formazione è auto-determinata mira ad arricchire il proprio bagaglio di conoscenze professionali, pertanto l'accesso alla piattaforma deve avvenire negli orari liberi dal servizio. Su questo punto, riconoscendo sicuramente il merito di chi vuole mettere a disposizione del personale, in qualsiasi momento, una sorta di “biblioteca anche monotematica virtuale”, abbiamo evidenziato al Direttore come l'autoformazione sia un istituto ben codificato anche dall'ANQ che, nel limite delle 6 giornate annue disponibili, riconosce al personale la possibilità di aggiornarsi, con partecipazione a convegni, seminari ecc., su temi di interesse professionale. Anche in questo caso, il dott. Roca ha specificato che questo vuole essere solo un'opportunità in più per il personale e non certo un mezzo alternativo ad istituti già codificati e funzionanti.

Delucidazioni, poi, sono state chieste in merito alla funzione dei tutor e dei docenti, alle postazioni informatiche individuali e collettive.

Nel corso dell'incontro, comunque, non ci si è dimenticati di ricordare ancora una volta all'Amministrazione come l'aggiornamento professionale in genere, già poco attuato dall'Amministrazione e dal personale del ruolo ordinario, sia completamente assente per il personale del ruolo tecnico-scientifico e professionale per il quale, diversamente, viste le numerose specifiche di settore in cui è strutturato, potrebbe, almeno in parte, trovare idonea soluzione l'aggiornamento e-learning.

Roma, 6 aprile 2016