

Presentazione del volume

*Il Volontariato nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco:
una lettura economico-aziendale*

Lecce, 15 gennaio 2010

Roberta Garganese

Università del Salento e collaboratrice dell'IPRES
Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali

SOMMARIO

- Le finalità della ricerca

- La struttura del lavoro
 - L'inquadramento economico-aziendale del C.N.VV.F. e la condizione di 'economicità'
 - Le risorse umane nel C.N.VV.F. in chiave economico-aziendale
 - Il volontariato nel C.N.VV.F. e gli effetti sulle performance
 - La proposta di un set di indicatori per la valutazione degli impatti del volontariato sui profili di economicità del C.N.VV.F.

- Conclusioni

LE FINALITA' DELLA RICERCA

La ricerca si proponeva di esaminare,
in una prospettiva di analisi economico-aziendale,
i possibili impatti del volontariato sulle *performance*
del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco



Azienda pubblica
che mira al soddisfacimento dei bisogni
riconducibili all'*incolumità delle persone*
ed alla *salvaguardia delle cose*

I CARATTERI DI AZIENDALITA' DEL CNVVF

Funzioni istituzionali



soccorso pubblico e prevenzione incendi (D.Lgs. n. 139/2006)

Assetto Organizzativo



struttura dello Stato ad ordinamento civile, incardinata nel Ministero dell'Interno – *Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile*

Personale



personale permanente e volontario

L'ECONOMICITA' NELLE AZIENDE PUBBLICHE

efficienza



capacità di ottimizzare le risorse
riducendo gli sprechi

efficacia gestionale



capacità dell'azienda di conseguire
i propri obiettivi interni

efficacia sociale



capacità dell'azienda di soddisfare la domanda
sociale cui è chiamata a rispondere

LA VALUTAZIONE DELL'ECONOMICITA' NELLE AZIENDE PUBBLICHE

Nelle aziende pubbliche, la 'misurazione' dell'economicità è molto più complessa che nelle imprese e non può effettuarsi attraverso l'esclusivo ricorso ad un sistema di rappresentazione a base monetaria




Importanza degli indicatori non monetari
di tipo quantitativo e qualitativo

LE RISORSE UMANE NELLE AZIENDE PUBBLICHE

Il processo di aziendalizzazione ha determinato anche l'acquisizione di una nuova centralità della gestione delle risorse umane nell'ambito delle amministrazioni pubbliche.

Ciò, si lega anche a due ulteriori circostanze:

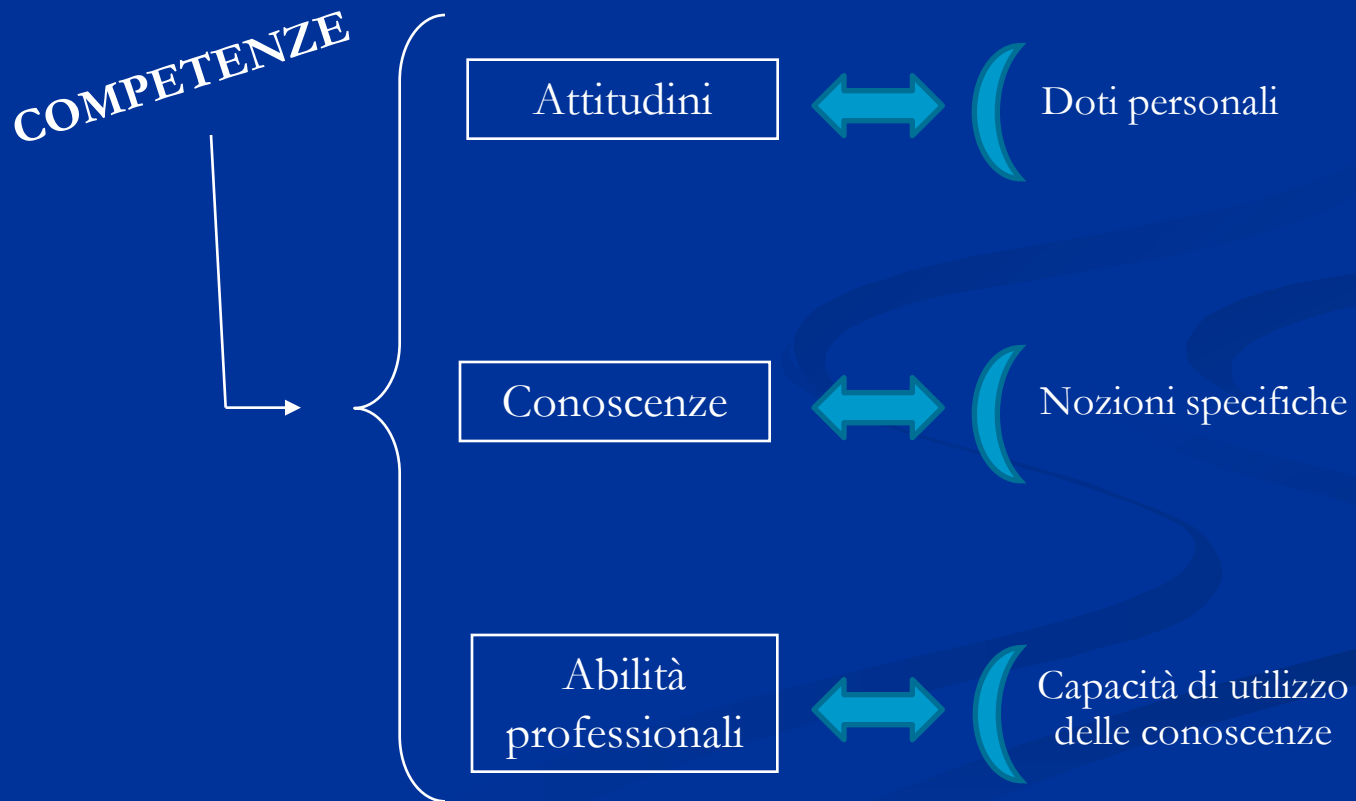


Elevata incidenza percentuale
dei costi per il personale nella PA

Crescente correlazione tra *valore* creato nella PA
e qualità professionale delle risorse umane

LE PERFORMANCE AZIENDALI E LE COMPETENZE DEL PERSONALE

Il successo di un sistema aziendale è sempre più riconducibile alla disponibilità di competenze professionali rispondenti alle proprie esigenze specifiche.



LE RISORSE UMANE NEL C.N.VV.F.

PERSONALE PERMANENTE

*Rapporto d'impiego disciplinato
in regime di diritto pubblico*

PERSONALE VOLONTARIO

*Reclutato a domanda ed impiegato a seguito
del superamento di un periodo di addestramento iniziale*

Al personale volontario si applicano le vigenti disposizioni in materia di doveri, compiti e responsabilità, previste per il personale permanente di pari qualifica, limitatamente alle attività inerenti al soccorso, alla polizia giudiziaria ed amministrativa ed alla pubblica sicurezza

IL VOLONTARIATO NEL C.N.VV.F.

DPR n. 76/2004

recante la disciplina delle procedure per il reclutamento, l'avanzamento e l'impiego del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

ex vigili volontari ausiliari di leva iscritti d'ufficio
negli elenchi dei comandi provinciali ai sensi
dell'articolo 12 della Legge n. 996/1970

vigili volontari iscritti, a domanda,
negli elenchi dei comandi provinciali,
ai sensi dell'articolo 13 della Legge n. 996/1970

LE DIMENSIONI DELLE *PERFORMANCE* DEL C.N.VV.F.

efficacia

efficienza

equità

soddisfazione

appropriatezza

accessibilità

produttività

tempestività

sicurezza

GLI EFFETTI DEL VOLONTARIATO SULL'ECONOMICITA' DEL C.N.VV.F.

Efficienza

- Economie di costi, da valutare in termini 'relativi'
- Produttività

Efficacia gestionale (o interna)

- Effetti sui processi di gestione delle risorse umane
- Appropriatelyzza degli interventi e soddisfazione dei cittadini
- Accessibilità ed equità del servizio
- Tempestività degli interventi

Efficacia sociale (o esterna)

- Aspettative occupazionali
- Sicurezza ed incolumità sociale
- Effetti prodotti su terze economie

LA PROPOSTA DI UN SET DI INDICATORI

La valutazione dei profili di efficienza, efficacia gestionale ed efficacia sociale può svolgersi, nel C.N.VV.F., attraverso indicatori non monetari, di tipo quantitativo e qualitativo



INDICATORI DI EFFICIENZA

Tempo di reazione

Tempo di percorrenza

Durata dell'attività di soccorso

N. di unità di personale necessario
a coprire il servizio

Costo complessivo medio
dei distaccamenti

INDICATORI DI EFFICACIA GESTIONALE

Grado di professionalità
della squadra d'intervento

Continuità e copertura oraria
del servizio

Capacità organizzativa
ed ottimale impiego delle risorse

Coerenza tra qualifiche del personale,
tempi e modalità d'impiego

Capacità di favorire il mantenimento,
delle qualifiche conseguite

Grado di soddisfazione del personale

Livello di accessibilità
ed equità del servizio

INDICATORI DI EFFICACIA SOCIALE

% di disoccupati/inoccupati
tra aspiranti volontari

% di volontari stabilizzati
nel C.N.VV.F.

Stima dei tempi di recupero nel caso
di doppio lavoro

Esternalità negative
per terze economie

CONCLUSIONI

- Utilità del modello economico-aziendale per la definizione di strumenti informativi indispensabili per una adeguata valutazione dei risultati gestionali nel settore pubblico;
- Impegno organizzativo e gestionale connesso non solo all'assetto strutturale ed informativo del sistema, ma anche al relativo processo di rilevazione;
- Imprescindibilità di un simile approccio valutativo, anche alla luce dei più recenti processi di riforma della PA (federalismo fiscale, contabilità pubblica).