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

ATTIVITA' DI FORMAZIONE E RE-TRAINING

Nazionale, 02/07/2015

Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile
Capo Dipartimento

Prefetto Francesco Antonio **MUSOLINO**

Tramite:
Ufficio I - Gabinetto del Capo Dipartimento
Capo del Gabinetto del Capo Dipartimento
Viceprefetto Iolanda **ROLLI**

Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
Vice Capo Dipartimento Vicario
ing. Gioacchino **GIOMI**

Al Responsabile dell'ufficio Garanzia dei Diritti Sindacali
dott. Darko **PELLOS**

Oggetto: attività di formazione e re-training.

In merito alla proposta avanzata dall'amministrazione per il mantenimento di certe specializzazioni e specialità (non ci riferiamo solo a quelle elencate nella proposta, ma a tutte) crediamo fondamentale analizzare innanzitutto la situazione attuale degli istruttori, colonna portante della struttura formativa. Oggi gli istruttori sono pochi, mal distribuiti sul territorio e sottoposti ad un carico di lavoro in determinati periodi eccessivo, periodi in cui gli stessi devono transitare ad orario giornaliero, che li sottopone a turnazioni differenziate con ricadute negative sull'organizzazione familiare e sul reddito. Oltretutto un accordo assurdo, siglato tra l'amministrazione e molte delle OO.SS. rappresentative, USB non ha firmato, ha stabilito un principio sperequativo che vede un incentivo turno di euro 12 al giorno (sempre dall'abusato FUA) per i corsi che si svolgono a carattere nazionale (Roma) contro quelli che si svolgono a livello periferico (presso i poli didattici) a cui viene corrisposto un incentivo corso di 1.20 euro al giorno, con il risultato che se il corso dura cinque giorni, l'istruttore "regionale" che passa ad orario giornaliero, perde le competenze accessorie del notturno e festivo, pari circa ad 35€.

Questo paradosso deve trovare soluzione, altrimenti non si potrà continuare a contare sulla disponibilità degli istruttori stessi, che già si prestano con la loro volontà ad intraprendere un percorso formativo impegnativo che è finalizzato ad un compito non facile come quello di trasmettere le conoscenze acquisite e la propria esperienza personale.

La motivazione è essenziale nell'istruttore, come del resto nel discente, altrimenti ne risente tutto l'impianto formativo. Si deve inoltre dare la possibilità a chi nel tempo si è visto cambiare la propria condizione (motivi familiari o altro) di poter ritirare la propria disponibilità a svolgere questo compito. Essenziale dunque aumentare il numero degli istruttori per ogni settore (non solo per le specialità indicate in bozza), investire di più nella loro formazione è fondamentale, affiancando necessariamente un meccanismo di incentivazione economica che garantisca il recupero del reddito che si perde con il cambio di orario. Fondamentale poi escludere ogni forma coercitiva nei riguardi degli stessi, che si vedono precettati per i corsi sia a livello nazionale, che locale. La USB anche recentemente ha denunciato questa pratica e diffidato l'amministrazione a darne seguito.

Premesso questo, entriamo nello specifico della bozza presentataci: il piano di reitraining è ambizioso soprattutto per quanto attiene i livelli II e III NBCR, da poche ore all'anno che si facevano in alcuni comandi, nemmeno in tutti, si passa a 12 e 18 ore mensili, tra l'altro 18

ore? Tradotte in turni è un turno e mezzo, difficile da organizzare, soprattutto quando si hanno operatori NBCR in più sedi. Crediamo in definitiva che sia difficile applicazione. Chiediamo dunque un piano più realistico, che veda le 12 ore su base trimestrale, traducibili in 48 ore annuali, in linea con quello che già i comandi facevano di propria iniziativa, anzi spesso si limitavano a 36 ore annuali. Inutile fare riferimento a circolari scritte in altri anni e quindi non più adeguate alla situazione attuale, oggi non ci sono i numeri per fare quello che si richiede.

Contrario è il caso della formazione aeroportuale, che si limita ad una esercitazione ogni 24 mesi, troppo poco e soprattutto inadeguata alla reale esigenza, in quanto le sedi aeroportuali sono le più soggette a rotazione di personale, che quindi rischiano di non partecipare mai ad una esercitazione, visto l' ambito particolare come appunto quello aeroportuale, l'incidente è un evento, per fortuna raro, ma proprio per questo più complesso.

I re-training fuori turno devono essere pagati come straordinario, inserite nella banca del tempo come previsto dal DPR del 7 maggio 2008 all'art. 19. Segnaliamo però la tendenza in molti comandi a considerare queste ore a recupero di prassi, invece che a pagamento, non ottemperando a quanto previsto dal decreto sopra citato, infatti al comma 1 si legge: che al dipendente è riconosciuto il diritto al pagamento delle ore e su esplicita richiesta al recupero delle ore rese in eccedenza, "non viceversa".

Concludiamo con una riflessione più ampia sull'impianto formativo del nostro Corpo: la formazione è innanzitutto un diritto, rientra come dovere su alcuni aspetti peculiari dell'attività del vigile del fuoco, in particolare per quanto attiene l'utilizzo di DPI in dotazione, contestiamo l'obbligatorietà in altri ambiti.

Non è pensabile imporre percorsi formativi in determinati settori per i quali il lavoratore è sprovvisto di necessaria motivazione o attitudine. Anche laddove nel tempo si sia conseguito alcune specialità (sia chiaro, non specializzazioni) che hanno avuto sviluppi tali da non consentire al soggetto di poter metabolizzare l'evoluzione degli strumenti o delle tecniche operative, si deve prevedere un sistema di uscita dalla specialità, magari perdendo il relativo punteggio per eventuali passaggi di qualifica, evitando così atteggiamenti speculativi. Garantire l'uscita di chi non ha più le necessarie attitudini o disposizioni personali, garantirà un livello superiore di sicurezza ed efficienza del dispositivo di soccorso.

Nel re-training non c'è solo l'aspetto del mantenimento, ma deve essere anche una verifica del dispositivo di soccorso, un controllo degli standard operativi. Negli anni i vigili del fuoco hanno perfezionato le loro tecniche in vari ambiti e alcuni progetti sono oltre 20 anni fa, è possibile che alcuni, sia per ragioni anagrafiche che fisiche, siano meno adatti a svolgere le stesse mansioni, a questi va data la possibilità di uscita dalla specialità. L'aspetto dell'età e dell'efficienza fisica ci introduce la problematica del personale fuori dall'operatività per cause mediche. Negli ultimi anni a causa dell'aumento dell'età lavorativa e del maggior carico di lavoro causato dalle carenze di organico, si è assistito ad un aumento del numero di art 134, pensare ad un loro utilizzo in ambito formativo è l'occasione per valorizzarli e per

usufruire della loro esperienza. Assurdo pensare di utilizzare questi lavoratori in ambito amministrativo per nulla attinente alla formazione del vigile del fuoco operativo; questo è svilente non solo per chi ha per anni ha vissuto una vita dentro l'autopompa, ma è anche svilente per la professionalità degli amministrativi che hanno una loro precisa formazione.

La nostra proposta è di valorizzare gli articoli 134 nell'ambito della formazione. Chi è in possesso delle qualità necessarie potrà essere indirizzato in percorsi da istruttore, almeno per quanto attiene la parte teoriche, ma anche pratica se l' impegno fisico richiesto, non contrasta con la patologia rilevata.

La formazione è un aspetto fondamentale, proprio per questo deve essere quanto più condivisa e partecipata.

Ci riserviamo durante il dibattito di fornire altri elementi che possano contribuire al miglioramento di questo aspetto lavorativo essenziale per il CNVVF.