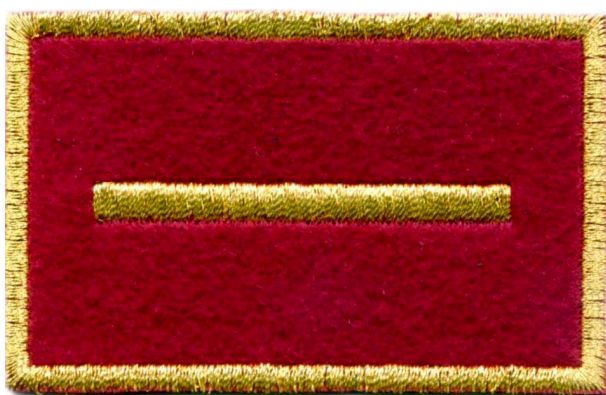




VV.F. - Unione Sindacale di Base settore Vigili del Fuoco

---

## BOZZA DI REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL CONCORSO INTERNO PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA DI CAPO SQUADRA



Nazionale, 10/07/2019

Al Ministro dell'Interno  
On. Matteo SALVINI

Al Sottosegretario di Stato all'Interno  
On. Stefano CANDIANI

Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile  
Capo Dipartimento  
Prefetto Salvatore Mario MULAS

Tramite:  
Ufficio I - Gabinetto del Capo Dipartimento  
Capo del Gabinetto del Capo Dipartimento  
Viceprefetto Roberta LULLI

Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco  
Vice Capo Dipartimento Vicario

ing. Fabio DATTILO

Al responsabile dell'ufficio Garanzia dei Diritti Sindacali  
dott.ssa Silvana LANZA BUCCERI

**Oggetto: bozza di regolamento per la disciplina del concorso interno per l'accesso alla qualifica di capo squadra.**

Egregi in indirizzo,

la scrivente Organizzazione Sindacale, ha letto con estrema attenzione la bozza di regolamento di cui in oggetto, purtroppo come già ampiamente sottolineato in molteplici occasioni la pubblicizzazione del rapporto di lavoro avvenuta attraverso la legge 252, i decreti legislativi 217, 97 per finire con il Dlg.127 hanno fatto sì che passaggi di qualifica che dovevano essere attuati in maniera semplice e trasparente sono diventati veri e propri terna al lotto che stanno creando sconcerto e rabbia tra i lavoratori del CNVVF.

La proposta che avete prodotto è assolutamente improponibile, tanto che a nostro avviso aumenterà in maniera esponenziale il caos ad oggi presente in tutti i concorsi per passaggi di qualifica.

Tecnicamente:

- Vanno aboliti i commi 3 e 4 dell'art. 4 (Anzianità di servizio e titoli valutabili);
- Va modificato il comma 6 (Anzianità di servizio e titoli valutabili) nella parte afferente ai corsi riportando il cumulo dei punteggi fino ad un massimo di 3.0 anziché fino ad un massimo di 4.0;
- Vanno aboliti i commi 7 e 8 dell'art. 4 (Anzianità di servizio e titoli valutabili).

Le nostre considerazioni alla vostra bozza finiscono qui ma riteniamo che questa non sia la soluzione ottimale per riprogettare un futuro formativo al personale del CNVVF ma solo una "pezza" nell'attesa di avere le idee chiare sul come indirizzare e governare questo importante aspetto organizzativo, vi invitiamo pertanto a riprendere in mano la nostra piattaforma contrattuale (unica O.S. ad aver presentato al tavolo contrattuale una vera e propria proposta normativa in confronto alle striminzite paginette o poco più delle altre OO.SS che si sono accontentati di sottoscrivere un CCNL fatto di soli numeri e vaghe promesse normative) e riguardarVi l'articolo 27 "Passaggi di qualifica", in quell'articolo

avevamo individuato il naturale percorso propedeutico/formativo permanente che accompagna la carriera del vigile dal suo ingresso nel CNVVF sino al suo pensionamento. Avevamo infatti previsto di trovare un punto "0" (la progettualità va fatta pensando ad un futuro abbastanza prossimo) e da lì in avanti prevedere una serie di corsi su materie che attualmente vengono trattate in maniera complessa nelle 5 settimane di corso prima dell'esame finale e distribuirle nella vita lavorativa di un vigile del fuoco. Sarebbe semplice ed auspicabile prevedere un percorso dove il neo assunto VVF nei primi anni di carriera venga formato prevalentemente su tecniche del soccorso (Puntellamenti, sostanze pericolose, tecniche di primo intervento, attrezzature complesse del soccorso etc, etc,) poi con l'avanzare degli anni e della sua carriera lavorativa iniziare ad inculcare materie specifiche inerenti la gestione delle squadre di soccorso, il rapporto con le altre realtà che a vario titolo fanno parte dell'apparato delle emergenze, la modulistica che va compilata dai responsabili delle squadre operative , ecc.

Così facendo, ovviamente con un percorso certificato, il lavoratore è pronto e maturo per un naturale passaggio di qualifica, ci dispiace ma la formula del concentrato del corso per i passaggi di qualifica con meccanismi di calcolo che cambiano di volta in volta e poi alla fine di questa "riffa" concentrare tutto il percorso formativo per il futuro CS in corsi che siano di 3 settimane o 5 mesi ci sembrano poco propedeutici alla maturazione dei lavoratori e non all'altezza di un corpo nazionale che deve puntare su una formazione permanente dei suoi dipendenti.

**Auspiciamo che questa proposta sia oggetto di attenzione da parte Vostra, rimaniamo in attesa.**