



STATO DI AGITAZIONE NAZIONALE CONAPO

distribuzione 165 milioni – distribuzioni fondi personale aeronavigante – distribuzione fondi personale specialista tutto – modifica norma permanenza 5 anni prima sede anticipo spese sanitarie infortuni - sistema formazione - delega sottosegretario

OTTENUTI IMPORTANTI IMPEGNI TRA CUI AVVIO ITER DISTRIBUZIONE DEL 165 MLN

Questa mattina si è tenuta al Viminale la [riunione relativa al tentativo di conciliazione](#) obbligatorio a seguito dello stato di agitazione nazionale proclamato dal CONAPO con [nota prot. n. 39/20 del 24/02/2020](#). A ricevere la delegazione CONAPO guidata dal Segretario Brizzi, per il Governo era presente il Vice Ministro Crimi e per l'Amministrazione il Capo del Corpo Dattilo insieme ai Direttori Centrali Scolamiero, Pellos, Parisi, Occhiuzzi, Barberi e Italia.

OTTENUTO AVVIO ITER DISTRIBUZIONE DEI 165 MILIONI che avverrà "per legge". E' stata accolta la richiesta CONAPO del 24/02/2020 di dare il via all' iter di distribuzione e non appena terminato l'incontro l'amministrazione [ha infatti convocato per il 9 marzo i sindacati](#) per illustrare lo schema del provvedimento che poi dovrà iniziare l'iter legislativo.

OTTENUTA RICONVOCAZIONE DEL TAVOLO PER DISTRIBUIRE I FONDI AL PERSONALE AERONAVIGANTE (DLGS 177/2016) – si tratta di euro 700.000/anno a decorrere dal 01/01/2017 e per sempre - l'amministrazione ha candidamente ammesso che tale distribuzione di fondi sinora non è potuta avvenire a causa del fatto che le altre organizzazioni sindacali hanno disertato il tavolo di contrattazione. L' amministrazione si è impegnata a riconvocare il tavolo entro 21 giorni.

OTTENUTA RICONVOCAZIONE DEL TAVOLO PER DISTRIBUIRE I FONDI AL PERSONALE SPECIALISTA TUTTO (D.LGS 127/2018) – si tratta di euro 1.200.000/anno e per sempre per i quali per la parte relativa al 2018, l' amministrazione ha candidamente ammesso che tale distribuzione di fondi sinora non è potuta avvenire a causa del fatto che le altre organizzazioni sindacali hanno disertato il tavolo di contrattazione. L' amministrazione si è impegnata a riconvocare il tavolo entro 21 giorni.

Dal 2019 in poi è inoltre prevista l'elargizione mediante procedimento negoziale alla Funzione Pubblica e sempre con decorrenza 2019 verrà riconosciuto il diritto al mantenimento delle indennità specialistiche anche nei casi di assenza dal servizio per infermità dipendenti da causa di servizio, verrà istituita una indennità da corrispondere nei casi di decadenza del brevetto o della licenza ovvero del titolo comunque denominato abilitativo allo svolgimento delle attività di soccorso tecnico specialistico (quella che negli altri Corpi già esiste, denominata indennità di trascinamento).

OTTENUTO IMPEGNO A PRESENTARE EMENDAMENTO PER MODIFICARE LA NORMA CHE PREVEDE L'OBBLIGO DI PERMANENZA DI 5 ANNI nella sede di prima assegnazione. Governo e Amministrazione si sono impegnati a un emendamento per la riduzione della permanenza.

OTTENUTO IMPEGNO PER ESTENDERE ANCHE AI VIGILI DEL FUOCO LA POSSIBILITÀ DI PORRE A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE L' ANTICIPO DELLE SPESE SANITARIE IN CASO DI INFORTUNIO in attività operative (come già previsto per le Forze Armate e di Polizia). Governo e Amministrazione si sono impegnati a presentare un emendamento in tal senso.

OTTENUTO IMPEGNO A ANALIZZARE E RIFORMARE IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE: il CONAPO ha consegnato dalla parte politica e ai vertici dell' amministrazione l' appunto qui allegato.

Per quanto riguarda l' **attribuzione della delega a un sottosegretario** il Viceministro Crimi ha riferito che è prerogativa esclusiva del Ministro e che si è in attesa delle decisioni. Come CONAPO abbiamo comunque sollecitato l' urgenza.

Preso atto degli impegni presi dal Governo e dall' Amministrazione e visto che sul primo punto l'amministrazione ha dato **immediato** corso alla [convocazione in data 9 marzo 2020 per la distribuzione dei 165 milioni](#), il CONAPO ha ritenuto di conciliare la vertenza riservandosi di riaprire lo stato di agitazione qualora non vengano rispettati gli impegni entro le scadenze temporali indicate.





INCONTRO TENTATIVO DI CONCILIAZIONE AI SENSI L. 146/90

APPUNTO SU

SISTEMA FORMAZIONE CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO

Nonostante sia da tempo universalmente riconosciuto che l'attività di formazione del personale costituisce le fondamenta di un servizio di soccorso moderno ed efficiente, è altrettanto evidente che ad oggi nel C.N.VV.F. questo basilare principio non ha ancora trovato l'opportuna accoglienza ed applicazione.

Sono evidenti e macroscopiche le disfunzioni e le arretratezze dell'attuale sistema di formazione.

A caratterizzare il sistema di formazione del Corpo sono purtroppo fatti come quelli citati di seguito, che costituiscono un esempio non esaustivo della situazione:

- Solo ora il Corpo sta iniziando a formare gli allievi sulle tecniche di spegnimento degli incendi in ambienti confinati, tecniche che sono da circa venti anni l'ordinarietà per i paesi avanzati, nonché, anche per i Corpi di Trento e Bolzano, volontari inclusi, ai quali il CNVVF fa riferimento tecnico per colmare le proprie carenze. Bisogna peraltro sottolineare che si tratta di tecniche alle quali non si è avvicinata l'Amministrazione Centrale, in funzione di una precisa attività di analisi delle esigenze operative ma, come sostanzialmente per tutte le più importanti innovazioni, ma sono state portate nel Corpo dal personale operativo che ha agito autonomamente, data l'assenza centrale.
- Vi è una sostanziale assenza di formazione centrale su temi fondamentali, come l'intervento con le tecniche idonee alle autovetture di nuova (oramai in realtà non più nuova) generazione, per l'estricazione delle persone e sulle autovetture elettriche. Le poche attività formative su questi ed altri argomenti assenti dai programmi ufficiali si sono tenute in alcuni comandi su esclusiva iniziativa locale.
- È consuetudine frequente la sospensione di moduli addestrativi nei corsi di ingresso, a causa della mancanza di formatori.
- Molti formatori impegnati nei corsi di ingresso presso le strutture centrali di Capannelle e Montelibretti lamentano la incongruente organizzazione dei periodi di formazione, per cui gli allievi si trovano a svolgere le prove pratiche prima e quelle teoriche successivamente. Ciò, causa grave nocumeento alla qualità del percorso formativo e costituisce un importante fattore di stress per gli allievi i quali, ad esempio, si trovano a dovere effettuare la simulazione di un intervento senza essere ancora stati

formati sulle diverse attività ed operazioni tecniche che devono essere applicate nella simulazione.

- Non è raro che gli allievi vigili del fuoco permanenti vadano in giro per la scuola con “l’incarico di uditori”, formula dialettica utilizzata per nascondere il buco formativo che determina questa usanza.
- Il personale formatore lamenta come non sia raro che i moduli formativi vengano accorciati per esigenze diverse, come ad esempio la preparazione del saggio di fine corso e che gli esami relativi a quei moduli non avvengano, come dire, all’insegna della perfetta volontà di accertamento dei risultati raggiunti. Consta a questa O.S. che negli ultimi tempi sono stati spesso accorciati i periodi didattici dedicati alle scale ed agli autoprotettori, con la conseguenza che per rendere presentabili gli allievi all’esame è stato necessario togliere del tempo ad altri periodi formativi, come ad esempio quelli dedicati alla scala controventata ed alla scala montata a terra.
- La formazione erogata presso i Poli didattici sparsi sul territorio risulta ampiamente disomogenea e causa importanti problemi quando gli allievi giungono alle scuole centrali. Si deve sottolineare come, anche da questo punto di vista, la previsione fatta dal Conapo circa il fallimento del progetto di riordino del Corpo si sia rivelata assolutamente vera e la formazione decentrata continui a svolgersi esattamente come prima, in barba ai pochi poli che erano stati previsti! Un fallimento annunciato!
- Sul territorio le attività di formazione vengono gestite in modo ampiamente difforme così che, pur nella generale insufficienza del sistema, esistono comandi che approcciano materie innovative ed altri in cui la formazione è un “adempimento burocratico” in abbandono. Spicca, da questo punto di vista, la mancanza di una regia ed un controllo centrali con gravi diversità territoriali sulla formazione e di conseguenza anche sui punteggi utili per le promozioni alle qualifiche superiori.
- Esiste un’ingiustificata ed ingiustificabile differenza di trattamento fra formatori e formatorini, per la quale l’Amministrazione ha inventato la formula dei “corsi di interesse nazionale”. Si tratta invero di un modo per “invogliare” alcuni a partecipare alle attività delle strutture centrali ed a quelle che queste delegano agli organi territoriali del Corpo, generalmente perché questi ultimi trovandosi in condizioni di disperata carenza di specifiche professionalità si fanno carico in toto dell’organizzazione della formazione presso i propri territori. Di fatto, il personale formatore delle diverse qualificazioni si trova ad essere trattato in modo differente se svolge la propria attività in qualità di docente presso le Scuole Centrali o in periferia. Il tutto partendo da un quadro di generale inadeguato trattamento. Questo modus operandi rende evidente l’incapacità dell’Amministrazione Centrale di dotare la Formazione delle risorse necessarie, per cui il reclutamento e la motivazione del personale formatore, che dovrebbero essere ispirati a criteri di qualità, si riduce alla concessione di un, comunque inadeguato,

riconoscimento economico solo per coloro i quali scelgono di, o possono, svolgere attività presso le scuole o nei corsi dichiarati di “interesse nazionale”.

- Non di secondaria importanza è poi la difformità della tempistica dei pagamenti ai formatori, determinata dalle diverse efficienze (o inefficienze) dei comandi di appartenenza; c’è chi riceve i dovuti emolumenti uno o due mesi dopo avere effettuato la prestazione lavorativa e chi li attende da oltre un anno.

Gli esempi sopra riportati, descrivono un quadro dell’attività della formazione svolta nel Corpo decisamente inadeguato alle reali esigenze, lasciando la sensazione che esista uno stato di generale inefficienza organizzativa e di governo.

Il Conapo, tiene a specificare che oltre alle “ombre” descritte esistono anche diverse “luci”, pur non essendo queste ultime in grado di capovolgere il nostro giudizio profondamente negativo, poiché si tratta di una percentuale non determinante dell’attività formativa. In generale la situazione è gravemente deludente.

In tutto ciò, grande rilievo hanno l’impegno ed il sacrificio che il personale formatore tutto ed i molti funzionari addetti al settore profondono per contribuire in modo positivo; impegno e sacrificio che finiscono però per infrangersi contro il muro della marasmatica inefficienza decritta, incidendo peraltro molto negativamente sui fondamentali aspetti motivazionali. Al di là del vile, ma necessario per vivere, denaro, chi ha scelto di dedicarsi all’attività didattica è spinto certamente da una grande passione e da un marcato senso del dovere e di appartenenza. **Non si insegna solo per interessi economici e la percezione di lavorare in un ambiente ben organizzato e funzionante dovrebbe essere garantita.**

Per il tipo di impegno che è abituato a profondere, il Conapo non si limita certo ad elencare sterilmente una serie di problematiche. Senza la pretesa di conoscere il “male ed il rimedio” si vuole provare a fornire un contributo propositivo che possa essere tenuto in considerazione al fine della migliore soluzione per le problematiche della formazione del CNVVF.

Quanto da noi fino ad ora riportato dipinge senza dubbio un quadro di chiara insufficienza di questa fondamentale componente del CNVVF, lasciando l’impressione di una situazione marasmatica. A nostro giudizio è possibile identificare una causa trasversale che più di altre determina lo stato di cose denunciato. Si tratta dell’evidente differenza esistente fra le intenzioni formative dichiarate nei programmi ed in tutti gli atti che riguardano la formazione e ciò che realmente viene realizzato. I programmi, che purtroppo (a parte qualche eccezione) già in partenza non si caratterizzano certo per la loro modernità, raramente trovano un corretto completamento. Ciò, come già illustrato sopra, accade presso le strutture centrali, ma anche presso molte strutture periferiche. Un esempio chiaro è il Tavolo Tecnico per la Formazione. Certamente deve

essere dato atto all'attuale Direttore Centrale della Formazione di avere concretamente avviato l'attività di questo organo tecnico, precedentemente esistente solo sulla carta; allo stesso tempo il Conapo deve però sottolineare come sovente l'impegno del Tavolo venga sostanzialmente reso nullo dall'applicazione che l'Amministrazione fa delle risultanze dei lavori. Per citare un esempio, dopo che il progetto di riordino del SAF era giunto a compimento della fase di definizione del nuovo corso Basico (dal Conapo fortemente contestato perché ritenuto inadeguato alle esigenze ed irrealizzabile) e la durata del corso era stata programmata in quattro settimane dal gruppo di esperti che vi aveva lavorato, con l'approvazione unanime del Tavolo Tecnico che ne aveva discusso anche in presenza del personale della DCESTEAIIB, la DCF ha ridotto "per esigenze organizzative" la durata del corso a due settimane, esame compreso! Tutto ciò, senza rimodulare in alcun modo il programma e gli obiettivi del corso! Non è necessario essere esperti formatori per comprendere che un programma già compresso in quattro settimane non si può certo realizzare in due settimane e che perciò è destinato al fallimento. Ad aggravare le conseguenze di questa decisione la scelta di eliminare dal corso SAF Basico ogni attività in ambiente e relegate la formazione nelle strutture artificiali delle Scuole, sebbene per tutto il periodo di discussione dell'argomento al Tavolo Tecnico sia stata sottolineata (anche da parte della DCESTEAIIB) la propedeuticità della didattica svolta in ambiente! Quanto sta accadendo per il corso SAF Basico è solo un esempio, questa pratica di rimodulazione, sempre al ribasso, dei programmi di formazione è comune per la DCF!

Si tratta di una rimodulazione funzionale al raggiungimento di obiettivi quantitativi, che rende impossibile raggiungere una, anche solo sufficiente, qualità del risultato!

È questo, a giudizio del Conapo, il principale fattore di degrado ed inefficienza dell'attività di formazione, centrale e periferica. Ne esistono altri, tutti però riconducibili ad una visione poco attenta alla qualità e informata da differenti "valori". Poter dichiarare che si è fatto "tanto" non è certo sinonimo di "si è fatto bene", ma pare che questo sia ciò che conta per l'Amministrazione. Il risultato di questo modo di gestire la formazione sono allievi non adeguatamente preparati ad affrontare l'impatto con la realtà operativa e percorsi di long life learning inesistenti per il personale operativo e sati. Chi ha dubbi su questo può verificare presso i comandi!

All'origine della disastrosa situazione descritta vi è dunque un'azione dirigenziale poco o nulla ispirata alla qualità e tesa fondamentalmente al raggiungimento di risultati numerici; da tempo il C.N.VV.F. possiede una formazione dei numeri e non della qualità didattica.

In tutto questo, si deve considerare la difficoltà incontrata quotidianamente dal personale Istruttore/Formatore nell'adempimento della propria missione, stretto fra la consapevolezza dell'importanza del proprio lavoro ed un'amministrazione che non

è ancora riuscita a realizzare condizioni di lavoro accettabili, sia in termini di trattamento economico e di condizioni di trasferta sia in termini motivazionali.

Il Conapo, anche nell'evidente mancanza di un'adeguata sensibilità sull'argomento da parte della dirigenza del Corpo, ritiene non più differibile, e chiede, un intervento (anche di natura politica) che imponga una revisione dei criteri utilizzati nelle scelte che riguardano la formazione, che devono guardare alla qualità e non possono essere più ispirati dalla necessità "politica" di dire che "sono stati raggiunti numeri importanti! A questa operazione, definibile come una vera e propria rifondazione dell'apparato formativo del Corpo, il sindacato tutto potrà contribuire fattivamente. Appare inoltre decisivo dotare l'apparato di formazione del Corpo, centrale e periferico, di un moderno sistema di verifica della qualità e dell'efficienza, ispirato ai più alti standard qualitativi ricorrendo, ove necessario in questo momento di grave crisi dell'apparato formativo, anche all'eventuale ricorso a professionalità esterne, in possesso delle competenze specifiche necessarie. Infatti, quello della valutazione oggettiva della qualità del lavoro e dei risultati è, in verità non solo per la formazione ma per tutte le attività del Corpo, un argomento tabù, che non è mai stato affrontato seriamente, risolvendolo con il ricorso all'autoreferenzialità! Ci si chieda perché!

Il Segretario Generale
CONAPO Sindacato Autonomo VVF
I.A. Antonio Brizzi

