



Roma 4 settembre 2018

Audizione presso il Senato della Repubblica 5 settembre 2018
Analisi e proposta FP CGIL Vigili del Fuoco

IL VIGILE DEL FUOCO, VERO PROFESSIONISTA DEL SOCCORSO

Organizzazione, ordinamento e rapporto di lavoro

Il giorno 5 settembre, presso la Prima commissione Affari Costituzionali del Senato della Repubblica, saremo chiamati a discutere Il "Dossier" che accompagna il cd "Atto di Governo n.36".

Tale atto rappresenta la continuazione dei lavori iniziati dalla precedente Legislatura con l'obiettivo di dotare il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco di un nuovo modello organizzativo e un più specifico ordinamento del personale.

Le risorse certe e disponibili per questa operazione, che ammontano a 16 milioni di euro, sono parte integrante di uno stanziamento totale di 103 MLN di euro. Stanziamento che ha consentito, con una spesa pari a 87 MLN di euro, una prima, seppur insufficiente, definizione contrattuale per lo sviluppo economico delle qualifiche dei Vigili del Fuoco.

I 103 MLN di euro, a cui si aggiungono altre risorse non ancora discusse, sono risorse economiche a carattere continuativo ricercate e volute dall'allora Ministro dell'Interno Marco Minniti con il sostegno di vari gruppi parlamentari, in risposta alla preziosa e altamente professionale opera svolta ogni giorno dal Corpo Nazionale a cui si aggiunge il difficile lavoro svolto nei tanti scenari incidentali che hanno afflitto il nostro Paese negli ultimi anni, dal terremoto del centro Italia dell'anno 2016 ai numerosi incendi boschivi dell'estate 2017.

Il Dossier affronta, seppur in maniera insufficiente, frutto di un percorso condizionato da interessi particolari che non risolvono ma addirittura accentuano i problemi generali del Corpo e quelli operativi del personale, alcune problematiche che i Vigili del Fuoco e la CGIL evidenziano ormai da anni.

In particolare prospetta "Disposizioni integrative e correttive":

- ✓ al decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97 e al decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, concernente **le funzioni e i compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco**
- ✓ al decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, concernente **l'ordinamento del personale** del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Vale la pena segnalare che la relazione tecnica contenuta nel “Dossier”, evidenzia tutti gli elementi di criticità che la CGIL indica da più di un decennio.

Infatti, rimangono inalterate, se non addirittura accentuate, tutte le distorsioni ingenerate dal Decreto Legislativo 139/06 e 217/05:

- ✓ non trovano risposta le legittime richieste di sviluppo professionale e meritocratico dei Vigili del Fuoco, veri e riconosciuti Professionisti del Soccorso;
- ✓ non viene risolta la fondamentale questione dell'organizzazione tecnica e unica del Corpo, mantenendo inalterata l'attuale dualità di vertice;
- ✓ non viene declinata la necessaria autonomia gestionale, amministrativa e contabile del Corpo, eliminando prassi burocratiche che rallentano la capacità operativa del Corpo;
- ✓ non vengono indicati tempi e modi per garantire la presenza del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco su tutto il territorio nazionale, superando forme surrettizie che, seppur ammirevoli per storia e tradizione, rappresentano una limitazione ingiustificata per lo sviluppo di un Corpo che ha dimostrato, in particolare nelle macro emergenze, di trarre la propria forza proprio dall'unicità nazionale;
- ✓ non sono previsti concorsi straordinari ad hoc, così come non è prevista una mobilità interna tra ruoli, indirizzati al personale interessato in possesso di titoli culturali e professionali necessari, violando così, a nostro avviso, ogni garanzia di dignità e pari trattamento;
- ✓ viene meno l'operatività attualmente espletata dal personale del Corpo inquadrato tra le figure direttive e dirigenti appartenenti al servizio sanitario e ginnico sportivo; risulta improponibile l'assenza di prospettiva per due settori di così particolare importanza che verrebbero esclusi dalle dinamiche tecnico operative del Corpo, trascurando anche un potenziamento, in termini numerici, dei due settori, con particolare riferimento a quello ginnico sportivo;
- ✓ non viene garantita una adeguata progressione in carriera, rilevando di fatto una in-costituzionalità della norma, al personale inquadrato nelle nuove figure di rappresentanza, Orchestrali e Fiamme Rosse;
- ✓ nessun accenno, se non per specifiche figure operative appartenenti ai Corpi permanenti dei Vigili del fuoco delle Province autonome di Trento e di Bolzano e della Regione Valle D'Aosta, sulla possibilità di transitare, a domanda, nel Corpo Nazionale o, viceversa, sulla possibilità di transitare dal Corpo Nazionale ai suddetti Corpi Provinciali o Regionali;
- ✓ non viene ripristinata la possibilità per il personale SATI di transitare, a richiesta, in altre amministrazioni pubbliche dello Stato;

Conseguentemente, siamo a chiedere che sia avviata una seria fase di contrattazione all'interno di questa nuova legislatura.

Più esplicitamente, auspichiamo che questo sia solo un primo passaggio sul nuovo modello organizzativo e contrattuale da adottare in vista dell'imminente apertura del rinnovo del CCNL 2019/2021.

Riteniamo sia quella la sede in cui definire un nuovo modello ordinamentale che tenga conto delle evidenti differenze fra i due macro settori (operativo-tecnico e amministrativo) ma ricomponga diritti e doveri dei lavoratori in un unico contratto per tutto il personale di riferimento. Una soluzione questa che deve condurre al superamento dell'arcaico doppio ordinamento che rappresenta una inusuale e unica, fra tutti i Corpi, divisione fra il

personale Direttivo (Direttivo e Dirigente) e il personale di Comparto (non Direttivo e non Dirigente).

Inoltre, lo chiedevamo all'epoca e ne rimaniamo convinti, l'impianto di ordinamento in discussione deve essere composto nel suo articolato solamente delle linee di indirizzo generale. Tutta la parte riguardante il rapporto di lavoro del personale dovrà essere rinviata a successiva, celere, discussione, puntando ad una delegificazione del Decreto che renderebbe il testo più snello, disponibile ad eventuali modifiche dovute alla inapplicabilità della norma è più vicino ad un contratto di lavoro fruibile dal personale interessato. Una discussione, questa, che potrebbe iniziare nell'immediato, vista la prossima scadenza contrattuale e l'apertura del triennio 2019/2021.

Ovviamente, auspichiamo anche che le risicate risorse siano incrementate con un ulteriore stanziamento da parte dell'attuale governo allo scopo di rispondere ai tanti bisogni del Corpo, il più amato dagli Italiani, partendo dai livelli più bassi e attualmente più penalizzati e dal riconoscere al personale operativo la professionalità, la flessibilità, l'impegno, il rischio e le particolari condizioni di lavoro alle quali è quotidianamente esposto.

Vale la pena evidenziare che il totale della spesa per il costo del lavoro del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, dopo una serie di ingiustificati tagli, è pari all'1,07% sul totale della spesa del Pubblico Impiego. Troppo poco per dire che lo Stato si è veramente interessato a rispondere ai problemi di soccorso dei Cittadini ed al riconoscimento della professionalità dei Vigili del Fuoco

RELAZIONE TECNICA PARLAMENTARE: PUNTI DI CRISI

Tornando al "Dossier", vale la pena segnalare che la stessa relazione tecnica che lo accompagna continua a mostrare tutti i limiti segnalati da tempo. In particolare, il personale operativo, che svolge l'attività core del Corpo, dopo tante promesse, può toccare con mano il fatto che l'allungamento delle qualifiche e quindi delle carriere danneggerà proprio la professionalità dei soccorritori limitandone lo sviluppo.

Il tanto decantato passaggio a Capo Reparto a ruolo aperto, ad esempio, non rappresenterà alcun vantaggio per il personale operativo, ne sminuirà la figura professionale e, al contempo, obbligherà i Capo Reparti a svolgere la mansione inferiore da Capo Squadra.

Infatti, è proprio sul passaggio precedente a Capo Squadra, uno dei più importanti della carriera operativa, che si sta da tempo ingenerando un ingiustificato sbarramento di carriera per Vigili del Fuoco che hanno maturato una decennale esperienza, talvolta superiore anche ai 25 anni. Sbarramento superabile solo con passaggi a ruolo aperto e/o per merito comparato, in grado di riconoscere sia l'elevata esperienza maturata sia la professionalità acquisita sul campo e attraverso specifici percorsi formativi.

L'incremento della attuale dotazione organica dei Capo Squadra, al fine di riequilibrare le percentuali in termini numerici, non dovrà essere inferiore alle 500 unità.

Non a caso, la puntuale relazione tecnica evidenzia alcuni punti di crisi, fra i quali:

- ✓ *“Il volume organico di diritto complessivo del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che espleta funzioni tecnico-operative fissato a normativa vigente in 32.710 unità, viene rideterminato dal provvedimento in esame in 30.890 unità (per effetto della creazione del nuovo settore aeronavigante) con una riduzione complessiva di 1.820 unità.”*

<i>La riduzione, riportata nella “tabella A” è tutta concentrata sui settori operativi:</i>
<i>l’organico di diritto del ruolo dei vigili del fuoco passa da 20.066 unità previste a normativa vigente a 19.162 unità con una riduzione di 904 unità.</i>
<i>La dotazione di diritto del ruolo dei capi squadra e capi reparto passa dalle vigenti 11.162 unità a 10.776 unità con una riduzione di 386 unità.</i>
<i>La dotazione di diritto del ruolo degli ispettori e dei sostituti direttori, rinominato ruolo ispettori antincendi, passa dalle vigenti 1.482 unità a 952 unità con una riduzione di 530 unità.</i>

- ✓ *“Con riferimento, in generale, alle procedure di riqualificazione del personale e alle accelerazioni dei percorsi di carriera previsti dal provvedimento, si osserva che le stesse appaiono suscettibili di determinare un conseguente potenziamento delle dotazioni organiche delle qualifiche più elevate con corrispondente riduzione delle dotazioni organiche di quelle inferiori. Andrebbe quindi chiarito se tale configurazione risulti coerente con le esigenze operative del Corpo”.*

È bene ricordare che la Cgil ha sempre sostenuto che la dotazione organica operativa dovrebbe essere composta da almeno 40.000 unità come previsto dal progetto Ministeriale “L’Italia in 20 minuti”

- ✓ Con riferimento all’intervento ordinamentale in parola, il numero dei capi reparto subirà “una progressiva riduzione negli anni successivi (riscontrabile nei quadri sinottici uniti alla relazione tecnica) per gli effetti dell’invecchiamento anagrafico complessivo del personale che, nell’arco undecennale d’osservazione raggiungerà sempre più il limite di età lavorativa prima ancora di poter svolgere l’importante funzione di capo reparto”;

Ricordiamo che da anni la CGIL, per evitare questi sbarramenti di carriera per i Vigili del Fuoco, chiede percorsi formativi adeguati e regolari assunzioni di personale.

Resta ovviamente sullo sfondo la quantità di figure “speciali” e “aggiunte” che, mirando a dare risposte a richieste di sanatoria sul passato, vanno a minare la possibilità di discutere di un ordinamento orientato a garantire un futuro dignitoso al generoso personale del Corpo.

MODELLO ORGANIZZATIVO E ORDINAMENTO

I recenti, drammatici, fatti di Genova, oltre a palesare la fragilità del nostro Paese e il conseguente bisogno di aumentare il numero di Vigili del Fuoco sul territorio nazionale, hanno evidenziato la capacità di risposta, professionale e puntuale, dell’intera macchina del soccorso.

In particolare, l'adozione piena dell'articolo 10 del nuovo "Codice della Protezione Civile", combinata con una storica convenzione regionale anche per l'elisoccorso, ha consentito, nell'immediatezza dell'evento, di dispiegare tutte le potenzialità del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Passando, quindi, dalle consuete interpretazioni espresse in generici obiettivi, spesso di parte e ancorate a interessi transitori, a questi dati concreti e statisticamente rilevabili, anche in ordine alla soddisfazione dei cittadini, riteniamo sia giunto il tempo in cui la politica si impegna ad assegnare al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco risorse economiche sufficienti e una struttura che metta in risalto la professionalità, multidisciplinare e specialistica, dei Vigili del Fuoco.

Per questo, a nostro modo di vedere, serve:

- ✓ **una semplificazione organizzativa che, passando attraverso una razionalizzazione delle risorse, possa garantire al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco quella autonomia gestionale, amministrativa e contabile che risulta indispensabile per garantire un puntuale funzionamento della macchina del soccorso.**
Per questo riteniamo altresì necessario continuare a dare valore al lavoro svolto dal personale amministrativo contabile e tecnico informatico, scientifico in grado di garantire quell'autonomia gestionale sopra richiamata che, al contrario, altri Corpi non sono in grado di garantirsi, depotenziando l'attacco indiscriminato e assolutamente ingiustificato prestato da taluni soggetti corporativi;
- ✓ **che questo nuovo modello organizzativo si accompagni ad un percorso professionale** che garantisca una evoluzione anche in termini di riconoscimento della professionalità al personale che, ogni giorno, garantisce puntuale soccorso alla cittadinanza.

Riteniamo sia giunto il tempo in cui:

- ✓ **ogni Comandante**, in ogni provincia, **sia riconosciuto**, per tutte le attività del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, **alla pari del "Questore" e quindi gli sia riconosciuta la qualifica di Dirigente Superiore;**
- ✓ **l'insieme dei Direttori Regionali**, in raccordo con le Regioni, **rappresenti il nucleo attorno a cui il Dipartimento Centrale assume le più importanti decisioni;**
- ✓ **il Corpo sia dotato di una sola guida di tipo tecnico rappresentata dal Capo del Corpo**, mettendo così fine alla attuale, storica, divisione di vertice.

Partendo da questo modello, si può pensare ad un dato numero di dirigenti tecnici in ogni Provincia e ad un Corpo che, semplificando l'ordinamento, garantisca al personale operativo posti funzioni specifici e quella progressione di carriera che è garantita, ad esempio, in altri Enti e Corpi dello Stato ad ordinamento Civile, raggiungendo così l'obiettivo, non secondario, di garantire che il soccorso, la prevenzione e l'investigazione sulle cause di incidente siano affidate, anche per il "comando", a persone che, oltre ai requisiti definiti, abbiano maturato una sufficiente conoscenza delle dinamiche del soccorso.

Per superare i blocchi di carriera descritti in merito al passaggio a Capo Reparto, **bisogna intervenire sui precedenti passaggi a Capo Squadra, prevedendo percorsi formativi professionali ben definiti**, in particolare per il passaggio di qualifica, **con una pianificazione della formazione ben modulata su tutto il territorio nazionale** che consenta al personale di accedere alla formazione obbligatoria, anche online, preparandolo gradualmente al passaggio di qualifica.

Questa operazione di qualità e di elevata professionalità eviterebbe la partecipazione ai corsi previsti della durata di tre mesi e i disservizi logistici organizzativi, compresi quelli del dispositivo di soccorso.

Ovviamente, bisogna prevedere il reintegro dal basso delle figure lasciate libere dai passaggi di qualifica, superando i storici ritardi nelle assunzioni e nel calcolo del turn over.

Chiediamo una nuova riorganizzazione dell'attuale settore TLC e, al contrario di come previsto nel "Dossier" presentato, **di confermare la specializzazione al settore investendo parte delle risorse disponibili**, esigue visti i numeri, **per riconoscere al personale interessato quell'indennità più volte promessa ma mai arrivata.**

MODELLO DI ARRUOLAMENTO

Non ultimo e conseguentemente, **va rivisto il modello di assunzione con forti limitazioni all'età**, per garantire un idoneo sviluppo di carriera, una presenza nelle squadre di personale in grado di garantire una elevata prestazione psicofisica e una conoscenza del territorio che dovrebbe portare a limitare la continua mobilità dovuta all'attuale modello concorsuale. **Un simile modello, nazionale ma decentrato, potrebbe valorizzare la componente volontaria del Corpo** indirizzando le prove concorsuali su attività e materie specifiche del CNVVF.

Nel contempo, **occorre definire corrette regole di partecipazione per il personale ex discontinuo** e, in un'ottica di investimento generale, andrebbe individuata la possibilità di **ripristinare, con il servizio cd. civile e/o di leva prolungata volontaria**, la componente ex AVVA sostitutiva del servizio di leva.

APPARATO TECNICO

Infine, anche **in un'ottica di risparmio e di qualità certificata**, deve essere prevista **una graduale internalizzazione di servizi esternalizzati congiuntamente ad una crescita di attività correlate al soccorso** (dall'investigazione alla polizia giudiziaria, dalla formazione alla gestione dei mezzi e delle sedi), **per dar vita ad un apparato tecnico di supporto al settore operativo**, che consenta una uscita dalle squadre del soccorso al personale che abbia raggiunto una data età anagrafica e una data anzianità di servizio o che, per problemi di salute, non sia più in grado di espletare il servizio di soccorso ordinario, **senza necessariamente perdere alcuna economia acquisita.**

ASSICURAZIONE INAIL

Riteniamo, per quanto sopra esposto, che i tempi siano maturi per un intervento, in sede legislativa, finalizzato a garantire, con l'adesione all'INAIL, piena e totale tutela per i rischi professionali dei Vigili del Fuoco.

Si tratterebbe di una giusta risposta alle richieste avanzate da generosi servitori dello Stato, esposti a rischi particolari.

Si sanerebbe così anche la contraddittorietà di un sistema che:

- ✓ da un lato propone forme di prevenzione raffinate integrate con momenti assicurativi (le due "materie" sono confluite in un'unica gestione, l'INAIL);
- ✓ dall'altro, favorisce la perdita da parte del sistema generale dei dati infortunistici per larghe categorie di lavoratori che sono fuori dalla tutela generale INAIL, privando così il sistema d'informazione e dati circa l'andamento del fenomeno in tali settori.

Risulterà a tutti evidente che il tema delle tutele garantita dall'ONA (Opera Nazionale Assistenza Vigili del Fuoco) non risolve il problema della mancata copertura INAIL.

E' un tema generale poiché a nostro avviso le risorse destinate all'ONA rientrano fra le forme di welfare contrattuale che devono essere ridefinite dalla categoria con lo Stato datore di lavoro, nel quadro di una contrattazione complessiva con tanti elementi collegati fra loro. Interventi trancianti dello Stato legislatore su questo tema, rafforzano, come evidenziato, la necessità di ricondurre specifiche tutele in ordinari meccanismi di assicurazione sociale.

DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA

Ribadiamo la necessità di riportare nell'alveo contrattuale tutta la parte normativa destinata al personale, sottoposta dal Decreto Legislativo 217/2005 a vincoli burocratici che non consentono ai Vigili del Fuoco la possibilità di incidere sulle loro condizioni di lavoro.

Parimenti, riteniamo sia giusto ripristinare regole di democrazia che permettano al personale di eleggere, a livello locale, le loro Rappresentanze Sindacali Unitarie e misurare così la rappresentatività comparata fra il voto espresso e l'unica delega assegnata.