



17 settembre 2026 – Prot. n. 65

Al Dirigente del Comando VV.F. di Alessandria
Ing. Amedeo Pappalardo

Oggetto: Gestione del personale.

Egregio Dirigente,

la scrivente FP CGIL Vigili del Fuoco non è firmataria degli accordi nazionali relativi al rinnovo del Contratto di Lavoro, recepiti con i D.P.R. 23 giugno 2025, n. 124 e n. 125, concernenti il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco per il triennio 2022-2024, come richiamato nelle note del Capo del Dipartimento prot. n. 17427 del 17 settembre 2025 e prot. n. 19415 del 14 ottobre 2025. Tale circostanza non può in alcun modo determinare il venir meno delle corrette relazioni sindacali a livello locale. La scrivente ritiene pertanto doveroso richiamare il necessario rispetto delle prerogative sindacali e delle corrette relazioni sindacali, assicurando, nel rispetto della normativa vigente e delle procedure previste per le singole materie, un tempestivo e puntuale riscontro alle note formalmente indirizzate a codesto Comando. La mancata sottoscrizione degli accordi nazionali da parte della scrivente Organizzazione Sindacale non può, pertanto, costituire motivo per limitare, escludere o disconoscere le prerogative sindacali della FP CGIL VVF a livello periferico.

Siamo altresì ben consapevoli che la scrivente FP CGIL Vigili del Fuoco sia, al momento, l'unica Organizzazione Sindacale presente presso questo Comando che continua a svolgere in modo puntuale e oggettivo il proprio ruolo di rappresentanza delle **Lavoratrici e dei Lavoratori**.

Come già evidenziato in premessa, la nostra Organizzazione mantiene infatti la propria autonomia e indipendenza, non essendo vincolata dalla sottoscrizione di accordi nazionali che, a nostro avviso, hanno prodotto conseguenze che oggi si riflettono anche sul piano delle relazioni sindacali locali.

Siamo consapevoli che il modo in cui vengono gestite alcune questioni presso questo Comando trova, di fatto, il consenso o comunque la mancata opposizione di altre Organizzazioni Sindacali tanto rappresentative. Ciò non modifica, tuttavia, il nostro modo di svolgere il ruolo che ci è stato affidato dal personale.

Questo dato di fatto non ci demoralizza e, al contrario, rafforza ulteriormente la nostra determinazione a continuare a rappresentare le **Lavoratrici e i Lavoratori** con autonomia, trasparenza e oggettività, anche quando ciò significa essere, ancora una volta, **l'unica voce fuori dal coro**.

Premesso quanto sopra, si rappresenta quanto segue.

In occasione dell'attività di debriefing sull'emergenza regionale per incendi boschivi in Piemonte – estate 2026, svoltasi presso la Direzione Regionale il 16 settembre u.s., quasi tutti i Dirigenti intervenuti hanno evidenziato, tra le criticità riscontrate nella gestione delle operazioni di spegnimento, le difficoltà incontrate nel garantire al personale operativo il rispetto dei tempi di riposo e il necessario recupero psicofisico.

Nel corso dello stesso incontro, **invece**, per quanto riferito dal Dirigente del Comando di Alessandria, è stata rappresentata una situazione sostanzialmente positiva, evidenziando come, grazie ai Capi Servizio, sarebbe stata garantita una buona gestione delle turnazioni del personale in occasione di questi importanti eventi.

Tale rappresentazione merita, a nostro avviso, un necessario approfondimento, alla luce di una valutazione **diametralmente opposta rispetto a quella rappresentata dagli altri Comandi**.

Il Comando di Alessandria e quello di Asti risultano infatti essere gli unici Comandi del Piemonte presso i quali, prima dell'incontro di debriefing regionale, non risulta essere stato effettuato un analogo momento di confronto con il personale (tutto) sulla stagione AIB estiva 2026 e, in particolare, sull'incendio boschivo e di interfaccia di Mornese.

Appare pertanto evidente che, in assenza di un preventivo confronto con il personale direttamente coinvolto nelle attività emergenziali, la valutazione espressa in sede regionale non possa essere considerata una **valutazione oggettiva** dell'emergenza di Mornese, ma debba essere necessariamente ricondotta ad una **valutazione soggettiva**.

Non si comprende, infatti, sulla base di quali elementi sia stato possibile rappresentare una situazione così positiva rispetto alla gestione dei turni, senza aver prima raccolto e verificato il punto di vista di chi quelle attività le ha concretamente svolte.

La scrivente ritiene pertanto necessario che tali aspetti vengano verificati attraverso dati oggettivi e verificabili e attraverso un confronto con il personale interessato, evitando che una valutazione complessiva della gestione dell'emergenza possa essere ricondotta esclusivamente alla rappresentazione fornita dall'Amministrazione, come avvenuto in occasione dell'incontro del 16 settembre u.s.

A ciò si aggiunge un ulteriore elemento di particolare interesse.

Recentemente sono stati pubblicati i dati relativi alla gestione del dispositivo di soccorso e all'impiego del personale richiamato in orario straordinario, nell'ambito delle regole interne di trasparenza che questa Organizzazione Sindacale ha contribuito negli anni a sostenere.

La scrivente ritiene opportuno attendere la pubblicazione dei dati relativi al successivo trimestre, comprendenti anche il mese di agosto, per poter verificare in maniera puntuale l'impiego del personale in occasione dell'emergenza AIB e, in particolare, dell'incendio di Mornese.

Già dal prospetto pubblicato, tuttavia, emergono elementi che meritano un approfondimento in ordine ai criteri concretamente adottati per il richiamo del personale in orario straordinario, soprattutto quando tale istituto viene utilizzato anche al di fuori di situazioni riconducibili ad una effettiva immediata emergenza.

Appare evidente che le procedure per il richiamo del personale in orario straordinario, avallate dal Comando, NON siano formalmente corrette e NON consentano di tenere traccia anche del personale che ha rifiutato il richiamo, NON garantiscono criteri di **trasparenza, equità e rotazione**, evitando che l'impiego in orario straordinario si concentri sistematicamente sulle stesse persone.

In tal senso, assume particolare rilievo quanto previsto dal **D.P.R. 28 febbraio 2012, n. 64**, recante il Regolamento di servizio del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, laddove, in relazione ai servizi resi dal personale, viene richiamato il principio secondo cui l'impiego deve avvenire secondo criteri di **equità e rotazione**.

I dati pubblicati sembrano invece evidenziare situazioni nelle quali, a fronte di personale che ha beneficiato di un numero particolarmente elevato di ore di straordinario, **pari in alcuni casi a quasi una mensilità**, nel primo semestre, altri dipendenti risultano aver avuto accesso al medesimo istituto in misura estremamente contenuta se non pari a zero.

Una differenza di tale entità merita quindi di essere spiegata sulla base di criteri organizzativi chiari, conoscibili e verificabili, tali da garantire pari opportunità nell'accesso agli istituti che comportano prestazioni aggiuntive e relativa remunerazione economica.

Come già fatto in precedenza, invitiamo nuovamente codesto Comando a garantire una gestione più trasparente delle attività, assicurando pari opportunità a tutto il personale, operativo ed amministrativo, nell'accesso ai diversi istituti: **vigilanza, attività connesse al D.Lgs. 81/2008, docenze, corsi di formazione, attività di segreteria dei corsi e, non ultimo, lavoro straordinario**.

Alla luce di quanto sopra, riteniamo inoltre necessario che venga effettuato un momento di **debriefing interno sull'incendio di Mornese**, con il coinvolgimento del personale operativo

direttamente interessato, nel quale poter verificare non soltanto gli aspetti tecnico-operativi degli interventi, ma anche la gestione dei turni, dei richiami, dei tempi di riposo e del recupero psicofisico.

Un confronto di questo tipo consentirebbe di acquisire elementi concreti e oggettivi sulla gestione dell'emergenza, evitando che gli eventi vengano ricostruiti attraverso una rappresentazione **esclusivamente soggettiva e autoreferenziale** della gestione effettuata.

-

Altro punto che questa Organizzazione Sindacale ha più volte evidenziato è quello relativo al **personale autista a supporto del DOS**.

Qui in Piemonte, dove oggi Lei presta servizio, le valutazioni a suo tempo condivise con la Direzione Regionale avevano portato a individuare l'autista dedicato al DOS, anch'esso remunerato nell'ambito della convenzione con la Regione (...), tra il personale in possesso dell'abilitazione **TAS2**. Tale scelta rispondeva alla necessità di individuare personale adeguatamente formato rispetto al particolare contesto operativo e consentiva, nel contempo, di riconoscere a questi lavoratori una specifica professionalità, a fronte delle numerose ore di lavoro aggiuntive e delle responsabilità connesse all'incarico.

Successivamente, anche in relazione all'evolversi delle esigenze operative e con l'obiettivo di incrementare ulteriormente i livelli di sicurezza durante le operazioni di spegnimento, tale impostazione è stata modificata, dando priorità alla disponibilità di un autista in possesso almeno dell'abilitazione **TAS di base**, della **patente di seconda categoria** e della formazione relativa alla **guida su terreno non preparato**, considerato che tale personale non sarebbe stato chiamato a operare direttamente sugli incendi di interfaccia.

Anche in questo caso, tuttavia, rimane per questa Organizzazione Sindacale del tutto incomprensibile quali siano oggi i criteri concretamente adottati da questo Comando per l'individuazione del personale impiegato, criteri che dovrebbero necessariamente essere improntati a **equità, rotazione e trasparenza** e che, allo stato attuale, non risultano adeguatamente conosciuti né condivisi. Pertanto sollecitiamo anche la pubblicazione di questo dato.

Durante il **debriefing svoltosi presso la Direzione Regionale in data 16 settembre**, è inoltre emerso in maniera evidente l'importante carico di lavoro e di responsabilità cui sono sottoposti i DOS, nonché il protrarsi dell'attività lavorativa oltre limiti che, a nostro avviso, un Datore di Lavoro dovrebbe attentamente valutare anche sotto il profilo della tutela della salute e della sicurezza degli operatori.



Coordinamento Provinciale Vigili del Fuoco Alessandria

Proprio per queste ragioni riteniamo necessario e opportuno che al DOS venga garantito un **adeguato supporto operativo**, anche attraverso la presenza del collega autista dedicato, il quale non può essere considerato una semplice figura di supporto alla guida, ma deve essere **adeguatamente formato in relazione alle attività che è effettivamente chiamato a svolgere**, alle condizioni operative nelle quali si trova ad operare e alle responsabilità che inevitabilmente ne conseguono.

La formazione, l'individuazione trasparente del personale e una corretta rotazione degli incarichi non possono pertanto essere considerati aspetti secondari, ma devono costituire parte integrante di un sistema organizzativo finalizzato a garantire la sicurezza sia del DOS sia dell'autista che opera al suo fianco.

Certi, come sempre, di un Suo puntuale e preciso riscontro, porgiamo distinti saluti.

*Per il Coordinamento Provinciale
FP CGIL Vigili del Fuoco*