Memoria scritta Funzione Pubblica CGIL

Commissioni riunite 1ª (Affari costituzionali) e 5ª (Bilancio) del Senato della Repubblica

(Atto del Governo sottoposto a parere parlamentare n. 439 - Schema di decreto legislativo recante disciplina in materia di funzioni, compiti e rapporto di impiego del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco)

Roma, 7 ottobre 2026

Premessa

La proposta di riordino del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco rappresenta un intervento di carattere strutturale, destinato a incidere sull'organizzazione del Corpo, sulle dotazioni organiche, sui percorsi professionali, sulle specialità, sulle modalità di accesso e progressione e sui sistemi di valutazione del personale. Per tale ragione, la proposta deve essere valutata per le conseguenze che produrrà nel medio e lungo periodo sulla funzionalità del Corpo, sulla qualità del soccorso pubblico, sul ricambio generazionale e sulla valorizzazione effettiva del personale, e sulla capacità di affrontare i nuovi scenari di rischio.

Prima di entrare nel merito delle principali criticità riscontrate nelle proposte, non si può non evidenziare come lo schema di d.lgs non affronti in alcun modo una delle finalità esplicitate dalla legge delega laddove si richiama espressamente la necessità di adeguare il Corpo alle nuove criticità determinate dai cambiamenti climatici e dalla transizione energetica. Il Corpo è, infatti, oggi chiamato ad affrontare eventi meteorologici estremi, alluvioni, dissesto idrogeologico, incendi boschivi e di interfaccia, nuove tecnologie energetiche, batterie, veicoli elettrici e nuovi rischi industriali. Queste sfide richiedono un vero riordino capace di rafforzare concretamente capacità operativa, formazione, specializzazione, tecnologia, organici e presenza territoriale del Corpo.

La ridefinizione delle qualifiche e degli assetti organizzativi, da sola, non appare sufficiente a raggiungere questo obiettivo. Il tema centrale, per la FP CGIL, deve rimanere la capacità del Corpo di garantire il soccorso pubblico in scenari di rischio profondamente mutati.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it

Il testo proposto a nostro avviso, oltre a non rispondere alle vere necessità di riordino del Corpo, date le numerose criticità contenute rischia di comprometterne la effettiva funzionalità e di tradire gli obiettivi propri dell'emergenza e del soccorso. Andrebbe, dunque, sospesa la sua approvazione e riavviata una approfondita discussione con le rappresentanze sindacali per realizzare un riordino che rafforzi la missione costituzionale del Corpo, valorizzando il personale che vi opera con grande professionalità ogni giorno.

Rispetto al testo proposto, evidenziamo di seguito le principali criticità contenute.

TRANSIZIONE, RICAMBIO GENERAZIONALE E CARRIERE

Particolare attenzione deve essere riservata agli effetti della fase transitoria (Titolo IV, Capo I del provvedimento) e alle conseguenze che le nuove modalità di inquadramento potranno produrre a regime. La valorizzazione dell'esperienza del personale con maggiore anzianità rappresenta un'esigenza importante, ma deve essere accompagnata dalla garanzia di concrete opportunità per le nuove generazioni.

La possibilità di prolungare la permanenza in servizio attraverso il nuovo assetto ordinamentale (artt. 15 e 206, come riportato anche nella relazione illustrativa) in maniera indiscriminata e senza condizionalità relative alla contribuzione maturata rischia di generare forti distorsioni in termini di ricambio generazionale. Avevamo chiesto invece di permettere al solo personale che non avesse maturato il requisito minimo per l'accesso al pensionamento anticipato di potersi trattenere in servizio fino alla maturazione dello stesso e ad esclusiva domanda del lavoratore, nei limiti ordinamentali del personale operativo del ruolo direttivo e dirigente, fatta salva l'esclusione che comunque deve esserci dalle attività del soccorso tecnico-urgente.

Analogamente, la riduzione dei tempi necessari per l'accesso alle qualifiche non coincide automaticamente con una reale accelerazione delle carriere. La progressione resta infatti condizionata dal rapporto tra personale avente titolo, posti disponibili, dotazioni organiche e modalità di selezione. Il rischio è che la riduzione dei tempi ordinamentali produca un'accelerazione soltanto teorica, lasciando permanere nuovi vincoli strutturali.

MERITO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Un ulteriore elemento di particolare delicatezza riguarda l'estensione dei sistemi di valutazione individuale e il ricorso al merito comparativo. (rif. tutti gli articoli che disciplinano i passaggi di ruolo e di qualifica del personale, es. artt. 8, 9, 12, 14, 15, 19, 21, 23 per il ruolo operativo)

La valorizzazione della professionalità, dell'esperienza e della formazione deve necessariamente essere accompagnata da criteri oggettivi, uniformi e verificabili. Il rischio è che l'aumento del peso della valutazione individuale determini una maggiore discrezionalità e differenze di giudizio tra strutture, Comandi e dirigenti.

La questione assume particolare rilievo nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, la cui attività operativa è fondata prevalentemente sul lavoro di squadra. Nel soccorso la sicurezza del singolo dipende dalla capacità dell'intera squadra di coordinarsi, condividere informazioni, rispettare procedure e sostenersi reciprocamente. Un sistema di valutazione individuale non adeguatamente calibrato sulla specificità del soccorso potrebbe pertanto introdurre una logica competitiva in un'organizzazione nella quale cooperazione e fiducia reciproca costituiscono condizioni essenziali di sicurezza.

Ancora più delicata è la possibilità che la valutazione incida sui percorsi di carriera. In tale situazione deve essere garantito che il personale possa continuare a segnalare rischi, carenze organizzative e criticità operative senza che l'esercizio della propria autonomia professionale possa essere condizionato.

SPECIALITÀ E PROFESSIONALITÀ TECNOLOGICHE

Il rafforzamento delle specialità deve essere accompagnato da una valutazione complessiva degli effetti sulle capacità operative del Corpo. Abbiamo chiesto e questo riordino non va in questa direzione, la rimodulazione delle dotazioni organiche specialistiche che non può essere considerata esclusivamente come una diversa distribuzione numerica del personale, ma deve essere valutata in relazione alla funzionalità dei nuclei, alla continuità del servizio e alle effettive esigenze operative.

L’impianto proposto non coglie inoltre l’occasione di istituire il ruolo unico delle specialità che preveda la valorizzazione del personale attraverso il riconoscimento di brevetti, abilitazioni e attestazioni specifiche qualificanti rispetto all’attività posta in essere, rimuovendo disparità di inquadramento professionale ed economico del personale, anche nell’ambito della mobilità nazionale.

Particolare attenzione doveva essere inoltre riservata alle professionalità tecnologiche, in particolare nei settori dell'informatica e delle telecomunicazioni, mentre lo schema di decreto legislativo all’esame delle commissioni riunite prevede una valorizzazione parziale di sole alcune figure, mentre ne lascia fuori altre come ad esempio gli ispettori informatici.

La crescente digitalizzazione del Corpo, l'evoluzione delle reti di comunicazione e dei sistemi tecnologici utilizzati nel soccorso rendono tali competenze sempre più strategiche. Le diverse modalità di riconoscimento ordinamentale delle professionalità tecnologiche devono pertanto essere valutate alla luce delle effettive funzioni svolte e delle esigenze future dell'Amministrazione.

VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA E DELLE PROFESSIONALITÀ

La creazione di nuovi ruoli e livelli direttivi deve tenere conto delle professionalità già presenti nel Corpo. L'esperienza maturata nei nuclei specialistici, nei Comandi e nelle strutture centrali costituisce un patrimonio professionale che non può essere disperso.

L'introduzione di nuovi requisiti di accesso non dovrebbe determinare l'esclusione di personale che abbia già acquisito sul campo competenze, responsabilità ed esperienza direttamente connesse alle funzioni da svolgere. Tra questi, ad esempio, non hanno trovato risposta le istanze del personale del ruolo di rappresentanza o del ruolo ginnico-sportivo che, nonostante il possesso dei relativi titoli di studio ai sensi della normativa vigente, non hanno avuto lo stesso trattamento del restante personale. La valorizzazione professionale dovrebbe considerare in modo equilibrato titoli di studio, formazione, esperienza e responsabilità effettivamente esercitate.

RISORSE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

La disponibilità di risorse economiche deve essere valutata anche in relazione alla loro effettiva distribuzione. Il personale che garantisce quotidianamente il soccorso, opera nei Comandi e nei distaccamenti, affronta il rischio, assicura la funzionalità delle squadre e costituisce il nucleo fondamentale della missione istituzionale del Corpo. Questo riordino invece non valorizza adeguatamente proprio le figure centrali del soccorso, a partire dal caposquadra. La valorizzazione economica e professionale dovrebbe essere coerente con la centralità del soccorso pubblico e con le responsabilità concretamente esercitate.

PERSONALE PARZIALMENTE INIDONEO

Una particolare attenzione deve essere riservata al personale parzialmente inidoneo. Una condizione di limitazione fisica può maturare nel corso di una lunga carriera, anche in conseguenza dell'usura, degli infortuni e delle condizioni operative nelle quali il personale è chiamato a prestare servizio. La tutela di questo personale deve essere valutata nell'ottica dell'intero arco della vita lavorativa, evitando che una condizione fisica maturata dopo anni di servizio possa determinare automaticamente forme di mobilità non volontaria (art. 204). L'esperienza e la professionalità acquisite devono poter continuare a essere utilizzate dall'Amministrazione e dal territorio attraverso soluzioni organizzative adeguate.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La proposta di riordino deve essere valutata considerando non soltanto l'assetto ordinamentale che produce nell'immediato, ma soprattutto il modello del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco che determinerà nel futuro. A giudizio della FP CGIL ci sono troppe criticità che non possono essere ignorate, è necessaria quindi una proroga dei termini per l'esercizio della delega e la conseguente riapertura del tavolo di confronto dell'amministrazione con le organizzazioni sindacali.

Su tre punti in particolare esprimiamo poi oltre alla nostra contrarietà di merito, anche una particolare attenzione in relazione a norme che riteniamo siano state proposte al di fuori del perimetro definito dalla delega legislativa al Governo di cui alla legge 4 aprile 2025, n. 42, per cui formuliamo le seguenti richieste di modifica:

• la soppressione dei riferimenti introdotti in materia di attribuzione della qualifica di “agente di pubblica sicurezza” (art. 2 del provvedimento), nient’affatto meramente ricognitiva e confermativa come indicato nella relazione illustrativa al provvedimento, ma che ha una portata innovativa significativa rispetto al quadro normativo vigente. Crediamo in questo senso che la disposizione inserita nello schema di decreto legislativo, peraltro senza alcuna copertura nella legge delega, debba essere cancellata, onde evitare qualsiasi interpretazione e deriva che snaturi la funzione fondamentale del Corpo Nazionale, che dovrebbe essere ancorata alla sua missione costituzionale e che non ha nulla a che vedere con altri corpi dello Stato preposti all’esercizio di altre funzioni di altrettanta rilevanza costituzionale;

• la profonda modifica e revisione di disposizioni che nei fatti determinano una riforma strutturale del requisito per l’accesso al congedo per quiescenza (artt. 15 e 206, come peraltro indicato nella relazione illustrativa), ben altra cosa da quanto aveva richiesto la FP CGIL. Bisogna stanziare ulteriori risorse per la realizzazione della previdenza dedicata e complementare, attuando quanto disposto dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234, all’articolo 1, commi 95 e seguenti per l’attuazione di provvedimenti normativi volti alla progressiva perequazione del relativo regime previdenziale del personale del comparto sicurezza, soccorso e difesa. Non è possibile pensare che si risolvano le criticità sugli organici del Corpo allungando la permanenza in servizio del personale, è necessario invece quanto prima procedere a un piano straordinario di assunzioni che determini una consistenza di almeno 40.000 unità del ruolo operativo e almeno 5.000 del ruolo tecnico e professionale;

• il superamento di norme apertamente in contrasto con il quadro normativo vigente e giurisprudenziale di rilievo anche costituzionale in materia di relazioni sindacali e partecipazione delle organizzazioni sindacali, prevedendo il superamento di quanto indicato agli articoli 134 e 199 dello schema di decreto legislativo e restituendo piena centralità alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

Il futuro del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco non può essere affidato esclusivamente alla ridefinizione dei ruoli e delle qualifiche. Deve essere costruito mettendo al centro la qualità del soccorso pubblico, la professionalità del personale e la capacità dell'Amministrazione di rispondere ai nuovi rischi.