

PROPOSTA PROGRESSIONE VERTICALE

Nel dichiarare irricevibili le proposte di modifiche ordinamentali non vogliamo essere confusi con chi dice NO a priori. Vogliamo fornire anche la nostra idea di sviluppo del Corpo Nazionale con proposte che a nostro avviso sono fattibili con i fondi a disposizione. Abbiamo già affrontato la questione del ruolo aperto ed continuando sulla stessa linea studiamo il percorso attuale di carriere fornendo una proposta finale.

Secondo questa OS territoriale lo svolgimento della carriera del Vigile del fuoco deve essere organizzata in modo che in base ai titoli posseduti (di studio o formativi che siano), alla giusta esperienza ed alla giusta valutazione sia possibile per un Vigile del Fuoco arrivare anche alla carriera Dirigenziale senza escamotage o provvedimenti ad personam, Nel corso di questi 12 anni di ordinamento post Dgls 217 abbiamo visto solo tentativi di assalto alle figure apicali senza applicare i criteri sopracitati.

Innanzitutto 12 anni orsono non si è voluto vedere il futuro, questa organizzazione tutta **LO DISSE** ma rimaste inascoltata. Nel settore operativo i passaggi di qualifica sono **SEMPRE STATI DUE** con inserimenti di ruoli all'interno che mai hanno valorizzato la professionalità del Vigile del Fuoco. Il problema è che fino agli anni 90 la carriera aveva una durata massima di 30 anni; di conseguenza i due passaggi di qualifica avevano tempi di attuazione accettabili. Dal 1996 in poi con l'attuazione della prima riforma pensionistica la carriera del Vigile del Fuoco si è prolungata fino ad arrivare agli attuali 40 anni (e per qualcuno anche oltre...) con progressivo invecchiamento delle squadre operative con conseguente blocco della carriera perché i passaggi di qualifica **SONO RIMASTI DUE**. Di seguito possiamo vedere un esempio di come sarebbe possibile diminuire l'età media delle squadre operative con la verticalizzazione organica della qualifica ad ispettori che dovrebbe avvenire, a nostro avviso, con il possesso dei titoli, la giusta anzianità (esperienza) ed attraverso un concorso interno che ne certifichi il valore (valutazione). A queste qualifiche, che attualmente svolgono compiti dirigenziali **SENZA REMUNERAZIONE** (possiamo dire che sono usati impropriamente dai dirigenti...) vorremmo affidarli compiti operativi quali formazione, gestione interventi complessi, stesura piani d'emergenza e ruoli tecnici apicali.

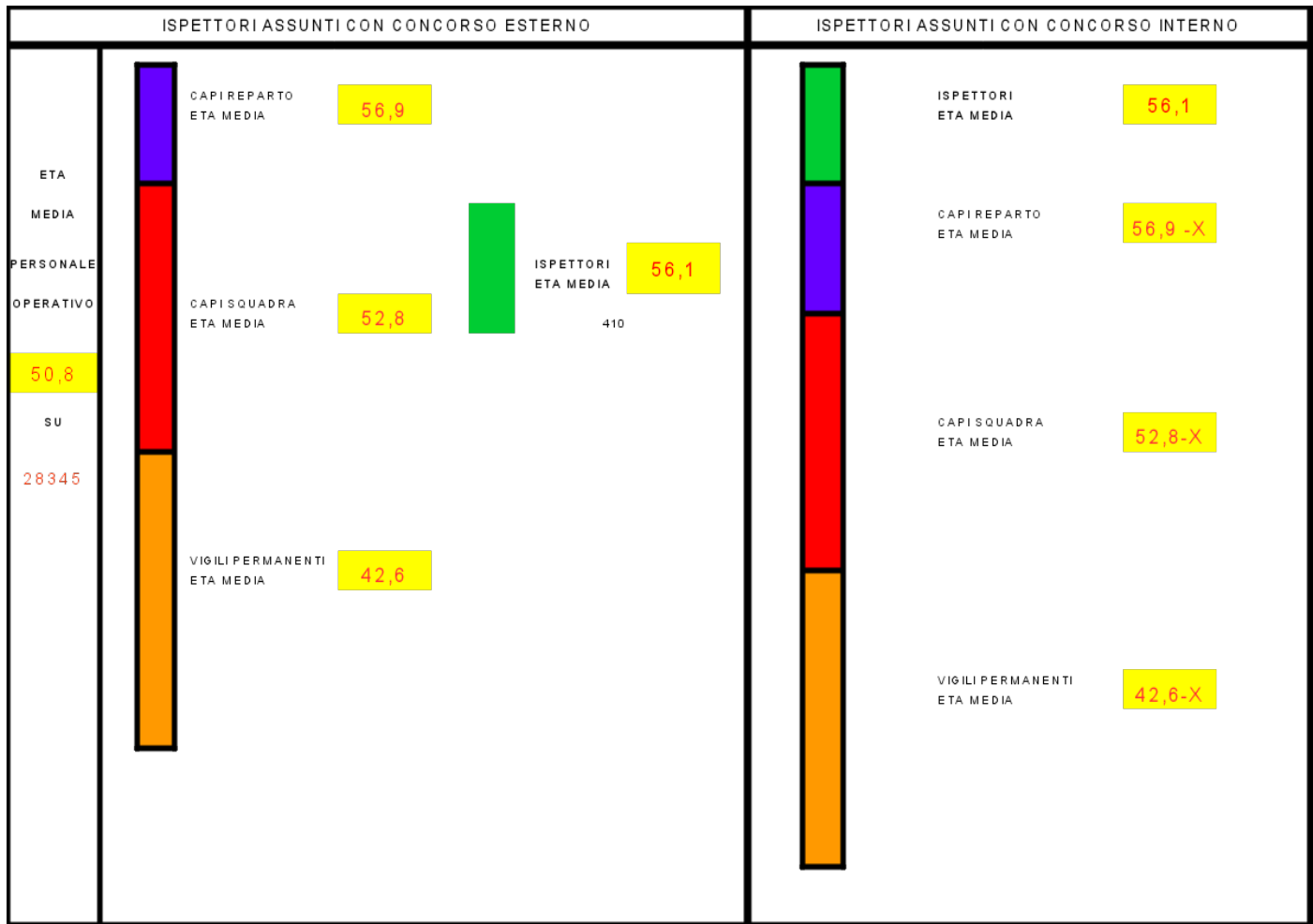
A nostro avviso le modifiche dei Decreti 217 e 139 dovevano avere questo come scopo per riparare gli errori ormai chiari e lampanti. In questo esempio vediamo gli effetti della sola copertura della carenza attuale (più del 50% della dotazione organica) tramite concorsi interni. Da notare l'età media del personale (prima colonna a sinistra) che al 1.1.2017 è di 50,8 anni con andamento di crescita. Nella seconda colonna si legge l'età media in base alle qualifiche. Nella terza con l'inserimento di un'altra qualifica organica alla carriera (attualmente non lo è.....i vecchi concorsi erano straordinari....) si otterrebbe un abbassamento (fattore X) di età media delle qualifiche.

La definizione dei requisiti e delle mansioni tecniche sono a nostro avviso fattibili

anche economicamente. Da prime stime potremo sostituire la X con 4 anni per le qualifiche Capo Reparto e Capo Squadra. L'età media della qualifica a VP si abbasserebbe di meno in quanto influenzata dall'età d'ingresso.

Segnaliamo che al 1.1.2017 il Vigile *più giovane aveva 27 anni*.

La proposta dell'amministrazione prevede l'accesso alla qualifica d'ispettore al 50% per concorso interno ed il rimanente tramite concorso esterno (in 12 anni neanche un concorso ... vorrà dire qualcosa ...). La carenza attuale è di 800 unità.



Nel capire chi in questi dodici anni è stato USATO (non per colpa nostra) a causa della Riforma del 2005 diciamo che non si può risolvere il problema con provvedimenti ad personam che valgono poi anche in uno sviluppo futuro. Al limite potrebbero essere concordati provvedimenti temporanei ad esaurimento affermando però, con estrema sincerità, che lo stanziamento per riparare i danni fatti nel 2005 per tutte le qualifiche ammonterebbe a svariate centinaia di milioni che ora non ci sono.

Concludiamo affermando che *la laurea come requisito di accesso alla carriera dirigenziale è requisito fondamentale per questa organizzazione territoriale* proporre qualifiche apicali pseudo dirigenziali senza quel titolo E' UN PROVVEDIMENTO FATTO PER QUALCUNO e che tanto male fa all'organizzazione del Corpo Nazionale

Firenze 6 novembre 2017

Il coordinatore CGIL VVF
Massimo Marconcini