

Riordino e valorizzazione del personale; modello organizzativo e riconoscimento della professionalità equo per tutti

Come noto, il Paese è continuamente sottoposto a situazioni di emergenza tali da richiedere un impegno costante e qualificato dei Vigili del Fuoco. Ne ricordiamo alcune, tra le più recenti: 2008, piena del Tevere a Roma con un grosso rischio esondazione; terremoto dell'Aquila, 6 aprile 2009, 309 vittime; giugno 2009, disastro ferroviario a Viareggio, 33 morti; maltempo e frane in provincia di Messina, 1 ottobre 2009, 35 morti e interi paesi sepolti dal fango; 2010, alluvione in Veneto; gennaio 2012, emergenza neve nel centro Italia (diversi morti e interi territori isolati); maggio 2012, terremoto di Carpi, Mirandola ed altre province; novembre 2012, alluvione in provincia di Grosseto e Viterbo; 2014, alluvione nella bassa provincia di Modena; terremoto in Centro Italia del 2016, che ha coinvolto quattro regioni con molti morti e gravi danni sia al patrimonio edilizio ed al tessuto produttivo (oltre 100.000 abitazioni da verificare, molti edifici pregevoli per arte e storia da ricostruire ecc.); infine, la tragedia dell'Hotel di Rigopiano, che ha rappresentato per gli operatori del soccorso, in particolare per i Vigili del Fuoco, uno scenario emergenziale estremamente delicato e complesso.

Le lavoratrici ed i lavoratori del Corpo Nazionale hanno sempre risposto con grande spirito solidale e grande professionalità, malgrado un modello organizzativo a volte eccessivamente burocratizzato e spesso inadatto a creare adeguate sinergie con tutti i soggetti che fanno parte del sistema integrato di Protezione Civile.

Non a caso, la FP-CGIL da sempre sostiene la necessità di una maggiore autonomia tecnica e gestionale del Corpo, tale da liberare tutte quelle potenzialità e capacità che si scontrano, quotidianamente, con i lacci e laccioli della burocrazia prefettizia, così come sostiene il ripristino di un impianto contrattuale ed ordinamentale sul modello privatistico, poiché quello attuale, per nulla flessibile essendo vincolato a norme di legge non modificabili, si è rivelato incapace di valorizzare economicamente e professionalmente l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ebbene, questi obiettivi potranno essere raggiunti solo mantenendo alta la guardia su come si intende concretizzare l'atto di governo 394 del febbraio u.s. ed il relativo art. 15; non va infatti dimenticato il tentativo, da parte dei soliti noti, di ulteriore prefettizzazione del Corpo sventato solo grazie alla grande mobilitazione nazionale e territoriale promossa dalla CGIL, sia Confederale che di Categoria, che ha avuto anche il pregio di far aumentare lo stanziamento di risorse in ragione dell'impegno personale e della sensibilità del Ministro Minniti.

L'impegno delle risorse succitate in base alla proposta avanzata dall'Amministrazione il 12 maggio u.s. (euro 48.290.000 incremento indennità di rischio, euro 38.037.000 sul fondo di operatività, anzianità di 15, 25 e 30 anni, ed euro 16.671.000 sul riordino delle carriere), non ci convince poiché penalizza ulteriormente la

fascia più debole delle retribuzioni, anche sul fronte previdenziale, in particolare quella delle qualifiche iniziali, sia operative che amministrative, con meno di 15 anni di servizio e lascia poche risorse per poter effettuare un efficace revisione dell'ordinamento.

Ferma restando la discussione sul rinnovo del contratto e sulla distribuzione delle risorse ad esso destinate, dal nostro punto di vista, la ripartizione di una parte delle risorse aggiuntive a disposizione (83 milioni di euro circa, dei 103 complessivi previsti), dovrà riguardare tutto il personale del Corpo, esclusa la Dirigenza, attraverso la rivalutazione dell'indennità di rischio e mensile; la base di partenza sarà la conferma del bonus di 80 Euro al netto degli oneri sociali e previdenziali (65 milioni circa), ai quali si aggiungeranno i rimanenti 18 milioni parametrati sulle qualifiche e sulle percentuali attualmente esistenti.

La parte residua, 20 milioni di euro, saranno destinati al riordino delle carriere, alla valorizzazione delle specifiche competenze e, dando seguito al progetto di riordino sottoscritto nel 2014, all'eventuale assunzione di specifiche posizioni funzionali.

Le priorità sulle quali intervenire, a parere della FP-CGIL VVF, sono le seguenti:

Per il personale operativo proponiamo la diminuzione del percorso di carriera per raggiungere l'attuale qualifica del Vigile Coordinatore ed il ripristino della unicità delle decorrenze, giuridica ed economica, nei passaggi di qualifica.

Rimodulare le percentuali dei Capi Squadra e dei Capi Reparto rispetto al potenziamento della qualifica di Vigile del fuoco attuato con le assunzioni fatte in questi ultimi anni.

Il nostro obiettivo per tutto il personale, di ogni ruolo e qualifica, è quello di creare un modello di crescita professionale snello che consenta a tutti di poter raggiungere i ruoli apicali attraverso il riconoscimento dei percorsi formativi e, dove necessario, la presentazione dei titoli di studio.

Altro risultato da raggiungere è la valorizzazione di chi espleta il soccorso tecnico urgente attraverso un cospicuo aumento dell'indennità notturna e festiva, traguardo raggiungibile attraverso il rinnovo del contratto.

Non è più rinviabile l'istituzione di un ruolo tecnico logistico nel quale ricollocare tutti quei colleghi vigili del fuoco che, per motivi di salute e fisici sono riconosciuti parzialmente idonei ma abili al proficuo lavoro, in base all'Art. 134 del 217/05.

E' assolutamente necessario ed improcrastinabile un intervento per quelle categorie di lavoratrici e lavoratori che più hanno sofferto per gli inquadramenti dovuti al D.lgs. 217/05. Ci riferiamo, in particolare, agli ex ATA ed al personale Amministrativo e Tecnico Informatico che ha dovuto subire l'assegnazione ad personam, nonché a tutti coloro che hanno dovuto effettuare concorsi interni per tornare alle posizioni organizzative precedentemente svolte.

Il modello organizzativo che si delineerebbe consentirebbe anche di poter strutturare un nuovo percorso lavorativo per tutti gli appartenenti al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

L'istituzione dei ruoli speciali dovrebbe avvenire attraverso la previsione della costituzione di una qualifica di Direttore Speciale, inquadrata nei ruoli non direttivi e non dirigenti, sia per il personale operativo che per quello amministrativo e tecnico informatico.

Tale qualifica verrebbe conseguita a ruolo aperto da quella precedente (Sostituto Direttore) dopo un certo numero di anni di servizio (da quantificare).

Mentre il ruolo dei Direttivi ordinari rimarrebbe come l'attuale, cioè con il requisito della Laurea Magistrale; con percorsi interni privilegiati oppure con riserva di posti nei concorsi esterni.

Il settore aeronavigante dovrà essere comprensivo di tutte le specializzazioni che fanno capo a normative esterne alla nostra Amministrazione e, pertanto, dovrà contenere l'individuazione di ruoli e qualifiche inerenti alle singole attività e qualificazioni degli elicotteristi, aerosoccorritori, nautici e sommozzatori.

Per quanto riguarda il settore delle telecomunicazioni riteniamo che debba essere intrapreso un percorso completamente innovativo, capace di integrare tutte quelle figure che hanno a che vedere con le moderne attività di comunicazione (telecomunicazione, informatica, tecnologia satellitare, ecc.).

Istituzione dei ruoli dei dirigenti amministrativo-contabili, tecnico-scientifici e informatici con una dotazione organica di almeno 18 dirigenti amministrativo-contabili (uno per ogni Direzione regionale) e almeno 2 dirigenti tecnico-scientifici e informatici (Direzione Centrale per le Risorse Logistiche e Strumentali).

Dovrà, inoltre, essere previsto, per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco appartenente ai ruoli tecnici, amministrativo-contabili e tecnico-informatici il transito, a domanda, in altre pubbliche amministrazioni. Lo stesso personale dovrà poter transitare, a domanda, nel rispetto delle dotazioni organiche, nel corrispondente ruolo amministrativo-contabile o tecnico-informatico del Corpo nazionale, purché in possesso dei requisiti previsti.

Potrebbe essere ipotizzato il passaggio a Dirigente Superiore di tutti i Comandanti e prevedere il Dirigente vicario in ogni sede, così da aumentare il numero dei Primi Dirigenti e consentire ad un maggior numero di direttivi la promozione.

Qualora questa ipotesi di allargamento della dotazione organica dirigenziale non dovesse trovare accoglimento, tenuto conto dell'arretramento professionale ed economico subito in questi anni dal personale Direttivo, tanto varrebbe, a nostro avviso, prevedere il rientro di questo personale nel ruolo del personale non direttivo non dirigente, cosa tra l'altro chiesta di recente unitariamente da Cgil, Cisl e Uil. Infatti, la

nostra Amministrazione oltre ad essere l'unica del Paese nella quale il personale Direttivo ha un contratto di lavoro insieme al personale Dirigente questo, nella collocazione attuale, non ha assolutamente beneficiato di alcun vantaggio.

Da molti anni, infatti, la netta divisione, lo scollamento tangibile sul campo di lavoro tra vigili da una parte, che si occupano di soccorso tecnico urgente e funzionari dall'altra, impegnati prevalentemente nelle attività di Prevenzione Incendi, deve trovare soluzioni concrete.

Se volessimo fare un'analisi del lavoro svolto dal personale funzionario (D.V.D. e D.) questi li potremmo paragonare a dei veri e propri "cottimisti". Per avere uno stipendio dignitoso, infatti, questi sono costretti a svolgere, in via prioritaria, sopralluoghi, esami progetto, vigilanza nei locali di pubblico spettacolo, docenze ed esami in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ruoli di controllo, sempre più marginali rispetto al passato, che li distolgono, in gran parte, dall'attività di soccorso.

Tanto premesso crediamo che il CNVVF non possa rinunciare alla riforma prevista dal Governo per dotarsi di un modello organizzativo nuovo, che metta al centro del sistema il soccorso tecnico urgente, rimodulando la propria organizzazione all'interno delle sedi dei Comandi provinciali e Distaccamenti prevedendo una responsabilizzazione dei funzionari nei settori del soccorso con il giusto riconoscimento stipendiale, come per gli altri funzionari dello Stato non dirigenti, sottraendoli al "cottimismo" a cui sono costretti.

Il primo tentativo di una diversa organizzazione del corpo Nazionale, che diversifica le esigenze dei vari Comandi ed affida alle Direzioni regionali un ruolo diverso e più funzionale alla gestione del servizio, ancora oggi non fornisce le risposte auspiccate e quindi occorre introdurre elementi correttivi che possano favorire una autonomia nella costituzione di un modello organizzativo all'interno dei Comandi.

Questa metodologia, pur confermando il ruolo affidato al Comandante, dovrebbe consentire allo stesso l'individuazione di aree e servizi rispondenti alle esigenze del territorio ma anche l'adeguato riconoscimento per chi, o coloro, che ne esercitano la funzione.

In pratica l'introduzione di figure di vertice della micro strutturazione con il compito di elaborare anche una progettualità organizzativa per svolgere al meglio i servizi assegnati.

Il progetto di riordino delle strutture del Corpo nazionale, pur se individua una serie di risposte ai vari bisogni, pur se consente ai dirigenti una distribuzione del personale del comando nelle varie sedi in base a particolari esigenze, non consente agli stessi l'opportunità di assegnare funzionari con l'incarico di comando di distaccamenti per determinare anche un decentramento per la fornitura di servizi, oggi affidati esclusivamente alle sedi centrali.

In pratica occorre predisporre una nuova metodologia di affidamento della gestione dei servizi e una diversa distribuzione delle risorse umane disponibili (nessuna esclusa) con l'obiettivo di aumentare le risposte all'utenza, non solo per il soccorso propriamente detto, ed un rafforzamento di rapporti con le autorità locali e il controllo delle attività (visite ispettive).

Questo sistema consentirebbe di assegnare risorse per la contrattazione decentrata e, quindi, provare a riportare la discussione sull'organizzazione del lavoro introducendo anche le c.d. posizioni organizzative, che vanno assegnate, in prima istanza, ai funzionari per l'attività connessa alla pianificazione del lavoro finalizzata al soccorso, alla formazione e gestione del servizio.

Il nostro principale obiettivo quindi rimane quello di garantire a tutto il personale un'adeguata retribuzione che guardi anche alla contribuzione ai fini pensionistici. Dare aumenti negli ultimi anni di servizio non garantisce una contribuzione tale da assicurare una pensione decente.

Favorire una retribuzione maggiore fin dall'inizio della carriera garantisce di maturare negli anni una capacità contributiva che, assieme alla previdenza complementare, che continueremo a richiedere fin dal prossimo contratto, possa dar garanzia di una vita pensionistica decente e dignitosa.

Relativamente al Decreto legislativo 139/06 resta ferma la nostra convinzione sull'unificazione del vertice dipartimentale con la conseguente nomina a Capo Dipartimento del Capo del Corpo nazionale VVF.

Riteniamo assolutamente necessario che la guida ed il coordinamento di tutto ciò che riguarda il soccorso e la salvaguardia della popolazione, dei beni e del territorio del nostro Paese debba essere in capo alle competenze tecniche del Corpo nazionale VVF.

L'alternativa, proposta dalla Commissione parlamentare, di affidare il coordinamento della Direzione Centrale per le Risorse Umane al Capo del Corpo potrebbe essere considerata una soluzione temporanea e di avvicinamento all'obiettivo finale.

Il presente rimane come documento politico che rappresenta le linee di indirizzo generali della Fp Cgil Vvf, mentre la modifica dell'articolato, che verrà presentata nelle sedi dovute, riguarderà per intero i ruoli e le qualifiche di tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Corpo nazionale VVF.

Coordinatore Nazionale
FP CGIL VVF

DaniLO ZULIANI

