SI.N.DIR.-VVF
SINDACATO NAZIONALE DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

Prot. 10/16
del 08 aprile 2016

Al Ministro dell'Interno
On. Angelino Alfano

Al Sottosegretario di Stato
On. Gianpiero Bocci

Al Sig. Capo del Dipartimento dei Vigili del fuoco del Soccorso pubblico e della Difesa Civile
Pref. Francesco Antonio Musolino

Al Sig. Capo del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco
Dott. Ing. Gioacchino Giomi

Oggetto: Incontro con il Sig. Ministro – Considerazioni e proposte

Egregi,
con riferimento all'attuale momento storico che il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco sta attraversando, con l'attribuzione di nuove ed importanti competenze in materia di lotta attiva agli incendi boschivi ed una riforma ordinamentale in atto, questa O.S., nel ringraziare per l'occasione di confronto offerta, ritiene necessario esporre al tavolo alcune considerazioni su importanti tematiche ancora irrisolte e che riguardano il Corpo nazionale in generale e la categoria che rappresenta in particolare, anche sottoponendo all'attenzione delle SS.LL. alcune proposte.
In particolare:

1) RINNOVO CONTRATTUALE.
Lo scorso 5 aprile è stato firmato, tra Aran e sindacati, l'accordo che riduce i comparti del pubblico impiego a quattro. Non ci sono quindi più motivazioni per ritardare ulteriormente le procedure di apertura della trattativa per il rinnovo del contratto, sia per la parte normativa che economica.
Questo ritardo incide direttamente sulla vita dei lavoratori, che necessitano di uno stipendio adeguato alla specificità del lavoro ed alle responsabilità che ne derivano, ma incide anche sulla introduzione e normazione di specifici istituti sui quali le OO.SS., e quindi i lavoratori, sono in attesa oramai da anni: ad esempio la polizza di tutela legale e rischio di responsabilità civile verso

SI.N.DIR.VVF - Sindacato dei Direttivi e Dirigenti del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco
Via Cavour 5 – 00184 Roma
PEC: presidenza@pec.sindirvvf.it
e-mail: info@sindirvvf.it

terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, disciplina del tempo di lavoro del dirigente e revisione delle relative indennità, settimana corta/lunga per i dirigenti, definizione del tempo di lavoro per i direttivi e relative indennità, ecc.

Poiché fra qualche giorno verrà presentato alle Camere il Documento di economia e finanza (DEF), questa è l'occasione anche per assegnare tutte le necessarie risorse per finanziare lo sblocco contrattuale.

2) VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CORPO NAZIONALE.

Non è più accettabile che gli stati di allerta internazionale vengano comunicati dal Ministero sensibilizzando i Comandanti Provinciali all'utilizzo delle *risorse ordinarie*. Poiché lo stato di allerta comporta assetti *straordinari* questi devono essere previsti in forma specifica e pianificata anche per i Vigili del fuoco così come avviene per le forze di polizia. Anche i potenziamenti operativi stabiliti per un evento mondiale come il Giubileo, si stanno attuando con risorse interne e senza ricorrere ad alcun finanziamento straordinario, a discapito della gestione ordinaria da cui si stanno attingendo i fondi. Su questo settore si lamenta anche la mancanza di un piano di investimento per il Corpo: mezzi, dotazioni, caserme, formazione, retraining necessitano di misure *straordinarie* per consentire una risposta efficace. Gli unici piani di investimento in materia di difesa civile sono datati di oltre 10 anni.

In tema di difesa civile, occorre rivendicare, a livello centrale, quanto attribuito dall'art. 14 del D.Lgs. n. 300/1999 in materia di difesa civile al Ministero dell'Interno, che la esercita attraverso il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile. Si evidenzia, infatti, allo stato attuale l'assenza di una strategia condivisa per assicurare i soccorsi all'interno di scenari complessi; a differenza di quanto avviene a livello locale, dove i Comandi Provinciali collaborano con le Prefetture per la stesura dei piani di difesa civile, non sembra essere strutturato a livello centrale uno stesso coinvolgimento.

Anche per quanto attiene gli interventi in ambito di protezione civile, si evidenzia come le risorse necessarie per la mobilitazione in occasione di microcalamità vengano sottratte alle risorse interne del Corpo, ma in realtà dovrebbero far capo a stati di emergenza finanziati con apposite ordinanze.

3) VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA' DEL CORPO NAZIONALE.

Questa O.S. crede che il rilancio del Corpo nazionale debba passare attraverso la crescita e la valorizzazione delle professionalità interne. In particolare, per quanto attiene il comparto dirigenti e direttivi, è ormai indispensabile che al personale del ruolo direttivo venga riconosciuta la propria peculiarità, sia dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e del percorso formativo, sia a livello retributivo. Il personale direttivo, operando alle dirette dipendenze del dirigente, svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Amministrazione, con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e nel coordinamento

delle attività, svolgendo funzioni e compiti di rilievo. Il carattere fiduciario delle prestazioni è proprio della funzione direttiva.

L'appartenenza al ruolo dei direttivi presenta alcuni caratteri distintivi come: l'autonoma responsabilità gestionale delle funzioni demandate, la gestione diretta dei rapporti con i terzi, la dipendenza diretta dai dirigenti e l'originalità e la creatività dei contributi. Avendo potere di iniziativa ed autonomia nell'esercizio di un'attività di lavoro qualitativamente superiore, che ammette e spesso richiede interruzioni e discontinuità, non possono stabilirsi, per detto personale, vincoli normali e costanti di orario, perché la durata della propria attività è essenzialmente legata alla speciale natura delle funzioni e alle connesse responsabilità, quindi è necessariamente variabile.

Pertanto la retribuzione del personale direttivo non può essere stabilita in rapporto alla quantità del lavoro prestato, ma con riguardo alla qualità di tale lavoro, che, per la sua natura, non può essere suscettibile di stima e remunerazione commisurata ad ore, così come avviene per il lavoro ordinario e straordinario delle altre categorie di lavoratori. Si ritiene pertanto che il trattamento economico accessorio debba essere valutato e correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, nonché a qualsiasi incarico ad essi conferito, in regime di "onnicomprensività", dando un taglio definitivo alla retribuzione accessoria legata al singolo atto espletato (lezione D.Lgs. 81/08, pratica di prevenzione incendi, ecc) che sminuisce e svilisce la categoria, depauperandola delle proprie peculiarità ed appiattendola verso il basso.

Con la struttura di retribuzione proposta, si possono costruire agevolmente quei percorsi di carriera di cui siamo attualmente privi e che consentirebbero ai colleghi di esprimere a meglio le proprie potenzialità incidendo positivamente sulla motivazione. Inoltre, in detta struttura retributiva, risulterebbe più facile inserire anche la maturazione ed il riconoscimento degli scatti di anzianità (13 e 23 anni) con l'equiparazione economica e previdenziale alle forze di polizia.

In tale ottica, la retribuzione globale di un primo dirigente non potrà essere inferiore al 110% della retribuzione dei direttivi meglio retribuiti e quella di un dirigente superiore non potrà essere inferiore al 110% della retribuzione dei primi dirigenti meglio retribuiti.

Per quanto attiene le procedure di ingresso, sarebbe auspicabile che i concorsi venissero banditi con maggiore frequenza, ad esempio biennale, in funzione delle carenze organiche legate al turn over e alla progressione in carriera. I dieci anni di distanza fra gli ultimi due concorsi hanno determinato l'attuale carenza di oltre 100 unità che rappresenta circa il 20% dell'organico. Essendosi appena concluse le procedure dell'ultimo concorso (bandito 2 anni fa), sarebbe necessario avviare una nuova procedura concorsuale.

4) MAGGIORE AUTONOMIA DEL CAPO DEL CORPO

Questa O.S. ritiene che il Capo del Corpo debba avere un ruolo a diretto contatto con i vertici del Ministero in modo da consentire una maggiore vicinanza politica alle problematiche operative e gestionali del Corpo stesso e, contemporaneamente, anche un rapporto diretto e autonomo con le altre istituzioni.

È augurabile che il Capo del Corpo abbia propria autonomia per intraprendere contatti e strategie con altre Istituzioni, Forze Armate e altri Corpi civili e militari dello Stato.

5) NUOVE COMPETENZE DEL CORPO NAZIONALE

Sono in corso di approvazione i decreti attuativi della riforma della PA del ministro Madia. Uno riguarda la razionalizzazione e semplificazione delle Forze di Polizia ed ha come conseguenza l'assorbimento del Corpo forestale dello Stato nell'Arma dei Carabinieri e l'attribuzione al Corpo nazionale dei Vigili del fuoco delle competenze del Corpo Forestale in materia di lotta attiva contro gli incendi boschivi e spegnimento con mezzi aerei degli stessi.

Questa è un'occasione di crescita e di sviluppo del Corpo che deve essere colta e sfruttata sin da subito per affermare la propria professionalità anche in questo settore che, di competenza delle Regioni, ha visto il Corpo concorrere alla lotta attiva AIB prima con le squadre di terra, poi con il trasferimento della flotta CL-415 della Protezione Civile ed ora con l'attribuzione della competenza specifica.

Il decreto in parola, inoltre, prevede che i centri di formazione confluiscano nell'Arma dei carabinieri, per un utilizzo congiunto con il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco. Delle scuole di formazione, di particolare interesse per il Corpo nazionale ci sono: il Centro di Formazione di Castel Volturno, ove è stato realizzato un simulatore d'incendio boschivo ad alta tecnologia con funzioni tattiche operative per l'addestramento del personale incaricato delle valutazioni, delle decisioni e del coordinamento delle attività di spegnimento (DOS), e la Sede di Rieti dove è in funzione un simulatore di volo per elicottero AB 412, certificato EASA, unico nel suo genere in Europa. L'obiettivo che si può raggiungere grazie all'impiego del simulatore, è quello di innalzare i livelli addestrativi degli equipaggi di volo e quindi di sicurezza del volo, con un contestuale abbattimento dei costi stimato nell'ordine del 70% rispetto ai costi da sostenere per l'addestramento con elicottero. Peraltro, trattandosi di progetto realizzato con il metodo del "Partenariato Pubblico Privato- Project Financing – la gestione della struttura è di competenza del finanziatore e quindi non comporta ulteriori oneri a carico del bilancio dello Stato. L'assegnazione del contratto è avvenuta lo scorso anno, per la durata di 15 anni.

Attualmente il CNVVF ha 21 elicotteri AB412 e altri 8 ne arriveranno dal CFS. Perdere l'opportunità di acquisire questi centri, oltre a confliggere con la volontà politica di assegnare al Corpo nazionale le competenze in materia AIB, negherebbe il trasferimento delle uniche due infrastrutture strettamente connesse alla formazione e all'addestramento del personale preposto alla lotta attiva agli incendi boschivi anche con il mezzo aereo (attività riconosciuta come fra le più rischiose in campo aeronautiche) e precluderebbe la possibilità di sviluppare tali risorse al fine di potenziarne l'efficacia in tale ambito. Viepiù che, negli ultimi anni, il concorso dei Corpi dello Stato, sia come squadre a terra che come intervento aereo, è molto cresciuto, per sostenere quelle Regioni, prevalentemente meridionali, afflitte dagli incendi boschivi e sempre meno in grado di fronteggiarli con le proprie risorse.

Si propone caldamente di trasferire i due centri al Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, mantenendo la possibilità dell'uso congiunto con l'Arma dei carabinieri e con ogni altra amministrazione interessata.

Il decreto legislativo, peraltro, dovrà definire modalità e criteri con i quali trasferire dal Corpo forestale dello Stato al Corpo nazionale dei Vigili del fuoco non solo risorse strumentali e finanziarie, ma anche e soprattutto risorse umane e, in particolare, funzionari dirigenti e direttivi. Questa operazione appare particolarmente delicata in quanto il personale forestale e quello dei vigili del fuoco sono attualmente soggetti ad ordinamenti molto diversi, anche se entrambi in regime di diritto pubblico, e rischia di introdurre problematiche di natura giuridica e, soprattutto, economico-previdenziale. L'occasione della norma legislativa del decreto delegato consente di dare piena attuazione alla previsione di specificità di cui alla legge 183/2010, estendendo al personale direttivo e dirigente dei vigili del fuoco le disposizioni già esistenti per tutti gli altri Corpi dello Stato in merito al riconoscimento dell'esperienza di servizio direttivo (commi 22 e 23 dell'art.43 della legge 121/1981 e riduzione dei requisiti a 13 e 23 anni prevista dall'art.43ter della stessa legge).

L'adeguamento normativo richiesto è ormai improcrastinabile in quanto sarebbe impossibile garantire la corretta funzionalità delle strutture dei vigili del fuoco ove in esse operassero, con identiche funzioni e responsabilità, funzionari e dirigenti forestali con retribuzioni differenziate rispetto ai colleghi di pari qualifica ed anzianità dei vigili del fuoco.

In questo momento la politica potrebbe dare una mano a non farci subire il cambiamento ma a cogliere al volo la possibilità di un percorso virtuoso di prospettiva di crescita.

6) FINANZIAMENTO DELLA DELEGA ALLE MODIFICHE ORDINAMENTALI

Non è pensabile che si possa affrontare una modifica ordinamentale del D.Lgs. 217/2005, che è la prima vera revisione dall'atto dell'emanazione, senza assegnare una specifica copertura finanziaria.

L'occasione è gradita per formulare cordiali saluti

Il Segretario Generale
Marina Malinconico

SI.N.DIR.VVF - Sindacato dei Direttivi e Dirigenti del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco
Via Cavour 5 – 00184 Roma
PEC: presidenza@pec.sindirvvf.it
e-mail: info@sindirvvf.it