

F.N.C.



VVF

Federazione Nazionale Coordinamenti Vigili del Fuoco
www.fncvvf.it - coordinamento@fncvvf.it

Alla c.a.:

Ministro degli Interni
On. Marco Minniti

Sottosegretario di Stato con delega ai Vigili del Fuoco
On. Giampiero Bocci

Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco, Soccorso Pubblico e Difesa Civile
Prof. Bruno Frattasi

Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
Ing. Giocchino Giomi

E p.c.:

Presidente della I^a Commissione Affari Costituzionali della Camera
On. Andrea Mazziotti di Celso

Membri della I^a Commissione Affari Costituzionali della Camera

Catania 21-04-2017

Oggetto: Riforma ordinamentale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco - Osservazioni FNC-VVF

Ill.mi,

La FNC-VVF è un'associazione composta prevalentemente da una nuova generazione di Vigili del Fuoco, un grande "*Think Tank*" - noi piace definirci così - dove discutere dei principali temi che caratterizzano la nostra vita lavorativa. Da qui, vorremmo farci interpreti e portavoce di ogni eventuale spunto di miglioramento, sia per il Corpo che, di riflesso, per il cittadino.

Parlare di riforma ordinamentale del Corpo per noi assume importanza estrema dato che, per via della nostra composizione associativa prevalentemente giovane, siamo quelli che più di ogni altro subiremo gli effetti del nuovo impianto normativo. Ed è proprio per tale motivo che con ostinazione cerchiamo di portare alla Vostra attenzione alcune osservazioni sulla bozza proposta dall'Amministrazione ed in discussione in Commissione Affari Costituzionali.

In termini generali, non possiamo che lamentare la totale assenza di **meritocrazia** in ogni qualsivoglia aspetto dell'impianto. Non viene superato l'annoso problema del blocco delle progressioni in carriera che,



Federazione Nazionale Coordinamenti Vigili del Fuoco
www.fncvvf.it - coordinamento@fncvvf.it

anzi, viene peggiorato a tal punto da ipotizzare nel prossimo futuro l'estinzione di fatto delle figure del Caposquadra Esperto e del Caporeparto per via di sopraggiunti limiti di età del personale potenzialmente idoneo a ricoprire tali ruoli.

Nella bozza proposta viene mantenuta l'architettura di massima che prevede passaggi di ruolo riservati esclusivamente a personale anziano, con concorsi basati prevalentemente su titoli di anzianità e senza alcun criterio discriminatorio su base concorsuale. A tal proposito, si rileva che tali dettami risultano in contrasto con svariate le sentenze e pareri del Consiglio di Stato, Corte Costituzionale. Una violazione violano palese dei basilari principi di equità, di merito e norme sul buon andamento della PA, come chiaramente enunciato dal D.Lgs n. 150/2009 in relazione alle progressioni verticali.

Ma andiamo con ordine:

I passaggi di qualifica all'interno del Ruolo "Vigile" risultano lunghi ed articolati:

L'attuale sistema prevede ben 5 qualifiche funzionali all'interno del Ruolo iniziale dei Vigili: Vigile - Vigile Qualificato - Vigile Esperto - Vigile Coordinatore - Vigile Coordinatore con scatto convenzionale. Orbene, tale struttura genera una catena di sovraordinazioni funzionali assai lunga e parcellizzata che non trova ragion d'essere in termini organizzativi ed operativi. Infatti, il modello organizzativo del CN prevede il coordinamento delle operazioni di soccorso prevalentemente in capo al Caposquadra, relegando a casi eccezionali, o comunque secondari, la delega di funzioni al Vigile Coordinatore. Non solo, ma non è stato raggiunto neanche l'obiettivo della premialità economica con gli avanzamenti di qualifica, dato che l'incremento stipendiale infra-ruolo è pressochè nullo, così come riportato nella tabella allegata sotto e relativa all'ultimo rinnovo contrattuale:



| | |
|----------------------|-------------------|
| Vigile Coord. Scatto | € 2.030,32 |
| Vigile coordinatore | € 2.016,84 |
| Vigile esperto | € 2.002,65 |
| Vigile qualificato | € 1.988,46 |
| Vigile | € 1.945,89 |

Fonte: Tabellari lordi - Rinnovo contrattuale biennio economico 2008/2009 recepito DPR 19 novembre

Alla luce di ciò, un sistema meno articolato, quindi con minori qualifiche da raggiungere in tempi meno lunghi, si presterebbe meglio alle esigenze operative del Corpo che, per sua natura, non ha mai valorizzato il fattore umano attraverso i "gradi" bensì attraverso le competenze e capacità individuali. Un modello ottimale potrebbe prevedere le seguenti figure: Vigile - Vigile Esperto (dopo 6 anni) - Vigile Coordinatore (dopo 6 anni dalla qualifica precedente). A ciò si aggiungerebbe uno scatto convenzionale ogni 6 anni dopo la qualifica di "coordinatore".

F.N.C.**VVF**

Federazione Nazionale Coordinamenti Vigili del Fuoco

www.fncvvf.it - coordinamento@fncvvf.it

I passaggi di qualifica al ruolo di caposquadra sono ingessati e senza meritocrazia alcuna

L'attuale sistema, prevedendo il concorso interno riservato solo ai "vigili coordinatori", qualifica ricoperta dopo ben 15 anni di servizio, i candidati a ricoprire il ruolo avranno un'età media prossima alla pensione. Infatti, analizzando i dati dell'ultimo Bollettino Ufficiale del Personale emergono informazioni tanto interessanti, quanto inquietanti. Se per gli attuali Capisquadra assunti nel 1983 (ultimi analizzati prima del pensionamento nei ruoli operativi) necessitavano solo 14,5 anni di media per il passaggio di qualifica (in molti, oggi Capireparto, anche solo 12 anni), si è passati ai 19,4 anni di media per gli assunti dieci anni dopo (sostanzialmente i CS promossi in questi ultimi anni)! E i dati si riferiscono alla decorrenza giuridica, quindi retroattiva di almeno un paio di anni rispetto alla data effettiva del passaggio di Ruolo. Poi, in considerazione dell'innalzamento dell'età media dei Vigili del Fuoco - nel Ruolo "Vigili" oggi abbiamo un'età media superiore ai 40 anni - e, come previsto nel progetto di riforma, relegando i passaggi di qualifica solo ai Vigili Coordinatori (con un concorso basato prevalentemente sugli anni di servizio) - , tra 15 anni i potenziali candidati al passaggio di ruolo avranno 55 anni, impossibilitando di fatto l'accesso alla qualifica di Caporeparto e limitando il passaggio a CS. In pratica, una distruzione delle carriere pianificate a tavolino!

| Anno Assunzione | Anzianità media passaggio di Ruolo Media Ponderata | N° Unità |
|-----------------|--|----------|
| 1982 | 14,7 | 25 |
| 1983 | 14,7 | 83 |
| 1984 | 0,0 | 0 |
| 1985 | 14,3 | 645 |
| 1986 | 15,8 | 769 |
| 1987 | 16,7 | 586 |
| 1988 | 0,0 | 0 |
| 1989 | 0,0 | 2 |
| 1990 | 16,8 | 1718 |
| 1991 | 18,1 | 1747 |
| 1992 | 18,9 | 951 |
| 1993 | 19,4 | 920 |
| 1994 | 18,9 | 16 |

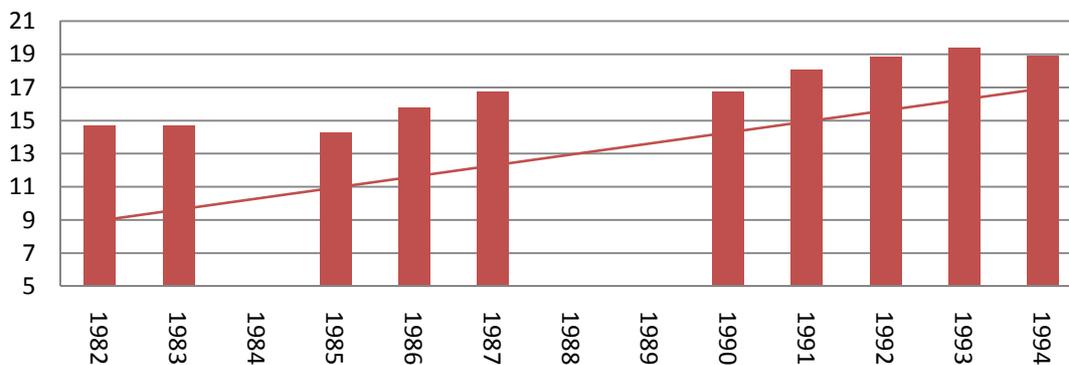
Fonte:

Bollettino Ufficiale del Personale al 01/01/2017

Nota Metodologica:

- L'anzianità media per il passaggio di Ruolo si riferisce a quella ponderata, ovvero, alla media ottenuta "pesando" il valore in base alla frequenza relativa dell'anzianità rilevata al passaggio di ruolo.
- I dati si riferiscono alla decorrenza giuridica che normalmente non coincide con il passaggio reale nella qualifica (circa 2 anni di ritardo)
- Non risultano passaggi di qualifica nel ruolo CS per gli assunti negli anni 1984, 1988, 1989 (dato non significativo).
- nel set di dati sono comprese sia la qualifica CSE che CS.

Variatione anzianità media per passaggio al Ruolo a CS in base all'anno di assunzione





Federazione Nazionale Coordinamenti Vigili del Fuoco
www.fncvvf.it - coordinamento@fncvvf.it

Nel riconoscere le giuste aspettative di carriera per il personale anziano, tuttavia non è possibile prevedere un sistema concorsuale basato solo ed esclusivamente sull'anzianità di servizio poichè, essendo il rapporto tra il Ruolo dei Vigili e quello dei CS e CR circa pari a 2:1, solo il 50% dei Vigili potrà aspirare al passaggio nel ruolo successivo. Tale condizione (senza concorsi con esami), discriminerà solo ed esclusivamente i vigili più anziani prescindendo da qualunque forma di merito spingendo inevitabilmente ad un incremento dell'età media per il passaggio di Ruolo. Tale problema è conosciuto dall'Amministrazione tanto che fu chiesto parere al Consiglio di Stato (del 11/02/2008 allegato alla presente) circa l'apporto di alcune modifiche alle procedure concorsuali per il passaggio di qualifica a CS e CR. Nelle circostanze l'Amministrazione chiedeva parere circa la possibilità di effettuare una discriminazione per soli titoli al fine di velocizzare le predette procedure concorsuali. Il CdS, nel formulare parere contrario, ha ravvisato di come non fosse possibile effettuare alcuna discriminazione procedendo alla valutazione di soli titoli ma "*che le forme di preselezione, secondo il dettato normativo, debbano consistere in prove, cioè in verifiche selettive delle capacità dei candidati [...]. I titoli costituiscono, rispetto a tali procedure, una diversa forma di valutazione del candidato, dalla quale è possibile inferire, ma non verificare, la specifica idoneità*". Alla luce di ciò, ed in considerazione della peculiarità del ruolo del Caposquadra nel sistema di Soccorso del CN, riteniamo che debbano essere introdotti elementi discriminanti volti a verificarne le reali capacità dei candidati per la copertura di tali delicati ruoli, aprendo le selezioni anche a personale più giovane che, attraverso le dovute selezioni, può certamente dimostrare ampie capacità nella copertura di tali mansioni. E' utile ricordare che il Dlgs 150/09 - così come ribadito dal Consiglio di Stato con sentenze n. 227 del 2013, n. 90 e n. 62 del 2012, n. 310 e n. 299 del 2011, nel prevedere solo in via eccezionale la possibilità di riservare il 100% dei posti nei passaggi di Ruolo - nel co. 1 dell'Art. 18 esprime chiaramente in criterio del merito come logica premiante anche nelle progressioni in carriera: "*Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*" Una soluzione equilibrata riteniamo possa essere la reintroduzione del doppio canale: 40% concorso per titoli ed esami aperto anche ai Vigili "Esperti", ed un 60% per soli titoli.

Relativamente alla figura del Caporeparto, essendo previste sostanzialmente le stesse modalità di progressione in carriera dei Capisquadra, possono essere riproposte le considerazioni di cui sopra. Inoltre, dalle analisi effettuate, come già detto, si rileva la sua estinzione nei prossimi anni proprio per mancanza di candidati che raggiungerebbero i limiti di età addirittura ancor prima di poter aspirare alla qualifica di CS. Non solo, ma in termini operativi, si constata una eccessiva dilatazione delle mansioni in capo al Caporeparto il quale, che a nostro giudizio, vanno a sovrapporsi, da un verso, a quella del Caposquadra, da un altro verso, a mansioni che riguarderebbero un livello funzionale di ordine superiore, come quella dell'Ispettore. A tal proposito, basti pensare che all'interno della medesima qualifica si può svolgere la funzione di Capopartenza (analogamente ai Capisquadra) e la mansione di Caposervizio, quindi il responsabile operativo di tutto il soccorso di un Comando Provinciale come quello di Milano o Napoli.

Alla luce di quanto esposto, appare plausibile l'abrogazione della figura stessa del CR e l'istituzione di una nuova qualifica alternativa all'interno del Ruolo finalizzata ad ambiti di coordinamento. Una figura di "Caposquadra Coordinatore" da ricoprire a ruolo aperto dopo quella di Caposquadra Esperto. I posti previsti nella qualifica di Caporeparto (2600 circa) andrebbero così suddivisi al 50% nel ruolo dei



Federazione Nazionale Coordinamenti Vigili del Fuoco
www.fncvvf.it - coordinamento@fncvvf.it

Capisquadra e 50% nel ruolo degli Ispettori, a cui potrebbero essere affidati anche compiti operativi di una certa complessità come Capoturno Provinciale o Capo Servizio.

Relativamente ai passaggi al ruolo Ispettori

L'ultimo concorso pubblico per l'accesso al ruolo risale al 1996, ben 21 anni fa. In questi ultimi anni, si è proceduto all'assunzione nel ruolo esclusivamente tramite concorso interno riservato a Capireparto e Capisquadra in possesso di Diploma tecnico. Ciò ha generato una permanenza nel ruolo solo di pochissimi anni prima della pensione, inibendo di fatto la maturazione di competenze acquisibili con l'esperienza lavorativa. Un blocco delle procedure concorsuali che ad oggi fa persistere una carenza del 63% nel Ruolo (mancano 705 su 1117 previste) scollando di fatto la parte operativa con quella dei direttivi. Alla luce di ciò, urge una ridefinizione del ruolo con l'immediato ripianamento degli organici, anche attraverso procedure concorsuali straordinarie. Nella proposta di modifica sotto esame, seppur apprezziamo riserva del 50% dedicata al personale interno, non comprendiamo l'inutile vincolo di **ben 7 anni di anzianità** per poter accedere ai benefici di tali riserve. Infatti, tale concorso, prevedendo l'accesso alle carriere iniziali del Ruolo congiuntamente al personale esterno, con conseguente corso di 6 mesi + 3 di tirocinio, non giustifica il possesso di tale anzianità che, invece, andrebbe azzerata o riportata al massimo a 3 anni, così come previsto dall'art. 24 del D.lgs 150/09, il quale riconosce come titolo preferenziale nelle progressioni in carriera il servizio svolto per un triennio. Tale vincolo, oltre a non supportare alcuna logica evidenza di necessità, non è certamente coerente al principio di meritocrazia poichè nega la possibilità ad operatori VVF in giovane età, spesso in possesso di titoli ben superiori al semplice diploma tecnico, di poter accedere a tale concorso. Inoltre, nel nuovo testo è prevista una riserva del 10% dedicata al personale volontario (con almeno 7 anni di anzianità e 200 giorni di servizio da volontario). Tale premialità rischia di generare un effetto discriminante nei confronti di tutti gli ex volontari che sono da poco transitati in servizio permanente i quali, non hanno l'anzianità per partecipare al concorso interno ed hanno superato i limiti di età per il concorso esterno. Per tale ragione chiediamo che tale riserva possa essere fruita a richiesta anche dal personale permanente (ex volontario) che abbia maturato i requisiti richiesti.

In merito all'accesso ai ruoli Direttivi

In termini generali trova validità quanto già detto per il ruolo Ispettori relativamente al possesso dell'anzianità minima di 7 anni per beneficiare delle riserve di legge in favore del personale operativo. Ancor più importante, e assolutamente anacronistico, è invece il fatto di prevedere esclusivamente la laurea in Ingegneria o Architettura per l'accesso ai ruoli direttivi "operativi". Negli ultimi venti anni i vigili del fuoco hanno allargato il loro campo di competenze - basti pensare a tutte le lauree spendibili nel campo NBCR (Fisica, Chimica, Biologia, tanto per citarne alcune), nel campo investigativo (Giurisprudenza), nei dissesti idrogeologici (Geologi e Vulcanologi). Riteniamo questa visione estremamente settoriale, se non addirittura corporativa, che certamente ne limita competenze e autonomie decisionali. Alla luce di ciò sarebbe auspicabile, anche per i direttivi, il rinvio ad un apposito Decreto Ministeriale che individui idonei titoli di studio per l'accesso al Ruolo, allargando così anche ad altre tipologie di titoli la possibilità di accesso nel Ruolo.

F.N.C.**VVF**

Federazione Nazionale Coordinamenti Vigili del Fuoco
www.fncvvf.it - coordinamento@fncvvf.it

Sulla ventilata ipotesi dell'istituzione del Ruolo "Direttivi Speciali"

Sulla creazione del nuovo ruolo dei Direttivi Speciali, non possiamo che contestare con forza tale provvedimento per le seguenti motivazioni:

- Il provvedimento risulta nettamente in contrasto con l'art. 62 del D.lgs 150/09 il quale prevede che per l'accesso nei Ruolo dall'interno necessita degli stessi titoli di studio previsti dall'esterno, nel caso servirebbe la Laurea in Ingegneria o Architettura.
- La creazione di un nuovo Ruolo non è supportato da alcuna esigenza tecnico operativa. Infatti, una norma che prevede una promozione praticamente "*ad personam*", dato l'esiguo numero dei beneficiari e basata esclusivamente sull'anzianità di servizio, contrasta pesantemente con i criteri generali di equità ed efficienza necessari per il buon funzionamento della PA. Il criterio di equità verrebbe disatteso anche dal fatto che si tratta di un ruolo "ad esaurimento", quindi solo ed esclusivamente per i pochi eletti e nessun altro. Non solo, ma con l'aggravante che questi colleghi "ribalterebbero" l'anzianità di servizio maturata nel ruolo dei Sostituti in quella dei Direttivi, dato che gli "esperti" verrebbero nominati direttamente Direttori Vice Dirigenti. Inoltre, dato che in termini figurativi manterrebbero la copertura numerica dei Sostituti Direttori, impedirebbero la promozione a ruolo aperto delle qualifiche immediatamente inferiori. Insomma, oltre al danno anche la beffa dato che gli Ispettori anziani non potrebbero transitare nei relativi posti di Sostituto Direttore risultando ancora coperti.

In estrema sintesi, le nostre proposte sono finalizzate a dare maggiore flessibilità alle progressioni verticali, innestando il criterio della meritocrazia, ad oggi praticamente assente nel sistema ordinamentale. Al fine di semplificarne la lettura alleghiamo alla presente una scheda riepilogativa.

Fiduciosi in una benevola accoglienza delle nostre proposte, cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri

Distinti Saluti

Matteo Zoppi
(Presidente FNC-VVF)

Handwritten signature of Matteo Zoppi in black ink.

Salvatore Sanfilippo
(Vice Presidente FNC-VVF)

Handwritten signature of Salvatore Sanfilippo in black ink.

F.N.C.**VVF**

Federazione Nazionale Coordinamenti Vigili del Fuoco
www.fncvvf.it - coordinamento@fncvvf.it

Proposta di modifica D.lgs 217/05 - Ordinamento Corpo Nazionale Vigili Del Fuoco

| |
|---|
| Ruolo Vigili |
| <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione delle qualifiche dalle attuali 4 a 3: Vigile - Vigile Esperto (6 anni dalla qualifica precedente) - Vigile Coordinatore (sei anni dalla qualifica precedente). • Dopo la qualifica di Vigile Coordinatore, inserimento di uno scatto convenzionale ogni 6 anni. |
| Ruolo dei Capisquadra e dei Capireparto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ripristino del doppio canale per l'accesso al Ruolo: 40% per titoli ed esami, 60% per titoli. • Abrogazione della figura del Caporeparto ed istituzione di una nuova qualifica di "Caposquadra Coordinatore" successiva al "Caposquadra Esperto". • Ripartizione della dotazione organica dei Capireparto al 50% nel Ruolo Caposquadra e 50% nel Ruolo Ispettori. |
| Ruolo degli Ispettori |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del 50% delle riserve al personale interno con riduzione a 3 anni di anzianità come requisito per l'accesso. • Passaggi Interni: da Vice ispettore a Ispettore dopo 4 anni, ogni 6 per i passaggi successivi; • Ridefinizione delle mansioni. • Opzione per gli ex Volontari transitati ai quadri permanenti di poter usufruire delle riserve del 10%. |
| Ruolo Direttivi |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ampliamento dei titoli di studi di carattere Tecnico-scientifico per l'accesso al Ruolo, quindi rinvio ad un DM per la definizione degli stessi. • Riduzione a max 3 anni di anzianità come requisito per l'accesso al Ruolo per il personale interno. • Opzione per gli ex Volontari transitati ai quadri permanenti di poter usufruire delle riserve del 10%. |