

RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE
DIRSTAT – VV.F.

On.li, autorità, gentili ospiti, colleghi, amiche ed amici,

è con palese e dichiarata emozione, ma con grande piacere e soddisfazione, che porgo a tutti un sincero e caloroso saluto.

Ritengo doveroso porgere un saluto affettuoso al Segretario Generale Confederale – Arcangelo D'AMBROSIO – che ha sempre dimostrato grande attenzione, disponibilità e sensibilità alle vicissitudini del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ed a quelle dei colleghi Dirigenti e Direttivi VVF.

Consentitemi, nel contempo, di porgere un saluto e un ringraziamento a tutti i componenti della Segreteria DIRSTAT ed in particolare ai Soci Fondatori della DIRSTAT – VV.F.

Nel corso della vita, ci si trova, prima o poi, nella condizione di doversi fermare un momento, riflettere sul presente per poter verificare la validità del proprio operato al fine di cogliere gli obiettivi prefissati.

Se, nel compiere questa azione, ci si accorge che i valori, **sui quali si è fondata la propria vita lavorativa**, con i quali si è vissuti e per i quali si è combattuto per tanti anni, sono stati ingiustamente calpestati da coloro che avrebbero dovuto tutelarli, allora è arrivato il momento di cambiare pagina intraprendendo un **nuovo progetto**. Ciò, in un momento, quello attuale, che vede per il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, **unico titolare del soccorso tecnico urgente**, un futuro teso anche alla migliore gestione delle Emergenze di Protezione Civile.

L'odierna conferenza è incentrata sui temi di elevato interesse, e pertanto appare doveroso partire da una sintetica illustrazione dell'organizzazione del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, dei compiti e delle funzioni ascritte alle sue fondamentali articolazioni territoriali, per meglio comprendere le criticità con le quali esso è chiamato quotidianamente a misurarsi.



LA STRUTTURA

Come specificato nel D.L 139/2006, il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, con le sue 34.000 unità, di cui circa 1000 ingegneri/architetti, è la struttura dello Stato per mezzo della quale il Ministero dell'Interno assicura i compiti istituzionali di soccorso pubblico, di difesa civile e di prevenzione degli incendi su tutto il territorio nazionale.

Il Corpo Nazionale si compone di strutture periferiche e centrali. Le 724 strutture periferiche si articolano nei seguenti Uffici, distribuiti sul territorio:

- Distaccamenti permanenti e volontari e posti di vigilanza (334 distaccamenti permanenti e 272 distaccamenti volontari);
- Comandi Provinciali – il numero complessivo è di 100;
- Direzioni Regionali – il numero complessivo è di 18.

Il personale in servizio presso le strutture periferiche del Corpo Nazionale è di circa 28.000 unità che possiedono un'età media di circa 40 anni (mentre 51 anni è l'età media dei qualificati, ossia capi squadra e capi reparto).

I Vigili del Fuoco hanno una distribuzione capillare sul territorio secondo soltanto all'Arma dei Carabinieri.

L'organizzazione a livello centrale del Corpo Nazionale si articola in Direzioni Centrali ed Uffici del Dipartimento. In particolare, dipendono direttamente dal Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco le seguenti Direzioni Centrali tecniche:

- Direzione Centrale per l'Emergenza ed il Soccorso Tecnico;
- Direzione Centrale per la Prevenzione e la Sicurezza Tecnica;
- Direzione Centrale per la Formazione,
- Direzione Centrale per le Risorse Logistiche e Strumentali

a cui si aggiunge la Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie.

Al vertice del Corpo è posto un Dirigente Generale proveniente dalla carriera tecnico-operativa del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.



PRINCIPALI CRITICITA'

Ordinamento e specificità

Risulta evidente dal quadro rappresentato che il mantenimento di un'organizzazione attiva h24 su tutto il territorio nazionale, con l'espletamento di una così ampia gamma di competenze, comporta l'ineludibilità di un consistente potenziamento in termini di risorse e di riqualificazione.

Alla luce delle criticità emerse a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 217/2005 si ritiene che l'ordinamento del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco necessiti di una significativa rivisitazione. L'esigenza di intervenire, con una valorizzazione profonda, sulla disciplina concernente tutte le figure professionali che compongono la macchina organizzativa del Corpo, è strettamente collegata al potenziamento delle strutture territoriali che, quotidianamente, sono chiamate ad assolvere compiti sempre più difficili e complessi. A ciò si aggiunge il decentramento, in corso di definizione, di taluni importanti compiti attribuiti alle Direzioni Regionali, con conseguente necessità di ristrutturazione della relativa compagine, anche attraverso l'istituzione di una dirigenza amministrativa che supporti stabilmente quella tecnica nel settore giuridico-amministrativo. Ciò, in modo che il Corpo possa esprimere tutte le professionalità necessarie a soddisfare le crescenti necessità di una società in costante sviluppo.

L'esigenza di definire l'ordinamento, i contenuti del rapporto di impiego e le carriere in modo coerente con le peculiarità dei compiti assolti, d'altra parte, è stata di recente condivisa dal legislatore attraverso l'emanazione della legge 183/2010 che, all'art. 19, ha riconosciuto la "specificità" del ruolo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, in ragione dei "*peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti*" e, pertanto, risulta indispensabile proseguire il cammino intrapreso con gli emanandi decreti legislativi.



Equiparazione retributiva e previdenziale

Nonostante la tipologia ed il relativo carico istituzionale con il conseguente impegno psico-fisico richiesto al personale che opera quotidianamente (24ore su24) in emergenza, i Vigili del Fuoco sono tuttora in attesa della concreta equiparazione che comprenda il trattamento retributivo e previdenziale rispetto al personale delle altre amministrazioni del comparto sicurezza.

Lo stesso art. 19 della legge 183/2010 riconosce la specificità del ruolo del Corpo Nazionale, nonché lo stato giuridico del personale ad esso appartenente, si ritiene, quindi, non più rinviabile l'equiparazione di Dirigenti e Direttivi VVF a quelli appartenenti alle Forze Armate ed alle Forze di Polizia, tenuto conto anche dei *peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e dei correlati impieghi in attività usuranti*, come da proposta di legge n° 4259 presentata il 5 aprile 2011 dall'On.le Avv.to Mario Tassone ed altri deputati alla Camera dei Deputati, che ci auguriamo abbia tempestiva approvazione. In relazione agli aspetti prettamente ordinamentali, la riconosciuta specificità del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti per l'espletamento dei delicati compiti istituzionali ad esso affidati (decreto legislativo 8 marzo 2006 n° 139), esigono un riferimento chiaro e puntuale alla catena di comando, allo scopo di garantire la necessaria evidenza in relazione alle funzioni ed alle responsabilità in materia di pianificazione, organizzazione, coordinamento generale e controllo delle strutture centrali del Dipartimento dei Vigili del Fuoco e territoriali del Corpo Nazionale, nell'ottica della maggiore efficienza operativa opportunamente indicata tra i criteri.

Detta funzione di comando è da collegare imprescindibilmente alla figura di vertice, che costituisce il terminale unico del patrimonio di esperienza e professionalità tecnico-operative dei Vigili del Fuoco. Pertanto, posto che il legislatore medesimo ha già codificato l'esigenza di dare attuazione alla definizione degli ordinamenti dei richiamati Corpi tenendo conto, appunto, dell'asserita specificità, risulta ineludibile dare immediata attuazione alla previsione normativa attraverso la specificazione che la figura di vertice del Dipartimento dei Vigili del Fuoco deve individuarsi nell'ambito della dirigenza dei Vigili del Fuoco (articolo 1).

E' inoltre improcrastinabile allineare le posizioni economiche del personale dirigente e direttivo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco a quelle degli ufficiali dei Corpi di Polizia e delle Forze Armate (art.2).



Si soggiunge, inoltre, che non esiste, allo stato attuale, una previsione che attribuisca al personale i necessari requisiti di anzianità previsti per gli altri Corpi dello Stato, il trattamento stipendiale spettante ai primi dirigenti e dirigenti superiori. Ciò comporta una ingiustificata disparità di trattamento che si ripercuote sulle aspettative dei funzionari le cui prospettive di carriera diventano sempre più difficili da soddisfare.

Vari e molteplici sono i punti con i quali è mia intenzione avviare una nuova sfida, primo fra tutti il ripristino del criterio **dell'anzianità e connessa esperienza di servizio senza demerito** quale elemento prioritario, tra gli altri, ai fini della formulazione delle graduatorie per le promozioni del personale dirigente e direttivo. Questo è un criterio indispensabile anche in quanto veramente obiettivo, misurabile e sicuramente affidabile nella valutazione del candidato, a garanzia, cioè, dell'aspettativa di professionalità riposta.

Lo stesso criterio, che ha da sempre caratterizzato la storia del CNVVF, risulta irrualmente cancellato. Ciò che prima rendeva un "funzionario" meritevole di promozione era essenzialmente l'esperienza, la capacità operativa, gli interventi effettuati, gli incarichi svolti, l'operare costante e incessante a contatto diretto con i vigili del fuoco.

E' stato sufficiente, **non tenendo adeguatamente conto del predetto criterio**, aver ricoperto incarichi di "palazzo" o appartenere a qualche sigla sindacale, per ritrovarsi nella cerchia dei *premiati*, a discapito del merito.

E' appena il caso di far notare che, se non opportunamente valorizzati, anche i colleghi Dirigenti e Direttivi non possono provare un adeguato attaccamento professionale al lavoro.

In proposito, si riconosce che nell'ultimo periodo si è intravisto qualche lume di positiva discontinuità alla prassi prima denunciata.

È nostro obiettivo prioritario far sì che i criteri discrezionali, utilizzati nelle procedure di promozione, non rappresentino uno strumento di abuso, né di clientelismo, ma invece tutt' al più integrino, un ventaglio di dati oggettivi, basati sulla reale attività effettivamente svolta dal candidato sin dall'inizio della carriera, a garanzia della capacità professionale attesa.



Michael Young sosteneva che il merito deve essere misurabile: “Prima dell’avvento dell’attuale meritocrazia l’anzianità godeva di uno splendido vantaggio: quello di essere misurabile”.

Young sosteneva che “la vaghezza della misura del merito porta al suo rifiuto”.

Ne consegue che senza valide misure oggettive e terzietà (in contrasto con l’elevata discrezionalità sino ad oggi adottata) non potranno mai essere eliminati gli abusi legati al nepotismo ed al clientelismo.

Per rendere credibile l’ideologia delle “pari opportunità” è necessario azzerare i privilegi, creare un sistema aperto che premi l’esperienza ed incoraggi ad osare.

Occorre quindi rafforzare la cultura della fiducia fra i colleghi, che in questi ultimi anni appaiono delusi e demotivati, garantendo l’avanzamento di carriera unicamente con validi dati oggettivi, comparabili fra di loro, al fine di rendere la promozione di un singolo “giusta e riconosciuta” agli occhi di tutti.

Inoltre, in questo contesto, intendo chiarire che, tra i temi prioritari già sottoposti dalla DIRSTAT – V.V.F., troverà ampio spazio il cartello rivendicativo di seguito riportato, e presentato ufficialmente.

Chiediamo formalmente che:

1. Sia prioritaria la rivendicazione sulla imprescindibile necessità che il Dipartimento debba essere guidato dal Dirigente Generale Capo del Corpo stesso, anche quale proprio naturale ed auspicato traguardo di carriera da poter raggiungere (così come avviene in altri settori del comparto sicurezza), superando così la dicotomia ancora in atto. Ciò, anche, nel primario interesse di snellire la catena di comando nel Dipartimento, con il conseguente vantaggio in termini di economia;
2. L’amministrazione operi con sollecitudine, al fine di ripristinare le corrette modalità di valutazione dei colleghi direttivi e dirigenti per la progressione di carriera. Quanto innanzi, attraverso l’affermazione del **criterio dell’anzianità di servizio senza demerito** quale base per le promozioni, in quanto unico indirizzo oggetto di valutazione, che potrà essere soltanto integrato (mai prevaricato) da altri criteri;



3. Sia estesa anche al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco (in particolare a Dirigenti e Direttivi) la norma già presente nelle Forze Armate e di Polizia, nonché in alcune carriere civili dell'Interno e della Giustizia, che prevede il conseguimento della qualifica, con annesso trattamento stipendiale di:
 - Primo dirigente dopo 13 anni di servizio effettivo;
 - Dirigente Superiore dopo 23 anni di servizio effettivo.Tanto, anche alla luce delle innegabili responsabilità che gli stessi Direttivi assumono costantemente nell'espletamento dei compiti istituzionali (in materia di sostituzione del Dirigente, rischi rilevanti, nomina di gruppi di lavoro, commissioni, direzione e coordinamento di complessi interventi di soccorso;).
4. La promozione alla qualifica di grado superiore, (come avviene per le Forze Armate e di Polizia) avvenga in concomitanza del pensionamento;
5. Sia previsto lo sbocco professionale dirigenziale per il personale del settore amministrativo e informatico, che allo stato attuale, e in contrasto con la normativa diffusa e vigente, non gode di tale sviluppo di carriera;
6. Sia prevista l'istituzione del ruolo direttivo e dirigenziale dei biologi e chimici;
7. Siano strutturalmente organizzati nel territorio nazionale e adeguatamente potenziati gli importantissimi settori Ginnico e Sanitario, *dimenticati* da altre Organizzazioni Sindacali Nazionali.

Cari colleghi, mi rivolgo ai giovani di oggi, che saranno gli anziani del domani, per rappresentare che occorre creare insieme una formula vincente per tutti, cioè far sì che l'amministrazione fornisca una nuova opportunità a coloro che anche per un limitato numero di posti, non sono stati o non sono destinatari di occasioni di avanzamento in carriera.

Solo e soltanto così si può creare la coesione e l'amalgama tra i colleghi.

Occorre, con l'ammodernamento delle strutture del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, istituzione amata dalla gente ma troppo spesso dimenticata dai governi, innanzitutto garantire l'autonomia delle strutture periferiche (Direzioni Regionali e Comandi Provinciali) nei confronti di quelle Centrali, un'autonomia concreta e non solo di facciata. In un'epoca ove la parola "federalismo" è all'ordine del giorno, bisogna prendere coscienza che le soluzioni ai problemi delle realtà periferiche devono poter essere prospettate e assunte *in primis* dagli stessi dirigenti operanti nelle strutture centrali e periferiche.



È inoltre ancora troppo presto per valutare se il regime pubblicistico, entrato in vigore con la legge 252/2004 e quindi regolamentato con il D. Lgs. 217/2005, possa aver sortito gli effetti prefissati dal legislatore, e che non lasci "l'amaro in bocca" a coloro che hanno creduto in questa riforma del Corpo, che prevedeva la valorizzazione della propria componente tecnica. Tutto ciò non è avvenuto, rimanendo gravemente disattesa ogni aspettativa con le conseguenti gravi ripercussioni.

La nuova struttura del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, sorta dalla recente normativa riformatrice, dovrebbe essere l'emblema di una moderna organizzazione, snella e flessibile, in linea cioè con le aspettative della società in cui viviamo caratterizzate da elevati standard di qualità del servizio erogato alla popolazione.

La maggior parte di noi aveva intravisto in questa storica riforma la strada maestra per trasformare il CNVVF in un sistema organizzativo moderno, efficace e pienamente efficiente, con un vertice autonomo proveniente esclusivamente dallo stesso Corpo, mantenendone il DNA.

Ma tra di noi, e vedo che siamo in tanti, c'è chi ha prestato per decenni la propria professionalità per fare del CNVVF un punto di riferimento inossidabile per l'intera società. Tutti quanti noi dobbiamo ricordare, inoltre, che il raggiungimento di tale rilevanza nell'opinione pubblica è stato pagato anche con il prezzo di vite umane, cadute durante il servizio.

Questo patrimonio di esperienza, di sacrificio, deve rappresentare, per forza di cose, il punto di partenza del nuovo processo di sviluppo che dovrà costituire la struttura portante in seno alla riforma del Corpo.

Bisogna quindi valorizzare al massimo le professionalità già presenti all'interno dell'attuale struttura.

Penso all'organizzazione e valorizzazione del Settore Sanitario e Ginnico-Sportivo del CNVVF, tenuto conto sia delle decine di medici che già attualmente operano all'interno di esso, con le stesse funzioni e competenze dei colleghi della Polizia di Stato, sia dei dirigenti e direttivi, nonché delle centinaia di istruttori di attività motorie professionali che operano sotto la guida della Direzione Centrale per la Formazione.



In questa sede, grazie anche alle garanzie forniteci dalla Segreteria Generale della DIRSTAT, possiamo confermare che sarà nostro proposito sottoporre all'attenzione, soprattutto del mondo politico, questa menomazione ed anomalia organizzativa, proponendo un progetto normativo che preveda l'attribuzione dell'incarico di Capo del Dipartimento al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, cioè ad un Dirigente Generale proveniente direttamente dalla carriera tecnica operativa.

Un altro argomento fondamentale con cui ci si dovrà confrontare nella proposta di riforma, è quello del rapporto con la componente volontaria.

L'orografia e la morfologia della nostra Italia e i tempi di intervento, spesso lunghi, richiedono quanto prima l'istituzione di nuovi presidi dei Vigili del Fuoco il cui organico, secondo studi fatti, dovrebbe essere incrementato fino a circa 120.000 unità; i costi di tali incrementi sarebbero però difficilmente affrontabili.

Una soluzione, allora, potrebbe individuata nella sinergia fra vigili del fuoco professionisti e vigili del fuoco volontari, rappresentando questi ultimi un valore aggiunto, ma non sostitutivo, operante secondo il criterio di sussidiarietà.

Tale soluzione sortirebbe il risultato di coniugare le esigenze del soccorso con quelle del bilancio, permettendo anche ai piccoli centri urbani di disporre di presidi di Vigili del Fuoco coordinati da professionisti e sotto la diretta responsabilità del Comando competente. Si fa presente che tuttora ben "7.000" Comuni italiani sono privi di presidi dei Vigili del Fuoco con le conseguenze che ciò inevitabilmente comporta in termini di danni per ritardo nei soccorsi.

Soltanto con una sinergia fra Stato, Enti Locali e Volontariato, isolando egoismi corporativi e interessi di parte, si può assicurare un'efficiente ed efficace intervento di soccorso a tutela dei cittadini.

Cari colleghi, è con questo spirito di "entusiasmo ponderato" che vi invito ad aderire a un'Organizzazione, la DIRSTAT - VVF, che annovera tra i propri iscritti le più elevate professionalità della Pubblica Amministrazione e che, ritengo, sia più idonea a rappresentare la nostra categoria, rispetto a chi pensa, o pretende, illogicamente di rappresentare contemporaneamente "parte e controparte".



Non rimaniamo inerti davanti alle necessità emergenti e tuteliamo la nostra professionalità. Ciò, non soltanto per scongiurare ripercussioni negative sui livelli di sicurezza che attualmente garantiscono l'incolumità dei cittadini, ma anche per intraprendere quel necessario processo di valorizzazione del Corpo Nazionale indispensabile per operare in modo adeguato ad un Paese come il nostro in continua evoluzione.

Costruiamo insieme il nostro futuro seguendo le indicazioni di Steve Jobs: "Siate folli e seguite il cuore, realizzerete i vostri sogni".

IL SEGRETARIO GENERALE DIRSTAT – VV.F.

Antonio Barone

