



VV.F. - Unione Sindacale di Base settore Vigili del
Fuoco

OSSERVAZIONI IN MERITO ALLA REVISIONE
DELL'ORDINAMENTO E SUL RIASSETTO DELLE FUNZIONI
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO



Nazionale, 01/12/2025

Al Sottosegretario all'Interno con delega ai Vigili del Fuoco

On. Emanuele PRISCO

Al Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco

Prefetto Attilio VISCONTI

Al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

Eros MANNINO

Al Direttore Centrale per le Risorse Umane

Prefetto Maddalena DE LUCA

All'Ufficio Affari Legislativi e Parlamentari

Viceprefetto Giacomo VARANELLI

All'Ufficio per le Relazioni Sindacali

Viceprefetto Floriana LABBATE

**OGGETTO: OSSERVAZIONI IN MERITO ALLA REVISIONE DELL'ORDINAMENTO E
SUL RIASSETTO DELLE FUNZIONI DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO**

Siamo ormai giunti alle battute finali del processo di riforma ordinamentale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, un intervento normativo che, allo stato attuale, non appare idoneo a risolvere le criticità strutturali generate dal D.lgs. 13 ottobre 2005, n. 217 aggiornato dal D.lgs. 6 ottobre 2017, n. 127, e dal D.lgs. 139 8 marzo 2006 in merito al riassetto ordinamentale e delle funzioni del Corpo Nazionale. Criticità che la USB ha sempre rappresentato in ogni sede istituzionale.

L'introduzione delle modifiche correlate alla Legge Delega del 30 settembre 2004, n. 252, nel pubblicizzare il rapporto di lavoro del personale operativo, determina infatti, ad avviso di questa Organizzazione Sindacale, un significativo arretramento sul piano della tutela collettiva dei lavoratori.

In particolare, la scelta di superare il sistema di rappresentanza democratica fondato sulla **Rappresentanza Sindacale Unitaria** (RSU), sancita quale presidio essenziale dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro e dalle norme contrattuali del Comparto Pubblico, costituisce una grave regressione rispetto a un presidio di partecipazione diretta e pluralista.

La soppressione del ruolo dell'**ARAN** (Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni) quale soggetto terzo e imparziale nel procedimento di contrattazione collettiva determina un evidente squilibrio nei rapporti con le parti sociali. Lo spostamento del confronto negoziale su un piano bilaterale esclusivamente fra Organizzazioni Sindacali e Amministrazione comporta infatti la perdita di quell'elemento di garanzia istituzionale che assicurava equilibrio, imparzialità e terzietà nella risoluzione delle controversie.

In tal modo, la dialettica sindacale viene ricondotta a un confronto diretto tra due soggetti che non sono paritetici né giuridicamente né contrattualmente: da un lato l'Amministrazione, che rimane di fatto il datore di lavoro titolare dell'organizzazione e dell'esercizio del potere disciplinare; dall'altro le Organizzazioni Sindacali, private dello strumento elettivo della RSU e costrette a contrattare in una posizione di oggettiva inferiorità.

Nel corso delle numerose riunioni istituzionali che si sono succedute negli ultimi mesi, è stato costantemente ribadito, tanto dalla componente politica quanto dall'Amministrazione, che la riforma ordinamentale in discussione avrebbe rappresentato un processo di revisione strutturale che "parte dal basso", finalizzato (almeno nelle intenzioni dichiarate), alla valorizzazione prioritaria della base operativa del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Solo successivamente si sarebbe dovuto procedere ad una armonizzazione dei profili superiori, fino a raggiungere i livelli dirigenziali, secondo una logica di equità e proporzionalità rispetto ai fabbisogni reali del servizio di soccorso tecnico urgente.

Tuttavia, tale impostazione si rivela, ad un'attenta analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, profondamente incoerente rispetto agli impegni assunti.

La USB ritiene infatti che le scelte fin qui prospettate risultino distoniche e non rispondenti ai principi dichiarati, poiché dalle tabelle quantitative e dalle proiezioni organiche ufficialmente presentate emerge con chiarezza un sensibile incremento del numero di posizioni dirigenziali apicali, oltre a un rafforzamento di ruoli e strutture di vertice, la cui estensione non appare adeguatamente motivata né proporzionata alle esigenze operative del Corpo Nazionale.

Tale espansione dell'area dirigenziale rischia di tradursi in un'ulteriore distanza tra la componente gestionale e quella operativa, con il concreto pericolo di sottrarre risorse economiche e umane che potrebbero invece essere impiegate per una reale valorizzazione del personale Non Direttivo e Non Dirigente, cioè di quella parte fondamentale che quotidianamente garantisce, con professionalità, il soccorso.

È opportuno ricordare che l'art. 97 della Costituzione impone alla Pubblica Amministrazione il rispetto dei principi di buon andamento ed economicità, da intendersi come corretta allocazione delle risorse in funzione delle esigenze prevalenti del servizio. Alla luce di ciò, risulta difficilmente comprensibile, e difficilmente giustificabile sotto il profilo dell'interesse generale, un incremento dei livelli dirigenziali in un contesto in cui persistono gravi carenze organiche nei distaccamenti, nelle sedi operative periferiche, nei reparti specializzati e nelle funzioni tecniche direttamente coinvolte nel soccorso.

Pertanto, riteniamo doveroso puntualizzare questo aspetto che per un Sindacato di base e legato strettamente alla Base operativa e ai Ruoli Tecnico Professionale deve spostare l'attenzione sulla piena valorizzazione della platea più ampia dei Lavoratori che rappresentano la vera base del Corpo.

Entrando nel merito della discussione apprezziamo che molte delle osservazioni avanzate dalla USB siano state favorevolmente accolte.

Tuttavia, è necessario puntualizzare che permangono ancora alcuni aspetti dell'articolato che risultano parzialmente indeterminati o non sufficientemente chiari, e che richiedono ulteriori approfondimenti e correzioni al fine di garantire la piena coerenza del provvedimento con gli obiettivi dichiarati e con l'interesse generale del personale del Corpo Nazionale.

Art. 4 comma 2: Per quanto attiene al ruolo del Vigile Coordinatore è ribadito che questo potrà assolvere ai compiti di coordinamento di più unità in caso di impedimento contingente dei Capi Squadra o dei Vice Ispettori.

Va tuttavia specificato che tale disposizione non può essere applicata in maniera sistematica o programmata, attribuendo mansioni che devono rimanere esclusivamente occasionali e del tutto eccezionali. Il Vigile Coordinatore, infatti, non ha ricevuto la formazione specifica né possiede le qualifiche necessarie per esercitare in modo pieno e continuativo funzioni di coordinamento e, soprattutto, le competenze connesse alle attribuzioni di Polizia Giudiziaria.

Art. 4 comma 3: I vincitori del concorso di cui all'articolo X, comma Y, in possesso della patente di guida di categoria C1, svolgono le mansioni di autista in conformità alle disposizioni contenute nel regolamento di servizio...OMISSIS.

Occorre ribadire che durante il corso d'ingresso a tutti gli allievi deve essere somministrata e garantita indistintamente la stessa formazione. Il corso di formazione è per Allievo Vigile del Fuoco, non per autista, questo andrebbe a minare il fondamentale processo di standardizzazione legato al corso d'ingresso.

Introdurre nell'ordinamento una norma specifica e istituendo formalmente la mansione di autista già dal primo ingresso innescherebbe un processo che potrebbe avere implicazioni non prevedibili se non regolamentate in maniera chiara e

trasparente.

Occorre anche pensare alle eventuali ripercussioni che si potrebbero verificare in caso di giudizio di “inidoneità alla guida” a seguito di visita medica o per sopraggiunte problematiche imponderabili o per il mancato superamento del corso.

Per ovviare alla problematica degli autisti la USB ha da sempre chiesto che questo dovrà essere chiarito nelle procedure concorsuali per quanto attiene alle attribuzioni dei punteggi e negli eventuali successivi obblighi legati al possesso delle patenti di guida superiori. Il presente decreto, in particolare a norma dell'art. 2 della legge 252 del 2004, ed in particolare l'art.6. recante disposizioni per il corso di formazione per Allievi Vigili del fuoco, al comma 6 dispone che: “Con decreto del Capo Dipartimento sono stabilite le modalità di svolgimento dei periodi di formazione e di applicazione pratica, i criteri per la formulazione dei giudizi di idoneità nonché le modalità di svolgimento dell'esame teorico-pratico”.

Ultima e più sostanziale considerazione, sempre sostenuta da questa Organizzazione Sindacale, è quella d'intervenire nella fase di contrattazione di primo livello andando ad incentivare economicamente tale mansione.

Art. 5 comma 1 lett. e: patente di categoria B conseguita entro la data di svolgimento della prima prova, anche preselettiva, della procedura concorsuale.

Il possesso della patente di guida categoria B potrebbe risultare un provvedimento classista, anche in relazione alle eventuali condizioni di fragilità economica della famiglia da cui proviene l'aspirante Vigile del Fuoco. Indubbiamente è un'abilitazione importante, ma indicarla come “conditio sine qua non” risulta fortemente limitante.

Art. 5 comma 4: In relazione alle esigenze dell'amministrazione l'accesso alla qualifica di vigile del fuoco può avvenire mediante concorso pubblico, per titoli ed esami, a cui possono partecipare i cittadini italiani in possesso, oltre che dei requisiti di cui ai commi precedenti, della patente di guida di categoria C1.

Questa scelta aprirà alla pubblicazione di un concorso per autisti? Tale aspetto aprirebbe un nuovo approccio alle carenze di organico e anche di mansione con delle ripercussioni che potrebbero essere, dapprima favorevoli, ma poi controproducenti anche legate agli aspetti delle mobilità.

Si rimanda alle osservazioni dell'articolo precedente.

Durata dei corsi di formazione: In diffinità a quanto previsto dai precedenti Decreti non viene indicata la durata dei corsi di formazione per l'immissione in ruolo ovvero per i corsi legati ai passaggi di qualifica. È necessario stabilire quale sia la durata dei corsi di formazione al fine di avere norme di riferimento chiare per la pubblicazione dei bandi ed i

relativi regolamenti.

Chiediamo che tale aspetto venga definito con apposito tavolo sindacale di confronto per evitare un assetto monocratico da parte dell'Amministrazione.

Blocco dei due anni: Apprezziamo con favore che l'Amministrazione abbia accolto questa nostra specifica richiesta.

Concorsi nazionali per contingenti esigenze territoriali: In caso di rilevanti carenze di organico tali da determinare criticità nella funzionalità del dispositivo di soccorso, può essere espletato, ai fini della copertura delle suddette carenze e con le stesse modalità di cui al presente articolo, un concorso nazionale su base territoriale.

Questo aspetto viene più volte rimarcato nella stesura dell'articolato del nuovo decreto di riordino. Per quanto riguarda l'attuazione specifica al ruolo dei Capi Squadra viene ridotto drasticamente il numero di anni di servizio per l'accesso a tale procedura straordinaria. Questo non è assolutamente condivisibile e creerebbe delle gravi disparità di trattamento. I criteri di accesso devono essere analoghi su tutto il territorio nazionale. A parere della USB adottare questa strategia potrebbe ingenerare problematiche legate al reclutamento e aprirebbe un pericoloso varco alle spinte politiche che, già oggi, vorrebbero una regionalizzazione del Corpo Nazionale.

Promozioni a ruolo aperto, promozioni per merito comparativo, accesso alle procedure di concorso interno: In tutti questi passaggi di qualifica, o nelle varie procedure concorsuali viene riportata la dicitura: "nel **triennio precedente** lo scrutinio medesimo, non abbiano riportato una sanzione disciplinare più grave della sanzione pecuniaria..."

Il riferimento temporale al "triennio precedente" risulta palesemente in conflitto con le norme vigenti in materia disciplinare. A supporto di tale rilievo si richiama quanto indicato a pag. 195 del medesimo articolato, laddove si affronta l'argomento delle sanzioni disciplinari con espresso richiamo al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cosiddetto Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Stabilire come requisito limitativo un periodo di tre anni costituisce infatti una modifica "in peius" rispetto al dettato normativo del D.Lgs. 165/2001, il quale, all'interno del regime disciplinare, chiarisce che il periodo da prendere a riferimento ai fini della valutazione delle sanzioni deve essere il "biennio precedente". Pertanto, la previsione del "triennio precedente" rappresenta un irrigidimento non giustificato del sistema, introducendo una condizione più restrittiva della norma primaria e producendone, di fatto, una violazione sul piano giuridico e applicativo.

Scrutinio per merito comparativo: Questo approccio alla progressione di carriera nei ruoli operativi dei Vigili del Fuoco e nel Ruolo Tecnico-Professionale ci vede fermamente contrari. Si tratta, di fatto, di un salto nel buio che non garantisce trasparenza e che, come già accaduto in altre amministrazioni dove è stato applicato, apre ampi margini di discrezionalità,

generando effetti distorsivi e profondamente ingiusti. Il primo e più grave rischio riguarda l'impossibilità di definire parametri oggettivi nella valutazione dei candidati. L'assenza di criteri chiari e verificabili può infatti favorire favoritismi, valutazioni soggettive e giudizi condizionati da rapporti personali, finendo per penalizzare lavoratori competenti e meritevoli che, nonostante il valore professionale dimostrato sul campo, verrebbero esclusi a causa di disparità di trattamento. La componente discrezionale delle valutazioni rischia inoltre di essere influenzata da pregiudizi personali o dinamiche interne, anche qualora i criteri di giudizio fossero formalmente codificati.

Parallelamente, un sistema basato sulla discrezionalità comporterebbe conseguenze pesantissime sul clima lavorativo: invece di incentivare la crescita professionale, il miglioramento delle competenze e la valorizzazione delle esperienze operative, si creerebbe un ambiente troppo competitivo, orientato alla ricerca del favore e non del merito. Il rischio concreto è quello di alimentare comportamenti servili e una pericolosa cultura organizzativa fondata sull'obbedienza cieca pur di ottenere un giudizio positivo, con ricadute disastrose sulla salute psico-fisica, sulla sicurezza e sulla qualità del soccorso.

Chiediamo comunque che venga convocato il tavolo di trattativa sindacale per verificare i criteri che l'Amministrazione intende adottare.

Regolamenti concorsuali: Ormai si rende necessario procedere, nel più breve tempo possibile, all'aggiornamento dei regolamenti relativi ai concorsi per i passaggi di qualifica. È opportuno eliminare l'anacronistico vincolo delle sedici settimane di corsi di formazione, ripensando l'intero modello formativo: esso deve essere basato sulla reale qualificazione professionale e sulla formazione continua, evitando quella logica distorta dei corsi finalizzati esclusivamente ad accumulare punteggi. Occorre inoltre una seria riflessione sui criteri di valutazione dei titoli, eliminando la vergognosa possibilità di far valere il cosiddetto "doppio diploma", che altera la trasparenza e l'equità delle selezioni.

Art. 11 comma 1: Funzioni del personale appartenente al ruolo dei capi squadra e dei viceispettori antincendi. OMISSIS... assicura lo svolgimento di attività per le quali abbia conseguito specifiche abilitazioni.

È imperativo ricordare che il passaggio di ruolo implica aspetti specifici strettamente connessi alle attività di soccorso. Nel novero delle abilitazioni tecniche viene frequentemente compresa la mansione di autista, che in alcuni Comandi continua tuttora a essere impropriamente considerata come mansione principale.

In tale contesto, la disciplina relativa al mantenimento delle abilitazioni alla guida, con riferimento alle categorie di patenti terrestri, deve essere chiarita in modo puntuale, al fine di evitare il rischio di generare contenziosi e interpretazioni difformi, soprattutto in relazione agli spostamenti interni ai Comandi, nelle fasi di assegnazione ai distaccamenti e nelle procedure di mobilità provinciale.

È necessario ribadire con fermezza che il ruolo non può e non deve essere confuso

con la mansione: il Capo Squadra autista non esiste come figura ordinamentale. Esiste, invece, il Capo Squadra che possiede le abilitazioni alla guida, ma il suo ruolo principale e istituzionalmente riconosciuto è quello di Capo Partenza, responsabile del coordinamento dell'intervento di soccorso. Solo in via residuale e limitatamente a situazioni connesse a contingenti carenze di personale autista, egli può essere chiamato a condurre automezzi durante le attività operative.

Art. 11 comma 4: Il personale di cui ai commi 1, 2 e 3 svolge, previa specifica formazione, funzioni di direttore delle operazioni di spegnimento (DOS).

Trattasi di funzioni e attribuzioni non ordinarie, che richiedono la massima attenzione e non possono essere assolte da chiunque, poiché comportano l'attribuzione della funzione di coordinamento dei mezzi aerei antincendio, attività che presuppone specifica preparazione tecnica, esperienza consolidata e adeguata qualificazione professionale

Art. 12 comma 4: L'assegnazione dei capi squadra alle sedi di servizio è effettuata in relazione alle esigenze operative del Corpo nazionale ed alla scelta manifestata dagli interessati, **prima dell'avvio del relativo corso di formazione**, nell'ambito delle sedi indicate dall'amministrazione, in proporzione alle carenze presenti negli organici.

Finalmente viene chiarito quando verrà effettuata la scelta della sede durante la procedura per il passaggio di qualifica a Capo Squadra. Occorrerà pertanto allineare anche i bandi di concorso affinché venga fugato ogni dubbio per coloro che intendono affrontare il passaggio di qualifica.

Art. 18: Funzioni del personale appartenente al ruolo degli ispettori e dei vicedirettori antincendi.

In merito alle funzioni attribuite agli Ispettori, si evidenzia che non sono state introdotte sostanziali modifiche rispetto al quadro vigente; al contrario, risultano assegnate ulteriori responsabilità e competenze. Nell'articolo viene costantemente richiamato il loro ruolo di "collaborazione", una definizione estremamente ampia e generica che, se non adeguatamente precisata, rischia di essere interpretabile in modo arbitrario, potendo significare tutto e, al tempo stesso, nulla. Considerato che tali figure professionali sono incardinate nel Comparto Non Direttivo e Non Dirigente, risulterebbe necessario ribadire e definire

con chiarezza la loro precipua funzione tecnico-operativa. Il personale del ruolo ispettore, coerentemente con la contrattazione in cui è inserito, deve essere una figura costantemente presente nei turni, responsabile del servizio di guardia e con piante organiche compatibili a tale copertura, al fine di poter vedere garantiti gli istituti e le economie previste per il personale non direttivo non dirigente specificando gli ambiti di coordinamento e gestione relativi alle attività di soccorso, alla formazione del

personale e alla prevenzione incendi.

A parere della USB, l'assetto organizzativo più coerente prevede che gli Ispettori vengano inseriti stabilmente nei turni ordinari operativi, integrandoli direttamente nella turnazione 12-24/12-48, così da assicurarne la presenza continua nelle attività connesse al soccorso tecnico urgente.

Appare inoltre necessario semplificare e chiarire la parte dell'articolato relativa alla collaborazione con i ruoli superiori, definendo in modo puntuale e non generico quali siano le funzioni attribuite e quali le responsabilità connesse, al fine di evitare ambiguità applicative e sovrapposizioni funzionali.

Compimento del sessantesimo anno d'età: Il personale che consegue la qualifica di viceispettore XXX conserva, a domanda, il trattamento di previdenza e di quiescenza previsto per la qualifica di provenienza finché permane nella stessa qualifica. Il medesimo personale, al compimento di 60 anni di età, a domanda, può essere dispensato dal servizio di soccorso tecnico urgente.

Occorre chiarire con precisione questo aspetto, soprattutto nella fase transitoria, definendo in modo trasparente quali saranno gli impieghi previsti per il personale che ha raggiunto l'apice della carriera e che, avendo maturato limiti d'età significativi, deve essere tutelato rispetto a un impiego operativo eccessivamente gravoso. È indispensabile individuare mansioni e collocazioni coerenti con l'esperienza professionale acquisita, valorizzando le competenze di tali lavoratori e garantendo, allo stesso tempo, la loro salvaguardia fisica e professionale. Tale esigenza risulta ancora più stringente per il personale appartenente ai ruoli specialistici, il cui impiego operativo richiede elevati standard psico-fisici e addestrativi non sempre sostenibili nelle fasi avanzate della carriera.

Figura del Capo Turno: Uno dei ruoli previsti in maniera rilevante nel Corpo Nazionale è quella della funzione del Capo Turno. Valutare la possibilità di introdurla anche nell'ambito del riordino, andando poi ad agire sugli aspetti legati al DPR 64/2012 "Regolamento di servizio". La nota 19563 del 05.09.2024 a firma del Capo del Corpo, lascia ancora ampi margini di discrezionalità nel processo di attribuzione dell'incarico di tale figura ingenerando confusione e procedure difformi sul territorio nazionale, lasciando spazio a conflitti e ricorsi. La chiarezza e l'uniformità di assegnazione dell'incarico fiduciario è dovuta perché in questo riordino stanno cambiando i ruoli, ma anche per garantire l'equità di distribuzione del Fondo d'Amministrazione, visto che questa stessa figura risulta ogni anno incentivata, in assenza del funzionario di soccorso (turni notturni in molti Comandi) è la figura apicale responsabile del soccorso provinciale, per cui deve avere non solo un ruolo con chiare funzioni, ma anche la chiara e netta normativa per individuarne il titolare. Bisognerebbe poi inoltre prevedere la possibilità che il personale individuato per motivi rilevanti possa rinunciare al ruolo sia in prima istanza che durante lo svolgimento dello stesso e allo stesso modo che il dirigente possa rimuoverlo dal ruolo in caso di gravi ingerenze con il personale

del turno o gravi inadempienze dimostrate nei confronti dell'Amministrazione.

Personale dei ruoli delle specialità: Riteniamo che nell'ambito delle specializzazioni siano stati fatti ottimi progressi rispetto alle proposizioni della bozza iniziale. La preoccupazione più grande è che con l'entrata in vigore del nuovo riordino possano decadere le procedure concorsuali in atto. Occorre concludere e riallineare tutte le decorrenze precedenti andando così a sanare il pregresso che sta generando forti disparità rispetto al ruolo dei cosiddetti generici, evitando che possano verificarsi conflitti all'interno stesso dei ruoli di specialità.

È necessario che il personale che ha già effettuato il passaggio di qualifica e attualmente si trova fuori sede, possa avere la facoltà di rientrare nella sede di residenza o in quella più prossima, prima che possano saturarsi per i passaggi di qualifica previsti nel transitorio.

Verificare che a tutto il personale sia garantito senza disparità l'accesso ai requisiti necessari per effettuare il passaggio di qualifica come: il possesso di abilitazioni e brevetti, le ore di volo, di navigazione, d'immersione, il possesso della qualifica di capo equipaggio, di comandante e di tutte le altre abilitazioni previste nelle varie articolazioni delle specialità. Questo per evitare l'ingenerarsi di disparità di trattamento rispetto all'appartenenza ad un Nucleo o Sede in cui siano presenti mezzi o attrezzature che non sono patrimonio comune.

Specialisti TLC: Occorre rivedere ed ampliare sensibilmente la pianta organica, soprattutto del ruolo dei Vigili. La pianta organica risulta essere ancora quella del 2005. Attualmente non è stato possibile rimpinguare le fila dei Ruoli Capi Squadra perché mancavano proprio Vigili con la necessaria anzianità per effettuare i passaggi di qualifica. Per troppo tempo non si è prestata attenzione a questo settore che è la più antica specialità dei Vigili del Fuoco. Tolta con il D.lgs. 127/2018 e oggi reintrodotta. È evidente che il settore TLC debba essere composto esclusivamente da personale operativo specializzato, in grado di intervenire in contesti strategici senza fare affidamento su supporti esterni, garantendo sempre la continuità delle comunicazioni, anche nel campo della Difesa Civile. Il settore TLC attualmente è l'unica articolazione operativa sotto la Direzione Centrale per l'Innovazione Tecnologica, la Digitalizzazione e per i Beni e le Risorse Logistiche e Strumentali. Questa Direzione Centrale prossimamente verrà divisa creando la nuova Direzione Centrale per la Digitalizzazione, le Telecomunicazioni e la Sicurezza Cibernetica, sotto la quale andranno a confluire i quattro Uffici per i Servizi Informatici, costituiti interamente da personale del Ruolo Tecnico Professionale a indirizzo prevalentemente informatico.

In questo settore è presente una forte componente del Ruolo Tecnico Professionale che ha competenze ben specifiche ma che non sono sovrapponibili a quelle dei ruoli operativi, e potrebbero comportare ambiguità operative, rischi di subordinazione funzionale tra profili non omogenei, turnazioni di lavoro diverse, considerato anche il lavoro agile concesso al RTP.

Occorre anche riaffermare il ruolo operativo del settore TLC a fianco delle squadre operative e soprattutto nelle situazioni emergenziali, riavvicinandolo al soccorso e non coinvolgendolo soltanto in maniera tardiva. Tale assetto garantirebbe una struttura coerente, efficiente e

pronta a rispondere alle reali esigenze operative del Corpo, salvaguardando al contempo la dignità e la specificità delle professionalità TLC. Il Servizio TLC deve trovare una corretta collocazione strutturale all'interno della Direzione Centrale per l'Emergenza, il Soccorso Tecnico e l'A.I.B., al pari degli altri settori operativi specialistici e specializzati che compongono il dispositivo di soccorso. Non si condivide pertanto quanto disposto dalla nota DCEMER n. 22163 del 31.07.2025 (DCRISLOG n. 25909 del 31.07.2025), con la quale la DCESTAIB dichiara che la collocazione del TLC è corretta sotto la DCITDBRLS e che sembra allontanare il settore TLC dalla sua naturale dimensione operativa.

Nelle norme d'inquadramento del personale del Ruolo Tecnico Professionale che espleta funzioni specialistiche in particolare per quanto riguarda i ruoli TLC a pagina 204, nel comma 2, è presente l'attribuzione di un avanzamento di carriera transitando nei ruoli operativi. Dalla parte di USB questo reinquadramento risulta essere inaccettabile così come è scritto.

Transito ad altri ruoli: Occorre garantire al personale delle Specialità qualora ve ne fosse la necessità e comprovato motivo, la possibilità di poter transitare ai ruoli generici. Una norma semplice e di facile applicazione che garantisca e tuteli contemporaneamente i Lavoratori e l'Amministrazione evitando inutili processi e farraginose lungaggini burocratiche.

Ruolo tecnico professionale: Sono state accolte le proposte avanzate da USB riguardo alla definizione di un ruolo perfettamente speculare rispetto a quello del personale operativo. Tale scelta rappresenta un passo importante perché consente, in caso di sopravvenuta inidoneità totale al servizio di soccorso, il transito nell'omologo inquadramento del Ruolo Tecnico-Professionale, garantendo così la continuità lavorativa e la tutela della dignità professionale dei lavoratori coinvolti.

Il personale appartenente a questo ruolo, articolato nelle varie funzioni, svolge attività fondamentali per il corretto funzionamento del Corpo Nazionale: dalla gestione amministrativa e contabile, alla logistica, alla manutenzione e gestione dei mezzi e delle attrezzature, ai sistemi informativi, fino a tutte quelle strutture di supporto che, anche indirettamente, incidono sulla qualità e sull'efficacia del soccorso tecnico urgente.

In questo contesto, risulta indispensabile procedere con urgenza al riallineamento dei passaggi di qualifica, attesi da troppo tempo. Il nuovo schema di inquadramento rischia infatti di generare significative disparità: personale che ricopre una qualifica da molti anni potrebbe essere scavalcato o addirittura equiparato a colleghi con minore anzianità nel ruolo, con un evidente danno in termini di equità e di riconoscimento professionale. Una simile ingiustizia produrrebbe tensioni interne e un grave senso di frustrazione tra i Lavoratori che hanno contribuito, con competenza ed esperienza, al sostegno dell'intera struttura del Corpo Nazionale. ***Per il Ruolo Tecnico Professionale valutare anche l'ipotesi di poter transitare ad altra Amministrazione e consentire, dal punto di vista normativo, il transito nel Corpo Nazionale del personale di altre Amministrazioni.***

Ruoli di rappresentanza: Nei ruoli di rappresentanza figurano gli Atleti delle Fiamme Rosse e gli orchestrali della Banda Musicale. Lo dice la parola stessa essi rappresentano il Corpo Nazionale in Italia e nei vari contesti internazionali.

Per quanto riguarda le **Fiamme Rosse** riteniamo del tutto insufficiente la dotazione organica complessiva di 30 atleti. Questo significherebbe il totale abbandono del settore, non garantendo il necessario ricambio degli atleti considerando la vita media agonistica ad alti livelli di uno sportivo.

Metterebbe fine a discipline d'eccellenza e relegherebbe il gruppo sportivo a un ruolo marginale nelle competizioni sportive.

Relativamente alla **Banda Musicale**, è stato più volte evidenziato come l'attuale organico risulti del tutto insufficiente per una formazione di livello medio. Considerando l'organico "vesselliano", sarebbero necessari almeno 60 elementi, al fine di garantire una ripartizione organica ed equilibrata delle parti musicali. L'articolazione dei ruoli dovrebbe essere suddivisa in I, II e III parte, in relazione al grado di responsabilità e alla complessità del ruolo ricoperto.

Si ritiene inoltre indispensabile l'istituzione di due ulteriori figure professionali: il Vice Maestro, con funzioni di sostituzione del Maestro Direttore in caso di impedimento, di revisione del repertorio, di preparazione delle singole classi strumentali e dell'insieme orchestrale, nonché di trascrizione del repertorio musicale; l'Archivista, incaricato della gestione e sovrintendenza dell'archivio musicale e delle attività logistiche connesse alle esibizioni della Banda, in raccordo con gli uffici competenti e con i soggetti richiedenti l'intervento musicale.

Occorre anche rivedere l'accesso al ruolo di Direttore che dovrebbe possedere il diploma accademico di II livello in direzione d'orchestra e diploma di I livello in strumentazione per banda.

Quella del Vice Maestro con il possesso del diploma di I livello in strumentazione e direzione di orchestra di fiati.

Quello di Orchestrale con il possesso di diploma accademico di II livello per lo strumento per cui si concorre.

Allo stesso modo diventa importante individuare una specifica commissione composta da insegnanti di conservatorio, proprio come avviene nelle altre Bande Musicali delle Forze Armate e della Polizia di Stato a garanzia di massima trasparenza nella valutazione artistica.

Si chiede anche che il personale della Banda venga inquadrato nei profili economici di Ispettore Antincendi, in analogia a quanto avviene nelle altre Bande Centrali.

Mutamento mansioni ex 234: L'attuale impostazione crea un'evidente disparità di trattamento tra il personale che, dichiarato inidoneo nella forma parziale, resta nel ruolo ex 234 ma viene obbligato a prestare servizio presso le Direzioni Regionali, svolgendo attività comunque correlate al soccorso, e quello che invece transita definitivamente nel Ruolo Tecnico Professionale, rimanendo in sovrannumero nella stessa struttura in cui presta abitualmente servizio. È necessario chiarire in modo esplicito che anche il personale giudicato permanentemente inidoneo nella forma parziale debba avere la possibilità di permanere nella propria sede di servizio in sovrannumero, al pari di quanto previsto per il personale di cui al comma 4. Tale previsione garantirebbe equità di trattamento, eviterebbe spostamenti forzati e consentirebbe di valorizzare competenze ed esperienza acquisite nel contesto operativo e organizzativo di provenienza.

Norme di reinquadramento: Nelle norme di reinquadramento non compaiono minimamente i ruoli dei Direttori Speciali e dei Direttori Coordinatori Speciali ad esaurimento, siano essi operativi o appartenenti al Ruolo Tecnico Professionale. Tale mancanza di attenzione verso queste professionalità non rispecchia la gratificazione professionale ed economica riservata agli altri ruoli, mantenendo sempre il rapporto di sovraordinazione con i ruoli direttivi, ma comunque considerando il titolo di studio e concedendo un ulteriore sbocco professionale.

La USB Vigili del Fuoco ha da sempre osteggiato un modello di riordino che non tiene in adeguata considerazione le istanze della base. Un riordino costruito esclusivamente come aumento di posti di funzione, senza un reale investimento sulle prospettive di progressione in carriera e senza un miglioramento concreto dei benefici pensionistici e salariali, non risponde alle necessità dei Lavoratori né valorizza le competenze acquisite sul campo. Un intervento strutturale non può limitarsi a riequilibrare organigrammi o a distribuire nuove funzioni, ma deve incidere sulle condizioni materiali di chi ogni giorno garantisce il soccorso pubblico, assicurando percorsi professionali dignitosi, sostenibili e realmente accessibili a tutti.

Rinnoviamo l'auspicio che l'insieme delle proposte formulate in merito al riordino dell'ordinamento del personale venga attentamente valutato e accolto dall'Amministrazione.

Tali proposte non rappresentano mere rivendicazioni categoriali, ma rispondono a esigenze reali e ormai non più rinviabili dell'intero Corpo Nazionale.

Esse mirano a correggere criticità strutturali, a valorizzare in modo equo e trasparente le professionalità interne, a garantire percorsi di carriera chiari e sostenibili, nonché a restituire dignità operativa e contrattuale alle lavoratrici e ai lavoratori che quotidianamente assicurano il soccorso.

Il contributo di USB si inserisce in un percorso di confronto responsabile e orientato al miglioramento complessivo del sistema, con l'obiettivo di costruire un modello organizzativo moderno, più funzionale e rispondente agli interessi dei Lavoratori.

Confidiamo pertanto che il Dipartimento voglia accogliere le istanze presentate,

riconoscendo la loro coerenza, il loro carattere costruttivo e la loro importanza strategica tanto per il benessere del personale, anche in termini salariali, quanto per l'efficienza del servizio reso alla collettività.

Solo attraverso un riordino realmente condiviso e capace di affrontare le criticità esistenti sarà possibile restituire valore, motivazione e prospettive certe a tutte le componenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

per il Coordinamento Nazionale USB Vigili del Fuoco

Paolo CERGNAR