



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

PROPOSTE USB PER TRASPARENZA, CORRETTEZZA E MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO DEL COMANDO DI VENEZIA



Venezia, 21/12/2025

Al Sig. Comandante VVF di Venezia

Dott. Ing. Alberto MAIOLO

**OGGETTO: Proposte USB per trasparenza, correttezza e miglioramento organizzativo
del Comando di Venezia**

Come Organizzazione Sindacale USB desideriamo innanzitutto augurarle buon lavoro e

manifestare la nostra piena disponibilità a un confronto leale, trasparente e costruttivo, nell'interesse del servizio pubblico e del personale del Comando di Venezia. In questa prima occasione vorremmo sottoporre alla Sua attenzione alcune proposte concrete, tutte a costo zero, finalizzate a migliorare la trasparenza, la correttezza amministrativa e il clima organizzativo.

1. Trasparenza sulle attività straordinarie e sui rientri in servizio: Riteniamo utile prevedere la pubblicazione con cadenza mensile del monte ore delle attività di soccorso straordinarie e dei rientri in servizio, in modo che tutto il personale possa conoscere quante ore vengono complessivamente effettuate e come sono distribuiti i rientri. Questo favorirebbe chiarezza, equità e fiducia nei confronti dell'Amministrazione.

2. Pubblicazione periodica del monte ore di vigilanza: Allo stesso modo, chiediamo la pubblicazione periodica del monte ore di vigilanza, attraverso una tabella chiara e accessibile che riporti le ore di vigilanza effettivamente svolte dal personale, così da garantire piena trasparenza nella distribuzione di tali attività.

3. Avvio della dematerializzazione dei documenti: Proponiamo di avviare un processo di dematerializzazione della documentazione, con l'obiettivo di sostituire progressivamente i documenti cartacei con documenti digitali. Ciò consentirebbe una più rapida consultazione dello stato di approvazione, oltre a una corretta archiviazione e conservazione degli atti, migliorando l'efficienza amministrativa senza costi aggiuntivi.

4. Regolamento di mobilità interna: Chiediamo la convocazione quanto prima delle Organizzazioni Sindacali per l'immediata modifica del regolamento di mobilità interna. In particolare, al punto 1.4.10 si prevede che, in fase di mobilità interna, il personale – anche neoassunto o di recente assegnazione – che, “a vario titolo”, non abbia partecipato o completato positivamente percorsi formativi non meglio specificati, perda l'anzianità di servizio e di ruolo nelle assegnazioni delle sedi, potendo addirittura essere trasferito d'ufficio in base a esigenze mai chiarite in termini di numeri e sedi del Comando.

Al di là della discutibile correttezza, anche legale, di tale previsione, si evidenzia che alcune convocazioni sono avvenute tramite messaggi WhatsApp serali, a corso già iniziato, oppure con pochissimo preavviso (2-3 giorni), imponendo rientri a personale già in ferie o fuori regione, con eventuali spese aggiuntive a proprio carico. A ciò si aggiungono telefonate serali da parte del Vicario per esercitare pressioni sul personale interessato, modalità inaccettabili in un Comando che si è sempre distinto per serietà, trasparenza e spirito di collaborazione tra tutte le componenti. Tali criteri risultano penalizzanti e pregiudizievoli, in quanto incidono ingiustamente sull'anzianità di servizio, così come disciplinata dal DPR 64/2012, e risultano in contrasto con le regole del CCNL e con il semplice buon senso, legando le aspirazioni di mobilità a fattori che non devono e non possono avere carattere punitivo. Inoltre, l'applicazione risulta arbitraria e poco trasparente, con conseguente incrinamento del rapporto di fiducia reciproca che dovrebbe caratterizzare una gestione basata sulla collaborazione costruttiva.

Si evidenzia, altresì, che già prima dell'approvazione di questo regolamento vi sono stati

casi in cui istanze di trasferimento motivate e formalmente presentate non sono state accolte senza alcuna spiegazione, e che, anche di fronte a richieste di chiarimenti, il Comando non ha fornito alcuna risposta, contribuendo a un clima di sfiducia. Infine, pur consapevoli delle carenze in alcune specializzazioni, riteniamo inaccettabile tentare di acquisire competenze complesse con modalità coercitive o minacciose, soprattutto su personale neoassunto o con minima esperienza operativa. Ad esempio, operatori di S.O. o autisti di III° grado sono stati formati tra personale con pochi giorni di servizio effettivo, con esperienza praticamente nulla sul campo, mettendo a rischio l'efficacia operativa e la sicurezza.

5. Assegnazione presso la sede di Mestre: Un altro punto di particolare rilevanza riguarda il numero di unità assegnate in organico alla Centrale di Mestre, struttura che copre stabilmente, con rinforzi e supporti, anche buona parte delle esigenze operative dei distaccamenti.

Negli ultimi anni si è registrata una progressiva e consistente riduzione dell'organico operativo. Ad ogni mobilità si assiste allo spostamento continuo di unità operative verso il servizio giornaliero per lo svolgimento di mansioni d'ufficio, nonostante le crescenti sofferenze nei turni operativi.

A titolo esemplificativo, nel solo turno C risultano assegnate 27 unità (che per i prossimi sei mesi saranno 26 a seguito del passaggio di un'unità per coprire una carenza al distaccamento di Mira), a fronte delle 32-33 unità presenti fino a pochi anni fa.

Si tratta di una contrazione significativa che incide direttamente sull'operatività e sulla sicurezza del soccorso, e che riteniamo debba essere valutata con la massima attenzione.

6. Formazione: correttezza e trasparenza: Infine, in materia di formazione, chiediamo – sempre nell'ottica della correttezza e della trasparenza – tempi consoni nella pubblicazione delle ricognizioni dei corsi, ma soprattutto la pubblicazione delle graduatorie di selezione. Questo per evitare situazioni di opacità e possibili favoritismi che, in passato, si sono verificati nel Comando, con il risultato di premiare chi svolgeva corsi imposti dal Comando e, al contrario, penalizzare chi non riusciva a completarli, con ricadute anche su mobilità e progressioni.

7. Regolamento delle vigilanze: Riteniamo doveroso evidenziare i miglioramenti introdotti nel regolamento delle vigilanze, in particolare per quanto riguarda l'impossibilità di effettuare cessioni.

Questo ha consentito di superare pratiche poco trasparenti e non controllate, evitando la scelta autonoma e discrezionale del personale a cui assegnare le vigilanza, a beneficio dell'equità e della correttezza complessiva del sistema.

Allo stesso tempo, riteniamo che vi siano ancora margini di miglioramento, soprattutto per quanto riguarda la gestione dei periodi critici, come quello natalizio o altre fasi dell'anno caratterizzate da una maggiore difficoltà nel garantire il servizio. In tali periodi, potrebbe essere utile normare in modo più puntuale le modalità di incentivazione delle vigilanza, ad esempio prevedendo che quelle svolte in questi contesti particolari:

- non vengano conteggiate nel monte ore ordinario, oppure

- siano oggetto di una forma di riconoscimento, come l'attribuzione di una vigilanza aggiuntiva in periodi successivi.

Tali correttivi, a nostro avviso, contribuirebbero a rendere il sistema delle vigilanza ancora più equo, trasparente e funzionale, garantendo al contempo la continuità del servizio senza ricorrere a soluzioni emergenziali.

Concludiamo ribadendo la piena disponibilità e collaborazione di USB a un confronto serio, costruttivo e continuativo, nella convinzione che trasparenza, regole chiare e rispetto del personale siano elementi fondamentali per migliorare il funzionamento del Comando e la qualità del servizio reso ai cittadini.

Abbiamo inoltre molto apprezzato le Sue parole nel presentarsi come Comandante che desidera essere concretamente vicino al servizio operativo, poiché siamo convinti che questo Comando abbia un grande bisogno di un Dirigente che rimetta finalmente al centro il soccorso, valorizzando il personale e le attività operative.

per il Coordinamento USB VVF Venezia
Pier Davide Spavone