Unione Sindacale di Base

RIFLESSIONI SU PROPOSTA DI RIASSETTO DELLA SEZ. PORTO

RICADUTA OPERATIVA



Livorno, 11/02/2014

lavoratori,

analizzando la proposta inviataci, non possiamo che constatare come la scure della necessità di effettuare risparmi di gestione, la celeberrima spending review, si abbatta nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco su settori di “nicchia” nei quali negli ultimi anni sono state investite enormi risorse umane, economiche e tecnologiche.

Valutando invece quel che riguarda la realtà specifica del Comando Provinciale di Livorno, ciò che accade a livello nazionale si ripercuote in maniera violenta sul dispositivo di soccorso assicurabile e di conseguenza sui cittadini di questo territorio, basti pensare che data la presenza contemporanea nel comando di quei settori di “nicchia” precedentemente menzionati, Nucleo Portuale e Nucleo Sommozzatori, la riduzione di personale proposto raggiunge l’insostenibile numero di 38 soccorritori operativi (24 portuali, 10 sommozzatori e 4 terrestri).

L’analisi di ciò che è avvenuto a livello nazionale ad i nuclei portuali è a ns. avviso emblematico dell’incapacità di programmare e gestire un settore che negli ultimi 10 anni ha effettuato passi da gigante per quel che riguarda sia la dotazione di un nuovo ed avanzato parco mezzi (le 11 Unità Navali Grandi, quelle che si vuole progressivamente dismettere, costate all’amministrazione circa 30 milioni di euro hanno all’incirca 10 anni e sono

ragionevolmente ad un terzo della loro vita professionale) sia per quel che riguarda la formazione del personale (internalizzazione completa dei corsi per divenire specialista, formazione specifica antincendio su simulatori navali, effettuazione di corsi specifici per marittimi).

Infatti nonostante tutti questi investimenti i nuclei portuali, nuclei non lo sono mai effettivamente diventati. Il personale specialista nautico tutt'al più può essere considerato, dai Responsabili dell'Emergenza, o dai Comandanti Provinciali, come "autista di mezzo speciale" con la conseguente sottoutilizzazione. La dimostrazione plastica viene dal fatto che si continua a sostenere un dispositivo di soccorso che prevede la differenziazione tra squadre di condotta (specialisti) e squadre di intervento (terrestri), quando questi ultimi devono effettuare interventi che per essere svolti efficacemente ed in sicurezza necessitano di gran parte dei corsi di formazione dei primi.

Il dispositivo di soccorso così com' è concepito oggi, a ns. avviso non funziona come dovrebbe, ne sono dimostrazione le difficoltà emerse all'Isola del Giglio o la gestione di alcuni incendi navali occorsi nel corso dell'anno nell'area portuale di Livorno, figuriamoci con l'approvazione della smobilizzazione prevista. Sempre a ns. avviso sarebbe doverosamente più efficace ed efficiente che i soccorritori portuali fossero tutti specialisti in ogni loro componente (conduzione ed intervento). Ciò sarebbe possibile con una minima integrazione di personale presso i nuclei, integrazione fittizia in quanto fatta da personale che già svolge tali servizi.

L'efficiente razionalizzazione delle risorse è un obbiettivo che ogni servitore dello stato deve porre al centro della propria opera, tagliare per offrire un servizio che non funziona non è solo ingiusto ma anche immorale. Risparmiare molte risorse in particolare su acquisto materiali e manutenzione delle unità navali è assolutamente possibile, qualunque operatore del settore ne è a conoscenza. Il Corpo Nazionale dei VVF, nella sua componente dirigenziale è composto da ingegneri, la gestione del soccorso portuale non può essere affidata a chi non ha specifiche competenze del settore, gli incarichi non possono essere caselle da riempire per anzianità di servizio. Tali ingegneri devono assumersi responsabilità e produrre progetti e certificazioni, mettere in condizione il personale operativo di effettuare in economia tutti i lavori di cui è capace.

Personalmente ci capita spesso di pensare alla terribile strage di migranti avvenuta lo scorso anno nelle acque di Lampedusa, uomini, donne e bambini morti bruciati ed annegati nella disperata ricerca di condizioni di vita sopportabili, avremmo voluto con tutte le ns. forze essere lì, come i colleghi di tutti gli altri Corpi dello Stato, con tutte le ns. conoscenze, i ns. addestramenti la ns. passione che ci ha fatto scegliere questo mestiere, i ns. compagni di lavoro ed ovviamente la "ns." unità navale, quella che tutti i cittadini onesti con le loro tasse ci hanno affidato, per compiere il ns. dovere. Aver constatato che le Unità Navali dei VVF non faranno parte delle colonne mobili regionali rafforza ancora di più la ns. idea che tutto ciò che ci accade intorno nulla ci insegna.

Per quel che riguarda i Nuclei Sommozzatori abbiamo, con i colleghi del Nucleo di Livorno già espresso il nostro pensiero, ci limitiamo solamente a ribadire due concetti:

- Le scelte vengano prese non sulla base di parametri politici (abitanti), ma su oggettive analisi di rischio territoriale e della "qualità" degli interventi effettuati (non tutti gli interventi hanno la stessa urgenza e complessità).

- La presenza sul territorio di componenti del soccorso complementari, come ad esempio la componente del Soccorso Acquatico o gli altri nuclei vicini seppur in altre regioni. Non si possono abbandonare intere aree di territorio.

- La possibilità di effettuare costantemente ed economicamente gli addestramenti necessari al mantenimento dell'operatività.

RICADUTE SUL PERSONALE

Il lavoro del vigile del fuoco, per essere effettuato al pieno delle proprie possibilità richiede oltre alla componente di preparazione tecnica ed efficienza fisica una componente motivazionale che consenta di superare le molteplici difficoltà che quotidianamente si trova ad affrontare.

Alcune di queste difficoltà sono ad esempio legate alla sempre più crescente età media del personale operativo, il ritardo nel conseguimento della dovuta progressione di carriera (con criteri per altro spesso diversi e contraddittori tra loro, tra una decorrenza e l'altra), la difficoltà nell'effettuazione degli addestramenti (da effettuare liberi dal servizio ma non retribuiti), ecc.

La riforma che si vuole applicare porterà, per quel che riguarderà i settori specialistici un sovraccarico a danno di questa componente motivazionale, e per un Sindacato che si definisca tale, anche una perdita di diritti inaccettabile.

Portando ad esempio il caso del Nucleo Portuale di Livorno, la riduzione della pianta organica da 52 unità (40 realmente presenti) a 28 unità comporterà il **blocco immediato di tutte le progressioni di carriera**. Il lento processo di pensionamento del personale più anziano farà sì che non prima di circa 10 anni il personale realmente presente sia effettivamente quello della nuova pianta organica. A quel punto l'amministrazione inizierà nuovamente ad organizzare corsi per nuovi specialisti, ma nel frattempo il personale più giovane oggi presente al nucleo avrà superato i 50 anni di età (sempre nella qualifica di vigile). Sarà lui ad essere "vetusto".

Il pacchetto didattico prodotto nel corso del 2013, dagli istruttori navali del corpo, anch'essi specialisti che hanno lavorato prevalentemente a casa propria nel proprio tempo libero, ha permesso di abbattere il costo di tali corsi in maniera drastica, questo verrà abbandonato per

tale periodo, i programmi non aggiornati e gli istruttori non utilizzati saranno un'ulteriore spreco.

In fine vorremmo prendere in considerazione le legittime aspirazioni di avvicinamento al proprio nucleo famigliare per quei specialisti (molti) che prestano servizio lontano dalle proprie case, quelli che a differenza di altri non sono ricorsi negli anni passati ad espedienti per liberarsi del brevetto (mal di mare). A questi lavoratori che si troveranno in sovrannumero cosa dobbiamo riferire se per anni gli era stato detto che il brevetto non si poteva lasciare in quanto erano stati spesi dei soldi per formarli?

Abbiamo sempre sostenuto la necessità ed il diritto dei lavoratori dei VVF di riallineare stipendi e indennità con gli altri operatori del comparto del settore, ci riferiamo in particolare al mancato percepimento delle indennità di imbarco per la quale sembra manchi soltanto il tempo e la voglia di una contrattazione.

Nei nuclei specialistici spesso il personale giunge al lavoro da zone distanti a volte molte decine di chilometri, il mancato percepimento delle indennità di turno, in particolare quelle notturna, rende per questi operatori altamente qualificati antieconomico mantenere la specializzazione.

In tutto questo quadro desolante resta la caparbia volontà di resistere alle difficoltà, stringendo i denti e sperando in una classe dirigente più consapevole, lungimirante e rispettosa degli impegni precedentemente assunti, nella speranza che non avvenga una fuga dalle specializzazioni. Nella speranza che non si voglia una fuga dalle specializzazioni.