



MINISTERO DELL'INTERNO
Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile
Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Milano

COMUNICAZIONE DI SERVIZIO N. 92 DEL 02-05-2013

OGGETTO: La trasparenza, la fiducia e la partecipazione.-

L'articolo 1, 2° comma, del recente Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* recita :

" La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. "

Definizione ampia e potente, che dà una visione moderna del rapporto tra cittadino ed amministrazione pubblica e che, come tale, è applicabile ed auspicabile in un sistema sociale e politico sano.

Tuttavia, non ci possiamo nascondere che la richiesta di trasparenza diviene più pressante e che essa viene invocata a più forte voce e ragione, come un fattore di dissuasione, controllo e correzione, laddove vi sia il dubbio od il sospetto o, peggio, la certezza che il sistema amministrativo non sia esercito con spirito di imparzialità e, in sostanza, di servizio e di giustizia.

La trasparenza è uno strumento, che opera nel senso della equità, dimostrando l'attuazione leale e corretta delle regole stabilite, sebbene esse non siano sempre in grado di interpretare appieno principi di giustizia.

E' un'arma che combatte la distorsione disonesta e clientelare dell'amministrazione pubblica e della condotta privata.

La gestione opaca e torbida, infatti, sostiene il potere di chi la esercita, genera vantaggio per chi ne beneficia e mortifica le aspettative legittime ed i diritti di chi, normalmente la maggioranza, la subisce.

La trasparenza è dunque il modo attraverso il quale si prevede l'obbligo, da parte di chi esercita una funzione di riflesso pubblico, di esporre i dati del proprio operare affinché tutti possano esercitare una funzione di controllo ed avere conferma del rispetto imparziale delle regole.

Vi è quindi un legame stretto tra la trasparenza e la fiducia: la mancanza di fiducia genera richiesta di trasparenza, che a sua volta mira a generare fiducia.

Sarebbe un errore grossolano, del resto, considerare la trasparenza unicamente come un correttivo obbligatorio di un sistema disonesto o il mezzo per rimuovere il carico di sfiducia che grava su di esso.

La trasparenza può, anzi deve, essere il modo più ovvio e spontaneo di interpretare la cultura della lealtà verso le persone e verso tutto ciò che rappresenta, in senso ampio, i loro interessi.

La trasparenza, infatti, è nata come scelta, da parte di molte realtà amministrative e produttive di beni e servizi, pubbliche e private, ben prima di divenire un obbligo e ben oltre il campo di applicazione dell'obbligo stesso.

Ecco, allora, che la trasparenza si presta ad essere più che una forma di controllo basato sulla sfiducia: un incentivo alla partecipazione attiva.

Le persone che possono vedere il meccanismo di gestione, come un orologio con la cassa di vetro, possono essere attratte non solo per confermare, limitare o rimuovere la propria sfiducia, ma anche per sentirsi parte attiva, con facoltà di formulare proposte.

Traggo spunto da un messaggio pervenutomi da un volontario, iscritto nell'elenco dei disponibili ai richiami. Lo ritengo molto significativo dei concetti esposti.

In esso si possono leggere anche apparenti contraddizioni, laddove si osservi che quando l'argomento dei richiami era gestito senza alcuna né regola, né trasparenza, né confronto, né controllo, ciascuno teneva per sé i propri giudizi e le proprie delusioni, convinto di non poter sfondare, se non con ulteriore svantaggio, la barriera di protezione del sistema. Oppure, rimaneva aperta la possibilità di trovare una propria strada individuale di penetrazione, attraverso uno dei modi in cui si può ottenere il *gradimento* e, grazie ad esso, il privilegio.

Nel messaggio si legge chiaramente come una sfiducia costruita negli anni e probabilmente non limitata allo specifico argomento non si recupera facilmente né automaticamente con la definizione dei criteri e l'accesso alle graduatorie.

La visione di un sistema avverso e orientato al favoritismo, fatto di addetti all'ufficio, di colleghi che combattono, soprattutto nell'attuale periodo difficile, le problematiche del sostentamento, della stessa dirigenza, non si rimuove d'un tratto, tutt'insieme.

Ecco che lo strumento della trasparenza può costituire, quando è ancora viva la sfiducia, motivo per ravvivare le rimostranze e, paradossalmente, confermare le proprie convinzioni di diffidenza nel sistema di gestione.

Abbiamo assistito a tale fenomeno nel settore della vigilanza, nel quale persone nuove che operano seriamente con regole definite, prive di condizionamenti, hanno dovuto ed in qualche caso ancora debbono sopportare il carico della diffidenza che i colleghi hanno maturato negli anni.

Dobbiamo, però, accettare queste rimostranze, talora espresse con atteggiamenti al limite della tollerabilità, come una conseguenza comprensibile di un passaggio, come l'effetto inevitabile di una cultura che, di fatto, ha attuato nei livelli del lavoro quotidiano le stesse forme odiose di sopraffazione che vediamo rappresentate a livelli più ampi della vita sociale.

E', per contro, di inconfutabile evidenza quanto l'adozione di una gestione trasparente sia produttivo di serenità e coesione nell'ambiente di lavoro. La progressiva evoluzione delle figure di responsabilità di turno e di servizio, che hanno deciso di sostituire un modello basato sull'autorità, sulla gerarchia e sul privilegio, contrario alla trasparenza, con uno fondato sulla responsabilità e sull'esempio, generando autorevolezza, ha riscosso un consenso fatto di rispetto delle regole, di partecipazione attiva e di riconoscimento personale.

Vi è dunque un legame stretto tra rispetto delle persone, fiducia, soddisfazione, diritti, partecipazione e trasparenza, come la definizione del D.L.vo n. 33 autorevolmente stabilisce.

Dovremo perseverare, dunque, nel ricercare il modo più equo e leale per bilanciare la fruizione dei diritti, la soddisfazione dei bisogni, la regolarità del servizio, stimolando, anche con la trasparenza, la collaborazione e la coesione delle persone.

IL COMANDANTE PROVINCIALE

Dott. Ing. Silvano Barberi



1) Richiami in servizio: Art. 9 comma 3 Dlgs 139 del 2006.

sintesi “ I richiami in servizio, sono disposti nel limite di centosessanta giorni all’anno, nei quali il personale volontario sia numericamente insufficiente”.

Io in questo deduco che: si può far fare il massimo dei giorni al primo volontario della graduatoria, solo se tutti gli altri ne hanno effettuati 140 (rinunce comprese), quindi a mio vedere sarebbe da ridimensionare nuovamente la suddivisione dei richiami, modificandone l’ultima parte della disposizione. Le sottolineo che, tra i volontari disponibili tutto l’anno, che aspettano realmente la chiamata in servizio, non ci dovrebbero essere più di 20 giorni di differenza.

Non è giusto dare la possibilità di fare gli stessi giorni a chi si prende il lusso di decidere di non lavorare nelle festività o nel periodo di ferie, forse ha meno bisogno di altri di lavorare, che ne pensa ?? La disponibilità a lavorare in periodi dell’anno prescelti per un disoccupato, a mio vedere non ha senso, le dico di più, se si vuol dare la possibilità anche agli occupati di fare lo stesso numero di giorni dei disoccupati (cosa che succederà quest’anno con questo criterio), anche nel loro caso decade la disponibilità, visto che per legge, il loro datore deve sospenderlo temporaneamente dal suo posto di lavoro, ovviamente se il Comando ne richiede la presenza per particolari esigenze.

2) Sito vigifuoco area Milano. (vedere pubblicazione altri Comandi)

Pubblicare la graduatoria aggiornandone volta per volta i richiami, i corsi effettuati e le rinunce.

Pubblicare tutte le disposizioni riguardante il personale volontario così che tutti possano essere informati tempestivamente delle disposizioni riguardante il proprio settore lavorativo.

Pubblicando un ODG, non divulgandolo con le dovute attenzioni non si può pretendere di dare delle scadenze a dei riscontri. Nei lunghi periodi di fermo lavorativo, non tutti hanno la possibilità di confrontare intranet o di essere informati via confidenziale da un collega permanente. Le disposizioni riguardanti il personale volontario dovrebbero essere inviate singolarmente a ogni volontario o essere pubblicate al di fuori della cerchia ristretta del Comando.

3) Corsi di formazione: Art. 2 DPR 74 del 2004.

“In ogni Comando Provinciale è istituito un unico elenco del personale Volontario, per le esigenze delle strutture del Corpo Nazionale dei Vigili Del Fuoco.”

Analizzare il criterio di selezione per i candidati ai corsi di formazione.

La graduatoria è unica, dal 2004 non c’è più distinzione tra VV e VVD, ma spesso vedo che questa distinzione rimane ancora, quello in questione ne è un caso. Già so e in parte comprendo la sua decisione, ma non la condivido pienamente, è vero che formare un ragazzo che dà la sua disponibilità tutto l’anno è un vantaggio per il Comando, ma è anche vero che così facendo si toglie al collega volontario “chiamato erroneamente Discontinuo” il diritto di graduatoria. Io ritengo che nella normalità il Volontario più anziano debba essere ovviamente più formato di quello più giovane, ma a causa di una fase di letargo che abbiamo subito negli anni passati e per i nuovi criteri di selezione dei candidati, questo non avviene. Per quello che ne so io, i Volontari che non sono iscritti in un distaccamento, sono iscritti automaticamente in sede Centrale, e rimangono a disposizione per eventuali necessità. Così facendo, si rischia di fare due nuove forme di Volontari, quello operativo e quello operaio, io per mia sfortuna attualmente faccio parte della seconda categoria. Vedere un collega decretato recentemente fare un corso per cui il sottoscritto presenta domanda da prima che lui fosse decretato non lo ritengo un buon criterio. Un caso

particolare e per cui ho avuto la certezza delle mie affermazioni, e far rifare il corso patenti a colleghi che lo avevano già effettuato in precedenza, ma per la cattiva gestione del Comando di un passato oramai superato, non ci sono i riscontri e quindi non possono essere in possesso della suddetta patente, quindi è giusto fargli rifare il corso per adempiere all'errore del Comando, ma secondo me dovrebbero far parte di questa cerchia solo quei ragazzi che in passato lo avevano superato, non chi era stato bocciato, dandogli una seconda possibilità. Sono sicuro che questo volontario che è tra quelli che l'anno scorso ha fatto i suoi 160 giorni lavorativi, sicuramente si è dimenticato di affermare questo piccolo ma importante particolare. Se ne ha la possibilità dia un'occhiata alla graduatoria dell'ordine di presentazione delle domande, in possesso all'ufficio formazione, vedrà che questo volontario ha presentato la domanda al secondo corso patente con una data posticipata a quella del corso, quindi mentre già effettuava le lezioni. Un altro collega che sta effettuando attualmente le lezioni per il corso patente neanche c'è su questa graduatoria. Prendiamo ragazzi che neanche presentano le domande, ignorando altri che si sono presi la briga di iscriversi (in tempo) e sperare di essere chiamati. Mi chiedo come è possibile una cosa del genere sotto la sua gestione, e mi chiedo se sono stati inseriti tutti i nomi degli aspiranti candidati a quel corso, non vorrei che la loro disponibilità sia rimasta solo su quel foglio oramai archiviato, e l'inserimento passi solo per alcuni di noi.

4) ODG sulle fonti di reddito alternative.

Ho visto e riscontrato l'ODG in questione e mi chiedevo come mai non è stato chiesto l'estratto conto contributivo in allegato all'autocertificazione così sarebbe stato semplice costringere a dichiarare il vero in quel certificato, siamo a marzo e vari contributi sono già presenti sull'estratto conto, forse non lo si ritiene un buon metodo per la trasparenza, e spero che il Comando non si fermi alle dichiarazioni a volte fasulle dei colleghi. Aspettiamo un riscontro che spero arrivi al più presto. La invito a osservare che le numerose rinunce tra il personale disoccupato in vari casi, forse, sono dovute ad un'occupazione anche temporanea al di fuori dal Comando.

5) Disposizioni per i richiami in merito alle rinunce.

Leggo l'ODG del richiamo e riscontro che la rinuncia al richiamo provoca la retro posizione in graduatoria, mi chiedo come mai gente che probabilmente non ha risposto alla chiamata (lo deduco vedendo chiamate posticipate al suo posto in graduatoria), con l'attuale richiamo iniziano a lavorare. Mi chiedo anche come mai la graduatoria viene continuamente aggiornata con l'inserimento di altri volontari che probabilmente non hanno presentato la disponibilità nei limiti di tempo.

- 6) Anche quest'anno ci troviamo già dinanzi a casi che devono essere segnalati e per una corretta uguaglianza modificati al più presto. Vedendo il secondo scaglione di richiami già appare qualche anomalia. Innanzitutto mi chiedo se gli ODG sono scritti per essere osservati o utilizzati per illusioni di un Comando migliore. Rileggendo l'ODG n.971 27/12/2012, le riporto la parte interessata " Si è concordato con la Direzione Regionale e con l'Ufficio Ispettivo per l'Italia Settentrionale che i Richiami presso tali Uffici avvengano quanto più possibile in conformità con i suddetti criteri". "Si ribadisce che i criteri di richiamo vengono applicate nel rispetto delle prioritarie esigenze di servizio. Ne consegue che la copertura di posizioni ove siano richieste specifiche competenze o caratteristiche individuali, avviene tenendo conto di esse in misura prevalente rispetto alla posizione di graduatoria", mi chiedo se la trasparenza e la correttezza vengano offerte solo a parole e non con i fatti. Sia chiaro che non regge il far passare la presenza lavorativa di un precario come essenziale nel ruolo che occupa, dato che quel posto, ogni anno per legge lo deve lasciare prima o poi, le ripeto, io penso che è meglio farglielo lasciare nel limite dell'uguaglianza con gli altri colleghi. In merito alle specifiche competenze e alle caratteristiche individuali, le dico che ci vogliono attestati specifici e non raccomandazioni

a livello confidenziale, pensavo di aver chiarito questi punti nel colloquio tenuto in passato, ma a quanto pare si invita gli altri al miglioramento e non lo si ritiene essenziale per le proprie competenze. Agire in questo modo, forse non è chiaro, non è contro morale ma è contro la legge. Lei ha fatto quest' ultimo ODG richiamando i ragazzi solo per due richiami, non sapendo il numero di autorizzazioni per il quadrimestre futuro, nel contempo permette a un nostro collega di far fare già i suoi 120 giorni, forse pensando di poter dare a tutti l'equa possibilità annuale lavorativa. A tutti farebbe comodo fare un periodo lavorativo prolungato, per creare meno disagi sia al Comando che al Volontario, ma la disposizione parlava di 4 richiami e poi una pausa per la rotazione fino al nuovo raggiungimento del posto in graduatoria.

7) Signor Comandante sono lontani oramai quegli ODG in cui affermava di non avere amici e di non volerne, sulla figura moralmente corretta che deve essere l'anima di un Vigile del Fuoco, a quanto pare si è ambientato bene a Milano, i suoi propositi iniziali erano ottimi, forse perfetti a mio vedere, ma devo ammettere che pian piano si stanno affievolendo. Comportandosi in questo modo, mi permetta di dirle che erra, e mi permetta di ricordarle la chiusura del DPR n 76 del 2004 che riporta :”Il presente decreto, munito di sigillo dello Stato sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare.”

Forse vedrà questa mail con un principio di arroganza, io invece ritengo il suo comportamento, tenuto nel colloquio passato non conforme alle aspettative pattuite.