

# IL DIPARTIMENTO

Mario Laurino

## La Direzione Centrale per le **Risorse umane**



Mario Laurino

Qualcuno si è chiesto il perché del nuovo nome assunto dalla Direzione centrale del personale.

*E' una curiosità legittima, dal momento che il servizio del personale, prima, e poi la direzione centrale del personale erano una componente "storica" della Direzione generale della protezione civile. Però questa circostanza*

*non deve trarre in inganno: la nuova denominazione della Direzione centrale non è semplicemente un "belletto" portato dal DPR n.398 del 2001 che l'ha istituita, ma corrisponde al significato nuovo che ha assunto la gestione del personale nel sistema organizzativo introdotto dal decreto legislativo n.300 del 1999.*

Allora, è necessario chiedersi che cosa significhi "gestione delle risorse umane" negli anni 2000.

*Una risposta "tecnica" si trova sicuramente nelle fonti normative di cui accennavo. Basta ricordare l'art.5 del decreto n.300, per il quale i nuovi "dipartimenti" - costituiti per assicurare un esercizio organico e soprattutto integrato delle funzioni istituzionali di ciascun ministero - sono competenti alla trattazione integrale di aree di macrocompetenze (la norma che le ricordavo le chiama "grandi aree di materie omogenee"), e per tale motivo svolgono anche tutti i compiti strumentali, compresi quelli di organizzazione e gestione delle risorse affidate, allocando le risorse umane e finanziarie necessarie per realizzare i programmi del ministro.*

*Un po' meno tecnicamente, potrei dire che il personale è un patrimonio dell'amministrazione e, pertanto, come tutte le risorse ha un valore*

L'attuale configurazione della Direzione centrale per le risorse umane è il risultato di un complesso progetto di riordino, che ha come tappe fondamentali il DM 7/3/2002, con cui sono stati individuati funzioni e compiti degli uffici dirigenziali del Corpo e il DM 18/11/2002 con cui sono stati fissati i posti di funzione e le competenze dei dirigenti della carriera prefettizia nell'ambito del dipartimento dei vigili del fuoco.

Il prodotto finale è stato il potenziamento e l'istituzionalizzazione dei rapporti già esistenti tra le due componenti: vengono messe a frutto tradizione amministrativa e tecnica, sinergicamente operanti per una migliore gestione delle risorse umane del Corpo.

La Direzione centrale, nella sua articolazione in aree funzionali, caratterizzate ciascuna da funzioni omogenee, costituisce un integrato sistema in grado di progettare, coordinare e sviluppare tutti gli aspetti della gestione del personale, dai profili iniziali alle qualifiche dirigenziali, senza dimenticare la componente volontaria del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Le linee guida per l'applicazione degli istituti contrattuali, per la gestione degli organici, per la mobilità e per l'indirizzo del contenzioso sono affidate alle cinque aree prefettizie, ognuna competente per settori omogenei di personale:

**AREA I:** dirigenti, funzionari e tecnici operativi dell'area C;

**AREA II:** personale del settore amministrativo, tecnico ed informatico;

**AREA III:** personale operativo qualificato, areonavigante e specialistico;

**AREA IV:** personale del profilo "vigili permanenti"

**AREA V:** personale volontario e di leva

Competenze indirizzate alla totalità del personale del Corpo sono, invece, quelle dell'area VI, che cura i processi di conciliazione e transazione delle controversie; analogamente l'area I, per quanto attiene l'anagrafe delle prestazioni dei dipendenti.

## La Direzione Centrale per le Risorse umane

*e richiede di essere gestito in modo efficiente ed economico.*

*Non dimentichiamo che il nostro è, in primo luogo, il Dipartimento dei vigili del fuoco: il Corpo nazionale e il suo personale costituiscono la "mission" fondamentale della nostra attività!*

*Del resto, dal 1993 in poi molte altre cose sono cambiate per le amministrazioni pubbliche; ad esempio, nel sistema dei controlli dove si è affievolita l'importanza del controllo di mera legittimità formale, mentre quello che conta ora è il risultato che si ottiene.*

*Così in materia di personale, quello che è mutato non è solo il nome ma il sistema di gestione, che punta in primo luogo ad ottenere dei risultati concreti, ad esempio in termini di incremento delle presenze o di riqualificazione professionale ovvero d'implementazione di figure nuove, come quelle informatiche.*

*Insomma, potrei dire che è cambiato il sistema di valori che costituisce il parametro di valutazione dell'attività: prima ci si limitava ad applicare regole amministrative, oggi il gestore pubblico di risorse umane deve saper operare bilanciando sempre gli obiettivi da raggiungere con il rispetto dei principi e delle norme che regolano la sua attività al servizio del pubblico interesse.*

### **Una bella fatica! E quali sono i risultati raggiunti negli ultimi anni?**

*Qualche dato numerico già da solo è significativo. Basti dire che il personale del Corpo nazionale in servizio nel 1998 era di 29.905 unità, mentre quello presente alla fine del 2003 era salito a 32.006, con un incremento percentuale di circa l'8%, con il quale l'amministrazione è riuscita anche a riassorbire i problemi recati dal turn-over degli ultimi anni.*

*E non bisogna dimenticare gli aumenti di organico approvati nel 2004! Insieme con le autorizzazioni a nuove assunzioni che sono state richieste per l'anno corrente, si arriverà ad un ulteriore incremento significativo delle risorse del Corpo. Certo il progetto finale è molto più ambizioso, perché le esigenze di sicurezza delle popolazioni sono in crescita continua. Comunque gli aumenti di organico che sono stati approvati dal 2000 ad oggi testimoniano l'interesse e l'attenzione delle istituzioni per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco e questa Direzione centrale opererà affinché ciò venga tradotto in un concreto aumento delle forze umane sul territorio.*

Funzioni del tutto nuove, sono quelle dell'ufficio coordinamento, politiche del personale e affari generali, affidate ad un vice prefetto - capo ufficio di staff, sostituto del direttore centrale, ed ad un dirigente del Corpo, quelle dell'area pianificazione della mobilità e sviluppo delle aree professionali, attribuite ad un dirigente del Corpo che svolge anche funzioni di vice direttore centrale, e infine quelle degli otto servizi affidati a vice prefetti aggiunti, con competenze più squisitamente gestionali in materia di onorificenze, valutazione del personale, stato giuridico, mobilità, contenzioso e disciplina.

Nell'anno 2004, il direttore centrale coadiuverà il capo dipartimento nel raggiungimento degli obiettivi strategici fissati dalla direttiva del ministro dell'Interno, avvalendosi della collaborazione dei dirigenti per la realizzazione dei programmi attuativi. Nell'ambito degli obiettivi strategici affidati al Dipartimento, la direzione centrale per l'anno corrente è stata incaricata di alcuni importanti obiettivi operativi:

Nell'ambito dell'obiettivo generale del "potenziamento organizzativo del Corpo nazionale", di:

- attuare l'incremento dell'organico e i piani di assunzioni ai sensi della legge finanziaria per il 2004;

- collaborare alla ridefinizione delle piante organiche del personale;

- provvedere, per la parte di competenza, alla conclusione delle procedure di riqualificazione interna del personale;

Nell'ambito dell'obiettivo generale della "utilizzo della formazione e della comunicazione come leva per il cambiamento", di:

- collaborare alla realizzazione del libretto nominativo professionale per tutti i dipendenti del Corpo, data-base dei percorsi formativi, fondamentale anche per le politiche formative del dipartimento.

Numerosi sono gli altri obiettivi che la direzione perseguirà nell'anno 2004, tutti finalizzati sostanzialmente al miglioramento qualitativo della gestione umana, nello spirito di un'amministrazione sempre più vicina alle esigenze reali del personale:

- definizione di nuovi criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali;

- predisposizione di un progetto per l'utilizzazione dei volontari del servizio civile, ai sensi dell'art.6 del d.lgs. n.77/2002;

La Direzione Centrale  
per le Risorse umane

- ricognizione dei volontari discontinui richiamati e di quelli già formati, ai fini dell'effettivo impiego;
  - applicazione sperimentale del telelavoro;
  - istituzione del ruolo del personale areonavigante;
  - risoluzione delle problematiche concernenti gli istituti previdenziali e assicurativi della componente volontaria;
- Gli uomini, le squadre, la passione sono il patrimonio vero del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.  
E questo da sempre, indipendentemente dall'organizzazione che pro-tempore ha dato l'ordinamento.

E poiché un buon gestore di risorse umane deve conoscere anche la tradizione della struttura su cui opera, la Direzione centrale si è divertita a girovagare tra gli innumerevoli file che il web dedica ai vigili del fuoco, e ha tirato fuori una piccola "storia", che può essere utile per tutti coloro che vogliono capire meglio il presente di questi uomini con un passato antico quanto il fuoco.

**ORGANIGRAMMA  
DELLE AREE  
DELLA DIREZIONE  
CENTRALE**

