Egregio Signor
Claudio Soini
Presidente del Consiglio provinciale

Proposta di mozione n. 357

Oggetto: Percorsi di reinserimento professionale per il personale del Corpo Permanente dei VVFF in caso di non idoneità sopravvenuta

Le recenti Paralimpiadi ci hanno ricordato con forza che motivazione, obiettivi chiari e impegno delle istituzioni possono generare risultati straordinari nel campo della disabilità. Quando una comunità sceglie di valorizzare le capacità delle persone, di accompagnarle nei percorsi di crescita e di riconoscere il loro contributo, il limite non diventa una barriera ma un punto di ripartenza.
Questo principio vale anche nel mondo del lavoro. In tutti gli ambiti professionali, compatibilmente con la natura delle mansioni e con il tipo di disabilità, è necessario uno sforzo culturale e organizzativo affinché nessun lavoratore si senta ingiustamente demansionato, né sul piano tecnico né su quello economico. La perdita di alcune idoneità non può tradursi automaticamente in una perdita di dignità professionale: le istituzioni hanno il dovere di costruire percorsi che valorizzino competenze, esperienza e potenzialità residue, evitando che la disabilità diventi motivo di esclusione o marginalizzazione.
Riportando questo principio al Corpo Permanente dei Vigili del Fuoco di Trento, è indiscutibile che la perdita dell'idoneità operativa comporti la cessazione delle indennità collegate e limiti oggettivi nelle mansioni svolgibili. Tuttavia, ciò non deve precludere un percorso di crescita professionale ed economica per chi, durante la carriera, incorre in problemi di salute o limitazioni fisiche. All'interno del Corpo esistono infatti numerosi ruoli non operativi, anche di responsabilità e talvolta richiedenti gradi superiori, che possono essere ricoperti da personale non più idoneo all'intervento ma dotato di un patrimonio di competenze maturato in anni di formazione, addestramento e servizio. Valorizzare questo know-how significa favorire il reinserimento lavorativo, tutelare la dignità della persona,

sostenere il recupero psicofisico e, al tempo stesso, rafforzare l'efficienza complessiva dell'organizzazione, liberando personale operativo per l'interventistica.
Al contrario, il demansionamento o l'assegnazione a compiti dequalificanti generano frustrazione, peggiorano il benessere e riducono il rendimento. Una pubblica amministrazione moderna deve farsi promotrice di una cultura dell'inclusione reale, non formale: una cultura che non si limiti all'accettazione, ma che punti alla partecipazione attiva e alla valorizzazione delle competenze. La Provincia Autonoma di Trento, storicamente precorritrice di innovazione sociale, ha oggi l'occasione di confermare la propria tradizione: non lasciare indietro nessuno, riconoscere il valore di ogni persona e trasformare la diversità in una risorsa per la comunità.
Il Decreto del Ministro dell'Interno 5 febbraio 2002, relativo al personale operativo del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, stabilisce che, a seguito degli accertamenti sanitari, alcune imperfezioni o infermità possono determinare la non idoneità permanente allo svolgimento delle mansioni operative, ma consentono comunque il recupero al servizio attivo in altro settore o profilo professionale, in relazione alle residue capacità lavorative e dopo l'eventuale periodo di inidoneità temporanea.
Questo principio – fondato sull'idea che la sopravvenuta disabilità non debba tradursi in esclusione, ma in una ricollocazione coerente e dignitosa – rappresenta un riferimento importante anche per la nostra realtà provinciale.
Proprio alla luce di tale orientamento nazionale, si ritiene necessario che il Contratto Collettivo provinciale recepisca e sviluppi ulteriormente questo principio, prevedendo modifiche sostanziali nei casi di non idoneità sopraggiunta durante il periodo lavorativo, affinché il lavoratore non subisca un ingiusto demansionamento tecnico né un impoverimento economico. L'obiettivo è garantire che la perdita dell'idoneità operativa non comporti automaticamente la perdita della dignità professionale, ma apra invece a percorsi di valorizzazione delle competenze, di crescita e di pieno reinserimento. Applicando questo principio al Corpo Permanente dei Vigili del Fuoco di Trento, appare evidente che il personale che perde l'idoneità operativa conserva un patrimonio di esperienza, formazione e professionalità che può essere impiegato in numerosi ruoli non operativi, anche di responsabilità, come previsto nel Corpo nazionale. Valorizzare queste competenze significa tutelare la persona, sostenere il suo equilibrio psicofisico, evitare frustrazione e dequalificazione, e allo stesso tempo rafforzare l'efficienza del servizio, liberando personale operativo per l'interventistica.

Tutto ciò premesso il Consiglio provinciale impegna la Giunta provinciale

- a impartire ad APRAN le direttive necessarie affinché sia avviato un percorso di revisione del contratto collettivo provinciale del personale del Corpo Permanente dei Vigili del Fuoco che: a) recepisca e sviluppi il principio contenuto nel DM 5 febbraio 2002 relativo alla ricollocazione del personale non più idoneo alle mansioni operative b) preveda misure che garantiscano al personale che perde l'idoneità operativa durante il servizio la possibilità di una ricollocazione coerente con le competenze acquisite e la possibilità di accedere a ruoli non operativi anche di responsabilità; c) garantisca un percorso professionale ed economico che non comporti ingiusto demansionamento né penalizzazioni sproporzionate;
- a promuovere una cultura organizzativa inclusiva, favorisca il reinserimento lavorativo dopo eventi che determinano l'inabilità temporanea o permanente del soggetto e contribuisca al benessere psicofisico dei lavoratori, nell'interesse dell'amministrazione e della collettività;

Paola Demagri

Documento firmato digitalmente: se trasmesso in forma cartacea costituisce copia dell'originale, predisposto e conservato presso questa amministrazione in conformità alle linee guida AGID (artt. 3 bis e 71 d.lgs. 82/2005).

01 aprile 2026