

IDEE PER UNA PROPOSTA DI RINNOVO DEL CONTRATTO

Il rinnovo del Contratto di lavoro per il personale del Corpo Nazionale V.V.F. si colloca in un momento particolare, considerata la discussione in atto e relativa alle proposte di riforma dei D.Lgs. 217/05 e 139/06.

Il rinnovo potrebbe subire una accelerazione soprattutto in conseguenza all'accordo raggiunto sui comparti di contrattazione.

La Fp – CGIL ha manifestato durante tutta la discussione relativa alla riforma che ha prodotto i suddetti dispositivi legislativi, la sua profonda contrarietà, riforma che ha ricondotto i vigili del fuoco nel rapporto di lavoro di tipo pubblicistico ove l'aspetto gerarchico mal si concilia con le necessità organizzative e funzionali proprie del servizio dei Vigili del Fuoco che come è noto sono tecnici professionisti del soccorso.

L'attuale sistema ordinamentale oggi, a dieci anni di distanza dalla sua nascita, in maniera conclamata dimostra tutti i suoi limiti ed è percepita in maniera del tutto negativa dal personale (non esclusi i suoi sostenitori) per la totale mancanza di risposte alle tante aspettative, sia in termini di valorizzazione economica e professionale, ma anche rispetto ad un adeguamento organizzativo snello e burocratizzato, elementi essenziali per il funzionamento di una struttura tecnica quale è quella dei Vigili del fuoco.

In un momento, come quello attuale, il rinnovo del contratto nazionale di lavoro si presenta come una opportunità utile a recuperare e a gestire adeguatamente le risorse economiche necessarie per il riconoscimento della particolare attività dei Vigili del Fuoco oltre che ovviamente al recupero del potere di acquisto dei salari.

E' fondamentale il rapido rinnovo del C.C.N.L. al fine di rafforzare il ruolo della contrattazione e quello delle rappresentanze sindacali, recuperando anche tutte le materie che sono state sottratte al negoziato a causa della riforma del rapporto di lavoro; in ragione di ciò dovranno essere confermati e rafforzati i due livelli di contrattazione, e per quanto riguarda la contrattazione integrativa dovrà essere previsto che i benefici economici da destinare ai lavoratori dovranno essere coerenti soprattutto con la maggiore professionalità acquisita attraverso percorsi strettamente legati, come accennato in premessa, ai processi formativi.

Il C.C.N.L., pertanto, deve essere lo strumento con il quale, la Fp CGIL VVF

intende mantenere, recuperare ed ampliare il sistema di diritti e tutele precedentemente consolidato, quale elemento fondante della dignità dei lavoratori e del valore intrinseco della loro prestazione esaltandone, nel contempo, attraverso un modello organizzativo flessibile e fortemente decentrato, la valenza sociale del servizio che erogano alla popolazione.

In tal senso occorre precisare che la specificità della categoria impone una discussione appropriata affinché siano previste da parte del Governo risorse adeguate sia per un recupero reale del potere di acquisto ma anche aggiuntive per un riconoscimento della particolare specializzazione derivante anche dalla professionalità propria della categoria che viene acquisita attraverso specifici percorsi formativi e da una esperienza professionale che viene maturata in particolar modo con lo svolgimento dell'attività di soccorso tecnico urgente e dell'attività di protezione civile visto che per questa ultima, la legge conferisce al Corpo Nazionale il ruolo di componente fondamentale.

Va aggiunto che il negoziato dovrà prevedere soprattutto il recupero di quelle risorse economiche che, per effetto di norme di legge, vengono destinate in modo esclusivo al Corpo Nazionale per lo svolgimento di particolari attività alle quali sono preposti i vigili del fuoco per la garanzia del soccorso tecnico urgente.

Le suddette attività come noto, non sono in alcun modo paragonabili i riconducibili ad alcuna altra attività nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

La FP.CGIL ritiene, per quanto sopra, il servizio reso dai Vigili del Fuoco ai cittadini un servizio di alta valenza sociale, tale da considerarlo come fondamentale, sia sotto l'aspetto della sicurezza sociale che su quello della messa in sicurezza del territorio, la salvaguardia della vita umana dei beni e del territorio.

Purtroppo i dispositivi normativi che oggi sono oggetto di modifica hanno determinato una forte battuta di arresto di un percorso che, diversamente avrebbe consentito di implementare una cultura di Protezione Civile riducendo notevolmente la spesa per la collettività sia in termini economici ma soprattutto in termini di vite umane.

Come già indicato da questo Coordinamento, in merito alla necessità di apportare modifiche ai già richiamati dispositivi normativi, si ritiene necessario considerare adeguatamente le varie situazioni che oggi vivono i lavoratori V.V.F. sia per quanto attiene gli accessi ai ruoli sia per quanto riguarda le varie decorrenze previste per le uscite dal lavoro.

In tal senso la particolare attività determina una condizione di usura psichica

e fisica che deve imporre una diversa valutazione per gli istituti previdenziali e di salvaguardia della salute che non possono essere esclusi da un confronto di tipo negoziale.

Così come, altrettanto deve essere previsto per alcuni elementi retributivi che oggi sono subordinate esclusivamente alla presenza e all'anzianità.

A tal proposito le risorse destinate al rinnovo contrattuale dovranno essere composte anche da quelle dovute per la specificità di cui all'art. 19 della legge 183/2010.

INDENNITA' DI RISCHIO

Le risorse che oggi sono destinate all'indennità di turno e di soccorso esterno devono essere destinate ad un incremento dell'indennità di rischio (**che deve essere chiamata di funzione**) che a sua volta deve avere una strutturazione diversa da quella attuale.

Infatti oggi per la suddetta indennità sono previste delle maggiorazioni al compimento dei 22 e 28 anni la cui connotazione si presenta come un riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Al riguardo non sfugge il fatto che tale metodologia sta trovando gradualmente una ridotta platea di beneficiari considerata anche la diversa età di accesso alla carriera professionale.

Una situazione che sicuramente andrà a peggiorare nel corso degli anni.

Per questi motivi le risorse previste per i suddetti incrementi economici, potrebbero essere cumulate e distribuite con cadenza quinquennale previo un adeguato incremento anche con le risorse già richiamate per la funzione svolta.

Questa soluzione (assegnazione di risorse per riconoscere il rischio) consentirebbe di chiarire definitivamente che la specifica attività della categoria non è riconosciuta per anzianità ma per quello che essa è.

Gli importi così destinati alla corresponsione dell'indennità di rischio, implementati con le altre risorse, comprese quelle che oggi sono destinate all'indennità di presenza, vanno assegnate a tutto il personale del Corpo Nazionale e corrisposte per tredici mensilità.

In tal modo si determineranno benefici sia per quanto attiene la retribuzione mensile sia per quanto attiene gli aspetti previdenziali.

INDENNITA' LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

Attualmente gli importi destinati alle suddette indennità risultano estremamente inadeguati, pertanto proponiamo che siano raddoppiati.

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Deve essere previsto un incremento delle somme già individuate da utilizzarsi in sede di contrattazione integrativa sia a livello centrale sia in sede periferica affinché siano riconosciute alcune specificità nell'ambito dell'organizzazione del lavoro ma anche nei singoli Comandi con una assegnazione mirata tenuto conto dei titoli, funzioni e responsabilità assegnate con appositi provvedimenti dei referenti del Corpo ai vari livelli.

Non può essere più disconosciuta l'esigenza di una destinazione mirata e diversa di risorse per la gestione della formazione con una successiva destinazione ai singoli comandi.

Occorre riprendere alcuni concetti più volte espressi dai lavoratori e che, pur se riconosciuti importanti dall'Amministrazione, non sono mai stati recepiti dalla controparte pubblica benché vi fosse la consapevolezza delle giuste motivazioni rappresentate dal sindacato.

Introduzione delle posizioni organizzative riservate ai Capi Reparto responsabili dei turni di Servizio e ai Capi Reparto responsabili dei distaccamenti ad orario giornaliero prevedendo particolari competenze anche per i rapporti con l'esterno.

Inoltre prevedere il riconoscimento per i responsabili dei vari settori esistenti nei Comandi.

FORMAZIONE

La metodologia di gestione del mantenimento formativo, ovvero della gestione della formazione ormai quotidianamente non viene più fatta e pertanto anche gli aspetti connessi alla salute e sicurezza sul lavoro stanno subendo particolari ripercussioni.

Infatti e' ormai consolidata la consapevolezza che è di difficile realizzazione la gestione dell'addestramento professionale nell'ambito dei turni di servizio sia per

effetto delle dotazioni organiche, che impongono un utilizzo del personale prettamente mirato alle attività istituzionali, sia perché la gestione degli interventi di soccorso non consente di riservare nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro fasce orarie da utilizzarsi per le varie esercitazioni.

In tal senso occorre avviare un ragionamento sulla gestione di un monte orario da destinare esclusivamente all'addestramento professionale sia teorico che pratico da sviluppare durante le giornate destinate al salto turno e di una durata tale da consentire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La suddetta metodologia non condizionerebbe l'ordinario servizio svolto nei turni ordinari ma soprattutto consentirebbe di dedicare la massima attenzione allo svolgimento dell'attività formativa che potrebbe anche essere effettuata con interventi anche di tipo ispettivo presso le varie aziende al fine di incrementare l'acquisizione di nozioni connesse alla prevenzione incendi utili all'attività di soccorso tecnico urgente e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Purtroppo la conseguenza di quanto evidenziato è anche riscontrabile dalla limitata volontà di implementare le conoscenze soprattutto sulla materia della prevenzione e si sta sempre registrando che l'attività formativa è esclusivamente rivolta alle tematiche che sono limitate al mero svolgimento degli aspetti operativi del servizio di soccorso che è solo una parte del servizio reso dai lavoratori del Corpo Nazionale .

PROPOSTE PER I PASSAGGI DI QUALIFICA

Attualmente la classificazione del personale per le varie qualifiche presenta una frammentazione che fondamentalmente appare mirata ad un ingessamento delle funzioni che è in netta contrapposizione ad una dinamica gestione delle risorse umane che è tipica dell'attività istituzionale.

Ma, peggio ancora con l'attuale metodologia viene ribadita la premialità dell'anzianità a discapito della professionalità.

Al riguardo, posto che gli elementi fondanti dovranno essere definiti necessariamente con il nuovo ordinamento, si devono prevedere 2/3 fasce economiche per il personale vigile che saranno assegnate in base alla partecipazione di un numero di corsi definito e con una anzianità di servizio connessa al profilo.

Per il personale qualificato (C.R.- C.S.) non si esclude la previsione di un

unico profilo che possa prevedere l'istituzione di figure apicali a cui destinare coloro che, abbiano effettuato particolari percorsi formativi tra i quali quelli coerenti con la funzione di coordinamento dei servizi.

L'eventuale possesso anche di requisiti culturali (diploma) danno accesso al profilo di Ispettore.

Il superamento di apposito corso di formazione consente l'abilitazione anche allo svolgimento di attività di coordinamento dei presidi sul territorio oltre che gestione presso gli stessi dell'attività di informazione e formazione (sportelli decentrati e trasferimento delle norme di auto protezione).

ISTITUZIONE DEL RUOLO TECNICO LOGISTICO DI SUPPORTO

Non è più rinviabile l'istituzione di un ruolo tecnico logistico nel quale ricollocare tutti quei colleghi vigili del fuoco che, per motivi di salute e fisici sono riconosciuti parzialmente idonei ma abili al proficuo lavoro, in base all'Art. 134 del 217/05.

La contrattazione di secondo livello (a livello dipartimentale) dovrà individuare in maniera omogenea per tutto il territorio nazionale le posizioni organizzative dove, tramite l'acquisizione della documentazione del medico Competente e possibile ricollocare il lavoratore anche in via temporanea in attesa del recupero fisico che gli permette di ottenere la piena idoneità e il rientro ai servizi attivi.

Il personale che transita a tale ruolo deve mantenere, il livello stipendiale, comprese le indennità a carattere giornaliero e la possibilità di effettuare i passaggi di qualifica.

Si può prevedere, per coloro che transitano in maniera definitiva, un ripristino delle dotazioni organiche annuale equivalente al 70% dei passaggi nel ruolo Tecnico, in considerazione che comunque questi possono svolgere compiti di logistica oggi effettuati da personale idoneo.

REGOLAMENTAZIONE DELLA PAUSA (30') DOPO LE 6 ORE.

La normativa europea, acquisita anche dal nostro paese oltre a definire l'importanza di tale istituto per il benessere dei lavoratori rimanda la definizione della regolamentazione ai contratti di lavoro.

Per quanto ci riguarda in considerazione anche della variegata tipologia di personale ruoli ed orari, si propone la seguente proposta di regolamentazione.

Per il personale operativo, i Funzionari Tecnici e Direttivi, anche con orari di lavoro assimilabili ai giornalieri, la fruizione della pausa è nella volontà del lavoratore stesso il quale potrà richiederne volontariamente la fruizione nel rispetto dell'organizzazione territoriale della propria sede di lavoro.

Per il personale Amministrativo-Contabile-Informatico che effettua orario di lavoro sino alle 7,12 ore e contestualmente, rinuncia alla fruizione del buono pasto, non vi è alcun obbligo alla pausa, l'effettuazione della stessa rimane nella volontà del lavoratore che potrà richiederne volontariamente la fruizione, nel rispetto dell'organizzazione territoriale della propria sede di lavoro.

Per il personale Amministrativo-Contabile-Informatico che effettua orario di lavoro di 9,00 ore, l'effettuazione della pausa mensa non è rinunciabile, e quindi, il rispetto e l'effettuazione della pausa è obbligatoria.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Legge 335/94 c.d. riforma delle pensioni ha determinato per i lavoratori soggetti ad un regime speciale (nessuno escluso) alcune innovazioni relative al sistema previdenziale prevedendo anche per questi l'introduzione del sistema di calcolo di tipo contributivo.

Tale sistema ovviamente produce un abbattimento degli importi delle pensioni.

A ciò va aggiunto che con le ultime modifiche introdotte al sistema previdenziale i lavoratori che rientravano nel sistema puramente retributivo, a decorrere già dal 2012, saranno assoggettati anch'essi al sistema misto che come è noto era già previsto per coloro che al 1995 erano soggetti al sistema di calcolo di tipo misto (fino al 1995 retributivo e dal 1-1-96 contributivo).

Inoltre si sta registrando un continuo innalzamento dell'età all'atto dell'ingresso nel Corpo Nazionale la cui conseguenza imporrà per molti lavoratori l'uscita per conseguimento della pensione di vecchiaia e con una situazione contributiva – nella maggior parte dei casi – particolarmente critica.

Per questi motivi non è più procrastinabile l'istituzione della previdenza integrativa anche per il personale del Corpo Nazionale.



Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

Al riguardo si propone che oltre alla quota prevista per il datore di lavoro sia determinato che la quota spettante ai lavoratori sia integrata con apposite risorse stanziare dall'Opera Nazionale. (vedasi modello Ministero delle Finanze che è chiamato fondo di previdenza).