

## **IPOSTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2006 - 2009 COMPARTO AUTONOMO DI NEGOZIAZIONE “VIGILI DEL FUOCO E SOCCORSO PUBBLICO”**

### **PREMESSA**

Con la Legge 30 settembre 2004, n. 252, il rapporto di impiego del personale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco è stato riportato in regime di diritto pubblico.

Con il Decreto Legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, a norma dell'art.2 della Legge succitata, non solo è stato riformulato un nuovo ordinamento del personale, ma si sono attuate diverse incursioni su materie precedentemente regolate dai Contratti di lavoro e che devono far parte a pieno titolo del CCNL 2006-2009.

La FP-CGIL ha manifestato in corso d'opera la sua profonda contrarietà ad un processo di riforma assolutamente inadeguato alle necessità organizzativo-funzionali proprie del servizio dei Vigili del Fuoco, addirittura negativo nei confronti delle aspettative del personale, sia in termini di valorizzazione economica, che professionale; un processo di riforma, oltre tutto, palesemente in contro tendenza con gli impegni recentemente declinati - da Governo, AA.LL. e Confederazioni Sindacali - nel memorandum d'intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, siglato il 18 gennaio 2007.

In tal senso, il Memorandum, che è parte integrante dell'accordo con il Governo del 6 aprile 2007 - riconfermato il 29 maggio u.s. - indica obiettivi per il raggiungimento dei quali, in stretta connessione con il rinnovo del contratto, la FP-CGIL - ed a maggior ragione nel settore dei Vigili del Fuoco, anche al fine di impedire dannose derive dovute alla recente ripubblicizzazione del rapporto di lavoro - si impegna a sostenere:

- la piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro;
- la disciplina delle procedure e del sistema di contrattazione nazionale ed integrativa;
- l'esercizio dei diversi e distinti livelli di responsabilità, con particolare riguardo alla dirigenza;
- i controlli e la semplificazione delle regole tecniche, contabili ed amministrative;
- l'implementazione delle infrastrutture tecnologiche;
- le strutture ed i modi di comunicazione con i destinatari dei servizi;
- i meccanismi di reclutamento e dei sistemi di formazione del personale, sia contrattualizzato, che discontinuo precario.

L'elaborazione della piattaforma contrattuale si inserisce, quindi, in un quadro politico-sindacale dalle potenzialità enormi che, per quel che attiene il comparto contrattuale dei Vigili del Fuoco, potrebbe consentire di strutturare un modello di organizzazione maggiormente coerente con i bisogni dei cittadini e del Paese, valorizzando al meglio risorse umane e professionali.

Il CCNL, pertanto, è lo strumento con il quale, la FP-CGIL VVF intende mantenere 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.

Le esigenze e le aspettative del cittadino utente, cozzano con un sistema gerarchico basato sostanzialmente sulla rigidità delle mansioni, per cui è necessario puntare su processi formativi continui e permanenti, tali da superare una visione occasionale, temporanea e discrezionale della formazione e, soprattutto, mirati a riqualificare il personale, stimolandolo, sia sul piano professionale, che su quello economico.

Il CCNL, oltre a rafforzare, il potere di acquisto dei salari, deve inoltre riaffermare il primato dei contratti sulla legge e la piena validità dei due livelli contrattuali, con particolare riguardo per la contrattazione integrativa, quale ulteriore strumento di confronto tra le parti.

In tal senso, deve mantenere la massima coerenza con politiche di forte decentramento gestionale e di valorizzazione di nuovi modelli organizzativi, in grado di intrecciare rapporti sinergici con le Istituzioni territoriali e con la cittadinanza attiva, modelli dentro i quali, il personale del Corpo, sia in grado di esaltare la propria competenza e la propria professionalità.

Infine, in piena coerenza con gli enunciati del memorandum, dovrà essere richiesta l'apertura di un tavolo di concertazione specifico per l'analisi della legislazione e dei conseguenti effetti sul ruolo, la collocazione e l'organizzazione dei Vigili del Fuoco; compito di questo tavolo sarà, tra l'altro, quello di definire i rapporti tra i livelli istituzionali e l'assetto di competenze e poteri all'interno del sistema integrato di sicurezza dei territori e di protezione della popolazione; sistema del quale, è bene sottolineare, i Vigili del Fuoco sono componente fondamentale, centrale e specifica.

## **ASSETTO CONTRATTUALE**

Per quando riguarda la struttura del Contratto dei Vigili del Fuoco, rimane l'obiettivo, all'interno del comparto autonomo di negoziazione, di realizzare adeguati riconoscimenti professionali che valorizzino la funzione dei Vigili del Fuoco per una nuova qualità del soccorso al cittadino e della protezione e salvaguardia del territorio, nell'ambito di un lavoro dalle peculiarità uniche, difficilmente riscontrabili in altri settori del lavoro pubblico.

In primo luogo appare evidente quanto sia fondamentale il rapido rinnovo del contratto al fine di rafforzare il ruolo della contrattazione così come dichiarato nel Memorandum sul lavoro pubblico, recuperando anche tutte le materie sottratte al negoziato dalla recente riforma del rapporto di lavoro; in ragione di ciò dovranno essere confermati e rafforzati i due livelli di contrattazione, da un lato per la salvaguardia e l'incremento del potere di acquisto, dall'altro per valorizzare ed implementare la contrattazione integrativa, dentro la quale, i benefici economici da destinare al personale dovranno essere coerenti soprattutto con la maggiore professionalità acquisita attraverso percorsi strettamente legati, come accennato in premessa, ai processi formativi.

In particolare, auspicando l'accelerazione del processo di decentramento di risorse e funzioni agli Uffici periferici – Direzioni Regionali e Comandi Provinciali – appare evidente la necessità di allargare le materie affidate alla contrattazione integrativa e di valorizzare, nel contempo, il ruolo delle RSU e delle OO.SS. territoriali che, nello specifico, attraverso una maggiore autonomia gestionale, potranno e dovranno realizzare nuovi modelli organizzativi, tali da garantire un servizio al cittadino sempre più efficiente ed efficace.

Fermo restando, pertanto, che l'assetto contrattuale continuerà a fondarsi sul livello di contrattazione nazionale, quale garanzia insostituibile di tutela generale, è necessario implementare il livello di contrattazione territoriale integrativa, sia nell'articolazione regionale che provinciale.

In tal senso, è necessario arricchire il sistema delle relazioni sindacali attraverso gli strumenti della contrattazione e della partecipazione, con particolare riguardo alle materie ed alle competenze demandate agli Uffici Periferici, ovvero:

- a. ripartizione delle risorse economiche, umane e strumentali, con riferimento agli obiettivi assegnati ai Comandi Provinciali;
- b. modalità organizzative delle attività istituzionali della Direzione Regionale, per gli aspetti di competenza previsti dalle disposizioni vigenti da espletarsi in sede periferica, che abbiano ricadute economiche sul salario degli operatori;
- c. modello organizzativo e modalità di utilizzo delle componenti specialistiche del Corpo Nazionale che operano in sede periferica;
- d. gestione, a livello regionale, delle graduatorie dei vigili del fuoco discontinui, dalle quali attingere per la progressiva stabilizzazione del precariato VVF;
- e. valutazione e verifica dei bisogni e dei percorsi formativi da effettuarsi in ambito regionale e delle attività di formazione ed addestramento da svolgersi in sede provinciale, del personale permanente, discontinuo/precario e volontario del Corpo VVF;
- f. sorveglianza in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro;
- g. sviluppo e consolidamento di convenzioni e protocolli con Amministrazioni, Enti Pubblici e Privati.

In particolare, lo sviluppo di quest'ultimo punto, oltre a rafforzare i rapporti con gli Enti Locali e Territoriali, appunto attraverso la stipula di appositi protocolli e convenzioni, riporta i Vigili del Fuoco al centro delle politiche legate alla protezione ed auto protezione della popolazione e consente di recuperare ulteriori risorse economiche a beneficio, non solo del Personale, ma anche di una maggiore razionalità nella gestione della spesa pubblica.

## **IMPORTANZA DECISIVA DELLE RSU NEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

Il modello di relazioni sindacali derivato dal decreto 217/05 obbliga a ridiscutere tutta la materia e a fare un accordo da allegare al rinnovo 2006-2009: ebbene per la FP-CGIL VVF, a partire dalla irrinunciabilità alle RSU, il sistema dovrà essere esattamente quello derivante dai precedenti CCNL di natura privatistica.

Pertanto, il nuovo CCNL deve riaffermare la centralità del Contratto Nazionale come strumento di garanzia per assicurare a tutti i lavoratori del comparto livelli omogenei di trattamento economico e giuridico.

Nel CCNL dovrà inoltre essere ribadito il ruolo fondamentale della contrattazione integrativa, articolata nei due livelli, nazionale e di posto di lavoro, che soprattutto in questa fase di profondi mutamenti negli assetti istituzionali ed organizzativi delle pubbliche amministrazioni, deve essere coerentemente sviluppata ed incrementata per consentire di accompagnare, con percorsi condivisi, i processi di trasformazione interni di ogni singola Amministrazione e di valorizzazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Anche per dare corpo ai contenuti del memorandum, sarà necessario rivedere l'attuale distribuzione delle materie di competenza dei diversi livelli di relazioni sindacali, affidando un ruolo più netto alla concertazione su materie quali la definizione degli organici ed i processi di riorganizzazione che, per il loro diretto ed indiscutibile riflesso sul rapporto di lavoro, non possono prescindere da una puntuale ed incisiva condivisione delle scelte gestionali.

Il rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali e la sua piena fruibilità, deve essere con forza sostenuto, favorendone lo sviluppo soprattutto a livello di posto di lavoro dove maggiore è l'evidenza dell'azione amministrativa sull'utenza e, quindi, maggiormente visibili e misurabili i risultati, in termini di efficienza e qualità dei servizi e gradimento e soddisfazione da parte della cittadinanza.

In questa ottica sarà necessario prevedere l'attribuzione alla contrattazione di posto di lavoro di quote certe di risorse nell'ambito del FUA, che dovranno prioritariamente essere utilizzate, nell'ambito dei criteri e principi definiti a livello nazionale, per sostenere i progetti di incremento dell'efficienza e della produttività, con particolare riguardo a meccanismi di valutazione dei risultati ed al raggiungimento di obiettivi prefissati.

## PARTE ECONOMICA

La determinazione degli incrementi contrattuali del biennio 2006-2007, in virtù dell'accordo tra CGIL-CISL-UIL e Governo del 29 maggio u.s. non sarà inferiore al 5,01%, ovvero al beneficio economico del biennio precedente, pertanto l'utilizzo delle disponibilità individuate dovrà avvenire:

- con la destinazione al trattamento tabellare di quote preponderanti degli incrementi medi complessivi;
- con l'incremento delle risorse da destinare al Fondo Unico di Amministrazione ed alla contrattazione integrativa.

Nel contempo, sempre in relazione al finanziamento del FUA, è necessario prevedere il trasferimento dall'attività dei servizi a pagamento - svolta in regime di lavoro straordinario – di parte degli introiti provenienti dalla stessa, utilizzando personale in servizio nella misura massima del 10% del fabbisogno, qualora ciò sia compatibile con le esigenze del servizio; dall'altro, è necessario fissare, comunque, un tetto massimo pro-capite di retribuzione accessoria, sempre derivante dai servizi a pagamento, per procedere, attraverso forme di valorizzazione ed incentivazione della produttività, con una più equa e diffusa distribuzione degli introiti derivanti da tali servizi; in ragione della suddetta logica di equità si dovranno riesaminare gli accordi già siglati tra OO.SS e Amministrazione.

Relativamente alla necessità di valorizzare la specificità dei Vigili del Fuoco necessitano adeguate risorse aggiuntive per:

- la rivalutazione dell'indennità di rischio del Settore Operativo e dell'indennità mensile del SATI, anche riacquisendo, all'interno della dinamica delle indennità fisse, l'indennità di turno e quote di risorse del FUA che presentano carattere di certezza e di stabilità;
- rivalutazione degli importi relativi alle competenze accessorie, con particolare riferimento all'indennità per il lavoro notturno e festivo, che dovrà essere calcolata anche in caso di eventuali prestazioni straordinarie;
- rivalutazione delle indennità del personale specialista;
- corresponsione della indennità di rischio, prevista dall'art. 58, comma 3 del CCNL 1994-97, spettante al personale del settore tecnico-amministrativo-informatico, affinché non lasci adito a dubbi circa la sua collocazione tra gli elementi fondamentali per la retribuzione, per la corresponsione della stessa per 13 mensilità e per la base di calcolo per il trattamento di quiescenza;

## **Relativamente al TFR ed alla Previdenza Complementare:**

- nel quadro degli accordi nazionali tra Confederazioni e Governo per dar vita anche nel nostro comparto ad un sistema di previdenza complementare si proceda tenendo conto delle disposizioni contrattuali previste nell'art.20 del CCNL 1998 – 2001;
- inserimento a pieno titolo, nell'ambito del confronto con il governo per la revisione del sistema pensionistico, dei Vigili del Fuoco tra le categorie usuranti per il disagio e l'alto rischio professionale, per la riduzione del monte dei periodi contributivi, al fine del diritto all'acquisizione del requisito pensionistico, al personale operativo, sia operando sulla maggiorazione di un anno ogni cinque di servizio, fino ad un massimo di cinque anni, sia attraverso la maggiorazione del valore annuo del contributo, valido per il periodo lavorato nel settore operativo, anche in caso di transito nel SATI;
- a tale proposito occorrerà quantificare anche le quote di contributi che il personale operativo del CNVV.F. continua a versare indebitamente, pur avendo raggiunto il massimo di contribuzione, non potendo accedere al trattamento pensionistico, bloccato dai limiti di età imposti dalla legge di riforma.

## **Convenzioni e loro ricadute sul trattamento accessorio:**

- Il CCNL, dovrà inoltre destinare una parte delle risorse economiche derivanti dalle convenzioni stipulate a livello periferico alla contrattazione locale, in particolare per le sedi ove sono state stipulate le convenzioni stesse, stimolando nel contempo, le sedi dove non sono state realizzate.
- Le risorse di cui sopra, oltre ad una quota di risorse del FUA in una misura percentuale non inferiore al 20% delle somme destinate alla produttività, unitamente ad una parte dei risparmi di gestione, così come previsto dal CCI, devono essere utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, secondo i risultati accertati.

Tale presupposto, conferma la logica di valorizzazione dei progetti che vengono attuati a livello decentrato e consolida, come già abbiamo suesposto, le disponibilità economiche per gli Uffici periferici, i quali, sperimentando, dove possibile, nuovi e più idonei modelli organizzativi, sono necessariamente il fulcro di qualsiasi processo di riforma del Corpo Nazionale.

## **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

Il “Memorandum” assegna alla formazione un ruolo fondamentale per il miglioramento della qualità del servizio offerto all’utenza e deve, pertanto, garantire al personale l’opportunità di aggiornarsi e di corrispondere al fabbisogno di capacità.

Ulteriore argomento di estrema rilevanza riguarda la formazione che dovrà, in ragione della particolare complessità e pericolosità della professione di Vigile del Fuoco, soprattutto implementare i percorsi formativi finalizzati alla protezione dell’operatore.

A tal fine, attraverso la contrattazione, dovranno essere individuati adeguati programmi e percorsi formativi, nonché la loro verifica in specifiche sessioni annuali, ma soprattutto dovranno essere garantite pari opportunità di partecipazione a tutto il personale, anche tramite l’assegnazione di un congruo numero di ore annuali, esigibili da ogni singolo lavoratore, compresi coloro che, nel settore operativo, necessitano di specifici aggiornamenti finalizzati al mantenimento delle competenze acquisite.

Contestualmente dovranno essere realizzati percorsi di aggiornamento costante, nel corso dell’attività lavorativa, attraverso momenti predeterminati.

## **LA STABILIZZAZIONE DEI VIGILI DEL FUOCO DISCONTINUI/PRECARI**

Le carenze strutturali di organico del Corpo Nazionale sono di circa 15.000 unità operative, ovvero le circa 30.000 unità attualmente previste, qualora si voglia rispettare lo standard europeo di un VF ogni 1500 abitanti, devono diventare almeno 45.000.

Le carenze ordinarie rispetto alle attuali 30.000 unità, dovute prevalentemente al mancato recupero del turn over negli scorsi anni ed ai pensionamenti del corrente anno, ammonteranno, a partire dal 2008, a circa 3500 unità.

I provvedimenti contenuti nella finanziaria 2007 hanno previsto una copertura di soli 600 posti, mentre prevedono l’assorbimento del precariato VVF, nel corso dei prossimi anni, attraverso il recupero di una quota, assolutamente insufficiente, del 20% + 20% delle dimissioni dal servizio dell’anno precedente; così facendo le carenze continueranno ad aumentare e si continueranno a coprire i posti ordinariamente vacanti, rispetto alle attuali dotazioni organiche, mediante il richiamo di personale discontinuo/precario.

Tale situazione risulta inaccettabile, pertanto, si propone l’apertura immediata di un tavolo di confronto specifico per i Vigili del Fuoco, nel quale definire un modello organizzativo che ne riaffermi i compiti nel campo del soccorso e della protezione civile, ne valorizzi il ruolo sociale e ne configuri le necessità sulla base delle esigenze dei cittadini e del Paese.

Il processo di progressivo riallineamento delle dotazioni organiche con gli standard europei va concretizzato prioritariamente attraverso la stabilizzazione del personale precario (essendo personale sostanzialmente già abile per l’assunzione), ma anche con un bando di concorso pubblico (i cui tempi di conclusione, però, sono incoerenti con l’attuale situazione di emergenza), e deve essere programmato all’interno di un piano di legislatura.

La stabilizzazione dei VVF precari, in particolare, necessita dell'individuazione di parametri e criteri trasparenti ed oggettivi, attraverso i quali comporre una graduatoria da cui si procederà con le assunzioni.

In tal senso, è utile rammentare che la platea dei vigili volontari/discontinui/precari del Corpo è complessa e diversificata: i volontari che prestano servizio negli specifici ed autonomi distaccamenti VVF, prestano la loro attività solo se chiamati per esigenze immediate di soccorso; i discontinui/precari, circa 15.000 unità - attraverso una rotazione e richiami con cadenze di 20 giorni, per un massimo di 160 giorni annui - prestano il loro servizio presso le sedi permanenti del Corpo e integrano le squadre di pronto intervento, ovvero, sopperiscono alle carenze ordinarie di organico succitate (circa 2000 unità attualmente, circa 3500 unità a fine 2007), con costi persino superiori a quelli necessari per la loro definitiva stabilizzazione.

E' una condizione inaccettabile, sia per il disagio di questi lavoratori - oltre tutto, spesso mal formati e mal equipaggiati, con pesanti ricadute sulla sicurezza loro, delle squadre e la protezione dei cittadini - sia per la precarietà, peraltro comunque molto onerosa, di un servizio estremamente complesso, delicato e rischioso, pertanto, si propone:

- risanamento totale della carenza ordinaria - rispetto alla dotazione organica vigente - attraverso l'assunzione dei precari VVF, prevedendo, nel contempo, una modifica del sistema dei richiami di 20 giorni e la definizione di un rapporto di lavoro maggiormente strutturato, ancorché temporaneo;
- distinzione formale tra volontari in servizio solo presso i distaccamenti e discontinui richiamati dai Comandi Provinciali VVF, per sopperire alle carenze ordinarie, con la garanzia, per questi ultimi che sono i veri precari del Corpo, di essere, come accennato nel precedente punto, la platea su cui puntare prioritariamente per sanare la carenza ordinaria degli organici (3500 unità circa a partire dal 2008);
- estensione, anche ai lavoratori precari VVF, delle tutele del personale permanente, compreso il diritto ad essere organizzati nel sindacato e di votare per le RSU;
- individuazione delle carenze di personale su base regionale e, attraverso graduatorie distinte per singole regioni, assunzione dei discontinui/precari collocati in posizione utile nella graduatoria della regione di appartenenza;
- utilizzo delle risorse impiegate annualmente per i richiami dei vigili discontinui/precari per la loro stabilizzazione;

## PARTE NORMATIVA

Per quanto riguarda la parte normativa, il CCNL dovrà ampliare la sfera dei diritti e delle tutele, ricomprendendo tutte le materie sottratte attraverso la riforma, con particolare riguardo a materie fondamentali quali:

- l'ordinamento professionale,
- le mansioni superiori,
- la formazione e le progressioni economiche ad essa collegate,
- il periodo di prova,
- la ricollocazione in caso di inidoneità fisica parziale al servizio di istituto.

In particolare, sul suddetto ultimo punto, dovrà essere recuperato lo spirito dell'art. 18 del CCNL 2002-2005, che è stato fortemente limitato nella nuova formulazione dell'art. 134 del D.Lgs.217/05, soprattutto con l'eliminazione della norma transitoria che consentiva anche agli inidonei in forma parziale, già transitati al SATI dal 2002, di essere riammessi nel settore operativo, ovvero, nei servizi collaterali al soccorso, piuttosto che nell'impossibilità di optare per il pensionamento, per coloro indisponibili alla ricollocazione nei settori collaterali all'attività di soccorso.

Per quanto sopra, in base a modelli organizzativi individuati ogni posto di lavoro, si dovrà prevedere la codificazione di servizi affini e collaterali al servizio di soccorso tecnico urgente ed in tal senso, un valido supporto nell'individuazione delle malattie professionali dovrà essere fornito dal Servizio Sanitario VV.F., nelle sue nuove e più specifiche articolazioni.

Quale ulteriore elemento evolutivo nel monitoraggio psico-fisico del lavoratore, è necessario che le visite periodiche vengano effettuate attraverso l'utilizzo delle strutture sanitarie competenti per territorio, al fine di ridurre, non solo costi ingiustificabili, ma anche inutili disagi ai dipendenti.

Per quanto attiene gli infortuni sul lavoro, necessita che l'Amministrazione, anche avvalendosi dell'osservatorio *"per le politiche sulla sicurezza sul lavoro e sanitarie"* di cui all'art. 6 del CCI (siglato il 30 luglio 2002), produca annualmente una relazione sulle malattie professionali e sulla tipologia degli infortuni sul lavoro, con una analisi dettagliata delle condizioni che li hanno determinati; sempre in relazione a tale materia, al fine di evitare che gli oneri conseguenti a tali infortuni – causa le frequenti inadempienze dell'Amministrazione – gravino economicamente sugli infortunati, la CGIL VVF rivendica la necessità di ricorrere alla stipula di polizza assicurativa presso l'INAIL.

L'entrata nel sistema assicurativo dell'INAIL dovrà risolvere l'aspetto della tutela del salario e delle spese mediche per il personale infortunato in servizio.

Più in generale, nel merito della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro – fermo restando il necessario ed inderogabile sviluppo di adeguate politiche che garantiscano agli operatori VV.F., ma anche agli addetti dei settori tecnico professionali, piuttosto che al personale informatico e amministrativo, idonei ed efficienti DPI – la CGIL VVF, ritiene altrettanto necessario procedere con la massima urgenza alla nomina dei Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'Amministrazione deve promuovere la stipula, a proprio carico, di polizze assicurative in grado di dare la necessaria copertura economica e legale, sia in sede preliminare di istruttoria che durante tutta la fase processuale, a tutti quei dipendenti che, nell'espletamento dell'attività di istituto propria delle mansioni del profilo di appartenenza, con particolare riferimento all'attività di soccorso, si trovino caricati di una responsabilità civile verso terzi, ovvero nei confronti della stessa amministrazione, senza aver agito con atti viziati da negligenza o dolo. La stessa copertura assicurativa deve essere riconosciuta anche a quei dipendenti del settore tecnico – amministrativo – informatico che si trovino nelle medesime condizioni.

La tutela dei lavoratori passa anche attraverso la tutela della qualità della vita nei luoghi di lavoro. È oramai da tutti riconosciuto che le vessazioni nei posti di lavoro, il burn out e lo stress psicologico da violenza morale, rappresentino problematiche diffuse anche nella pubblica amministrazione. Anzi, a parere di alcuni esperti, particolarmente in crescita in ambito pubblico. Il nostro impegno, a partire da questa piattaforma e proseguendo sulle linee del contratto vigente che ha formalmente riconosciuto e definito il fenomeno, sarà quello di chiedere il rafforzamento/attivazione dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

E' necessaria, infine, la ridefinizione delle parti normative contenute nei CCINL siglate in data 24 aprile 2002 e 28 luglio 2002, del CCNL 1998-2001, siglato il 24 maggio 2000, considerate le interpretazioni unilaterali dell'Amministrazione, attraverso le quali si sono introdotte forti limitazioni ad istituti contrattuali controversi, quali:

- organizzazione della settimana corta, con un rientro pomeridiano di almeno 1 ora e 12 minuti e pausa mensa di almeno mezz'ora; chi non effettua la pausa mensa non ha diritto al buono pasto;
- orario straordinario e banca delle ore, libertà di fruizione del dipendente e retribuzione dei differenziali tra orario ordinario, straordinario, notturno e festivo;
- fruizione a giorni o ad ore di tutti i tipi di permessi individuali, sia scaturiti da disposizioni contrattuali, che da norme di legge, con scelta preventiva del dipendente (ad ore frazionate in più giorni 18 ore, a giorni l'equivalente di tre turni di servizio, qualsiasi sia la durata del turno, se 6 – 9 o 12 ore)
- utilizzo delle 150 ore di studio non solo in caso di effettiva frequenza al corso, ma anche, in aggiunta o in sostituzione dell'attestato dell'esame sostenuto;
- applicazione della L 104/92, e piena attuazione degli accordi sottoscritti in sede di CCIN del CCNL 1998-2001
- tavolo tecnico per la mobilità in deroga e nuova ridefinizione dell'art. 35 del CCNL 1998/2001, sui trasferimenti a termine, per gravi problemi personali e di famiglia

Così come appare evidente che le dichiarazioni a verbale sottoscritte dalle parti e le dichiarazioni congiunte, dovranno essere verificate per essere eventualmente trasformate in norme contrattuali

In conclusione, nel merito delle attuali procedure di assunzione e concorsuali, non si possono certamente scordare i riflessi negativi che si determinano nell'organizzazione del servizio, nonché i disagi che continuano a subire i lavoratori, pertanto, appare evidente che nel CCNL, si dovrà trovare definitiva soluzione anche a tali complesse tematiche.