



UNIONE SINDACALE DI BASE VIGILI DEL FUOCO



Lett. Amm. Prot. 32 del 27/02/18

Al Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione
Marianna **MADIA**

Al Ministro dell'Interno
On. Marco **MINNITI**

Al Sottosegretario di Stato all'Interno
dott. Giampiero **BOCCI**

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0015014 A-4.17.1.12
del 27/02/2018



Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile
Capo Dipartimento
Prefetto Bruno **FRATTASI**

Tramite:

Ufficio I - Gabinetto del Capo Dipartimento
Capo del Gabinetto del Capo Dipartimento
Viceprefetto Roberta **LULLI**

Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
Vice Capo Dipartimento Vicario
ing. Gioacchino **GIOMI**

Al responsabile dell'ufficio Garanzia dei Diritti Sindacali
dott.ssa Silvana **LANZA BUCCERI**

Oggetto: nota a verbale ipotesi di accordo sindacale per il personale non direttivo non dirigente del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco – triennio economico 2016/18 – riunione del 27 febbraio 2018.

È inaccettabile che oggi, 27 febbraio 2018, in considerazione della registrazione da parte della Corte dei Conti del DPCM 14 febbraio 2018 ai fini della sottoscrizione degli accordi unitamente al predetto DPCM il Governo attraverso l'amministrazione e il ministero della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione faccia di Palazzo Vidoni alla presenza dei Ministri Marco Minniti e Marianna Madia, il rappresentante del ministero dell'Economia e il sottosegretario di stato Angelo Rughetta il luogo dove si riconfermerà un impianto economico che noi abbiamo già rifiutato in quanto discriminante per la base del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Noi di Usb non accettiamo e non firmiamo un ulteriore ricatto in odore di vera "marchetta elettorale": i lavoratori vanno rispettati!

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



UNIONE SINDACALE DI BASE VIGILI DEL FUOCO



Lett. Amm. Prot. 32 del 27/02/18

Come Organizzazione Sindacale metteremo tutti gli strumenti in campo per fermare questo processo che voi definite, in maniera grottesca, "contrattazione" quando invece dovrete chiamarla: truffa!

È INACCETTABILE CHE LA BASE OPERATIVA SOTTO I 14 ANI DI SERVIZIO NON PERCEPISCA IL DOVUTO ECONOMICO.

Uno fra tanti, esempi, questo è il contratto della **previdenza complementare**: atto che dimostra come le nostre pensioni e di conseguenza il nostro futuro, sono ormai stati consegnati agli istituti di credito e alle banche: magari controllate proprio dagli stessi sindacati che oggi festeggiano questo accordo!

Vi alleghiamo alla presente copia la piattaforma contrattuale scritta da questa organizzazione sindacale che è la base da cui vogliamo partire per discutere i **TRE CONTRATTI MANCANTI (con relativi arretrati, economie fisse, inflazione programmata, diritti ed economie accessorie)**, la precedente nota a verbale (registrata in data 8 febbraio 2018) e la presente nota dove chiediamo due punti che per noi diventano imprescindibili:

- La defiscalizzazione della indennità di rischio;
- Lo scivolo pensionistico (anagrafico e contributivo) a fronte degli arretrati contrattuali economici "non erogati" per le tornate contrattuali: 2010/12 - 2013/2015 - 2016/18 da estendere a tutta la base del CNVVF.

per il Coordinamento Nazionale USB VVF

Costantino Saporito

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



UNIONE SINDACALE DI BASE VIGILI DEL FUOCO



Lett. Amm. Prot. 15 del 08/02/18

Al Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione
Marianna **MADIA**

Al Ministro dell'Interno
On. Marco **MINNITI**

Al Sottosegretario di Stato all'Interno
dott. Giampiero **BOCCI**

Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile
Capo Dipartimento
Prefetto Bruno **FRATTASI**

Tramite:

Ufficio I - Gabinetto del Capo Dipartimento
Capo del Gabinetto del Capo Dipartimento
Viceprefetto Roberta **LULLI**

Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
Vice Capo Dipartimento Vicario
ing. Gioacchino **GIOMI**

Al responsabile dell'ufficio Garanzia dei Diritti Sindacali
dott.ssa Silvana **LANZA BUCCERI**

Oggetto: nota a verbale ipotesi di accordo sindacale per il personale non direttivo non dirigente del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco – triennio economico 2016/18.

È inaccettabile che oggi, 8 febbraio 2018, il Governo attraverso l'amministrazione e il ministero della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione faccia di Palazzo Vidoni alla presenza dei Ministri Marco Minniti e Marianna Madia, il rappresentante del ministero dell'Economia e il sottosegretario di stato Angelo Rughetta il luogo dove si firmerà il primo contratto che stravolge tutte le regole di "buon senso" sottoponendoci alla firma una ipotesi di accordo sindacale per il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco che offende la categoria.

Noi di Usb non accettiamo e non firmiamo un ricatto in odore di vera "marchetta elettorale": i lavoratori vanno rispettati!

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



UNIONE SINDACALE DI BASE VIGILI DEL FUOCO



Lett. Amm. Prot. 15 del 08/02/18

Rispediamo al mittente un atto che definiamo scellerato, da parte di un governo che investe sulle guerre in centro Africa (10 milioni di euro al mese), condona 93 miliardi alle slot machine e dice di non avere soldi per i gli "angeli del soccorso".

Diviene incompressibile per noi, Organizzazione Sindacale, che il dialogo muoia e che si possa presentare per soddisfacente un contratto che pone una "guerra interna" tra chi è l'asse portante del soccorso nel Paese.

Noi, Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco siamo dei cittadini e voi, con questa manovra, state dimostrando che non appartenete a questo Stato che è fondato sul lavoro.

Voi avete inaugurato l'anno del pareggio di bilancio, il 2018, con una azione contenuta dentro un disegno ben preciso che "uccide" il soccorso pubblico in questo Paese. Del resto vi siete macchiati del delitto di soppressione del Corpo Forestale di Stato ed è conseguenziale che ora, nel vostro assurdo disegno, vi accaniate contro il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Come Organizzazione Sindacale metteremo tutti gli strumenti in campo per fermare questo processo che voi definite, in maniera grottesca, "contrattazione" quando invece dovrete chiamarla: truffa!

Uno fra tanti, esempi, questo è il contratto della previdenza complementare: atto che dimostra come le nostre pensioni e di conseguenza il nostro futuro, sono ormai stati consegnati agli istituti di credito e alle banche: magari controllate proprio dagli stessi sindacati che oggi festeggiano questo accordo.

Vi alleghiamo alla presente copia la piattaforma contrattuale scritta da questa organizzazione sindacale che era la base da cui volevamo partire per discutere i **TRE CONTRATTI MANCANTI (con relativi arretrati, economie fisse, inflazione programmata, diritti ed economie accessorie)**.

per il Coordinamento Nazionale USB VVF

Costantino Saporito


USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004

**PIATTAFORMA CONTRATTUALE
TRIENNI NORMATIVI ED ECONOMICI**

2010-2012

2013-2015

2016-2018



PREMESSA

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, si pone come momento significativo e qualificante per la nostra Amministrazione. Esso costituisce, infatti, lo strumento attraverso il quale dare adeguate risposte all'esigenza di valorizzazione professionale dei lavoratori nonché all'utenza in termini di efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

In questa ottica non vanno trascurati i profondi cambiamenti avvenuti per effetto di diverse norme, succedutesi nel tempo, che hanno inciso profondamente sulla vita lavorativa dei dipendenti e parallelamente ne hanno modificato ed ampliato le competenze, rendendo necessario un adeguamento del modello organizzativo – a livello centrale e territoriale.

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali, deve rafforzare ed integrare i principi contenuti nel CCNL con particolare riguardo ai livelli di contrattazione, concertazione e confronto decentrati sul territorio. Va prevista l'istituzione di tavoli di contrattazione integrativa di livello diverso da quello nazionale sulle seguenti materie: Accordi di Mobilità di ambito Regionale, criteri per la ripartizione tra gli uffici delle risorse del Fondo e formazione, fermo restando le prerogative in ambito territoriale già stabilite dal CCNL e dal precedente CCNI.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA' COMITATO PER IL MOBBING

Nel rispetto di quanto stabilito nel contratto di lavoro di comparto, si istituisce il Comitato per le pari opportunità ed il Comitato per il mobbing che dovranno prevedere articolazioni nazionali e regionali. Detti comitati fanno capo all'ufficio centrale del DL81.

ART. 1

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2018- 31 dicembre 2019 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2018 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, *la decorrenza economica è relativa alla scadenza del DPR 7/5/2008 che regolava la contrattazione in regime pubblico dei lavoratori del CNVVF*. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali. Esso viene portato a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante idonea pubblicizzazione da parte dell' ARAN.
3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione di cui al comma 2.
4. Il contratto collettivo nazionale di lavoro, alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti mediante apposita comunicazione almeno tre mesi prima di ogni scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Con la stessa anticipazione temporale sono presentate le piattaforme. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

5. In attuazione dell'accordo tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993, qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verrà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo medesimo. Per l'erogazione di tale indennità si applica la procedura prevista dall'art. 52, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dall'inflazione reale intervenuta nel precedente biennio e certificata da ISTAT.

ART. 2

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE: MATERIE E LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su tre livelli:

- a) il contratto collettivo nazionale di comparto con il Ministero della Funzione Pubblica;
- b) contrattazione decentrata con il Dipartimento Vigili del Fuoco;
- c) contrattazione decentrata territoriale con Direzioni Regionali e Comandi Provinciali;

2. La contrattazione decentrata si svolge al livello centrale sulla base delle informazioni preventive fornite dall'Amministrazione, relativamente alle materie elencate al successivo art.4.

- a) organizzazione e gestione del personale e relativi carichi di lavoro.
- b) definizione delle dotazioni organiche
- c) distribuzione territoriale delle dotazioni organiche e criteri di mobilità ordinaria e relativa a Leggi Speciali.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



- d) modalità e organizzazione del Collegio Arbitrale del personale operativo, amministrativo, direttivo e dirigente.
- e) definizione, gestione, impiego risorse, modalità operative, orario di lavoro di tutte le emergenze in ambito nazionale che coinvolgono l'impiego di Colonne Mobili Regionali. Su questa materia deve essere formata ed attivata entro 24 ore dall'evento apposita commissione bilaterale composta da amministrazione e OO.SS. le cui definizioni diventano vincolanti per la gestione dell'emergenza.
- f) Comitato pari opportunità permanente, formato da amministrazione e oo.ss. al fine di incentivare politiche per partecipazione femminile in fase di ingresso e passaggi di area e qualifica. Il Comitato permanente analizza e provvede a dare indicazioni vincolanti per l'adeguamento delle sedi di servizio e delle Colonne Mobili.
- g) definizione di criteri di ricollocamento del personale idoneo parziale o inidoneo al servizio di soccorso per ragioni di salute, con superamento dei vincoli di possibile perdita economica.
- h) ambiente, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dl81/08.
- i) acquisto, gestione, durata ed efficienza di automezzi e attrezzature in ambito operativo necessarie al CNVVF.
- l) definizione e programmazione delle attività di formazione del personale
- m) distribuzione complessiva delle ore straordinarie prestate.
- n) articolazione dell'orario e turnazioni;
- o) affidamento all'esterno dei servizi;

3. La contrattazione decentrata territoriale si svolge al livello di Direzioni Regionali e Comandi Provinciali sulla base di informazioni fornite dagli stessi uffici su le seguenti materie e su tutte le economie che si generano da stipule di convenzioni in ambito locale.

- a) organizzazione e gestione del personale e relativi carichi di lavoro.
- b) definizione delle dotazioni organiche
- e) definizione, gestione, impiego risorse, modalità operative, orario di lavoro di tutte le emergenze in ambito territoriale. Su questa materia deve essere formata ed attivata entro 24 ore dall'evento apposita commissione bilaterale territoriale composta da amministrazione e OO.SS. le cui definizioni diventano vincolanti per la gestione dell'emergenza.
- g) definizione dei criteri di ricollocamento del personale idoneo parziale o inidoneo al servizio di soccorso per ragioni di salute, con creazione di appropriate mansioni e luoghi di lavoro corrispondenti alla residua capacità lavorativa e alle esperienze maturate professionalmente dal lavoratore, privilegiando possibilmente la sede di servizio pregressa.
- h) ambiente, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dl81/08.
- i) acquisto, gestione, durata ed efficienza di automezzi e attrezzature in ambito operativo necessarie al CNVVF.
- l) definizione e programmazione delle attività di formazione del personale

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



UNIONE SINDACALE DI BASE VIGILI DEL FUOCO



m) distribuzione complessiva delle ore straordinarie prestate, bilanci e rendiconti di servizi accessori e straordinari (convenzioni, Vigilanze, Prevenzione, Legge 81/08)

ART. 3

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI

I - A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE:

- a) _____ per _____ la _____ parte _____ pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

b) per le organizzazioni sindacali: dalle Confederazioni e dalle Organizzazioni di comparto, firmatarie della parte normativa del CCNL .

II - NELLE SEDI CENTRALI O SEDI DISTACCATE DI AMMINISTRAZIONI CENTRALI E NEGLI UFFICI PERIFERICI DI LIVELLO DIRIGENZIALE

- a) _____ per _____ la _____ parte _____ pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo _____ delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto _____ decentrato.

- b) _____ per _____ le _____ organizzazioni _____ sindacali:
- dalle R.S.U. laddove costituite, ovvero, nelle more della loro costituzione, dalle rappresentanze sindacali previste dagli statuti delle singole organizzazioni;
- dai componenti delle rappresentanze ai sensi dell'art.19 comma b della Legge n.300/1970.
- da rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL.

ART. 4

CONTRATTAZIONE

1. La contrattazione deve essere attivata mediante richiesta entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione preventiva dei soggetti aventi titolo, sugli argomenti descritti all'art.2.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



2. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni trenta dall'inizio dell'esame ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza concordati tra le parti.
4. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame.
6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 5

PARI OPPORTUNITA'

1. La presenza femminile nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco deve essere incentivata attraverso politiche che assicurino un'effettiva partecipazione ai bandi di concorso, sia in fase di assunzione sia nei vari passaggi di area e profilo. L'amministrazione attraverso uno stanziamento adeguato di risorse deve favorire la conoscenza oggettiva sulle condizioni delle lavoratrici in merito alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di formazione, oltreché prevedere l'adeguamento delle sedi di servizio e delle colonne mobili.

- a) promuove piani di azione positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità, per poter così giungere alla applicazione concreta del principio di uguaglianza.

2. In sede di contrattazione decentrata, sono concordate misure per favorire pari opportunità in materia di condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

ART. 6

RAPPRESENTANZE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Le forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro sono:

- a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.R.A.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero dalle rappresentanze sindacali previste dagli statuti delle singole organizzazioni, fino alla costituzione USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



delle

R.S.U.

b) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19, comma b, della legge n. 300 del 1970 che non abbiano sottoscritto o non aderiscano ai protocolli di cui alla lettera a), o che non partecipino alle elezioni previste dai protocolli medesimi.

c) presso ogni Comando è istituita un'apposita commissione mensa, i quali rappresentanti sono individuati all'interno delle RSU. Il numero complessivo dei rappresentanti è proporzionale alla grandezza ed alla numerosità delle cucine del Comando.

ART. 7

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. In attuazione dell'art. 53, del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2 per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con posta certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, del d.lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con le medesime modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del d.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

5. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n. 29 del 1993.

ART. 8

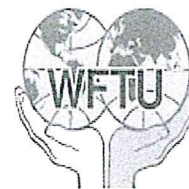
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

1. Allo scopo di prevenire e di comporre i conflitti collettivi di lavoro, le parti di comune intesa convengono sulla necessità che la effettuazione di azioni di sciopero ovvero l'emanazione di provvedimenti riguardanti conflitti in atto di particolare rilevanza siano preceduti da un

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



tentativo di conciliazione davanti ad appositi Organismi di conciliazione con le modalità previste dalla Legge 146/90. In ambito di conflitto nazionale il tentativo di conciliazione sarà esperito dal Ministro. In sede di conflitto provinciale e/o regionale, su richiesta di una delle parti, il tentativo di conciliazione può essere svolto dal Prefetto della città luogo del conflitto.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione e nei periodi di esclusione dello sciopero, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori direttamente coinvolti nel conflitto.

ART. 9

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato é costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di destinazione provvisoria o definitiva dell'attività lavorativa;
- g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro.

E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 21, comma 3.

5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 14, comma 8, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



incompatibilità' richiamate dall' art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

8. Al personale assunto successivamente alla stipula del presente contratto, le amministrazioni forniranno una copia del contratto medesimo.

ART. 10

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. L'amministrazione può assumere personale a tempo determinato in applicazione e ad integrazione della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;

b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971 n. 1204 e 9 dicembre 1977 n. 903;

c) per particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi ovvero per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati di cui al DPCM n. 127 del 1989 quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;

d) per la temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti stessi.

2. Per la selezione del personale da reclutare le amministrazioni applicano i principi previsti dall'articolo 36 del d.lgs. n. 29 del 1993.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente senza diritto al preavviso alla scadenza del termine indicato dal contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.



6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato salvo quanto segue:

- a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- d) il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.
- e) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 26;

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

- a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

8. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2, della legge n. 230 del 1962 la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza.

9. In nessun caso l'Amministrazione può trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

10. Il contenuto del presente articolo non è applicabile al personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, salvo quanto disposto dalla normativa vigente in materia di richiamo del personale volontario discontinuo.

ART. 11

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'amministrazione può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 20% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 3 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive o di controllo interno, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni.

L'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale non trova applicazione nei confronti del personale operativo del CNVVF.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



4. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.
5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 6.
6. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale), previa motivata autorizzazione dell'amministrazione;
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
8. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.
9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
11. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554 del 1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
12. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. n. 117 del 17 marzo 1989.
13. Il personale in servizio a tempo indeterminato con prestazioni a tempo pieno e con anzianità non inferiore a 24 mesi potrà chiedere la trasformazione del proprio rapporto di



lavoro in quello a tempo parziale. Costituiscono titoli di precedenza quelli di cui all' art.7 - comma 4 - DPCM n. 117 del 17 marzo 1989.

14. Il personale a tempo parziale di cui al precedente comma potrà richiedere il ripristino del tempo pieno dopo un periodo non inferiore a 12 mesi.

15. Il personale assunto a tempo parziale di tipo orizzontale, con anzianità non inferiore a 24 mesi, potrà chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in quello a tempo pieno.

16. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto, opportunamente corredato di ogni utile informazione al riguardo.

17. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine si tiene conto, in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio.

ART. 12

TELELAVORO

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, e/o per agevolare particolari situazioni personali e critiche temporanee (da definire), per il personale del Settore Amministrativo, Contabile, Tecnico, Informatico del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ci si può avvalere di forme di lavoro a distanza. A tal fine, si possono installare, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e si possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa e della durata della stessa.

2. I dipendenti fruitori del lavoro a distanza, possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria anche prima della scadenza del periodo temporaneo autorizzato (da individuare i tempi più opportuni di durata, ad esempio, al massimo un anno + un anno di proroga).

3. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità organizzative per l'attuazione del comma 1 del presente articolo, ivi comprese quelle per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa, e le eventuali abrogazioni di norme incompatibili. Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative volte al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo. (è da verificare l'attuale situazione di legge vigente per le amministrazioni che già utilizzano il lavoro a distanza).



4. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. Forme sperimentali di telelavoro possono essere in ogni caso avviate dall' amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

ART.13

PERIODO DI PROVA

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
 - 2 mesi per le posizioni funzionali fino alla quarta o equivalente;
 - 6 mesi per le restanti posizioni funzionali.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs n. 29 del 1993.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorso la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere ESPRESSAMENTE motivato.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso altra amministrazione, vincitore di concorso presso altra amministrazione.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



12. Durante il periodo di prova, l'amministrazione adotta iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

13. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti di altra amministrazione, che lo abbiano già superato nella medesima posizione funzionale, profilo e disciplina, ove prevista.

ART. 14

TUTELA DELLA MATERNITA'

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, e agli altri soggetti indicati agli artt. 6 e 7 della legge n. 903 del 1977, spettano l'intera retribuzione fondamentale nonché gli istituti di retribuzione aventi carattere fisso e ricorrente di cui alla Tabella 1

2. Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della legge n. 1204 del 1971, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a 10 mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporti una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute delle lavoratrici madri, l'amministrazione provvede, al temporaneo impiego delle medesime in altre attività, che comportino minor aggravio psicofisico. Le lavoratrici madri appartenenti al CNVVF ed adibite al servizio di soccorso, dovranno comunque essere impiegate a servizi giornalieri connessi con l'attività operativa che non comportino pericoli per la gestazione, a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino a 10 mesi dopo il parto. Resta in vigore l'art. 16, comma 2, del D.P.R. n. 335 del 1990. Sono escluse dalla effettuazione di turni notturni le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. Altresì, su richiesta della lavoratrice e previa verifica delle condizioni fisiche, per le lavoratrici operative, su richiesta dell'interessata si potrà dal settimo mese al compimento del primo anno di vita del bambino trovare applicazione l'orario di turnazione 12/24-12/48.

3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204 del 1971 e integrata dalla legge n. 903 del 9 dicembre 1977, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi retribuiti, ai sensi dell'art. 24. Sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge n. 1204 del 1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono altresì concessi, con le stesse modalità un massimo di trenta giorni annuali di permesso retribuito. Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3 e 15, comma 2 della legge n. 1204 del 1971.

4. I permessi di cui al comma precedente possono cumularsi nell'anno solare con i permessi retribuiti di cui all'art. 24, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



5. A domanda, la madre o il padre in situazione monoparentale può chiedere l'esonero dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio.
6. I genitori che espletano funzioni tecnico-operative possono richiedere l'esonero dalla sovrapposizione completa dei turni fino a sei anni di età dei figli.
7. La lavoratrice madre con figli di età inferiore a tre anni, che ha proposto istanza per essere esonerata dai turni continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei turni, non può essere inviata in missione fuori sede per più di una giornata, senza il consenso.
8. Le lavoratrici madri, vincitrici di concorsi interni, con figli fino al 12° anno di età, hanno la possibilità di frequentare il corso di formazione presso la struttura didattica del Corpo nazionale dei vigili del fuoco più vicina al luogo di residenza tra quelle in cui il corso stesso si svolge.

ART. 15

(LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI)

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, per ciascuna amministrazione verrà costituito, entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, un comitato paritetico, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 7, avente anche compiti di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia, ed in particolare sulla applicazione dell'art. 24 della legge n. 104 del 1992 per quel che riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche.
 2. I permessi retribuiti per garantire il diritto allo studio, di cui all'art. 3 del DPR n. 395 del 1988, possono essere concessi dalle amministrazioni anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo.
- Tali permessi vengono concessi nel rispetto del limite del 5% delle unità in servizio e dell'ordine di priorità di cui all'art. 18 del DPR n. 335 del 1990.

ART. 16

ACCORDI DI MOBILITA'

1. Al fine di salvaguardare l'occupazione, tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti con le altre amministrazioni dello Stato.
2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
 - dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio
3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio da parte dell'amministrazione.
4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza. La delegazione di parte sindacale è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6.
- Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
- a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
 - b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
 - c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.
 - d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
 - e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale;
 - f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo; in ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.
6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. n. 29 del 1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.
7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro venti giorni all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum vitae.
8. Il dipendente è trasferito entro il ventesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al V livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica.
9. Il rapporto di lavoro del dipendente continua senza interruzione con l'amministrazione di destinazione. A tal fine sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di livello retributivo inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.

ART. 17

(ORARIO DI LAVORO)

1. L'orario di lavoro é di 36 ore settimanali. L'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze di servizio da erogarsi con carattere di continuità, che richiedano orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni sono determinate, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo. L'orario di lavoro articolato su 5 giorni lavorativi, nei quali si prolunga l'orario di lavoro tutti i giorni in egual misura (1 ora e 12 minuti per ciascuno dei cinque giorni), è esonerato dal rispetto della condizione prevista al successivo comma 4.

- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera o fasce lavorative di 7h,12 senza obbligo della pausa pranzo.
- turnazioni : orario di servizio delle strutture operative centrali e periferiche in cui si articola il Corpo nazionale dei vigili del fuoco è fissato in 24 ore continuative. Il personale operativo

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



addetto all'attività di soccorso svolge turni continuativi di servizio aventi, in linea generale, la seguente articolazione: 12 ore di lavoro diurno, 24 ore di riposo, 12 ore di lavoro notturno, 48 ore di riposo. Ad ogni turno sono aggiunti 30 minuti per vestizione e passaggio delle consegne. E' stabilito il numero di 133 turni di lavoro/anno, gli ulteriori turni lavorati oltre ai 133 dovranno essere computati come turni eccedenti e comprensivi di tutte le indennità associate, esclusi tutti i casi individuati all'art. 28-29-79 del DPR 64 28 febbraio 2012, sempre che essi non siano parte di programmazione preventiva.

- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti. Sono fatte salve le condizioni diverse eventualmente esistenti per il personale operativo inserito nel dispositivo di soccorso.

ART. 18

FERIE

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge n. 937 del 1977.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 2 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge n. 937 del 1977.

Sono fatte salve le condizioni di maggior favore eventualmente preesistenti alla vigenza del presente contratto, che pertanto continuano ad applicarsi.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937 del 1977.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per eccezionali esigenze di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni.

L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui ai commi 12 e 13.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

ART. 19 FESTIVITÀ

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera e la ricorrenza di S. Barbara.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi n. 516 del 22 novembre 1988 e n. 101 dell' 8 marzo 1989. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

ART. 20

PERMESSI BREVI

1. Previa valutazione di urgenti e motivate esigenze di servizio può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta, il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.
4. Per il personale inserito in turnazione, i recuperi, salvo diverse esigenze di servizio, dovranno essere concessi entro l'anno per gruppi di ore costituenti un turno completo.
5. Possono essere recuperate le ore straordinarie effettuate mediante permessi brevi di cui al comma 1. Restano ferme le normative già in vigore, purché compatibili con il presente articolo.

ART. 21

BANCA ORE

1. Al dipendente che espleta prestazioni lavorative regolarmente autorizzate aggiuntive all'orario d'obbligo è riconosciuto il diritto al pagamento delle prestazioni straordinarie più le indennità spettanti dalla presenza in turno. Su richiesta del dipendente, le predette ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, possono essere utilizzate come riposi compensativi, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei dipendenti contemporaneamente ammessi alla fruizione e le stesse non fanno conteggio in difetto con ferie o salti aggiuntivi o altro similare.

2. **I riposi compensativi di cui al comma 1 devono essere fruiti entro l'anno successivo a quello di maturazione.**

ART. 22

ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di ventiquattro mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 24 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3 il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso ed un'indennità pari a 4 mensilità stipendiali, come riconoscimento di solidarietà per le condizioni di salute del dipendente.
5. I periodi di assenza per malattia, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da Tbc ed altre particolari malattie.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 12 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente competono anche gli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui all'allegata Tabella 1;
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 6 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 12 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 sono retribuiti al 50%.
8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo giustificato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi al giorno di inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale, su disposizione inps?
11. Il dipendente, che durante l'assenza eventualmente dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio, tramite telefono, mail o PEC precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



12. Il dipendente assente per malattia, tranne nei casi di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 9 alle ore 12 e dalle ore 15 alle ore 18.
13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione tramite telefono, mail o PEC, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.
15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

ART. 23

VISITE MEDICHE PERIODICHE

Le visite mediche periodiche per la sorveglianza sanitaria di cui all'art.41 del Dlgs 81/08 e ss.mm.ii. si effettuano con cadenza annuale (12 mesi) così come previsto dalla lettera b comma 2 dell'art.41 Dlgs 81/08 per il personale operativo, salvo quanto previsto da norme apposite (ENAC-codice navigazione-ecc). Per il personale del settore amministrativo la cadenza, in relazione ai fattori di rischio, è di 24 mesi.

Tutti gli accertamenti sanitari si svolgono durante l'orario ordinario di lavoro e vengono disposte con invio in missione e automezzo di servizio.

ART. 24

ASPETTATIVA

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta può essere concesso un periodo di aspettativa, per comprovati motivi personali o di famiglia, per un periodo massimo di diciotto mesi in un quadriennio.
2. L'aspettativa di cui al comma precedente comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini della decorrenza dell'anzianità di servizio.
3. Alla lavoratrice madre e al lavoratore padre possono essere concessi periodi di aspettativa per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di 180 giorni per ciascun figlio. Tali periodi non sono utili ai fini della retribuzione, della carriera e dell'aumento

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



economico. I medesimi periodi sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettera a) della legge n. 335 del 1995.

4. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 3 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 26 e 32 del presente contratto.

5. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato (non inferiore a 60 giorni dalla data di invito a riprendere servizio).

6. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo i casi di comprovato impedimento, non si presenti a riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 5.

ART.25

ISTITUZIONE NUOVI PROFILI

- 1 Il dipartimento dei Vigili del Fuoco, in relazione alle proprie necessità organizzative, provvede all'istituzione di nuovi profili individuandone il trattamento economico iniziale di accesso, sulla base di criteri individuati in contrattazione integrativa.
- 2 Nel caso in cui i dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale, il dipartimento prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità interna tramite prova selettiva certificante i requisiti necessari. Il passaggio avviene recependo il nuovo parametro retributivo oppure con il mantenimento del proprio nei casi in cui il nuovo parametro sia inferiore. Il passaggio avviene esclusivamente su richiesta del dipendente.

Art. 26

FORMAZIONE

1. Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione della sicurezza sul lavoro e del miglioramento dell'efficienza ed efficacia del servizio reso al cittadino, nonché per preparare a svolgere funzioni superiori. La formazione deve essere accessibile a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta, può avere caratteristiche selettive ove sia richiesta un grado di abilità particolare. Deve tener conto delle peculiarità del singolo e delle conoscenze dimostrate e dimostrabili dallo stesso dipendente. La formazione si può svolgere a livello centrale presso la SCA e/o SFO che a livello periferico, presso i poli didattici regionali.

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



3. In ragione dell'articolazione del personale in aree professionali la formazione si divide in formazione di base, formazione specifica, riqualificazione, riconversione e specializzazione.
4. I programmi formativi sono definiti sulla base di quanto previsto dall'art. 2 punto I (nostra bozza), della normativa vigente da applicare;
 - delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro;
 - dell'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di sicurezza , operatività in relazione alle funzioni da svolgere.
5. Le attività di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente.
6. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione in concomitanza con le Organizzazioni Sindacali (istituendo un tavolo tecnico permanente).
7. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. I corsi sono tenuti durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione, una diaria e l'anticipo delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le parti individuano in base alle esigenze tecniche, organizzative dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale di personale proveniente da Amministrazioni e profili diversi, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, i dipendenti che partecipano ai corsi tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lettera c), del dgl 30 marzo 2001, n° 165.
9. Al termine i corsi di formazione vengono registrati nel LIF (libretto individuale di formazione) e l'amministrazione provvederà a rilasciare certificato, attestato, patente o brevetto, riconoscibile e riconosciuto anche da enti esterni.
10. La formazione ha carattere obbligatorio per quanto attiene il corso di ingresso, gli eventuali passaggi di qualifica e l'uso e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale, non rivestono invece carattere di obbligatorietà tutti gli altri corsi che l'amministrazione di concerto con le OO.SS. promuoveranno nel corso della durata del presente contratto.
11. L'amministrazione promuove lo svolgimento di percorsi di formazione presso o di intesa con altre scuole delle amministrazioni statali ovvero con soggetti pubblici e privati, nonché di

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



periodi di studio presso amministrazioni e istituzioni dei Paesi dell'Unione europea e organizzazioni internazionali.

12. Nell'ambito dei percorsi formativi di cui al comma 11 del presente articolo, possono essere attivati, per il perseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione, corsi di formazione di livello universitario e corsi di formazione. Al personale che abbia frequentato i predetti corsi, i crediti formativi acquisiti sono riconosciuti ai fini del conseguimento dei titoli di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a) e b), ovvero di quelli di cui al comma 9, del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 7, dello stesso decreto ministeriale.

13. Il conseguimento di diplomi di laurea, laurea magistrale, corsi post laurea, master, sono riconosciuti dall'amministrazione ai fini economici, là dove risulti un'attinenza professionale e delle carriere interne, sia non direttive, non dirigenti, sia direttive e dirigenti.

14. Il personale appartenente a professionalità specialistiche o specializzate, possono essere autorizzati, a domanda, ad assentarsi dal servizio per la durata massima di un anno per seguire, in Italia o all'estero, corsi di formazione non previsti nei programmi annuali o comunque non finanziabili in relazione alle risorse finanziarie disponibili, vertenti su materie di interesse dell'amministrazione. Durante tale periodo al personale autorizzato non è corrisposto alcun trattamento economico. Il predetto periodo è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio, del collocamento a riposo e del relativo trattamento di quiescenza. I funzionari sono tenuti a versare l'importo dei contributi e delle ritenute a carico di quest'ultima, quali previsti dalla legge, sul trattamento economico spettante. E' fatta salva la facoltà da parte dell'amministrazione di far valere ragioni ostative, documentate, all'accoglimento della domanda.

15. Qualora l'amministrazione riconosca la stretta ed effettiva connessione delle iniziative di formazione con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, essa può concorrere, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

16. La formazione sia interna che esterna deve poter garantire al dipendente una crescita professionale ed economica adeguata.

Art. 27

Passaggi di qualifica

1) Vengono annullati i criteri attuali per i passaggi di qualifica, in via transitoria si procederà con il sistema ad oggi adottato.

2) per il personale neo assunto e per il personale che verrà assunto in futuro si stabiliranno con apposita commissione che verrà istituita entro 60 giorni dalla firma del contratto i criteri che individueranno un percorso propedeutico/formativo permanente che accompagnerà il vigile appena assunto sino al giorno del suo pensionamento, tale percorso formativo sarà fatto di corsi di formazioni e periodi di aggiornamento, di conoscenza nuove tipologie, di nuovi

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



approcci all'operatività sempre in aggiornamento del lavoro del personale del VVF, solo attraverso la certificazione di questo percorso verranno delineati i criteri per i passaggi di carriera.

Art. 28

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'amministrazione deve garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e igienicamente idoneo, deve garantire la formazione adeguata, dispositivi di protezione individuali, mezzi ed attrezzature atti a prevenire infortuni e garantire la massima sicurezza individuale e collettiva. Il quadro normativo di riferimento è il testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (TUSL).

Le parti si impegnano a promuovere in tutto il territorio nazionale, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, l'elezione dei responsabili la sicurezza (RLS) come previsto dal TUSL.

ART. 29

DOVERI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 legge n. 241 del 1990;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso all'attività amministrativa dettate dalla legge n. 241 del 1990 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione, dando altresì attuazione alle disposizioni della legge n. 15 del 1968 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile del servizio;

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psico fisico , in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire la disposizione quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

ART. 30

SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 36 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



- f) licenziamento senza preavviso.
2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi del DPR 16/04/2013 n° 62, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, segnala entro dieci giorni all'ufficio, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate, nel rispetto dei principi e dei criteri citati. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
10. Restano salve le disposizioni di cui all'art. 59, commi 7 ed 8, del d.lgs. n. 29 del 1993.

ART. 31

CODICE DISCIPLINARE

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all' eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

c) Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente per:

- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
 - inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
 - rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal Bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:

- recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



- assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave e documentato danno all'Amministrazione o a terzi.

4. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nel comma 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
- rifiuto espresso del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
- persistente insufficiente rendimento, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;
- condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
- b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

e) condanna passata in giudicato:

1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge n. 55 del 1990, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge n. 16 del 1992;

2) quando alla condanna consegue, comunque, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

6. Nel caso previsto dalla lettera a) del comma 5, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

7. Al di fuori dei casi previsti nel comma 6, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

8 Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

9. Le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 36 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione su intranet da parte dell'amministrazione.

ART. 32

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati. 3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.



ART. 33

(SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.
3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 55 del 1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16 del 1992.
5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, il dipendente è reintegrato in servizio a tutti gli effetti, ivi compresa la valutazione nell'anzianità di servizio del periodo di sospensione. Quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione del rapporto.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale. Nel caso in cui l'esito risulti favorevole al dipendente, trova applicazione quanto indicato al precedente comma.

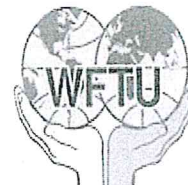
ART. 34

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica . In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché degli istituti di retribuzione fissa e ricorrente.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui al precedente comma 1, per tutto il periodo di conservazione del posto.
- 3 Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente. Restano altresì ferme le disposizioni vigenti che prevedono la copertura delle spese per cure, per ricoveri in strutture sanitarie e per protesi, conseguenti alle infermità dipendenti da causa di servizio.
- 4 INAIL Infortuni, cause di servizio, malattie professionali. Verrà istituita apposita commissione entro 60 giorni dalla sottoscrizione del CCNL per inserire in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali a tutto il personale del CNVVF l'istituto previsto dell'Inail, e di conseguenza si porterà a termine tutte le burocratiche pratiche attuali che passano attraverso il riconoscimento di causa di servizio con contestuali passaggi attraverso le cmo.

ART. 35

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Sono eletti tra i lavoratori, durano in carica tre anni e il loro numero è stabilito in proporzione alle dimensioni del Comando:

- a) due rappresentanti nei comandi sino a 200 lavoratori;
- b) quattro rappresentanti nei comandi da 201 a 1.000 lavoratori;
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Nel computo dei lavoratori vanno ricompresi anche i discontinui ed i volontari regolarmente iscritti.

Formazione RLS

La durata minima dei corsi è di 36 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. Di seguito il programma:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

e) ccnl

f) statuto dei lavoratori

L'aggiornamento periodico è di 8 ore annue obbligatorie, ed è da svolgersi a carico del datore di lavoro, anche eventualmente attraverso accordi con università, ASL, ispettorati del lavoro.

Ore per lo svolgimento dell'incarico di RLS

Ogni RLS ha a disposizione per lo svolgimento della propria funzione un totale di 200 ore annue retribuite, per i comandi fino a 5 distaccamenti, 400 ore per i comandi fino a 10 distaccamenti, 600 ore oltre i dieci distaccamenti. Nel computo dei distaccamenti si devono ricomprendere anche quelli volontari.

Compiti RLS

il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax: 06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



ART. 36

Assicurazione per il personale del CNVVF in caso di danno non dovuto a colpa grave o dolo.

L'amministrazione si farà carico di stipulare apposita assicurazione per il personale del CNVVF che garantisca idonea copertura assicurativa per il personale che nell'esercizio delle proprie funzioni, durante le operazioni di soccorso tecnico urgente possa causare, anche con l'uso di strumenti, macchinari e veicoli, danni a terzi che non siano dovute a dolo o colpa grave.

ART. 37

MUTAMENTO DI MANSIONI PER INIDONEITA' PSICO-FISICA

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione non potrà procedere alla dispensa dal servizio per inidoneità fisica o psichica. Dovranno essere messe in atto tutte le misure e azioni per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse e/o affini a quelle legate al soccorso tecnico urgente.

2. Il Dipartimento individua, sulla base delle funzioni proprie della qualifica, le attività tecnico-operative correlate al soccorso compatibili con lo stato di salute che il dipendente può svolgere, permanendo nella qualifica di appartenenza, fermo restando che il principio di tutela del dipendente deve essere comunque:

1. conciliato con la piena funzionalità operativa dei servizi istituzionali di soccorso;
2. funzionale a "consentire il recupero al servizio attivo del personale appartenente ai ruoli tecnico-operativi, in previsione della sua riammissione al termine dell'assenza per infortunio o malattia, nel rispetto dell' articolo 12 della legge 5 dicembre 1988, n. 521".

3. Individuazione delle attività tecnico-operative correlate al soccorso

L'impiego del personale giudicato parzialmente inidoneo temporaneamente, sulla base delle funzioni proprie della qualifica, sottraendo lo dal servizio attivo e diretto del soccorso tecnico urgente, sono state individuate le attività tecnico-operative, compatibili con lo stato di salute, che il dipendente può continuare a svolgere:

- servizio di pianificazione dell'attività di soccorso;
 - servizio in autorimessa, officina, magazzino generale e magazzino tecnico;
 - servizi di prevenzione incendi e polizia giudiziaria;
 - attività di formazione interna in aula ed esterna (teoria), con esclusione dell'attività di addestramento e formazione motoria;
 - servizio di statistica e affari generali.
- Addetto di sala operativa.

L'elenco di cui sopra non è vincolante, la contrattazione decentrata in sede locale potrà individuare altri settori complementari ai servizi del Soccorso Pubblico.



Le competenze sull'assegnazione delle mansioni al personale giudicato parzialmente inidoneo temporaneamente e della correlata articolazione dell'orario di lavoro, sulla base delle indicazioni sanitarie del Medico incaricato del Servizio Sanitario presso il Comando e il Medico competente, sono dei Direttori Regionali e dei Comandanti Provinciali, previa contrattazione ai rispettivi tavoli negoziali.

Quanto sopra in considerazione del giudizio clinico-diagnostico espresso dalle Commissioni Medico Ospedaliere (ovvero altro organo collegiale medico appositamente individuato dalla normativa in vigore) per la valutazione della ridotta capacità lavorativa del medesimo dipendente e alla sua possibilità di effettuare il lavoro notturno.

Nel periodo temporale al lavoratore verrà corrisposto assegno ad personam pensionabile per il raggiungimento delle indennità che eventualmente non siano attribuibili al ruolo ed all'orario di lavoro svolto.

4. Si ritiene opportuno stabilire una periodicità dei controlli sanitari successivi al primo giudizio di "inidoneità parziale e temporanea" da parte della C.M.O (ovvero altro organo collegiale medico appositamente individuato dalla normativa in vigore), secondo il seguente ordine cronologico:

a) Entro 2 anni dalla data del verbale del primo accertamento della "inidoneità parziale", il personale sarà avviato dall'Ufficio territoriale o centrale d'appartenenza a nuova visita medica presso la C.M.O. (ovvero altro organo collegiale medico appositamente individuato dalla normativa in vigore), allo scopo di verificare se si siano determinate le condizioni sanitarie utili a consentirne il recupero incondizionato ai servizi d'istituto, oppure, nel caso di aggravamento delle suddette condizioni sanitarie, la necessità di inibire in modo permanente e assoluto il dipendente ai servizi d'istituto nel settore operativo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, con eventuale transito nelle corrispondenti qualifiche del settore amministrativo-contabile e tecnico informatico del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;

b) Nel caso in cui sia confermata la "parziale inidoneità temporanea", il personale continuerà a permanere presso l'Ufficio di appartenenza, continuando a svolgere le sopra elencate mansioni.

5. L'eventuale ricollocazione del dipendente riconosciuto permanentemente non idoneo alle mansioni proprie del profilo operativo rivestito, previo corso di riqualificazione, in altro profilo professionale appartenente alla medesima qualifica funzionale tale da garantire la massima capacità professionale e il bagaglio di esperienza maturata. Al dipendente verrà comunque riconosciuto un assegno ad personam pensionabile fino al raggiungimento dello stipendio comprensivo degli emolumenti accessori della qualifica operativa precedente, considerando la professionalità operativa acquisita.

ART.38

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



ISTITUZIONE APPOSITA COMMISSIONE LAVORI USURANTI

Al personale operativo inserito nei turni 12/24-12/48 è riconosciuto il lavoro usurante ai sensi del Dlgs 67/2011.

A tal fine è istituita apposita commissione nominata dal Dipartimento e composta anche da parte sindacale per lo studio dei fattori di rischio e particolarmente e altamente usuranti quali:

- a) fattore STRESS-CORRELATO
- b) STRAIN (Stress psicologico)
- c) Movimentazione manuale dei carichi
- d) Turnazione
- e) Lavoro in situazioni atmosferiche particolari
- f) Valutazione dei rischi su interventi

ART.39

Emergenze in ambito provinciale o regionale-straordinario

- 1)Ogni qualvolta esistano situazioni emergenziali non decretate con la dichiarazione di emergenza e quindi non rientranti nelle fasi che normano le calamità, che impegnano più territori provinciali, con l'invio di sezioni operative il personale che partecipa alle operazioni di soccorso viene automaticamente inserito in fase h24, successivamente verranno entro le 24h che hanno interessato l'evento convocate le oo.ss territoriali e le rsu per definire le modalità operative e il passaggio alla fase h16 avverrà solo dopo consultazione con le oo.ss. ed rsu.
- 2)Il reintegro del personale inviato sui luoghi dell'emergenza avverrà nella misura del 100% come previsto nelle circolari per le emergenze decretate
- 3)Eventuali riduzione per il reintegro in misura del 60% non debbano avvenire sino a quando non si transiterà in seconda fase ma anche per questo modalità e criteri debbono essere concertati con le oo.ss territoriali e le rsu.

ART. 40

Anticipo del TFS

Il dipendente che ne faccia richiesta può accedere al proprio TFS nella misura massima del 75%.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 40

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione del personale dei VIGILI DEL FUOCO:
 - a) stipendio tabellare; indennità integrativa speciale; (IIS conglobata, proposta di inglobarla sullo stipendio tabellare con superamento art.2 comma 4 integrativo 2008, pensionabile)
 - b) indennità di rischio
 - d) compensi per lavoro straordinario;
 - e) altre indennità previste dal presente CCNL;
2. Le competenze di cui ai commi precedenti, aventi carattere fisso e continuativo, sono corrisposte congiuntamente, in unica soluzione mensile.
3. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge n. 153 del 1988, e successive modificazioni.



ART. 41
AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

		Incrementi mensili del 12,5% lordi su base ISTAT		Nuovi stipendi	
SOSTITUTO DIRETTORE ANTINCENDI CAPO SCATTO CONV.		254,03 €			
SOSTITUTO DIRETTORE ANTINCENDI CAPO		232,24 €			
SOSTITUTO DIRETTORE ANTINCENDI		217,35 €			
ISPETTORE ANTINCENDI ESPERTO SCATTO CONV.		215,56 €			
ISPETTORE ANTINCENDI ESPERTO		213,33 €			
ISPETTORE ANTINCENDI		209,91 €			
VICE ISPETTORE		201,38 €			
CAPO REPARTO ESPERTO SCATTO CONV.		208,12 €			
CAPO REPARTO ESPERTO		206,50 €			
CAPO REPARTO		203,77 €			
CAPO SQUADRA ESPERTO SCATTO CONV.		201,66 €			
CAPO SQUADRA ESPERTO		200,04 €			
CAPO SQUADRA		198,33 €			
VIGILE DEL FUOCO COORDINATORE SCATTO CONV.		193,27 €			

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



VIGILE DEL FUOCO COORDINATORE		191,65 €			
VIGILE DEL FUOCO ESPERTO		189,94 €			
VIGILE DEL FUOCO QUALIFICATO		188,24 €			
VIGILE DEL FUOCO		183,12 €			

		Incrementi mensili del 12,5% lordi su base ISTAT			
FUNZIONARIO AMM.VO-CONT.LE DIR. VICEDIR. CON SCATTO CONV.		255,66 €			
FUNZIONARIO AMM.VO-CONT.LE DIR.-VICEDIRIGENTE		254,03 €			
FUNZIONARIO DIRETTORE AMM.VO-CONT.LE DIRETTORE		232,24 €			
FUNZIONARIO AMM.VO CONT.LE VICE DIRETTORE		217,35 €			
FUNZIONARIO TECNICO INFORM. DIR. VICEDIR. CON SCATTO CONV.		255,66 €			
FUNZIONARIO TECNICO INFORM. DIR. VICEDIRETTORE-VICEDIRIGENTE		254,03 €			
FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO DIRETTORE		232,24 €			
FUNZIONARIO TECNICO INFORM. VICEDIRETTORE		217,35 €			
SOSTITUTO DIRET. AMM.VO CONT.LE CAPO CON SCATTO CONV.		255,66 €			
SOSTITUTO DIRET. AMM.VO CONT.LE CAPO		232,24 €			
SOSTITUTO DIRET. AMM.VO CONT.LE		217,35 €			
COLLABORATORE AMM.VO CONT.LE ESPERTO CON SCATTO CONV.		210,44 €			
COLLABORATORE AMM.VO CONT.LE ESPERTO		208,82 €			
COLLABORATORE AMM.VO CONT.LE		202,60 €			
VICE COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE		193,98 €			
SOSTITUTO DIRET. TECN. INFORM. CAPO CON SCATTO CONV. ESPERTO		255,66 €			
SOSTITUTO DIRETTORE TECNICO-INFORMATICO CAPO		232,24 €			
SOST.DIRET.TECNICO-INFORMATICO		217,35 €			
COLLABORATORE TECNICO-INF.ICO		210,44 €			

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



ESPERTO CON SCATTO CONV					
COLLABORATORE TECNICO-INFORMATICO ESPERTO		208,82 €			
COLL.RE TECNICO-INFORMATICO		202,60 €			
VICE COLL.RE TECNICO-INFORMATICO		193,98 €			
ASS. CAPO SCATTO CONVENZIONALE		201,66 €			
ASSISTENTE CAPO		200,04 €			
ASSISTENTE		198,33 €			
OPERATORE ESPERTO		188,24 €			
OPERATORE PROFESSIONALE		183,12 €			
OPERATORE TECNICO		175,74 €			
OPERATORE		173,17 €			

1. Gli aumenti medi mensili avranno un incremento congiunto sulle voci a carattere fisso e continuativo del 12,5% calcolato sull'inflazione media annuale a partire dal 2008 fino al 2017 e altra quota parte tramite incremento congiunto sulle voci fisse e continuative del 4% come riqualificazione, rivalutazione professionale e aumento competenze del CNVVF.

Art. 42

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente decreto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sulla indennità di buonuscita, sull'assegno alimentare per il dipendente sospeso, come previsto dall'art. 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, o da disposizioni analoghe, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPDAP, o altre analoghe, ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. __ del presente decreto sono corrisposti integralmente, alle scadenze e negli importi previsti, al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente decreto.

Agli effetti delle indennità di buonuscita e di licenziamento, nonché di quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. 3. Le misure del trattamento stipendiale di cui all'art. __ comma __, hanno effetto sulla determinazione delle misure orarie del compenso per lavoro straordinario a decorrere dal _____

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



Art. 43

Indennità di rischio

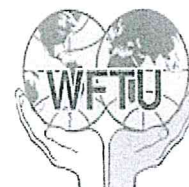
1. Le misure dell'indennità di rischio del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che espleta funzioni tecnico-operative, come previste all'art. _ del decreto del Presidente della Repubblica _____ sono incrementate a decorrere dal _____ nei seguenti importi mensili lordi:

		Incrementi mensili lordi del 12,5% su base ISTAT			
SOSTITUTO DIRETTORE ANTINCENDI CAPO SCATTO CONV.		83,50 €			
SOSTITUTO DIRETTORE ANTINCENDI CAPO		76,50 €			
SOSTITUTO DIRETTORE ANTINCENDI		70,88 €			
ISPETTORE ANTINCENDI ESPERTO SCATTO CONV.		70,88 €			
ISPETTORE ANTINCENDI ESPERTO		64,16 €			
ISPETTORE ANTINCENDI		64,16 €			
VICE ISPETTORE		64,16 €			
CAPO REPARTO ESPERTO SCATTO CONV.		64,16 €			
CAPO REPARTO ESPERTO		64,16 €			
CAPO REPARTO		64,16 €			
CAPO SQUADRA ESPERTO SCATTO CONV.		60,65 €			
CAPO SQUADRA ESPERTO		60,65 €			
CAPO SQUADRA		60,65 €			
VIGILE DEL FUOCO COORDINATORE SCATTO CONV.		51,10 €			
VIGILE DEL FUOCO COORDINATORE		51,10 €			
VIGILE DEL FUOCO ESPERTO		51,10 €			

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



VIGILE DEL FUOCO QUALIFICATO		51,10 €			
VIGILE DEL FUOCO		51,10 €			

2. Le misure mensili di cui al comma precedente sono corrisposte per tredici mensilità'.
3. Gli importi di cui al precedente comma 1 riassorbono gli incrementi attribuiti a decorrere dal 1° gennaio 2018 ai sensi dell'art. _ del decreto del Presidente della Repubblica del_____.

Art. 44
Indennità mensile



1. Le misure dell'indennita' mensile per il personale che espleta attivita' tecniche, amministrativo-contabili e tecnico-informatiche del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come previste all'art. _ del decreto del Presidente della Repubblica _____ sono retrodatate ed incrementate a decorrere dal _____ nei seguenti importi mensili lordi:

		Incrementi mensili lordi del 12,5% su inflazione ISTAT			
FUNZIONARIO AMM.VO-CONT.LE DIR. VICEDIR. CON SCATTO CONV.	362,40 €				
FUNZIONARIO AMM.VO-CONT.LE DIR.-VICEDIRIGENTE	362,40 €				
FUNZIONARIO DIRETTORE AMM.VO-CONT.LE DIRETTORE	362,40 €				
FUNZIONARIO AMM.VO CONT.LE VICE DIRETTORE	337,80 €				
FUNZIONARIO TECNICO INFORM. DIR. VICEDIR. CON SCATTO CONV.	362,40 €				
FUNZIONARIO TECNICO INFORM. DIR. VICEDIRETTORE-VICEDIRIGENTE	362,40 €				
FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO DIRETTORE	362,40 €				
FUNZIONARIO TECNICO INFORM. VICEDIRETTORE	337,80 €				
SOSTITUTO DIRET. AMM.VO CONT.LE CAPO CON SCATTO CONV.	362,40 €				
SOSTITUTO DIRET. AMM.VO CONT.LE CAPO	362,40 €				
SOSTITUTO DIRET. AMM.VO CONT.LE	337,80 €				
COLLABORATORE AMM.VO CONT.LE ESPERTO CON SCATTO CONV.	337,80 €				
COLLABORATORE AMM.VO CONT.LE ESPERTO	337,80 €				
COLLABORATORE AMM.VO CONT.LE	280,30 €				
VICE COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	280,30 €				
SOSTITUTO DIRET. TECN. INFORM. CAPO CON SCATTO CONV. ESPERTO	362,40 €				
SOSTITUTO DIRETTORE TECNICO-INFORMATICO CAPO	362,40 €				
SOST.DIRET.TECNICO-INFORMATICO	337,80 €				
COLLABORATORE TECNICO-INF.ICO ESPERTO CON SCATTO CONV	337,80 €				
COLLABORATORE TECNICO-INFORMATICO ESPERTO	337,80 €				
COLL.RE TECNICO-INFORMATICO	280,30 €				
VICE COLL.RE TECNICO-INFORMATICO	280,30 €				
ASS. CAPO SCATTO CONVENZIONALE	280,30 €				
ASSISTENTE CAPO	280,30 €				
ASSISTENTE	280,30 €				
OPERATORE ESPERTO	243,90 €				
OPERATORE PROFESSIONALE	243,90 €				
OPERATORE TECNICO	213,80 €				
OPERATORE	213,80 €				

2. Le misure mensili di cui al comma precedente sono corrisposte per tredici mensilita'.

3. Gli importi di cui al precedente comma 1 riassorbono gli incrementi attribuiti a decorrere dal ai sensi dell'art. _ del decreto del Presidente della Repubblica _____

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



art. 45

lavoro straordinario

(basato su ccnl presidenza del consiglio dei ministri)

Il costo del lavoro straordinario sarà calcolato sulla retribuzione fissa e continuativa annuale con la formula (**RETRIBUZIONE annuale / 12 / ORE MEDIE MENSILI**) e così incrementate:

- DIURNO +15%
- NOTTURNO/FESTIVO +30%
- NOTTURNO E FESTIVO +50%

Art. 46

Altre indennità

Tutte le indennità accessorie già identificate nei precedenti CCNL ed integrativi verranno rideterminate in misura percentuale eguale alla retribuzione fissa e continuativa.

Art. 47

Indennità di funzione

Al fine di retribuire particolari mansioni e responsabilità, di seguito elencate verrà istituita una indennità di funzione che andrà ad incrementare la retribuzione fissa e continuativa del 5%.

- Capo distaccamento
- Capoturno provinciale
- Capo autorimessa
- ???

Art. 48

Indennità di missione al di fuori dell'orario di lavoro. (diaria)

Le indennità di missione quando non rientrano nel normale orario di lavoro terranno conto dell'enorme disagio del personale e saranno quantificate in (11 euro ora), per la formazione come previsto dall' art. 23 si avrà diritto ad una diaria di euro 15 se il corso si svolge nella propria sede, altrimenti si avrà diritto ad una diaria di euro 40 se il corso si svolge fuori sede e dunque la missione impone anche il pernottamento. Per la calamità, al di là delle fasi emergenziali è riconosciuto al dipendente una diaria di euro 60.

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004



Art. 49

Risorse aggiuntive derivanti da convenzioni

Verrà istituita entro 60 giorni dalla firma del presente contratto una commissione che avrà il compito di individuare le modalità di gestione all'interno delle direzioni regionali derivanti da stipule di convenzioni con i vari enti locali.(contrattazione di secondo livello).

- 1) La commissione dovrà individuare la percentuale di risorse che dovranno rimanere nella regione di stipula della convenzione.
- 2) La commissione dovrà individuare l'utilizzo delle risorse che rimarranno in regione (Incremento organici, incentivi al personale,)(valutiamo anche FUA)

CONTROVERSIE

E' l'ispettorato del lavoro che dirime le controversie di lavoro

ORGANISMI PARITETICI

Sono stabiliti i seguenti organismi paritetici:

Commissione vestiario equipaggiamento e DPI;

Commissione mezzi ed attrezzature di servizio;

Commissione POS;

Commissione sedi di servizio;

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004