



Corpo Nazionale Vigili del Fuoco

Professionisti del Soccorso Pubblico e della Prevenzione
Contratto 2019/2021

Comparto Dirigenti e Direttivi

La nuova stagione contrattuale e il rilancio della contrattazione: idee e proposte per il riconoscimento professionale ed economico dei dirigenti e direttivi dei Vigili del Fuoco.

24-02-2021



Un solo Corpo, Un Contratto Adeguate

Riteniamo debba ritornare ad essere il CCNL lo strumento per restituire dignità e valore al lavoro dei Vigili del Fuoco dirigenti e direttivi, anche per eliminare le distanze salariali e previdenziali con gli omologhi ruoli degli altri Corpi dello Stato, come indicato anche dall'art.1 comma 133 della Legge 160/2019 (Legge Bilancio 2020).

Siamo convinti che è necessario migliorare l'attuale sistema normativo attraverso un percorso di revisione e semplificazione dell'organizzazione del Dipartimento e del Corpo, in un'ottica di "learning organization" che si adegui con continuità alle mutevoli esigenze del Paese.

Tali modifiche dovranno interessare le fonti normative regolamentari di secondo livello con una maggiore partecipazione, in termini di negoziazione, delle Organizzazioni sindacali rappresentative.

In questa ottica di flessibilità, riteniamo ad esempio necessario un progetto di semplificazione del sistema delle qualifiche, oggi eccessivamente frammentato, anche per meglio sfruttare le potenzialità offerte dalla nuova formulazione del D.lgs. 217/2005, liberando i Direttivi operativi da compiti incongruenti con il loro profilo, legato prioritariamente al soccorso, e meglio utilizzando i nuovi ruoli tecnico professionali, integrandoli più efficacemente nei servizi resi dal Corpo.

Anche per il comparto dirigenti e direttivi, serve rilanciare il sistema delle relazioni sindacali, valorizzando al meglio la contrattazione di secondo livello in tutte le materie oggetto di contrattazione/negoziazione, per ottenere la modifica di tutti quegli istituti contrattuali, sia normativi sia economici, che non rispondono da tempo alle aspettative ed alle necessità del personale.

Rivendicazioni Generali

La Fp Cgil VVF, la FNS Cisl e la Confsal VVF intendono proporre e definire un percorso orientato a valorizzare l'alta professionalità di tutto il personale del Corpo, finalizzato a contemperare una duplice esigenza: quella di rispondere alle difficili condizioni di lavoro dei Vigili del Fuoco e quella di garantire un sistema di sicurezza del Paese in grado di fronteggiare le piccole e le grandi emergenze, in costante sinergia con tutti gli Enti e i Corpi dello Stato integrati nel sistema di Protezione Civile di cui il CNVVF rimane la componente fondamentale ai sensi del Codice della Protezione Civile (d.lgs.1/2018).

Le emergenze che hanno colpito l'Italia in questo ultimo decennio si sono mostrate sempre più frequenti e violente, a causa del mutamento climatico e di un paese fragile, e a volte nuove ed insidiose, così come dimostrato dall'emergenza epidemiologica Covid-19. Per fronteggiare al meglio queste nuove, molteplici e complesse esigenze, garantendo una sempre più adeguata sicurezza al cittadino e salvaguardia del territorio, servono investimenti, serve dar seguito al progetto già condiviso con l'Amministrazione nel 2014 "Italia in 20 minuti" (da aggiornare) e un programma di sviluppo delle funzioni dirigenziali adeguato alla necessaria revisione della nostra organizzazione, ad esempio superando, almeno per le sedi dirigenziali più complesse, la figura del comandante monocratico, a favore di un coordinatore di uffici dirigenziali specifici per materia e/o territorio.

Serve inoltre innovazione anche nella organizzazione degli uffici centrali, per garantire adeguato sviluppo nelle tecnologie e delle dotazioni in mezzi e attrezzature, nei Dispositivi di Protezione Individuale, nelle risorse logistiche, così come nella maggiore e continua formazione, garanzia fondamentale di sicurezza del personale VVF negli interventi. Si devono quindi fissare obiettivi a media - lunga distanza, adeguando il Corpo in ogni suo aspetto alle crescenti esigenze, avendo il coraggio di rimodellarlo nelle sue parti che non dovessero dimostrare adeguata efficienza, superando le naturali resistenze al cambiamento.

Nei riguardi dei dirigenti e direttivi, in particolare, occorre riconoscere le loro molteplici competenze, ovvero quelle di: responsabile delle funzioni organizzative e amministrative, datore di lavoro, direttore del soccorso e responsabile delle autorizzazioni di prevenzione incendi e rischi rilevanti; questa concentrazione di responsabilità negli stessi soggetti, infatti, è un unicum del CNVVF rispetto a tutte le altre Amministrazioni dello Stato.

L'organizzazione e le connesse retribuzioni, quindi, devono essere tali da rispondere alle peculiari condizioni di lavoro dei dirigenti e direttivi dei Vigili del Fuoco



che, in aggiunta a quanto indicato sopra, devono anche garantire un sistema di sicurezza del Paese in grado di fronteggiare le piccole e le grandi emergenze, in costante sinergia con tutti gli Enti e i Corpi dello Stato integrati nel sistema di Protezione Civile.

I dirigenti e direttivi del Corpo, come previsto dalla legge, devono quindi essere pienamente coinvolti anche nelle fasi di previsione dei rischi naturali e antropici dei territori e nella conseguente prevenzione, congiuntamente con i Comuni, le Provincie, le Regioni e il DPC.

Rimane insoluta la questione della tutela sanitaria del personale, poiché allo stato il sistema delle Commissioni mediche ospedaliere non è più in grado di assolvere a questo importante compito, anche in ragione dei continui tagli di bilancio che ha interessato il settore. Occorre quindi garantire, senza perdere alcun beneficio attualmente già riconosciuto, anche la tutela assicurativa INAIL, oggi preclusa al personale del Corpo che svolge una attività professionale ad elevato rischio. In questo quadro non è più rinviabile l'individuazione delle malattie professionali attraverso un sistema tabellato, finalizzato a rendere più agevole il riconoscimento della dipendenza da servizio delle patologie che colpiscono i lavoratori.

Occorre quindi un cambio di passo nella tutela della salute e del benessere del personale, con un diverso e maggiore coinvolgimento delle componenti sanitaria e ginnico sportiva.

Il Governo con la legge di bilancio 2021 non ha dato seguito alle promesse fatte. Infatti, non ha stanziato le specifiche risorse, circa 31 milioni di euro, per riconoscere al personale del Corpo il trattamento previdenziale obbligatorio dei 6 scatti su base pensionabile già riconosciuto ad altri Corpi dello Stato alla luce della minore durata della vita lavorativa di queste categorie. In analogia si dovranno riconoscere almeno 2 scatti previdenziali al personale dirigente e direttivo operativo che ha un limite ordinamentale di 65 anni.

Per il personale direttivo in particolare, in prima istanza si segnala la grave carenza negli organici, sottodimensionati rispetto alle nuove competenze ed esigenze del servizio. Per essi valgono anche ulteriori rivendicazioni, e in particolare:

- La regolamentazione dei posti funzione e del tempo di lavoro:
Data la carenza degli organici dei direttivi in molti uffici, si rende necessario prevedere la possibilità di riconoscere ad un direttivo, che per esigenze di servizio si ritrova ad assolvere più posti funzione la congrua valutazione di tale attività in fase di scrutinio ai fini della progressione in carriera. Relativamente al tempo di lavoro, dovrà essere compiutamente definita la sua corretta regolamentazione in armonia con quella delle posizioni organizzative, da collegare prioritariamente alle esigenze del soccorso tecnico urgente.
- L'istituzione dei distretti come Posizioni Organizzative;
- Il corretto allineamento dei direttivi agli omologhi degli altri Corpi dello Stato;



A tal proposito necessita una nuova delega legislativa, con una idonea copertura finanziaria, per apportare le necessarie correzioni. Nelle more dell'emanazione di una nuova legge delega, è ipotizzabile la correzione di singole norme dell'Ordinamento attraverso i provvedimenti di legge discussi in Parlamento sino alla sua emanazione.

Quanto sopra vale anche per ciò che concerne il principio della specificità che non ha visto come destinatari solo i dirigenti del Corpo.

A seguito dell'emanazione del D.lgs. 127/2018 doveva essere avviato un intenso confronto tra le OO.SS. e l'Amministrazione per procedere alla emanazione dei relativi decreti attuativi. Purtroppo, la compromissione delle relazioni sindacali, registrata negli ultimi anni, non ha consentito l'avvio di questo fondamentale percorso, necessario per dare piena attuazione alle modifiche introdotte dal citato decreto. Come già precisato in una recente riunione con il Ministro dell'Interno, da parte delle scriventi non è mai mancata la disponibilità a discutere nel merito i singoli provvedimenti. Si attende pertanto un immediato avvio di questo confronto nell'interesse del personale e nell'interesse della stessa Amministrazione. L'auspicato tavolo di confronto per la revisione del "riordino" (d.lgs. 127/2018) dovrà tenere conto anche delle esigenze dei dirigenti e del necessario potenziamento dell'organico di dirigenti e direttivi di tutte le componenti del Corpo.

Questa dovrebbe essere l'occasione per rivedere e innovare la struttura complessiva del Corpo, a partire da quella territoriale, adeguando gli uffici regionali, anche in ossequio alla norma di principio generale che riguarda la PA, e la struttura organizzativa dei comandi, a partire dalle aree metropolitane più complesse, suddividendoli in più uffici dirigenziali coordinati da un comandante di adeguato livello, e strutturando organicamente l'organizzazione trasversale dei servizi specialistici, specializzati e per la tutela forestale AIB.

Con il D.lgs. 127/2018 è stato istituito il Ruolo tecnico professionale del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco a conclusione di un percorso formale, avviato con il D.lgs. 217/2005, che ha visto una sempre maggiore integrazione di questa categoria nell'ambito delle funzioni operative del CNVVF. Purtroppo, si registrano ancora ritardi nel completamento di tale percorso di integrazione, necessario affinché ogni dipendente, ferme restando le peculiarità di ogni ruolo del CNVVF, nell'ambito delle proprie competenze possa far più efficacemente funzionare la macchina del soccorso nell'interesse della cittadinanza.

Auspichiamo pertanto un cambio di passo da parte dell'Amministrazione, finalizzato ad agevolare l'integrazione di tutto il personale, in applicazione delle norme volute dal legislatore che rappresenta il Popolo italiano.

Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro

PARTE ECONOMICA

In premessa, come già illustrato nel documento relativo al personale, occorre precisare che lo stanziamento di bilancio previsto per il rinnovo contrattuale del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, non corrisponde in maniera adeguata alle prestazioni lavorative rese dal personale del Corpo in favore della collettività.

Per l'ennesima volta, infatti, non è stato riconosciuto l'elevato livello di preparazione professionale dimostrata quotidianamente dai dirigenti VVF, la loro particolare esposizione al rischio, oltre al grande sacrificio personale nella vita privata. Appare quindi inferiore alle aspettative l'incremento retributivo confermato dal Governo, nonostante la loro specificità sia stata già riconosciuta sin dall'art. 19 della Legge 183/2010, anche in dipendenza della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, ma mai concretizzata nei conseguenti provvedimenti del "riordino" e della "armonizzazione".

In ogni caso gli stanziamenti disponibili dovranno essere utilizzati prevalentemente per incrementare gli istituti fissi e continuativi, garantendo sviluppi retributivi omogenei e proporzionati a tutte le componenti del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, come previsto dagli artt. 138 e 228 D.lgs. 217/2005.

Serviranno inoltre ulteriori risorse necessarie per adeguare il c.d. salario accessorio, esigenza questa che troverà solo parziale risposta attraverso le risorse, oggetto di negoziazione, provenienti dal fondo di cui all'art. 1, comma 133, della legge di bilancio 2020. A tal proposito CGIL CISL e CONFSAL richiederanno un preciso impegno contrattuale, da sottoscrivere a margine della parte economica, proprio in ragione del mancato stanziamento appena citato e che rivendicano.

Ad esempio, si dovrà prevedere un adeguato riconoscimento dell'attuale istituto della disponibilità richiesta a tutti i dirigenti del Corpo, che si rafforzerebbe con la sopra citata indennità per le emergenze nel caso in cui esse si dovessero effettivamente verificare. Parallelamente, dovrà essere adeguata l'indennità di reperibilità dei direttivi, il cui importo è fermo da ormai troppi anni.

PARTE NORMATIVA

In premessa occorre evidenziare che la disciplina contrattuale applicabile al personale dirigente e direttivo del CNVVF, oltre ad essere risalente nel tempo, è dispersa tra diversi testi contrattuali e che diversi istituti, ancora applicabili ed applicati, sono disciplinati da contratti stipulati in regime di pubblico impiego



privatizzato. Tale frammentazione provoca considerevoli problemi di certezza dei diritti dei lavoratori, che possono essere risolti con una collazione di tutte le norme vigenti in un unico testo contrattuale.

A tal proposito si rende necessaria una chiara riconferma degli istituti contrattuali esistenti, una precisa integrazione ed interpretazione delle norme contrattuali da condividere in sede di rinnovo contrattuale e l'istituzione di nuove forme di tutela al passo con i tempi e con l'evoluzione della società, mettendo al centro le condizioni di lavoro del personale del Corpo.

Nel merito si citano i principali argomenti quale proposta da condividere sul tavolo contrattuale:

1. A salvaguardia dell'integrità psicofisica del personale, per i direttivi va risolto il problema della eccessiva richiesta di prolungare l'orario di lavoro oltre limiti fisicamente accettabili, sia per le attività di soccorso, sia per le attività di prevenzione incendi extra orario, anche attraverso un sistema di monitoraggio degli impegni di lavoro che consenta di verificare il rispetto dei limiti fissati dalla UE per l'orario di lavoro individuale.
2. L'occasione della recente pandemia, che ha visto impegnate tutte le componenti del Corpo Nazionale e l'incessante e continuativa presenza in sede dei dirigenti VVF, ha maggiormente acuito la differenza degli istituti di riconoscimento retributivo con gli omologhi ruoli di altri corpi dello Stato, a fronte del maggior impegno richiesto in queste occasioni non ordinarie.
Come già detto in precedenza, quindi, per il ruolo dirigenziale andrà individuata la modalità per riconoscere l'impegno e le connesse responsabilità richiesti ai dirigenti nelle situazioni di soccorso, nelle emergenze e nei casi di urgente necessità nel loro lavoro.
Ciò nel passato è sempre stato riconosciuto anche ai dirigenti del Corpo nelle emergenze di protezione civile, sia pur in modo tardivo e insufficiente, con appositi provvedimenti straordinari e ordinanze del DPC. Chiediamo pertanto di individuare un idoneo strumento contrattuale che in modo più strutturato consenta di compensare lo straordinario impegno chiesto ai dirigenti VVF nelle emergenze formalmente riconosciute, in linea con il principio di pari trattamento e dignità retributiva con il personale dirigente di altri corpi dello Stato.
3. Occorre inserire nel CCNL una norma specifica che disciplini le modalità di risoluzione delle controversie applicative ed interpretative del contratto stesso.
4. Occorre maggiormente coinvolgere la dirigenza territoriale negli osservatori bilaterali di cui all'art 6 del CCNI 30 luglio 2002, integrativo del CCNL 24 maggio 2000, di cui si ribadisce l'importanza, anche a supporto di un uniforme svolgimento delle funzioni dirigenziali sul territorio.



5. Vista l'entrata in funzione del calcolo dell'assegno pensionistico tramite il sistema contributivo e visto l'innalzamento dell'età d'ingresso nel mondo del lavoro, si rende indispensabile avviare le procedure per l'istituzione della previdenza complementare, prevedendo un finanziamento specifico oltre le risorse contrattuali, a garantire la rapida realizzazione di questo importante obiettivo.
6. Occorre garantire anche per i dirigenti e direttivi le tutele rivolte alle lavoratrici madri anche separate, divorziate o vedove, così come ai padri in egual misura.
7. Infine, vista la recente pandemia e le recenti norme di legge che prevedono la strutturazione del piano organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.), si rende necessario aggiornare le disposizioni contrattuali in materia, anche in riferimento ai compiti e alle responsabilità del personale dirigente.

ACCORDO PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

ART. 1 COMMA 133 LEGGE 160/2019

Con la legge 27 dicembre 2019, n. 160, all'art 1, comma 133, sono state stanziati significative risorse economiche per il personale del CNVVF, esigibili a decorrere dagli anni 2020 e 2021 per arrivare a regime a partire dal 2022, pari a 165 ml di euro. Il disposto di legge in questione ha avviato il processo di valorizzazione, a livello retributivo, del personale dei Vigili del fuoco, consentendo di ottenere una prima, parziale, armonizzazione con il trattamento economico del personale degli altri Corpi dello Stato.

Purtroppo, tali somme pur migliorando il livello retributivo complessivo dei dipendenti, non consentono ancora di raggiungere l'obiettivo di armonizzazione e valorizzazione indicato nel disposto legislativo in questione, in particolare per quanto riguarda l'aspetto previdenziale pure citato all'art.19 della legge 183/2010.

Tenendo conto che nell'ambito dei 165 ml stanziati rimangono ancora da distribuire, in sede contrattuale, consistenti risorse relative al trattamento accessorio, la destinazione dovrà essere finalizzata alla effettiva valorizzazione retributiva del personale dirigente e direttivo del CNVVF.

Infine, auspichiamo che si rinnovi la sensibilità manifestata dai diversi Governi, in merito allo stanziamento di ulteriori risorse, provenienti anche dal Recovery Fund, da finalizzare alla definitiva valorizzazione del personale del CNVVF.



CONCLUSIONI

Questo documento è una sintesi politica che nasce dalla necessità di raggiungere una comunione di intenti tra CGIL CISL e CONFSAL con l'obiettivo di garantire al personale del CNVVF sempre migliori condizioni economiche e lavorative anche in termini di tutele personali e collettive.

Tutto ciò che non è parte integrante di questa piattaforma politica costituirà oggetto di confronto nel corso della trattativa con l'intento di ampliare le garanzie e le tutele sopraccitate, avvalendoci dell'importante percorso unitario che ci vedrà protagonisti.

CCC

capacità **cond**divisione **co**erenza

