



COMANDO PROVINCIALE VIGILI DEL FUOCO
TREVISO

VERBALE DI RIUNIONE SINDACALE

Il Giorno 9 ottobre 2017, ore 9.30, si svolge la riunione sindacale convocata con nota prot. n. 18569 del 02.10.2017.

Sono presenti:
per il Comando

Ing. Nicola MICELE
Ing. Giuseppe QUINTO

Comandante
Vice Comandante

per l'O.S. CGIL

Stefano BERTOLO
Fiorenzo MARTIGNAGO

per l'O.S. CISL

Antonio ZAMBON
Andrea TUBIA

per l'O.S. UIL

Salvatore IEMMOLA
Michele BESSEGATO
Costantino MORO
Francesco SOLARO
Daniele MUSOLINO

per l'O.S. USB

Pierpaolo PIZZOLATO
Enrico MARCHETTO

per l'O.S. CONAPO

Mariano FANTUZZI
Davide RONCHIN

All'ordine del giorno della riunione vi è la conclusione dei lavori trattati nella riunione del 2 ottobre u.s. e relativi agli argomenti di seguito indicati:

1. *mobilità CR*
2. *mobilità VF;*
3. *varie ed eventuali.*

Il Comandante

illustra lo schema della distribuzione di CR CS e VF tra le varie sedi del Comando

Lo schema fa parte integrante del presente verbale.

La UIL

concorda sui numeri proposti dal Comando e chiede che sia chiaro, nella disposizione di servizio, che i distretti siano autonomi. Chiede inoltre che la percentuale massima di assenza non sia del 36% ma sia abbassata al 30%, percentuale che può essere innalzata o garantita facendo ricorso alle ore di straordinario, in modo che il numero minimo della sede centrale sia 15. Ribadisce inoltre che venga chiarito, ancora una volta, con quanti mezzi i distaccamenti debbano uscire in soccorso.

La CONAPO

concorda con quanto proposto dal Comando in merito al dispositivo di soccorso, ritenendo che il 40% di assenze possa essere, in via sperimentale, un riferimento corretto.

La CGIL

concorda con le considerazioni precedentemente esposte dalla UIL precisando però che il 40% di assenze possa essere, in via sperimentale, un riferimento corretto.

La CISL

accoglie la proposta del Comando in via sperimentale sul nuovo dispositivo di soccorso. Specifica, inoltre, che nel caso di nuove assegnazioni di personale, sia privilegiata la sede di Conegliano.

La USB

ritiene necessaria una informativa preventiva sull'argomento prima di ogni convocazione. Ritiene, altresì, che sia necessaria, come stabilito dal Dipartimento e ribadito dalla circolare del Prefetto Frattasi sulle ore di guida, la corretta distribuzione dell'organico privilegiando le Sedi Distaccate a discapito della Sede Centrale. Non condivide il concetto dei Distretti, caso unico del Veneto, ritenendo necessaria la figura del Capo Reparto in ogni distaccamento. Continua a ribadire che la composizione della squadra base è di n. 5 unità. E' comunque felice che si sia rivisto il sistema di soccorso con l'eliminazione della partenza a n. 4 unità o nel peggiore dei casi n. 4 unità con n. 2 mezzi.

Il Comandante

espone lo schema per la prossima mobilità dei CR, come da tabella allegata.

La CISL

ritiene che la proposta del Comando di portare un CR dalle Sedi Distaccate in Sede Centrale ed il passaggio a giornaliero per chi non viene spostato può risultare (dopo 30 anni di lavoro) economicamente svantaggiosa per ovvi motivi. Dovendo operare questa scelta che sia provvisoria e si prenda preventivamente contatto con gli interessati per verificarne la disponibilità.

La USB

ritiene sia necessario individuare le carenze in base alla distribuzione della pianta organica senza obbligare a produrre domanda di trasferimento a chi non lo desidera. Inoltre è necessario concordare con il lavoratore l'orario di lavoro nel caso in cui nelle sedi distaccate vi sia solo un CR. Chiede, inoltre, che vengano mantenuti 2 CR per sede, in quanto con la modulazione proposta emergerebbero dei trasferimenti d'ufficio.

La CGIL

preso atto delle considerazioni fatte dal Dirigente ritiene opportuno non venga ridotto il numero dei CR previsti nelle Sedi Distaccate.

La CONAPO

prende atto che qualora a causa di particolari carenze nelle qualifiche si renda necessario portare figure di CR dai Distaccamenti in Sede Centrale potenziandone così l'organico. Per coloro i

quali rimangano nei Distretti si chiede di attenersi ad uno orario di servizio che eviti danni economici al personale interessato.

La UIL

chiede che il posto vacante da CR debba risultare in Sede Centrale quindi l'organico dell'aeroporto sia completo. Per quanto riguarda i CR che attualmente coprono la figura di Capo Distretto debba rimanere tutto invariato. Il potenziamento dei CR in Sede Centrale per quanto ci riguarda potrà avvenire con i CR che hanno l'art. 134. In caso contrario il CR che rimarrà nel Distretto svolga un orario con turni 12/36 così come avviene oggi.

Il Comandante

illustra lo schema degli spostamenti previsti per il ruolo dei VF, come da schema allegato.

La UIL

propone che la tabella allegata sia modificata e che vengano messi a concorso anche i posti assegnati d'ufficio nel mese di agosto u.s. , in quanto se dovesse rimanere quella allegata lederebbe i diritti del personale anziano. Inoltre ritiene che le assenze prolungate man mano che rientreranno vadano ad aggiornare la pianta organica del distaccamento di Castelfranco o in difetto sia incrementata la dotazione della Sede Centrale. Tutti gli Istruttori (di settore o professionale) vengano distribuiti per sede e per turni con gli stessi criteri adottati fino ad oggi.

La CGIL

concorda con quanto rappresentato dalla UIL e chiede sia verificata la necessità di n. 1 patentato nella sede di Castelfranco turno A.

La CISL

chiede che al personale "più anziano" spostato provvisoriamente con l'OdS 623/2017 venga riattribuito il turno di appartenenza e in tal senso venga riaggiornata la tabella.

La CONAPO

evidenzia che nell'attuare i trasferimenti si debba tener conto che dal 2014 il personale assegnato alla Sede Aeroportuale deve aver frequentato il corso aeroportuale ed essere in possesso del titolo di aerosoccorritore aeroportuale, come previsto dalla relativa circolare, in rispondenza al compito istituzionale di cui all'art. 26 comma 1 del Dlgs n. 139 del 2006. Si chiede altresì che agli Istruttori Aeroportuale in servizio presso il Distaccamento Aeroportuale turno B non venga imposto un trasferimento non voluto che sarebbe fonte di inopportuni malumori a fronte dell'ottimo lavoro svolto fin ora, grazie anche alla proficua sinergia venutasi a creare tra gli stessi proprio per l'attuale assegnazione.

La USB

apprezza la trasparenza e le modalità della mobilità interna a domanda, chiede che le carenze vengano evidenziate proporzionalmente fra la Sede Centrale e i Distaccamenti superiori a SD2. Chiede che il personale che usufruisce delle leggi speciali abbia libertà di scelta e venga assegnato anche in soprannumero.

Il Comandante

illustra i criteri per il riequilibrio delle anzianità e qualificazioni operative come da prospetto allegato.

La CISL

riscontra e apprezza l'informativa del Comando sull'intenzione di riequilibrio. Chiede che l'uniformità delle abilitazioni venga raggiunta anche

tramite corsi di formazione mirati in base alle carenze. Per quanto riguarda la seconda parte ritiene che l'attuale mese di "scambio culturale", integrato dalla partenza notturna, sia sufficiente, ma che tuttavia possa essere prolungato a 2/3 mesi, estendendo tale programma su base volontaria anche al personale dei distaccamenti. Evidenzia inoltre che la proposta del Comando che aumenta il periodo e il numero delle unità coinvolte potrebbe mettere in crisi gli incarichi di settore e le abilitazioni.

La CONAPO

concorda con il Comando i criteri per il riequilibrio di anzianità e qualificazioni operative. Per quanto riguarda la rotazione del personale dall'Aeroporto verso la Sede Centrale, chiede che il periodo di 6 mesi, previsto nell'informativa del Comando, venga ridotto a 2/3 mesi.

La USB

evidenzia che la mobilità tra sede e sede è esclusivamente volontaria e a domanda. Non si concorda né sulla rotazione del personale in aeroporto, in forma obbligatoria, né sul limite al 60% di VFC nelle sedi, in quanto si creerebbe un numero chiuso e impossibilità di accesso alle sedi stesse. Considerato che la maggioranza assoluta del personale VF è VFC, le scarse immissioni in ruolo, i tempi biblici a passaggio a CS, non si ritiene necessario differenziare il personale VF. Ritiene che la circolare M.I. 11/83 sia superata da più recenti normative e che sia una semplice circolare e non un contratto di lavoro.

La UIL

ribadisce la propria contrarietà a un limite massimo di qualsiasi qualifica a ruolo aperto, la Circ. M.I. 11/83 citata dal Comando prevede una alternanza del 20% del personale in servizio presso l'Aeroporto con la sede più vicina, la stessa circolare prevede uno scambio di 1 anno. Nel caso specifico si avrebbe, se attuata, uno scambio di n. 3 persone ogni 12 mesi; la riduzione del periodo di scambio dovrà avere una diminuzione del personale in proporzione al periodo stesso. (esempio: 6 mesi n. 2 persone - 3 o 4 mesi n. 1 persona). Il suddetto scambio se attuato dovrà essere gestito dall'Ufficio Personale dopo avere effettuato una ricognizione tra il personale. Per quanto sopra si sollecita il Comando ad istruire un corso aeroportuale per il personale di ultima assegnazione, così come avvenuto per le precedenti assegnazioni.

La CGIL

richiede di non prevedere limiti massimi di VFC per Sede/Turno.

Il Comandante

prende atto che le OO.SS. tutte non concordano sul limite alla percentuale di VFC per sede e per turno e rimanda la questione alla luce delle prossime modifiche ordinamentali in materia di passaggi di qualifica.

Alle ore 13,50 la riunione viene chiusa.

FATTO, LETTO e SOTTOSCRITTO

Per il Comando

9.10.2017 – Riunione con le OO.SS. Dispositivo di soccorso – Mobilità CR e VF

Assetto del dispositivo di soccorso

Distretto	Sede	CR	CS	VF	TOT	MINIMI OPERATIVI (*)
Distretto sud	TV	12	24	60	96	13
	AE	4 turnisti + 2 a 12/36	12	44	62	10
Distretto nord	CO	1 ad orario giornaliero C.distretto	8	24	33	5 + 5
	VV	---	8	20	28	
Distretto ovest	MB	1 ad orario giornaliero C.distretto	8	24	33	5 + 5
	CF	---	8	20	28	
Distretto est	ML	1 ad orario giornaliero C.distretto	8	20	29	5
TOTALE TURNISTI					304	48 (**)

(*) Da valutare nei prossimi sei mesi, verificando l'efficacia del dispositivo di soccorso e la frequenza dei rimpiazzi.

(**) Per garantire 48 unità in turno sempre presenti, il tasso di assenza del personale turnista deve essere pari al 36%, che può arrivare al 40% con richiami di volontari e turni di straordinario per carenza autisti o capi squadra

Tabella dei posti disponibili per CR

SEDE	TA	TB	TC	TD	Giorn.
TREVISO	1	1	1	1	
AEROPORTO				1	
CONEGLIANO					1
VITTORIO VENETO					
MONTEBELLUNA					1
CASTELFRANCO					
MOTTA DI LIVENZA					1

Criteri di mobilità

- Viene messo in disponibilità anche il posto in AE turno D, in vista del prossimo pensionamento del CRE G.Pasquali.
- Vengono ricollocati i Capi reparto oggi assegnati a 12/36 presso le sedi di Conegliano, Montebelluna e Motta di Livenza (n.6 unità).
- Deve essere assegnata la sede al CR G.Zanatta, vincitore dell'ultimo concorso per CR.
- Uno degli otto posti disponibili rimarrà vacante e sarà coperto con la prossima mobilità nazionale o con il prossimo concorso a CR.
- In ragione delle richieste di mobilità che perverranno, potranno rendersi disponibili anche posti diversi da quelli indicati in tabella.
- I posti verranno assegnati secondo i criteri già definiti in precedenti contrattazioni (v. OdG n.4 del 19.7.2014).

Tabella dei posti disponibili per VF

SEDE	TA	TB	TC	TD
TREVISO	2	3	3	1
AEROPORTO	1	--	1	1
CONEGLIANO	3	2	2	1
VITTORIO VENETO	1	1	1(1p)	1
MONTEBELLUNA	2	2	1	1
CASTELFRANCO	1	--	--	--
MOTTA DI LIVENZA	1	2 (2p)	1	1

Criteri di mobilità

- Vengono messi in disponibilità n.36 posti, tanti quanti sono i VF assegnati a Treviso al termine del 79° e 80° corso per allievi VVF. I posti in tabella coprono quelli previsti dall'assetto del dispositivo di soccorso.
- La tabella tiene conto anche della necessità di coprire alcune assenze prolungate ad oggi note (n.1 posto sede centrale TA, n.1 posto Conegliano TA, n.1 posto Conegliano TC, n.1 posto Montebelluna TB, n.2 posti Motta di Livenza TB). Complessivamente il Turno D avrà un VF in meno rispetto agli altri.
- In ragione delle richieste di mobilità che perverranno, potranno rendersi disponibili anche posti diversi da quelli indicati in tabella.
- I posti verranno assegnati secondo i criteri già definiti in precedenti contrattazioni (v. OdG n.4 del 19.7.2014).

Criteri per riequilibrio anzianità e qualificazioni operative

- Mobilità su base volontaria di VFC da AE verso TV, CO e ML
- Riequilibri di turno in sede centrale per bilanciare le anzianità (1VFC+1VFE da TC, 1VFC+1VFE da TD, 1VFC+1VFE al TA, 1VFC+1VFE al TB) – Criteri: su base volontaria, minore anzianità (rispettando il numero minimo di patenti per turno e per sede)
- Riequilibrio nell'ambito della stessa sede di n.3 *SAF 1B* verso TB (n.1 da TA, n.1 da TC, n.1 da TD) – Criteri: su base volontaria, minore anzianità (rispettando il numero minimo di patenti per turno e per sede)
- Riequilibrio nell'ambito della stessa sede di n.1 abilitato *Mezzi movimento terra* da TD a TC – Criteri: su base volontaria, minore anzianità (rispettando il numero minimo di patenti per turno e per sede)
- Rotazione del 20% del personale dell'aeroporto (n.3 unità) per sei mesi verso la sede centrale o, a domanda, verso le altre sedi del Comando (Circ. M.I. n.11/83) – Criteri. Per la mobilità verso la sede centrale: su base volontaria, priorità al personale appartenente al ruolo dei vigili del fuoco privo di patente di 3 o 4 ctg (n.1 unità scelto per anzianità, n.2 unità per minore anzianità). Per la mobilità verso l'aeroporto: su base volontaria, minore anzianità. In ogni caso per ciascun movimento è necessaria una valutazione di opportunità.
- Limite del 60% di VFC sul totale di VF per sede e per turno, da ripristinare nel tempo