

PER RECUPERARE LA FUNZIONE SOCIALE DEI V.V.F. RICONOSCERE LA PROFESSIONALITÀ AI LAVORATORI

PREMESSA

L'attacco al mondo del lavoro si appresta sempre di più, nella sua determinazione, ad affossare completamente lo stato sociale, i processi di smantellamento dei diritti dei lavoratori passano attraverso le lungaggini dei contratti di lavoro e la non esigibilità dei contenuti. Oggi, per sostenere una piattaforma avanzata che non si limiti a difendere l'esistente ma affronti concretamente questioni centrali come il salario, la riqualificazione del personale, la riproposizione di tutti i diritti, personali e sindacali, è necessario un forte protagonismo nei luoghi di lavoro da parte di tutti i lavoratori. Per questo la RdB-Cub Vigili del fuoco ha ritenuto indispensabile elaborare questa proposta per il rinnovo contrattuale e rilanciare la conseguente apertura della trattativa di settore, al fine di dare al personale tutte le risposte sia sul piano economico che su quello normativo.

La battaglia a sostegno di una piattaforma avanzata ha come obiettivo la rivalutazione del ruolo svolto dal Corpo nazionale nella società, non come altra forza aggiunta alla "sicurezza" del paese, ma deve rientrare nel progetto generale di riorganizzazione del sistema di protezione civile.



RIDETERMINAZIONE DEL COMPARTO

In passato i lavoratori del Corpo nazionale dei vigili del fuoco erano accomunati ai lavoratori di altri comparti con i quali nulla avevano a che fare (aima, poste, monopoli). Gli stessi sindacati che hanno sostenuto la privatizzazione del rapporto di lavoro negli anni '90, oggi hanno voluto la collocazione dentro il comparto pubblicistico, il quale non solo non favorisce l'efficienza del Corpo nazionale, ma introduce una rigidità contrattuale capace di erodere tutti gli spazi sindacali ed i diritti di ogni singolo lavoratore. Per RdB-CUB obiettivo primario è quello di un comparto in cui i lavoratori possano riappropriarsi della contrattazione e delle prerogative sindacali; per cui essere in grado di affrontare le specifiche tematiche contrattuali, assicurando lo status di categoria contrattualizzata alla pari del Pubblico Impiego.

Accanto ad una nuova definizione del comparto di contrattazione, è necessario il superamento dell'attuale dualismo tra Corpo nazionale e Protezione civile.

Una scelta finalizzata alla realizzazione di una struttura indipendente, in grado di esercitare un'azione preventiva e d'intervento quotidiano nelle attività di soccorso e protezione civile, che non può ovviamente essere nel Ministero dell'Interno che ha dimostrato tutta la sua inadeguatezza nel svolgere tali attività.

DURATA DEI CONTRATTI E DECORRENZA ECONOMICA

L'attuale tornata contrattuale sta procedendo con evidenti ritardi, confermando quanto detto in questi anni da RdB-CUB in tema di comparto di contrattazione. Oggi siamo di fronte, sul piano economico, a varie proposte (109 €... 102 €... 111€ con una parte alla produttività) del tutto teoriche mentre l'impianto normativo dovrà essere completamente riscritto. Per questa ragione la nostra piattaforma contiene la richiesta pressante ed inderogabile del rispetto dei tempi stabiliti riguardo la decorrenza economica dei contratti.

AUMENTI CONTRATTUALI

Gli aumenti contrattuali proposti da RdB-CUB sono pari a 300 euro mensili, a prescindere dal livello d'appartenenza, a partire dal 1 gennaio 2006. Tale somma deve garantire a tutto il personale V.V.F., un recupero in termini economici, questo anche alla luce dei dati poco confortanti pervenuti da autorevoli Istituti di ricerca, che indicano una perdita complessiva del potere d'acquisto dei salari negli ultimi tre anni del 18,4%.

VARIAZIONI PERCENTUALI SUI VALORI MEDI (fonte Eurispes)

Incrementi 8,0%	Inflazione ultimo triennio 22,2%	Perdita potere di acquisto 14,2
--------------------	-------------------------------------	------------------------------------

DIMINUZIONE DEL REDDITO DISPONIBILE REALE DEI DIPENDENTI PUBBLICI A SEGUITO DELL'INFLAZIONE E DEGLI EFFETTI DEL FISCAL DRAG

VARIAZIONI PERCENTUALI SUI VALORI MEDI ULTIMO TRIENNIO (fonte Eurispes)

Incremento nominale 8,0%	Fiscal Drag 4,2%	Incremento nominale reddito netto 3,8%
Perdita di valore a seguito dell'inflazione 22,2%		Perdita complessiva del potere di acquisto 18,4%

PARTE NORMATIVA

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Proponiamo la modifica dell'attuale ordinamento, in modo da introdurre un nuovo sistema di inquadramento che tenga conto delle effettive attività svolte dal personale, delle funzioni amministrative, delle specializzazioni, delle responsabilità. Gli effetti prodotti dall'entrata in vigore del contratto pubblicitario hanno messo in evidenza le discriminazioni tra lavoratori che, nella stragrande maggioranza, si vedono limitata la possibilità di avanzamenti nei ruoli.

Anzi, nell'analisi in merito all'istituzione dei ruoli, si può affermare che, le attuali collocazioni hanno determinato un arretramento professionale per tutte le categorie all'interno del Corpo nazionale. Una dequalificazione generalizzata di tutti gli operatori.

Gli inquadramenti devono essere funzionali all'organizzazione del lavoro e devono consentire l'avanzamento nei ruoli eliminando così i limiti prodotti dall'attuale sistema, senza creare disagi ai lavoratori e disservizi nell'attività lavorativa.

Nel settore del **servizio tecnico, amministrativo e informatico (SATI)** è necessario raggiungere una distinzione effettiva sulle funzioni e mansioni dei diversi ruoli. Prima di qualsivoglia progressione, da determinare ogni triennio, necessita una pianificazione delle progressioni che nel nuovo ordinamento non sono state previste.

In particolare, devono essere costituiti quattro settori fondamentali:

- RUOLO riservato agli addetti al ciclo preparatorio dell'attività, **ex area A** con compiti di gestione, predisposizione e utilizzo degli strumenti necessari al processo lavorativo;
- RUOLO riservato agli addetti all'attività amministrativa, **ex area B** contabile e tecnica, con compiti di preparazione, aggiornamento e archiviazione delle pratiche amministrative, contabili e tecniche;
- RUOLO riservato agli addetti al controllo e alla valutazione degli atti, **ex area C** con compiti di avvio, svolgimento e definizione delle pratiche amministrative, contabili e tecniche.
- RUOLO direttivo riservato a tutto il personale.

Il **settore operativo** deve essere ridefinito con specifiche aree, ove ognuno per le proprie competenze e mansioni, possa perseguire gli avanzamenti tra i ruoli.

*Va rigettata l'ipotesi, ormai obsoleta, del **vigile del fuoco polivalente** che impedisce il raggiungimento di un'effettiva professionalità.*

Dopo un periodo di tirocinio come operatore di squadra è necessario provvedere ad una classificazione che riconosca la propria attività o specializzazione nell'ambito del soccorso e della protezione civile.

I RUOLI devono tenere conto delle diverse attività esecutive e di decisione nell'intervento di soccorso, nonché delle attività strategiche e propedeutiche all'intervento stesso.

Devono essere costituiti i seguenti RUOLI:

Vigile permanente in prova sei mesi di corso.

- **RUOLO dell'operatore** con compiti esecutivi nell'ambito delle operazioni di soccorso, riservata agli addetti alle squadre di soccorso in fase di tirocinio; due anni nel ruolo.
- **RUOLO dell'operatore specializzato** ogni dipendente deve scegliere una specializzazione e seguire il percorso specialistico ha compiti esecutivi nell'intervento in base alle indicazioni ricevute dal responsabile delle operazioni di soccorso, riservata agli addetti delle squadre di soccorso che hanno già avviato l'indirizzo di attività e specializzazione nell'ambito del soccorso.
- **RUOLO dell'esperto** con compiti esecutivi e di gestione dell'intervento che assume in autonomia sulla base delle indicazioni ricevute, riservata agli addetti di un settore specializzato. Esercita anche funzioni ispettive e di attività di prevenzione, vigilanza e formazione.
- **RUOLO del responsabile** con compiti di direzione delle squadre di soccorso. Esercita anche funzioni ispettive e di attività di previsione, prevenzione, vigilanza e formazione.

Il settore tecnico e direttivo delle attività di soccorso e di protezione civile sono organizzati in due RUOLI:

- **RUOLO tecnico** con compiti di organizzazione e direzione delle attività di soccorso, di predisposizione dei piani d'intervento, di svolgimento delle funzioni ispettive, di prevenzione, di vigilanza e formazione;
- **RUOLO direttivo** con compiti di elaborazione dei criteri di organizzazione e dislocazione delle squadre di soccorso, di elaborazione delle direttive per lo svolgimento dei piani d'intervento e di protezione civile, di elaborazione per lo svolgimento delle funzioni ispettive, di previsione, di prevenzione, di vigilanza e formazione.

Il nuovo ordinamento professionale ha l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori un percorso che riconosca i compiti e le attività effettivamente svolte, premiando la professionalità acquisita nell'arco della vita lavorativa, che fermo restando i titoli richiesti, si deve garantire a tutto il personale ogni tre anni il riconoscimento a ruolo aperto dell'avanzamento professionale.

SPECIALIZZAZIONI

Individuare le specializzazioni esistenti. Fermo restando che dopo il corso di entrata ed i due anni di "praticando" da vigile permanente inserito nelle squadre di soccorso il lavoratore deve individuare una delle specializzazioni interne (vedi proposta di ordinamento professionale). La proposta deve tenere conto della specificità che comporta l'attività degli specialisti e l'obiettivo che si prefiggono, ovvero il miglioramento generale delle condizioni di lavoro nonché l'individuazione di incentivi. E' ovvio che investire sulla formazione non deve rappresentare un costo, ma di fatto accresce le potenzialità di tutta la macchina del soccorso e pertanto anche la credibilità e l'immagine dell'amministrazione.

UTILIZZO FONDO DI AMMINISTRAZIONE

Riteniamo che le risorse economiche del Fondo unico destinate allo sviluppo delle fasce economiche, debbano essere incrementate e ripartite attraverso l'istituzione della **14ma mensilità**, in merito c'è la necessità di avere un rapporto aggiornato sulla certezza dei fondi e delle fonti da cui viene alimentato.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Innanzitutto rigettiamo la gestione centralizzata della formazione professionale e riteniamo necessario valorizzare l'istituzione dei poli didattici regionali, al fine di far decollare definitivamente le direzioni regionali. Nel recente passato i poli hanno garantito un buon livello nella didattica, evitando anche i continui pendolarismi cui è sottoposto il personale discente. L'amministrazione organizza, in orario di lavoro, corsi di formazione obbligatori per l'aggiornamento professionale, garantendoli a tutti i lavoratori tempestivamente, e comunque prima del maturare dei tre anni nella posizione di appartenenza. Inoltre si deve prevedere un riconoscimento economico per la partecipazione ai corsi. L'amministrazione organizza, sempre in orario di lavoro, corsi per i passaggi di ruolo al maturare dei requisiti per l'accesso alla categoria superiore. È necessario definire le modalità attraverso cui si individuano i percorsi formativi del personale. Vanno definiti, all'inizio dell'anno, attraverso una calendarizzazione dei corsi da svolgere. **Si deve prevedere la distinzione tra i corsi basici e i "pacchetti" formativi che garantiscono al personale l'acquisizione di una specializzazione nei diversi settori.**

I corsi devono essere finalizzati all'aggiornamento professionale e allo sviluppo formativo in relazione ai compiti e agli incarichi assunti. Assegnazione di crediti formativi per l'acquisizioni di diplomi o lauree - cioè il percorso formativo interno, come per altri enti dello stato, in collaborazione con istituti scolastici pubblici che valutino il riconoscimento di crediti formativi funzionali al conseguimento di titoli di studio.

ABOLIZIONE DEL PRECARIATO

- stabilizzazione di tutti i lavoratori che ad ogni titolo ed a prescindere dall'età anagrafica hanno lavorato nel corpo nazionale;
- riconoscimento al personale precario di tutti i diritti della componente permanente compreso il diritto di voto alle elezioni RSU;
- eliminazione definitiva del precariato ed utilizzo degli oneri derivanti per la stabilizzazione.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Bisogna battersi per l'affermazione di un nuovo sistema pensionistico pubblico più avanzato e più equo, ispirato ad un elementare principio di civiltà: ogni società, e tanto più una società ricca come la nostra deve garantire ai suoi cittadini, dopo un'intera vita di lavoro, una vecchiaia decorosa attraverso un patto di solidarietà tra lavoratori attivi e lavoratori passivi (in pensione), cioè tra padri e figli. Evitare lo scippo delle liquidazioni trasformandole in TFR/TFS per finanziare, attraverso i Fondi pensioni, la previdenza privata destinata a sostituire progressivamente quella pubblica.

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

I diversi settori del Corpo nazionale hanno la necessità di definire una mappatura dei rischi che quotidianamente interessano i lavoratori, nei posti di lavoro e durante gli interventi di soccorso.

Devono essere previsti dei corsi di formazione sulle patologie cui possono incorrere gli addetti del settore tecnico, amministrativo e informatico legate al carico di lavoro, alla ripetitività e all'esposizione ai video terminali. Nel settore operativo, oltre a predisporre corsi di formazione sul corretto uso di materiale ed equipaggiamento necessario ed indispensabile alla protezione individuale, si deve stabilire uno standard delle squadre d'intervento di 6 unità e va fissato, inderogabilmente, il numero minimo degli operatori non inferiore a 5 unità.

PARTE NORMATIVA

ATTIVITÀ USURANTI

Necessita in via prioritaria e contrattuale il riconoscimento dei lavoratori vigili del fuoco quali soggetti esposti ad attività particolarmente usuranti. Va previsto per il personale che ha svolto tali attività usuranti, particolarmente usuranti o a ciclo continuo, una forma di tutela che gli permetta di garantire il mantenimento nello stesso settore di appartenenza. Devono essere salvaguardate anche le relative tutele di tipo economico e previdenziali in base agli anni di servizio prestati.

INIDONEITÀ

Deve essere rivisto l'art.18 del ccnl istituito con lo spirito di garantire la possibilità di opzione per il personale non idoneo al servizio di soccorso, ricollocandolo in quelle funzioni affini alle attività di soccorso.

MENSA E BUONI PASTO

L'Amministrazione deve garantire al personale il servizio mensa anche in occasione di situazioni d'emergenza e calamità.

Per il personale del settore tecnico, amministrativo, informatico o a servizio giornaliero ed a tutto il personale operativo si deve garantire l'opzione del buono pasto. Il valore nominale del buono pasto non può essere inferiore a 15 euro.

PARI OPPORTUNITÀ

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.

DIRITTO DI SCIOPERO

L'esercizio del diritto costituzionale di sciopero è interesse primario dei lavoratori e perciò deve essere tutelato e garantito. Rappresenta lo strumento principale per sostenere eventuali conflitti, per promuovere rivendicazioni, per difendere i propri interessi.

REFERENDUM

Il contratto deve essere obbligatoriamente sottoposto a consultazione referendaria di tutti i dipendenti del Corpo nazionale entro e non oltre 30 giorni dalla stipula.

CONTRATTAZIONE E RELAZIONI SINDACALI NEL COMPARTO PUBBLICISTICO

Livelli di confronto:

- * nazionale, si svolge presso il Ministero della Funzione Pubblica
- * nazionale decentrata, si svolge presso il Dipartimento dei vigili del fuoco
- * decentrata territoriale, si svolge presso ogni direzione regionale e comando provinciale

Definizione delle materia di negoziazione come prevista dal D.Lgs. 217/2005

Sistema di partecipazione

Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione del corpo nazionale VV.F. sono costituiti appositi comitati composti dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali. In tali comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'amministrazione individuando le linee di indirizzo. Nel corso della quale sono esaminate le linee in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, al fine di verificare risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali - per l'approfondimento di specifiche problematiche, organizzazione del lavoro, l'Ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, comitati pari opportunità. Il sistema di partecipazione è completato dalla costituzione di commissioni bilaterali o osservatori con compiti di raccogliere dati relativi alle materie citate.

Informazione

L'amministrazione allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto con le parti a tutti i livelli sindacali, fornisce ai soggetti sindacali tutte le informazioni pre-

ventive e successive sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, organizzazione, gestione delle risorse economiche, umane e degli uffici ecc.

Negoziazione

La negoziazione deve essere attivata, mediante richiesta entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione, da uno dei soggetti titolari. La negoziazione si svolge in appositi incontri amministrazione/OO.SS. Nella negoziazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

Consultazione

La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, essa si svolge sulle materie individuate nelle apposite sezioni di ciascuna amministrazione.

La nascita delle direzioni regionali e interregionali comporta necessariamente, essendo sedi di direzione generale, una ridefinizione dei livelli di confronto regionale.

Deve quindi essere istituita la funzione del confronto decentrato regionale che va ad aggiungersi a quella territoriale.

Il potere di negoziazione territoriale delle rappresentanze sindacali, comprese le RSU, deve essere rafforzato attribuendogli finalmente voce in ordine alle scelte di politica generale sui contratti nazionali integrativi; dare piena realizzazione alla contrattazione integrativa.

Indennità e attività che devono essere rivalutate e rese pensionabili

- INDENNITÀ DI RISCHIO ED ALTRE INDENNITÀ
- INDENNITÀ OPERATIVA
- INDENNITÀ di DISAGIO - deve essere riconosciuta una indennità di disagio al personale che viene richiamato in servizi o trattenuto per esigenze legate al soccorso a bilanciamento della giornata libera destinata al recupero psicofisico - differenziata tra feriale, festivo e notturno
- MISSIONI E TRASFERTE - ripristino ed adeguamento
- PARTICOLARI ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO
- TURNAZIONE DEL PERSONALE OPERATIVO
- EVENTI CALAMITOSI E FASI OPERATIVE
- FESTIVITÀ E NOTTURNI
- INDENNITÀ DI SPECIALIZZAZIONE
- COPERTURA TEMPI ITINERANTI - recuperare stanziamenti per la copertura dei tempi necessari al raggiungimento della sede di servizio nonché copertura dei tempi necessari per il cambio dei dispositivi individuali di protezione.
- I pagamenti delle indennità accessorie, di missione, i rimborsi spese, i compensi straordinari devono essere corrisposti entro il 5 del mese successivo la prestazione.

Materie che devono essere ridefinite e regolamentate

- PERMESSI E PREROGATIVE SINDACALI
- INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI
- MANSIONI SUPERIORI
- TRATTENUTA PER SCIOPERI
- ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE GIORNALIERO
- FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
- PERMESSI BREVI, FERIE - LAVORO STRAORDINARIO - regolamentazione dell'uso dello straordinario da utilizzarsi solo ed esclusivamente per le attività di emergenza - rivedere la quota dell'orario straordinario - congedi dei genitori - tutela portatori di handicap - diritto allo studio aspettative assenze per malattia - festività..
- TRANSITO TEMPORANEO DEL PERSONALE OPERATIVO AD ORARIO GIORNALIERO
- PERSONALE OPERATIVO PRESSO I NUCLEI ELICOTTERI
- ORARIO DI LAVORO DIFFERENZIATO PER SEDI DISAGIATE
- PERSONALE CONVOCATO DALLA MAGISTRATURA PER FATTI INERENTI AL SERVIZIO
- PERSONALE CONVOCATO PER LE VISITE MEDICHE
- MUTAMENTO DI MANSIONI PER INIDONEITÀ PSICOFISICA
- DISCIPLINA - nuovi criteri da individuare in materia che garantiscano la difesa del dipendente;
- ASSEGNAZIONE TEMPORANEA - regolamento organizzativo
- MOBILITÀ INTERNA - regolamento interno su tempi e regole certe
- OPERA NAZIONALE DI ASSISTENZA
- TRATTAMENTI E DIRITTI EGUALI A QUELLI DEL RESTANTE PERSONALE DEL PUBBLICO IMPIEGO

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Nonostante siano previste dalla legge, nei fatti, in assenza di indizione del rinnovo attraverso il voto dei lavoratori decadono da dicembre 2007. Le politiche di Cgil, Cisl e Uil in questi anni hanno ridotto e calpestate il ruolo degli eletti direttamente dai lavoratori. Oggi nel "nuovo" comparto ci si appresta a cancellarne definitivamente la funzione impedendone il rinnovo, previsto a novembre 2007.

Dobbiamo ridare voce ai lavoratori, allargare gli spazi di contrattazione, rendere vincolanti all'approvazione dei lavoratori le piattaforme contrattuali e gli eventuali conseguenti accordi.

PER IL SINDACATO INDIPENDENTE

PER LA DEMOCRAZIA NEI POSTI DI LAVORO

PER UN SALARIO DIGNITOSO



RAFFORZA e ADERISCI

alla RdB-CUB P.I. VIGILI DEL FUOCO



Scheda di adesione

.....l..... sottoscritto/a

in servizio presso

con sede ordinaria di lavoro presso

con qualifica di

tel.....fax

e-mail

rilascia formale delega in favore della Rappresentanza Sindacale di Base (R.d.B.) impegnandosi a rispettare e a far rispettare il relativo statuto.

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 10 L. 675/96, consente al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

Data

Firma

DA CONSEGNARE AL SINDACATO



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
FEDERAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B.)

00175 Roma - Via dell'Aeroporto, 129 • Tel. 06/76.28.21 centr. - Fax 06/76.28.233

Scheda di adesione

.....l..... sottoscritto/a

in servizio presso

con sede ordinaria di lavoro presso

con qualifica di

rilascia formale delega in favore della Rappresentanza Sindacale di Base (R.d.B.) impegnandosi a rispettare e a far rispettare il relativo statuto.

La quota mensile di adesione è fissata nello 0,60% della retribuzione mensile lorda calcolato su: paga base, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità, per 12 mensilità. Si autorizza l'amministrazione a procedere alla relativa trattenuta da versare su c/c indicato dalla Federazione delle R.d.B. (Cod. S E3)

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 10 L. 675/96, consente al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

L'adesione alla RdB/CUB decorre dalla compilazione della delega fino al 31 dicembre di ogni anno, si intende rinnovata tacitamente, se non revocata. L'eventuale revoca, effettuabile in qualsiasi momento, decorre dal mese successivo alla data d'inoltro.

Data Firma

DA CONSEGNARE ALL'AMMINISTRAZIONE



**RdB FEDERAZIONE
PUBBLICO IMPIEGO -
CONFEDERAZIONE
UNITARIA DI BASE**

**Via dell'Aeroporto, 129 -
00175 ROMA
tel. 06.762821
fax 06.7628233 -
www.rdbcub.it -**