

Cosa
hai
portato
alla tua
famiglia?



**COMMENTO AL
CONTRATTO DI
LAVORO VVF**



RAPPRESENTANZA DI BASE
Coordinamento Vigili del Fuoco Italiani

Apri gli occhi sul CONTRATTO

A cosa serve questo opuscolo?

Questa breve analisi del contratto integrativo di comparto e del contratto integrativo di categoria, vuole essere un "agile" strumento per le strutture sindacali e per i lavoratori.

Per approfondire le materie questo documento potrà essere integrato dai testi contrattuali che si possono trovare sul sito internet www.rdb115.org

Il nostro rapporto di lavoro è regolamentato da tre diversi impianti contrattuali; il CCNL, le cosiddette "code contrattuali" ed il contratto integrativo di categoria.

Per ragioni di sintesi il documento non affronta nei minimi dettagli tutte norme contrattuali, ma evidenzia gli aspetti più salienti che andranno a regolamentare il nuovo ordinamento.

*Le condizioni precarie dei lavoratori del Corpo nazionale con questi contratti subiranno da un punto di vista normativo un ulteriore peggioramento. **La propaganda di coloro che lo dipingono come una conquista si è rivelata un vero bluff.** A conferma di ciò, abbiamo elaborato sulla base dei dati in nostro possesso, delle tabelle esplicative che indicano l'incremento economico e la percentuale dei lavoratori che ne beneficeranno.*

Apri gli occhi sul CONTRATTO

La storia di questo contratto

La RdB in sede contrattuale, sia all'Aran sia presso l'Amministrazione, ha svolto un ruolo attivo mantenendo le posizioni e le proposte discusse in categoria utilizzando al meglio il mandato espresso dai lavoratori.

Abbiamo sostenuto che bisognava apportare le modifiche necessarie in base alle esigenze reali espresse dal personale, il quale sulla propria pelle, sperimenta quotidianamente l'applicazione delle norme contrattuali.

Questo è potuto accadere grazie alla compiacenza dei sindacati concertativi che in cambio di un rapporto di privilegio, hanno determinato negativamente l'esito delle trattative imponendo ai lavoratori dei test contrattuali penalizzanti.

Va aggiunto che per quanto riguarda le risorse economiche da includere nell'indennità di rischio, l'indennità mensile, l'indennità di buonuscita e del TFR, l'Aran si era impegnata a recuperare le risorse occorrenti nell'ambito della disponibilità della legge Finanziaria 2002, che come abbiamo visto non ha stanziato un centesimo di € in più del previsto!

Questi contratti sottoscritti al buio da Cgil, Cisl e Uil, non hanno avuto nemmeno la garanzia di una copertura economica certa.

Su un piano normativo si consente a Governo e Amministrazione di accelerare lo smantellamento di diritti un tempo consolidati, attraverso l'introduzione di nuove flessibilità.

Coerentemente con quanto sopra descritto la RdB non ha firmato né le "code contrattuali" né il contratto integrativo di categoria. Questa scelta ora deve essere accompagnata, in previsione dei futuri rinnovi contrattuali, da una adesione dei lavoratori alle politiche sindacali espresse dalla RdB, affinché si possano modificare le scelte di una maggioranza sindacale concertativa e appiattita sulle posizioni del Governo.

Prova ne è lo scellerato accordo del 4 febbraio 2002, tra Governo e Cgil, Cisl e Uil, sui rinnovi contrattuali del Pubblico impiego. Oltre a fissare aumenti salariali ben al di sotto del reale aumento dei prezzi, si permette un ulteriore smantellamento della pubblica amministrazione, con conseguenze gravissime sia per i lavoratori sia per i cittadini.

Il Coordinamento nazionale RdB

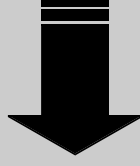
C O M P A R T O A Z I E N D E



contratto nazionale
di lavoro
CCNL AZIENDE

24 maggio 2000

RdB firma solo dopo referendum
tra gli iscritti



contratto integrativo
di lavoro
CCNL AZIENDE
(code contrattuali)
10 gennaio 2002

RdB non firma



contratto integrativo
di lavoro
CCNL Vigili del Fuoco

10 aprile 2002

RdB non firma

Per l'Amministrazione

Sottosegretario di Stato

Capo del Dipartimento

Vice Capo del Dipartimento

Direttore Centrale per le Risorse Umane

fotocopia dell'ultima pagina
del contratto integrativo vvf
con le firme di chi sotto-
scrive questo documento

Per le OO.SS. VV.F.

CGIL

CISL

UIL

RdB

NON FIRMA - ALLEGA DICHIARAZIONE

CSA/AZIENDE

firma con lettera nota da base

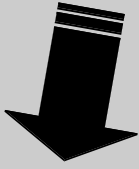
La RdB, come già espresso nella nota a verbale del 10 gennaio 2002, dichiara di non sottoscrivere il contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del CCNL del personale del comparto aziende ed amministrazioni dello stato ad orientamento autonomo, in quanto ritiene che tale accordo comporti per i lavoratori evidenti penalizzazioni nelle condizioni di lavoro.

Si accelera la privatizzazione del rapporto di lavoro, non si tiene conto della peculiarità del comparto, si limita ulteriormente i diritti dei lavoratori, attraverso il lavoro temporaneo e i contratti di formazione. Inoltre, le risorse messe a disposizione risultano del tutto insufficienti tanto da non consentire un giusto riconoscimento ai lavoratori per le funzioni effettivamente svolte.

Roma, 24 aprile 2002
p. la RdB P.I. - CUB Aziende
Stefano Del Medico

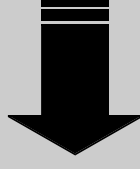
Dichiarazione RdB da allegare al Contratto Collettivo nazionale di lavoro integrativo del CCNL del personale del comparto aziende ed amministrazioni dello stato ad orientamento autonomo 1998-2001.

C O M P A R T O A Z I E N D E

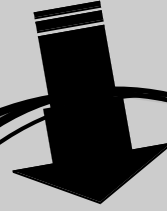


contratto nazionale
di lavoro
CCNL AZIENDE

24 maggio 2000



contratto integrativo
di lavoro
CCNL AZIENDE
(code contrattuali)
10 gennaio 2000



**contratto integrativo
di lavoro
CCNL Vigili del Fuoco
10 aprile 2002**

RdB firma solo dopo referendum
tra gli iscritti

R d B n o n f i r m a

c o m m e n t o

Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

ARTICOLO

COMMENTO RdB

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI


Art. 1, 2 Campo di applicazione, durata del contratto, tempi e procedure di applicazione.

Il contratto si applica a tutto il personale del Corpo nazionale. Il CCNI riguarda il periodo dal 1.01.2000 al 31.12.2001. Il contratto sarà rinnovato tacitamente qualora non disdetto 30 gg. prima della scadenza da una delle parti.

Art. 3 Dotazioni organiche


Le parti si impegnano a concludere entro il 30 giugno 2002 l'analisi propedeutica alla rideterminazione delle piante organiche.

L'articolo prevede che tale ridefinizione avvenga attraverso un idoneo strumento normativo.

 Nella ridefinizione delle piante organiche l'Amministrazione ricalca le modalità adottate in tutti questi anni, ovvero non considera i carichi di lavoro e tiene conto solo delle risorse economiche messe a disposizione dalle varie leggi finanziarie. Inoltre, si effettuerà la rideterminazione attraverso un DPCM o un DPR, che comporterà un considerevole ritardo nell'applicazione del contratto integrativo stesso. La RdB ha avanzato la proposta che il Parlamento, attraverso un atto dovuto, approvi il disegno di legge presentato al Senato per l'assunzione dei precari del Corpo nazionale. Questo strumento garantirebbe l'assunzione rapida di personale con un buon livello di professionalità, oltreché dare la possibilità a molti giovani di uscire dalla precarietà, offrendo loro finalmente un riconoscimento per il lavoro svolto in questi anni.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4, 5, 6 Obiettivi ed istituti, Controversie interpretative, Diritti sindacali

 Questi articoli ricalcano ciò che è già regolamentato dal contratto nazionale. Si sottolinea la modalità attraverso cui risolvere eventuali controversie interpretative, si garantisce alle organizzazioni sindacali uno spazio WEB all'interno dei domini del Corpo nazionale. Viene ribadito che le delegazioni trattanti sono considerate a tutti gli effetti in servizio nel caso di trattative durante l'orario di lavoro.

Art. 7 Osservatori bilaterali

Si istituiscono degli osservatori di natura paritetica come previsto dal CCNL. Le materie sono: politiche gestionali e qualità del servizio, politiche sulla sicurezza del lavoro e sanitarie, politiche sociali ed assistenziali, politiche per la formazione.

Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

ARTICOLO

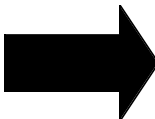
COMMENTO RdB

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 Criteri generali

Si stabilisce che il nuovo ordinamento professionale debba essere contrassegnato da criteri di flessibilità e integrazione delle attività lavorative.

Per la rideterminazione delle dotazioni organiche si afferma il superamento della rigidità di quelle attuali, a favore di una gestione dinamica e rispondente alle esigenze di flessibilità. Inoltre, i titoli richiesti nel presente CCNI per i passaggi verticali e orizzontali saranno riconsiderati in considerazione dei percorsi formativi e della maggiore scolarizzazione del personale.

 Questo articolo introduce ulteriori criteri di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e mira ad eliminare nel tempo il titolo dell'anzianità. Si prevede una rivisitazione dei criteri per i vari passaggi di profilo e fascia, creando una crescente competizione meritocratica tra lavoratori costretti alla disperata ricerca di un recupero salariale.

TITOLO IV - IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 9, 10 Sequenza delle procedure e decorrenza degli effetti, percentuali per l'accesso dall'esterno

Si ribadisce quanto previsto dal CCNL, ovvero che i passaggi avvengano tramite appositi bandi tra profili diversi nella medesima area, all'interno delle aree, tra le aree.

Art. 11 Passaggio da un'area alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore

Questo articolo stabilisce i criteri per i passaggi tra le aree: per esempio dall'area A all'area B 1, dall'area B all'area C 1.

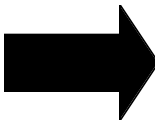
Oltre alla prova concorsuale si stabiliscono i titoli di valutazione assegnando punteggi differenziati:

- titolo di studio;
- corso di aggiornamento professionale;
- mansioni;
- anzianità;
- incarichi.

La graduatoria viene formata sommando i punteggi riportati nella prova concorsuale e nella valutazione dei titoli.

Art. 12 Passaggio profilo da ATA a profilo di Collaboratore Tecnico Antincendi

Si prevede per il personale ATA nel passaggio dall'area B3 all'area C una maggiorazione di 100 per l'avvenuto superamento del corso.

 Il personale ATA è sempre stato accorpato nell'area C, in particolare nella mobilità e nel rimpiazzo delle figure professionali. Questo contratto costringe l'inquadramento nell'area B, smentendo tutte le false promesse fatte in questi anni da alcune sigle sindacali, nei confronti dei lavoratori interessati.

Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

ARTICOLO

Art. 13, 14, 15, 16 Contingenti di personale destinati ai passaggi all'interno delle aree, Procedure per i passaggi all'interno di ciascuna area, Criteri di selezione per l'accesso ai singoli corsi , Nomina delle Commissioni per i passaggi di profilo.

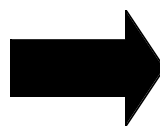
I contingenti per i passaggi (es. da B1 a B2, da B2 a B3) vengono stabiliti dalle nuove dotazioni organiche (art. 3 del presente contratto) e in base alle risorse disponibili del Fondo Unico di Amministrazione, ad esclusione dei Capi squadra e dei Capi reparto.

L'ammissione ai corsi di formazione avviene in base ai seguenti criteri, assegnando punteggi differenziati:

- titolo di studio;
- corsi di aggiornamento professionale;
- mansioni;
- anzianità;
- incarichi.

La graduatoria viene formata sommando i punteggi riportati nella valutazione dei titoli.

COMMENTO RdB



La RdB ha sempre sostenuto che tutti i passaggi di qualifica debbano essere a carico dell'Amministrazione, altrimenti le risorse del Fondo Unico non garantiscono nessun miglioramento economico per il lavoratore. Anche gli avanzamenti di profilo del personale tecnico, amministrativo e informatico, e i profili di nuova istituzione, devono gravare sul bilancio dell'Amministrazione e non sul Fondo Unico.

La RdB ha affermato in sede contrattuale che i passaggi di qualifica avrebbero dovuto necessariamente tenere conto delle diverse specializzazioni e mansioni; in primo luogo, per la specificità dei lavoratori del Corpo nazionale andava privilegiata l'anzianità e il carico di lavoro del personale.

Riteniamo profondamente sbagliato e ingiusto attribuire punteggi a coloro che abbiano svolto dei corsi di aggiornamento professionale interni ed esterni all'Amministrazione, senza garantire pari opportunità tra i lavoratori, alla partecipazione dei corsi stessi. Inoltre, i punteggi assegnati per il titolo di studio, risultano essere sopravvalutati rispetto all'esperienza e alla professionalità di molti lavoratori.

La RdB ha proposto che al settore operativo, fosse riconosciuto un punteggio per i turni operativi di soccorso realmente effettuati. Abbiamo chiesto una verifica di quali servizi siano svolti attualmente dal personale operativo nel settore tecnico, amministrativo e informatico. Questo avrebbe consentito di riportare, ove necessario, gli operativi nell'ambito del soccorso e riqualificare, collocando nei diversi uffici, il personale del settore tecnico, amministrativo e informatico. Anche in questo caso i punteggi da assegnare dovevano tenere conto del carico di lavoro dell'ufficio valutando l'esperienza e la professionalità dei lavoratori.

Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

ARTICOLO

COMMENTO RdB

TITOLO V - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 17 Progressione del personale nelle fasce economiche.

Si stabiliscono i criteri per accedere alle fasce economiche superiori che comportano l'avanzamento di livello economico superiore all'interno del proprio profilo (es. B 1 da livello 2 a livello 3).

I criteri sono:

- anzianità;
- corsi di aggiornamento;
- corsi di qualificazione.

TITOLO VI - FORMAZIONE

Art. 18, 19, 20 Principi generali, Tavolo tecnico per la programmazione didattica, Iniziative per la formazione

Oltre a definire dei generici principi generali, questi articoli non chiariscono quali sono i percorsi formativi indirizzati al lavoratore. Si rimanda all'istituzione di un tavolo tecnico che dovrà elaborare un progetto generale che comprende l'addestramento, l'aggiornamento e la qualificazione di tutto il personale. Il tavolo tecnico dovrebbe individuare le varie tipologie dei corsi.

Nell'attesa che si riunisca il tavolo tecnico l'Amministrazione attuerà dei corsi di formazione per la prevenzione incendi; per l'inserimento del personale VV.F. nelle commissioni di pubblico spettacolo; per l'aggiornamento del personale amministrativo; per la formazione e l'autoprotezione.

Anche per questi criteri la RdB ha ritenuto che i punteggi assegnati non riconoscono la professionalità, l'esperienza e il carico di lavoro. I criteri impediscono la valorizzazione di coloro che negli anni hanno svolto incarichi operativi sulle partenze, o hanno gestito gli uffici amministrativi, tecnici e informatici.

Inoltre, come riportato dalle tabelle (vedi qualche pagina più avanti) si può evincere che il personale interessato agli aumenti economici orizzontali sarà una esigua minoranza.

L'Amministrazione utilizza prevalentemente il "metro" della formazione per definire i vari inquadramenti e posizioni economiche. L'aspetto del soccorso che caratterizza l'attività del Corpo nazionale viene messo in secondo piano.

E' noto che la formazione non è mai stata garantita a tutti, anzi, è stata spesso elemento di discriminazioni verso alcuni lavoratori. Un nuovo modello organizzativo per l'attività della formazione deve assicurare attraverso una corretta rotazione del personale pari opportunità. Nelle condizioni di organico attuale difficilmente si potranno ottenere questi risultati.

E' necessario aggiungere che si dovevano definire subito i pacchetti dei corsi basici attraverso cui ottenere la progressione in carriera.

Perciò la RdB ha richiesto di definire per il personale operativo e per quello amministrativo, i "pacchetti" relativi ai corsi di formazione basici e quelli di specializzazione. I corsi svolti precedentemente all'entrata in vigore del contratto, non possono essere valutati nelle modalità previste, in quanto non si tiene conto che la maggioranza del personale è stata discriminata rispetto alla possibilità di frequentarli.

Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

ARTICOLO

COMMENTO RdB

TITOLO VII - DISPOSIZIONI SULL'ORARIO DI LAVORO SULLE TURNAZIONI

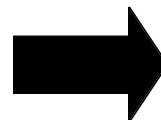
Dall' art. 21 all'art. 33

Si definisce l'orario di servizio settimanale in cui si prevedono tra l'altro delle contrattazioni decentrate locali. Si definisce l'orario di lavoro mantenendo invariata l'articolazione rispetto al vecchio contratto.

Si disciplina l'orario del personale giornaliero, introducendo nuove forme flessibili. Si regola l'orario straordinario, l'orario per il personale operativo a servizio giornaliero e l'orario del personale operativo tecnico.

In particolare, l'art. 32 prevede per le sedi aeroportuali, che l'orario di servizio coincida con il periodo di operatività dello scalo aeroportuale.

L'art. 32 permette all'Amministrazione di utilizzare il personale aeroportuale negli interventi di soccorso per il periodo in cui lo scalo rimane chiuso.



In questo modo il personale aeroportuale andrà ad integrare l'attività della sede centrale e dei distaccamenti vicini.

In sostanza questa norma permette un utilizzo flessibile del personale aeroportuale. La RdB si è opposta a tale scelta, in quanto ritiene che il personale aeroportuale non possa essere interscambiabile. Solo attraverso l'esperienza e la conoscenza dei mezzi, patrimonio specifico dei vigili del fuoco degli aeroporti, si può garantire il massimo di sicurezza per chi vola.

TITOLO VIII - CRITERI PER FAR FRONTE ALLE PARTICOLARI ESIGENZE DI SERVIZIO AVENTI CARATTERE STRAORDINARIO O DI EMERGENZA

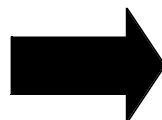
Dall'art. 34 all'art. 42

Si emettono disposizioni riguardanti l'orario di lavoro in caso di particolari eventi calamitosi o per sedi cosiddette disagiate.

Si stabiliscono dei criteri per l'individuazione delle sedi disagiate. Tali criteri vanno discussi in sede locale tra dirigente e OO.SS.

Si differenziano le fasi operative nelle emergenze:

- 1^a fase si svolge un orario di lavoro di 24 ore su 24;
- 2^a fase si svolge un orario di lavoro di 16 ore su 24;
- 3^a fase si svolge un orario di lavoro di 12 ore su 12.



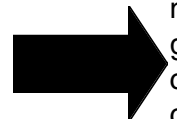
E' importante che la struttura sindacale del luogo di lavoro svolga un'attenta verifica su come saranno gestite queste fasi. L'ispettorato dovrà informare le OO.SS. sull'eventuale

raddoppio dei turni.

Si creano sostanziali differenziazioni in termini economici per i lavoratori tra le 3 fasi. Coloro che andranno nella prima fase saranno pagati per le 24 ore, gli altri rispettivamente per le 16 ore e le 12 ore.

TITOLO IX - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DEL TEMPO

Art. 43, 44, 45 Limiti annuali per la presentazione del lavoro straordinario, Banca del tempo, Permessi retribuiti.



Con queste norme si favorisce il lavoro straordinario nel tentativo di porre rimedi ai gravi disservizi che spesso si verificano nell'organizzazione del lavoro a causa delle croniche carenze di organico del Corpo nazionale. Viene fissata la quota massima di 22 ore straordinarie mensili per lavoratore.

Si disciplina la modalità attraverso cui vengono utilizzati i permessi retribuiti.

Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

ARTICOLO

COMMENTO RdB

TITOLO X - PERSONALE CHIAMATO AD INCOMBENZE VARIE

Art. 46, 47 Personale convocato dalla magistratura per fatti inerenti al servizio, Personale chiamato a prestare servizio in sede diversa da quella abituale.

Viene ribadito quanto previsto dal CCNL, ossia che il personale convocato dalla magistratura per motivi inerenti al servizio è considerato in servizio a tutti gli effetti. Il personale operativo inviato alla Commissione medico ospedaliera ha il diritto al recupero delle ore.

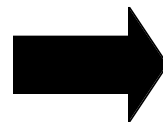
TITOLO XI - MANSIONI SUPERIORI, MUTAMENTO DI MANSIONI

Art. 48, 49 Criteri per il conferimento delle mansioni superiori, Mutamento di mansioni per inidoneità psicofisica.

Il conferimento di mansioni superiori deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta, attraverso dei criteri discrezionali da parte del dirigente.

L'articolo 49 lascia immutate le norme stabilite dal CCNL.

La RdB ha con forza ha sostenuto la necessità di istituire per il personale operativo il ruolo logistico. Questa nostra proposta è stata avanzata per garantire a quel personale giudicato inidoneo al



servizio operativo, il mantenimento nello stesso settore. Il ruolo logistico avrebbe permesso all'Amministrazione di disporre, nell'ambito della attività operativa, dell'esperienza e della professionalità acquisite dal personale negli anni prestatati al servizio di soccorso.

Questa norma risulta essere peggiorativa rispetto alle precedenti, in quanto non garantisce al personale transitato nel settore amministrativo, la possibilità di prestare servizio nella sede di appartenenza.

TITOLO XII - COMITATO PARI OPPORTUNITA' DEL C.N.VV.F.

Art. 50, 51 Funzionamento del comitato pari opportunità, Consultazione.

Questo articolo regola l'attività del comitato pari opportunità e definisce gli obiettivi. Si prevede la consultazione del comitato ogni qualvolta si trattino argomenti, che nell'ambito lavorativo, attengono alla dignità delle persone.

Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

ARTICOLO

COMMENTO RdB

TITOLO XIII - MOBILITA' VOLONTARIA

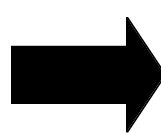
Artt. 52, 53, 54 Disciplina, Criteri, Spostamenti di personale turnista nell'ambito della stessa sede.

Si stabilisce che i trasferimenti avvengano a copertura dei posti disponibili, compatibilmente con le esigenze di servizio e sulla base dei posti vacanti. Si mantengono validi gli attuali criteri di mobilità ordinaria e in deroga in attesa che l'Amministrazione e le OO.SS. pervengano ad una revisione degli accordi.

TITOLO XIV - DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

Artt. 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 Criteri per la gestione delle attività socio-assistenziali Recepimento degli accordi stralcio 2000-2001, Utilizzazione del Fondo Unico, Autocertificazione, Utilizzo dei risparmi di gestione, Disposizioni inerenti alla pausa mensa, Problematiche concernenti il sistema di classificazione del personale.

In questo titolo sono raccolte varie tematiche, tra cui la possibilità di integrare l'attività svolta dall'Opera di Assistenza, il recepimento degli accordi stralcio del 2000 e del 2001, l'istituzione del libretto nominativo professionale, l'utilizzo dei risparmi di gestione, la specifica relativa alla pausa mensa da emanare entro 30 gg. dalla stipula del CCNI, e le modalità di risoluzione in caso di problematiche inerenti al sistema di classificazione. In particolare però, l'articolo 57 specifica la modalità attraverso cui sono ripartite le risorse del Fondo Unico di Amministrazione.



La RdB ha chiesto che i nuovi criteri fossero stabiliti nel contratto integrativo e non attraverso accordi diversificati. Abbiamo chiesto che fosse stabilita una modalità certa per l'emanazione delle circolari sulla disponibilità dei posti vacanti, rispettando i criteri di anzianità, di carico familiare e di residenza.

Inoltre, abbiamo contestato che la mobilità in deroga e le missioni a costo zero hanno spesso danneggiato coloro che attendevano la mobilità ordinaria.

Ai margini della contrattazione del contratto integrativo è stato sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil un accordo stralcio che prevede nei casi di mobilità temporanea dei Capi squadra e Capi reparto, il soprannumero. La RdB ha contestato che tale accordo doveva interessare anche il personale tecnico, amministrativo, informatico e i vigili permanenti.

Ai margini della contrattazione del contratto integrativo è stato sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil un accordo stralcio che prevede nei casi di mobilità temporanea dei Capi squadra e Capi reparto, il soprannumero. La RdB ha contestato che tale accordo doveva interessare anche il personale tecnico, amministrativo, informatico e i vigili permanenti.

Storia di un contratto "senza numeri"

Fin dai primi incontri risalenti alla fine del 2000, **la RdB chiese all'Amministrazione la distinzione tra le diverse voci di bilancio che compongono il Fondo Unico, affinché l'analisi sulle risorse fosse precisa e corretta.** Tale richiesta non fu mai esaudita, non solo, l'Amministrazione ci disse che per quanto riguarda il 1998-1999, i vari servizi a pagamento prestati dal Corpo nazionale, avevano maturato un debito di circa 25 miliardi, sanati solo dall'intervento straordinario del Governo. Su questo aspetto non abbiamo avuto nessuna garanzia che il debito maturato dal modello di gestione nel recente passato, non si possa ripetere in un prossimo futuro. Alla fine del 2000, le risorse totali che andavano a comporre il Fondo Unico non superavano gli 11 miliardi. Per il 2001 invece, le risorse raggiungevano la cifra di circa 24 miliardi.

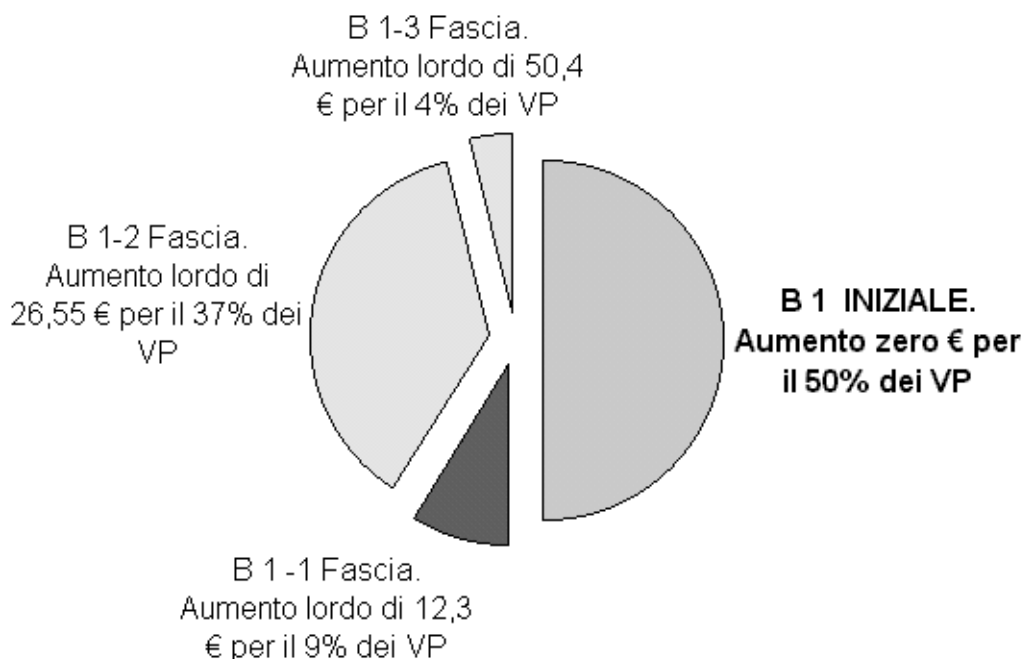
Già allora, da una stima molto ottimistica, ritenevamo che le risorse economiche fossero del tutto insufficienti per permettere i vari passaggi di qualifica e gli adeguati aumenti salariali.

Oggi possiamo affermare che la RdB aveva ragione. Infatti, anche se con qualche cifra in difetto, abbiamo elaborato sulla base dei dati fornitici dall'Amministrazione le percentuali di coloro che potranno accedere ai passaggi verticali e orizzontali

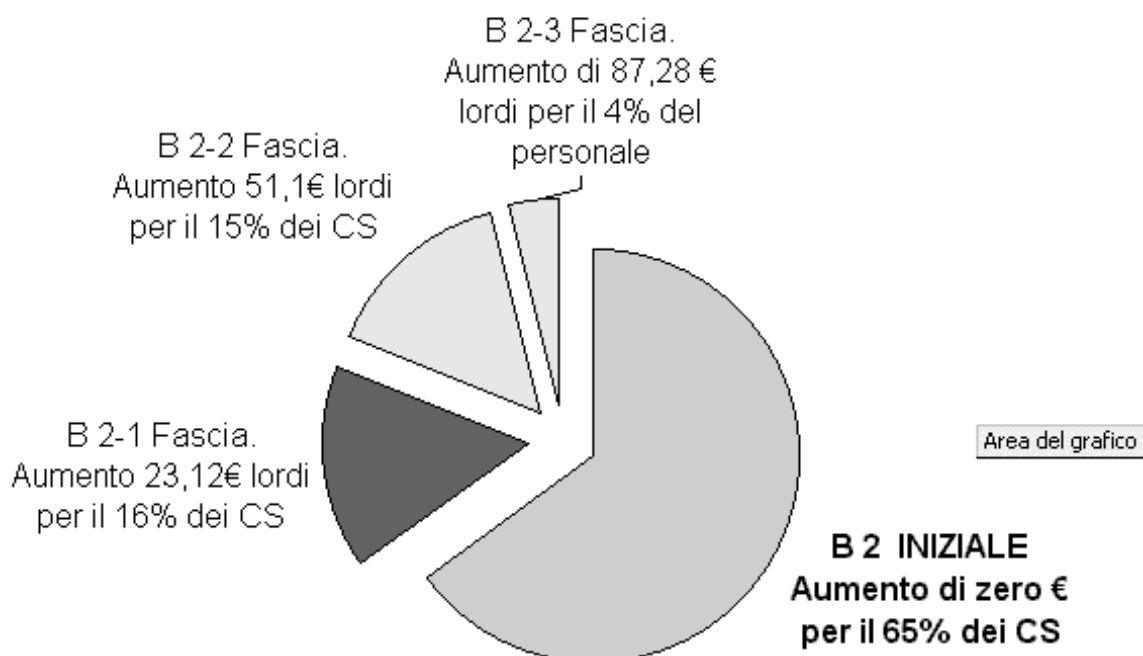
Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

Tabelle che descrivono i passaggi di livello orizzontale....

CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Vigile permanente aumenti contratto integrativo



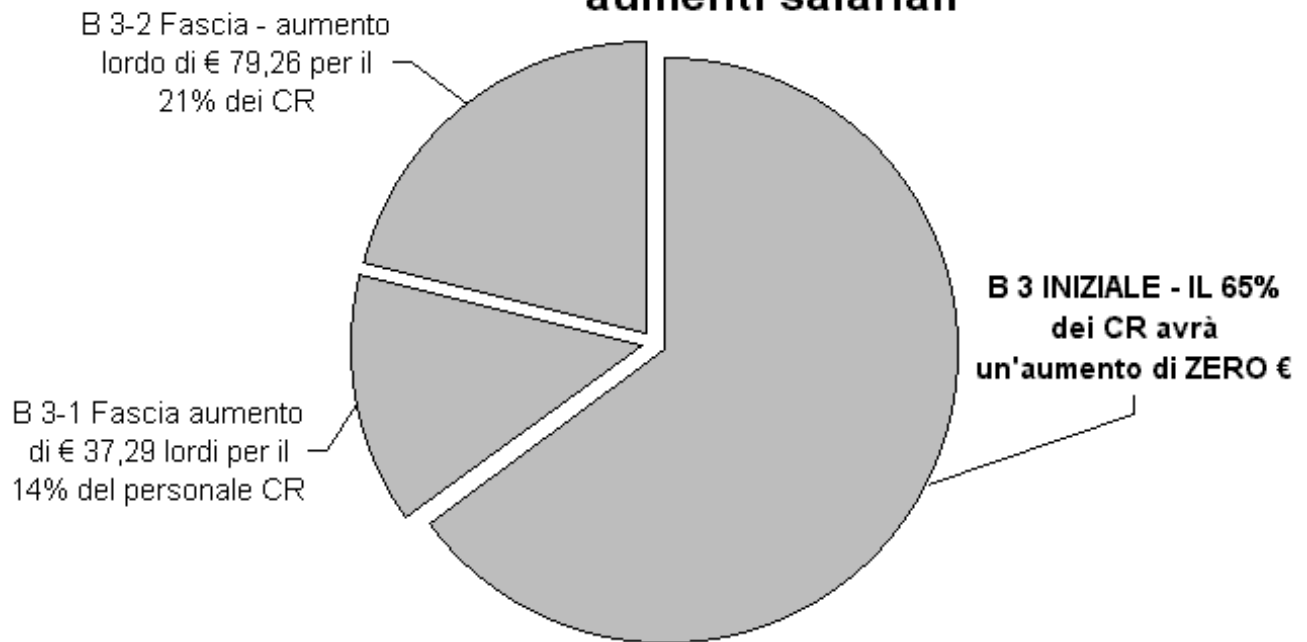
CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Capo Squadra aumenti contratto integrativo



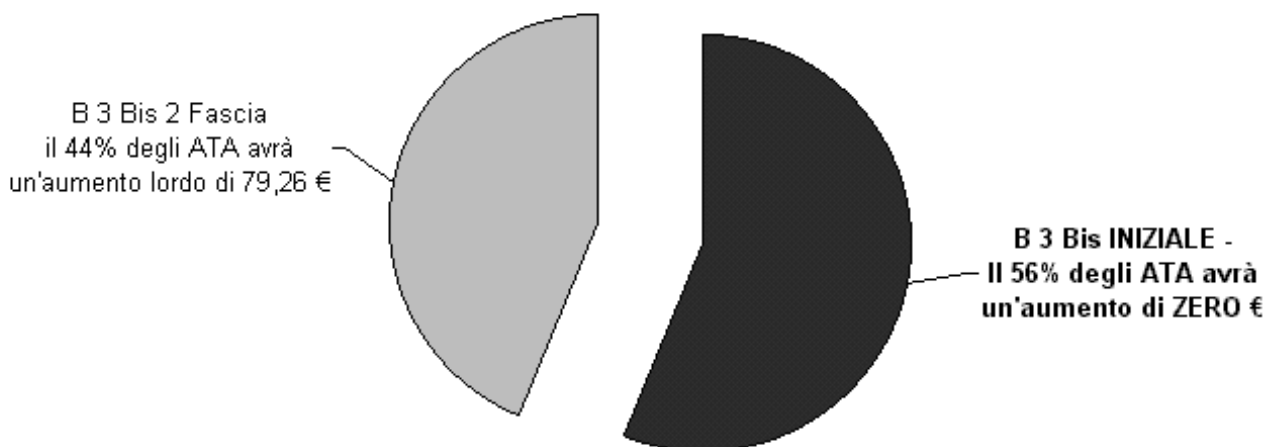
Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

Tabelle che descrivono i passaggi di livello orizzontale....

CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Capo Reparto aumenti salariali



CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Assistente Tecnico Anticendio aumenti salariali

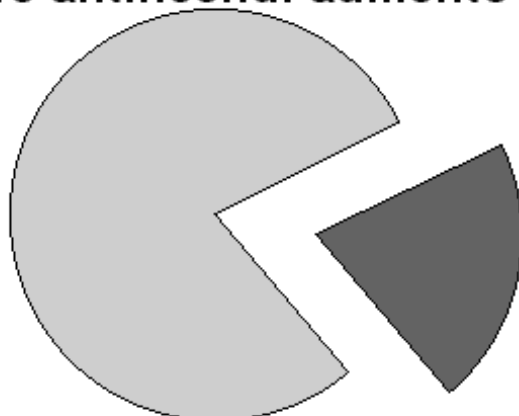


Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

Tabelle che descrivono i passaggi di livello orizzontale....

CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Ispettore antincendi aumento salariale

C 1 INIZIALE. II
63% degli
Ispettori avrà un
aumento di
ZERO €

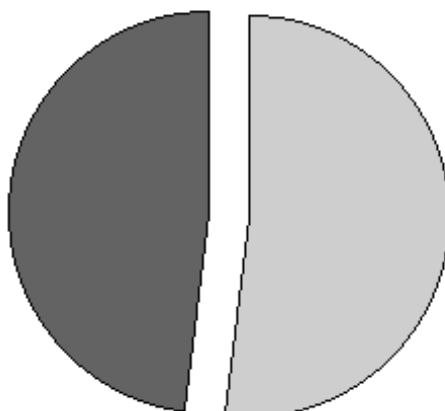


Area del grafico

C 1-3 Fascia. II
17% degli Ispettori
avrà un aumento
lordo di 160,29 €

CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Coordinatore antincendi aumento salariale

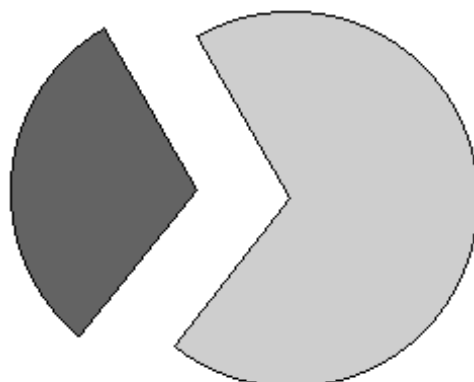
C 3-1 Fascia. II 48%
dei Coordinatori
Antincendi avrà un
aumento lordo di
52,03€



C 3 INIZIALE. II
52% dei
Coordinatori
Antincendi avrà
un aumento di
ZERO€

CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Coll. Tecnico antinc. aumento salariale

C 1-1 Fascia. II
31% dei CTA avrà
60,98€ di aumento

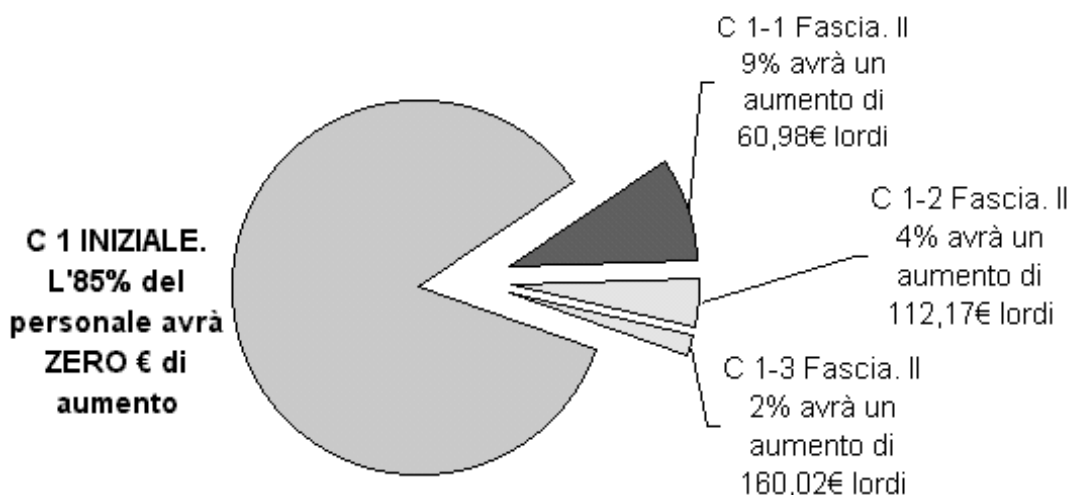


C 1 INIZIALE. II
69% dei CTA
avrà ZERO€ di
aumento

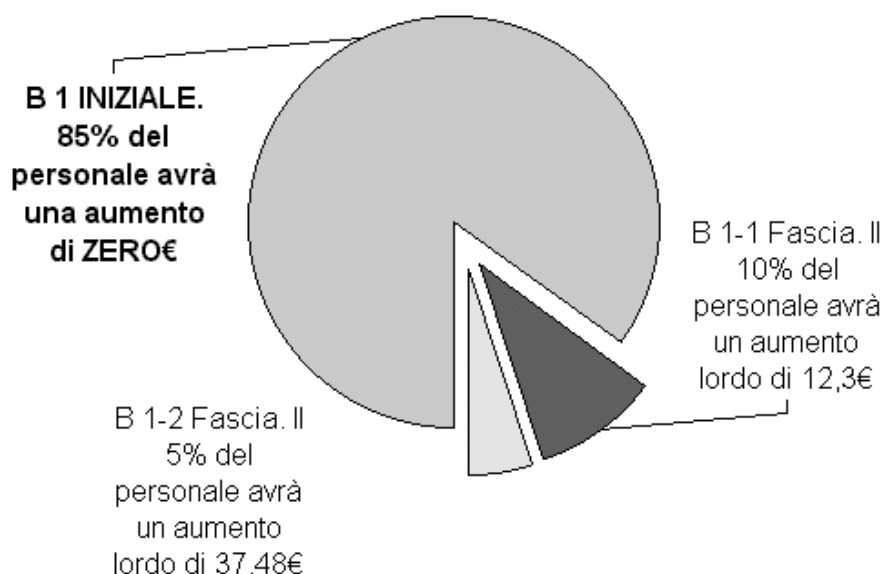
Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

Tabelle che descrivono i passaggi di livello orizzontale....

CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Ispettore Amm. Tecnico e inform. aumento salariale



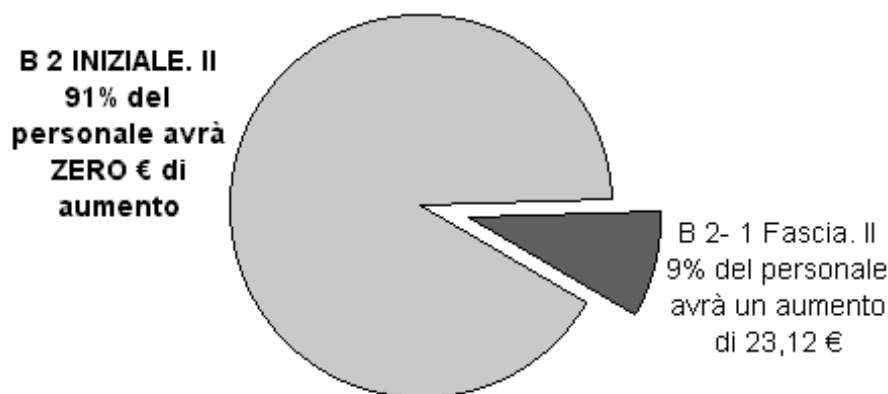
CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Oper. Amm. Cont. e oper. Tec. Prof. aumento salariale



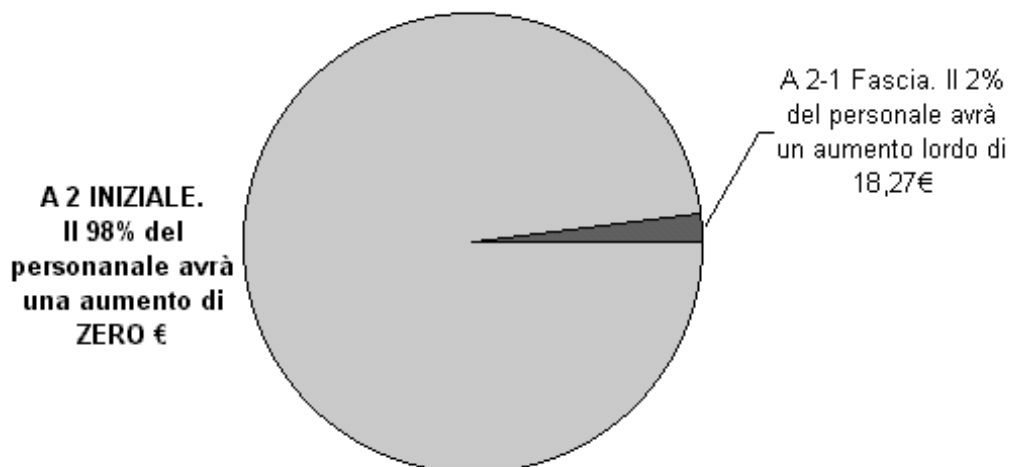
Contratto integrativo dei Vigili del Fuoco

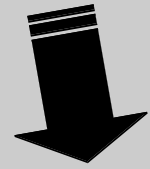
Tabelle che descrivono i passaggi di livello orizzontale....

amm. Contabile Ass. tec. Prof. Ass. informatico aumento salariale



CONTRATTO INTEGRATIVO: QUALIFICA Add.Amm. Oper. Tecn. aumento salariale





contratto nazionale
di lavoro
CCNL AZIENDE
24 maggio 2000

**contratto integrativo
di lavoro
CCNL AZIENDE
(code contrattuali)
10 gennaio 2002**

contratto integrativo
di lavoro
CCNL Vigili del Fuoco
10 aprile 2002

RdB firma solo dopo referend
tra gli iscritti

R d B non firma

RdB non firma

c o m m e n t o

Contratto integrativo di lavoro CCNL AZIENDE

Code contrattuali del comparto Aziende

ARTICOLO

COMMENTO RdB

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione e finalità

Il contratto si applica al personale del comparto Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.

DIRITTI SINDACALI

Art. 2 - Diritto di assemblea

I dipendenti hanno diritto, durante l'orario di lavoro, a partecipare alle assemblee sindacali per n. 12 ore pro capite all'anno.

MOBILITA'

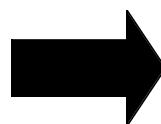
Art. 3, 4, 5, - Assegnazione temporanea presso altra amministrazione - Mobilità tra amministrazioni diverse - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

Il dipendente può essere assegnato presso altra Amministrazione per una durata massima di 12 mesi. Nei casi in cui il lavoratore viene comandato attraverso norme di legge o regolamento, o in uffici di collaborazione con il Ministro o il Sottosegretario, non sussistono i limiti temporali.

CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6 - Assenza per malattia

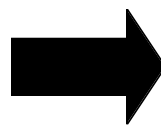
Rimane in vigore l'art. 26 del CCNL del 1996. Si aggiungono dei commi che regolamentano alcune patologie specifiche. Rimane sostanzialmente invariato il trattamento economico in caso di malattia.



Questi articoli rappresentano uno dei nodi fondamentali nei processi di "riforma" della Pubblica Amministrazione. Si utilizza ogni forma di flessibilità per assicurare

le esigenze organizzative dell'Amministrazione.

Gli articoli in oggetto interessano e coinvolgono il personale del Settore Tecnico, Amministrativo e Informatico.



Uno degli aspetti più controversi è quello relativo alle viste fiscali in caso d'infortunio sul lavoro. La RdB, in applicazione alle sentenze della Corte di Cassazione, ha chiesto che nel

contratto vi fosse specificato che l'Amministrazione nei casi d'infortunio sul lavoro non possa disporre le viste fiscali.

Inoltre, dopo moltissime controversie a livello nazionale sul calcolo dei giorni di malattia, che comporta per molti il rientro in servizio a mezzanotte, si è richiesto che la giornata del personale turnista sia equivalente all'intero turno di servizio.

Su questi punti centrali l'Aran non ha recepito le nostre indicazioni, tuttavia, riteniamo che i lavoratori dovranno esercitare i propri diritti anche ricorrendo ad eventuali conflitti sul rispetto di

Code contrattuali del comparto Aziende

ARTICOLO

COMMENTO RdB

Art. 7, 8, 9, 10 - Aspettative, Congedi particolari, Congedi dei genitori.

Il dipendente può usufruire dell'aspettativa senza retribuzione per esigenze personali o di famiglia per dodici mesi in un triennio. Per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno d'età, la richiesta dell'aspettativa mantiene gli accreditamenti per i trattamenti pensionistici. L'articolo recepisce quanto previsto dalla legge 53/2000 e dal D.Leg. 151/2001.

Art. 11, 12 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche, Tutela dei dipendenti portatori di handicap.

Si tutelano i lavoratori che versano in uno stato di tossicodipendenza o alcoolismo e coloro che sono portatori di handicap.

queste norme.



Nell'ambito del Capo II del contratto, la RdB ha chiesto l'introduzione di un articolo che prevedesse la tutela del personale giudicato inidoneo dalle CMO al servizio operativo. L'articolo avrebbe permesso d'istituire il ruolo logistico per il personale operativo. Tale proposta mirava a garantire il contributo d'esperienza di quei colleghi che per molti anni hanno prestato servizio nel settore operativo e che per motivi di salute sono stati riconosciuti inidonei. Il ruolo logistico offrirebbe la possibilità di svolgere quelle mansioni che sono direttamente collegate al soccorso, ma che non implicano una totale idoneità fisica.

Con l'attuale norma, il personale operativo è costretto, in caso d'inidoneità, a transitare al settore tecnico, amministrativo e informatico.

Art. 13, 14 - Diritto allo studio, Congedi per la formazione

Si mantiene il diritto alle 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato. L'articolo 14 recepisce la legge 53 del 2000.

DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 15 - Ricostituzione del rapporto di lavoro

Il dipendente può entro 5 anni ricostituire il rapporto di lavoro in caso di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute. Entro 60 gg. l'Amministrazione deve pronunciarsi motivatamente.

Code contrattuali del comparto Aziende

ARTICOLO

COMMENTO RdB

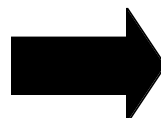
Art. 16, 17 - Copertura assicurativa, Patrocinio legale

L'Amministrazione deve stipulare una polizza assicurativa per i dipendenti, autorizzati a servirsi, per motivi di servizio, del proprio mezzo di trasporto.

L'Amministrazione assume a proprio carico ogni onere di difesa facendo assistere il proprio dipendente da un legale in caso di procedimenti di responsabilità.

Art. 18 - Clausole speciali

Questo articolo disciplina varie voci.



Vi sono alcuni punti di rilievo. In particolare:

- e' previsto l'alloggio di servizio a carico dell'Amministrazione per particolari mansioni. Tale norma è discriminante per la quasi totalità del personale, inoltre, non fissando criteri certi per l'assegnazione degli alloggi, prefigura interpretazioni del tutto discrezionali;

- si stabiliscono nuovi criteri per poter accedere ai profili C2 e C3, prevedendo tale accesso anche ai diplomati, senza però porre soluzioni per gli tutti gli altri profili. Per i profili C1 viene prevista l'ammissione alla selezione interna richiedendo un'esperienza professionale maturata nella posizione economica di almeno 13 anni.

Attraverso quale criterio è stato fissato il tetto dei 13 anni?

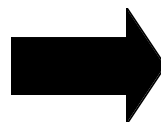
E' evidente che questa norma non avendo nessuna spiegazione logica mira a facilitare coloro che sono in possesso di quel specifico requisito.

Art. 19 - Diritti derivanti da invenzione industriale

Si applicano le disposizioni previste dall'art. 2590 del codice civile.

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20, 21, 22, 23, 24 - Lavoro temporaneo, Contratto formazione e lavoro, Orario di lavoro a tempo parziale, Trattamento economico per lavoro a tempo parziale, Disciplina il telelavoro.



Con questi articoli si accelera la privatizzazione del rapporto di lavoro, non si tiene conto della peculiarità del comparto, si limitano i diritti dei lavoratori e inoltre non si crea forma di lavoro senza diritti.

Questi provvedimenti dimostrano come la campagna di difesa sull'art. 18 da parte di Cgil, Cisl e Uil, sia priva di contenuti che

Code contrattuali del comparto Aziende

ARTICOLO

COMMENTO RdB

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25 - Retribuzione

Definisce le vari voci che compongono la retribuzione.

Art. 26, 27 - Lavoro straordinario, Banca delle ore

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere utilizzate come fattore ordinario. Le maggiorazioni previste sono solo del 15% per il lavoro straordinario diurno, del 30% per il lavoro straordinario nei giorni festivi o in orario notturno (dalle 22.00 alle 6.00), del 50% per il lavoro straordinario in orario notturno - festivo.

Art. 28 - Trattamento di trasferta

Per il personale inviato in missione si stabilisce un'indennità pari a 20,66 euro per ogni periodo di 24 ore di trasferta. Per le trasferte inferiori alle 8 ore è previsto il rimborso di un solo pasto pari a 22,26 euro. Per le trasferte di durata superiore alle 12 ore si rimborsa il pernottamento in albergo fino a quattro stelle nel limite di 44,26 euro. Nelle situazioni operative, invece, si ha un rimborso forfettario di 38,73 euro.

Art. 29 - Trattamento di trasferimento


Per il personale trasferito ad altra sede per motivi di servizio o organizzativi ha diritto:

- indennità di trasferta per sé e i familiari;
- rimborso spese di viaggio per sé e i familiari;
- rimborso forfettario di spese di imballaggio;
- indennità chilometrica;
- indennità di prima sistemazione.


Art. 30 - Trattenute per scioperi brevi

Per il personale operativo e aeronavigante si rimanda la modalità di trattenuta in apposita contrattazione.


mirano ad allargare e a tutelare i diritti dei lavoratori. Non è possibile difendere da un lato l'Art. 18 e dall'altro prevedere il lavoro a termine, temporaneo in affitto ecc. ecc...


 Con questo articolo si introduce il principio che, salvo giustificati motivi, il personale è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario. Va ricordato che il contratto nazionale prevedeva l'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore!

Con la "banca delle ore" si sancisce la gestione dell'orario straordinario non retribuito.

 La differenziazione del rimborso tra le missioni operative e ordinarie sono tutte a svantaggio di coloro che si troveranno ad operare in situazioni di emergenza. Il Governo ritiene legittimo premiare coloro che effettuano la missione in condizioni normali, infatti stabilisce un rimborso 44,26 €.

Chi invece alloggia in tenda in situazioni d'emergenza, riceve 38,73 euro!

 Oggi, i soli che sono trasferiti ad altra sede in modo involontario sono i dirigenti e per questo potranno usufruire dei trattamenti in oggetto.

 Questa decisione è inevitabile visto che gli accordi su questa materia, sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil, hanno di fatto cancellato il diritto di scioperare.

Code contrattuali del comparto Aziende

ARTICOLO

COMMENTO RdB

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 31, 32, 33, 34, 35,36 - Trattamento di fine rapporto, Norma programmatica, Procedure di conciliazione ed arbitrato, Benefici economici previsti da discipline speciali, Codice relativo alle molestie sessuali

Questi articoli dispongono alcune norme per la liquidazione del TFR, per i buoni mensa, per la conciliazione, per i benefici economici al personale invalido, per l'introduzione del codice di condotta relativo alle molestie sessuali.

In particolare, la RdB sui buoni mensa ha chiesto che fossero estesi a tutto il personale del settore tecnico, amministrativo e informatico, come accade per tutti gli altri dipendenti pubblici. La proposta è stata respinta per quanto riguarda il Corpo nazionale, attribuendo tale competenza alla nostra Amministrazione. Per i Monopoli di Stato si determina la possibilità di utilizzare gli accordi del comparto Ministeri.

E' UNA VITA CHE NASCONDO
LA TESTA. E ADESSO
MI AVVISANO CHE
ERA MERDA, NON SABBIA.



La vignetta di Altan è tratta dal settimanale l'Espresso.

FINORA HANNO DECISO LORO.

ALZA LA TESTA!
ADERISCI ALLA

**Rappresentanza
di Base**

settore Vigili del Fuoco

www.rdb115.org

Apri gli occhi sul contratto



La R d B

**non firma i con-
tratti integrativi
dei vigili
del
fuoco.**

**scopri il
perché....**

TI ASPETTIAMO ALL'ASSEMBLEA
IL GIORNO: ALLE ORE:
PRESSO: