

proposta PIATTAFORMA contrattuale 2002/2005

RdB Pubblico Impiego

Settore Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco

PREMESSA

Dopo la presentazione della piattaforma contrattuale del pubblico impiego, che rappresenta un'ipotesi generale di rinnovo del contratto, riteniamo necessario integrare tale proposta con quella di settore che riguarda nello specifico i lavoratori del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

Il rinnovo del contratto nazionale è lo strumento fondamentale per il miglioramento delle condizioni lavorative ed economiche. In questi anni le politiche concertative hanno di fatto arretrato le rivendicazioni del mondo del lavoro, sia da un punto di vista dei diritti che da un punto di vista dei salari. La politica dei redditi ha prodotto una perdita continua del potere d'acquisto degli stipendi, impedendo il recupero sull'inflazione reale.

La tornata contrattuale 2002-2005 dovrà fare i conti con il protocollo d'intesa del 4 febbraio 2002, firmato da Governo e Cgil, Cisl e Uil. L'ac-

cordo non garantisce il recupero tra l'inflazione programmata e quella reale. Le risorse stanziare dalla legge Finanziaria 2003 prevedono un aumento salariale del 5,56% in due anni.

La RdB Pubblico Impiego nell'arco del 2002 si è opposta duramente al protocollo d'intesa, avviando giornate di sciopero e di mobilitazione a partire dal 15 febbraio, fino ad arrivare al 6 dicembre, con la grande manifestazione dei pubblici dipendenti a Roma.

La battaglia a sostegno di una piattaforma avanzata ha come obiettivo la rivalutazione del ruolo svolto dal Corpo nazionale e il raggiungimento del salario europeo.

Attraverso il contributo e il sostegno concreto alla piattaforma proposta, i lavoratori del Corpo nazionale possono rivendicare con forza la volontà di raggiungere questi obiettivi, affinché, effettivamente si ottenga il miglioramento delle condizioni generali di vita e di lavoro.

✓ **IN DIFESA DELL'IDENTITÀ DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO**

✓ **PER UN SALARIO EUROPEO**

✓ **PER LA FINE DEL PRECARIATO E L'ASSUNZIONE IN RUOLO DEI VIGILI DISCONTINUI**

✓ **IN DIFESA DEL SISTEMA PREVIDENZIALE PUBBLICO**

**ORIENTA BENE la tua
BUSSOLA**
sostieni e aderisci alla RdB

RIDETERMINAZIONE DEL COMPARTO

In passato i lavoratori del Corpo nazionale dei vigili del fuoco erano accomunati con lavoratori che svolgono attività diverse e che nulla hanno in comune con il nostro lavoro particolare, articolato in turni di 12 ore, con richiami per emergenze, prolungamenti d'orario.

Oggi, il comparto Aziende è composto esclusivamente dai lavoratori del Corpo nazionale. Per queste ragioni possiamo raggiungere l'obiettivo di un comparto apposito per i vigili del fuoco, in grado di affrontare nello specifico le tematiche contrattuali.

È necessario rideterminare il comparto Aziende in comparto del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e degli operatori di protezione civile, assicurando lo status di categoria contrattualizzata, ai sensi del Dlgs 165/2001.

Accanto ad una nuova definizione del comparto di contrattazione, si deve superare l'attuale dualismo tra Corpo nazionale e Protezione civile.

Ciò deve avvenire attraverso la collocazione del Corpo nazionale dei vigili del fuoco presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della protezione civile. Questa riforma strutturale potrà raggiungere quegli obiettivi di riconoscimento del ruolo svolto dai lavoratori del Corpo nazionale.

La scelta ha come obiettivo il raggiungimento di una struttura indipendente, in grado di esercitare un'azione preventiva e d'intervento quotidiano nelle attività di soccorso e protezione civile.

La nascita del neo dipartimento dimostra come il ministero dell'interno sia la collocazione meno adeguata per svolgere tali attività.

La collocazione presso la Presidenza del Consiglio consentirebbe di rivestire il ruolo di "asse portante" della protezione civile che da sempre abbiamo rivendicato, ed è la prerogativa fondamentale per evitare di dover svolgere un ruolo subalterno ad altre amministrazioni dello stato.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Nel decennio 1992 - 2002 i salari (vedi dati Istat) hanno progressivamente perso potere d'acquisto. La situazione si è aggravata con l'introduzione della moneta unica che ha comportato un considerevole aumento dei prezzi e delle tariffe, con un'ulteriore perdita di salario.

Perciò il trattamento economico deve prevedere il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni. Tale obiettivo è raggiungibile attraverso l'aumento di 260 euro mensili in paga base per tutti.

I pagamenti delle indennità accessorie, di missione, i rimborsi spese, i compensi straordinari devono essere corrisposti entro il 5 del mese successivo la prestazione.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Gli effetti prodotti dall'entrata in vigore del contratto integrativo hanno messo in evidenza le discriminazioni cui sono costretti i lavoratori che si vedono, nella stragrande maggioranza, limitata la possibilità di avanzamenti di area e profilo.

Non solo, le progressioni economiche orizzontali, per la loro complessità e distanza dal modello organizzativo del Corpo nazionale, hanno prodotto conflitti e rivalità tra il personale, danneggiando così l'organizzazione stessa del lavoro.

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.

Per queste ragioni 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 inquadramenti devono essere funzionali all'organizzazione del lavoro e devono consentire l'avanzamento nelle aree, eliminando così i limiti prodotti dal vecchio sistema, senza creare disagi ai lavoratori e disservizi nell'attività lavorativa.

Nel settore del servizio tecnico, amministrativo e informatico è necessario raggiungere una distinzione effettiva sulle funzioni e mansioni dei diversi ruoli.

In particolare, devono essere costituiti tre settori fondamentali:

- l'area riservata agli addetti al ciclo preparatorio dell'attività, con compiti di gestione, predisposizione e utilizzo degli strumenti necessari al processo lavorativo;
- l'area riservata agli addetti all'attività amministrativa, contabile e tecnica, con compiti di preparazione, aggiornamento e archiviazione delle pratiche amministrative, contabili e tecniche;
- l'area riservata agli addetti al controllo e alla valutazione degli atti, con compiti di avvio, svolgimento e definizione delle pratiche amministrative, contabili e tecniche.

Il settore operativo deve essere ridefinito con specifiche aree, ove ognuno per le proprie competenze e mansioni, possa perseguire gli avanzamenti di area e posizione.

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.

Le aree 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 costituite le seguenti aree:

- l'area dell'operatore con compiti esecutivi nell'ambito delle operazioni di soccorso, riservata agli addetti alle squadre di soccorso in fase di tirocinio;
- l'area dell'operatore specializzato con 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;

- l'area dell'esperto con compiti esecutivi e di gestione dell'intervento in base alle indicazioni ricevute dal responsabile delle operazioni di soccorso, riservata agli addetti di un settore specializzato. Esercita anche funzioni ispettive e di attività di prevenzione, vigilanza e formazione;
- l'area del responsabile con compiti di direzione delle squadre di soccorso. Esercita anche funzioni ispettive e di attività di previsione, prevenzione, vigilanza e formazione.
- l'area degli specialisti che raggruppa le attuali specializzazioni.

Il settore tecnico e direttivo delle attività di soccorso e di protezione civile deve individuare due aree determinate:

- l'area tecnica con compiti di organizzazione e direzione delle squadre di soccorso, di predisposizione dei piani d'intervento, di svolgimento delle funzioni ispettive, di prevenzione, di vigilanza e formazione;
- l'area direttiva 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.

SPECIALIZZAZIONI

Alla presente ipotesi si allegano le piattaforme elaborate dagli stessi specialisti dei diversi settori di appartenenza. Le proposte tengono conto della specificità che comporta l'attività degli specialisti e hanno come obiettivo il miglioramento generale delle condizioni di lavoro.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Innanzitutto rigettiamo la gestione centralizzata della formazione professionale e riteniamo necessario valorizzare l'istituzione dei poli didattici regionali.

Nel recente passato i poli hanno garantito un buon livello nella didattica, evitando anche i continui pendolarismi cui è sottoposto il personale discente.

La partecipazione ai corsi deve essere incentivata attraverso il riconoscimento economico nei confronti del personale.

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 basilici 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.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Gli attuali livelli di contrattazione sono tre: nazionale, nazionale decentrata, decentrata territoriale.

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

Deve quindi essere istituita la funzione della contrattazione decentrata regionale che va ad aggiungersi a quella territoriale.

Il nuovo modello deve avere come obiettivo un'effettiva distinzione dei ruoli: i dirigenti generali e i dirigenti devono coprire funzioni gestionali con le corrispondenti responsabilità, le rappresentanze sindacali e le RSU devono esercitare il controllo.

La contrattazione di livello superiore, deve riservare ai singoli uffici periferici la possibilità di ripartire, nel modo più adeguato e vicino alla realtà locale, strumenti e risorse, sotto il controllo e la verifica delle organizzazioni sindacali territoriali e delle RSU.

Il potere di contrattazione territoriale delle rappresentanze sindacali, comprese le RSU, deve essere rafforzato dando finalmente voce in ordine alle scelte di politica generale sui contratti nazionali integrativi.

Si deve impedire che le RSU siano strumento concertativo come spesso accade, affermando invece un modello in grado di migliorare le condizioni dei lavoratori.

La contrattazione decentrata regionale e territoriale non può porsi in contrasto con i vincoli e con i principi esposti dalla contrattazione nazionale, pena la nullità di eventuali accordi.

Vanno definite le forme di penalizzazione nei confronti dei dirigenti che non adempiano agli obblighi contrattuali o che interpretino in modo arbitrario le norme.

Inoltre, deve essere elevato il numero di ore a disposizione del personale per partecipare alle assemblee indette dalle organizzazioni sindacali o dalle RSU.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Su questo terreno i lavoratori pubblici hanno già subito pesanti attacchi.

Con la scusa della lotta ai privilegi sono state tagliate le loro pensioni trascurando di ricordare che nella maggior parte dei casi i trattamenti precedenti erano frutto di più elevati versamenti contributivi.

Non contenti di ciò ci si appresta a sferrare l'ennesimo attacco alle pensioni e alle loro liquidazioni.

La RdB P.I. è impegnata a costruire un fronte comune di lotta con tutto il resto del mondo del lavoro per contrastare i disegni del governo ad estendere a tutti il calcolo contributivo, peraltro già notevolmente peggiorato dalle misure intro-

dotte dai precedenti governi, che rappresenterebbe un ulteriore taglio della rendita pensionistica; ad impedire l'abolizione delle pensioni di anzianità e l'elevazione dell'età pensionistica. Chiarendo però che l'atteggiamento da assumere non dev'essere quello della difesa dell'attuale sistema già fortemente penalizzante per tutti ed estremamente iniquo per i giovani.

Bisogna, invece, battersi per l'affermazione di un nuovo sistema pensionistico pubblico più avanzato e più equo, ispirato ad un elementare principio di civiltà: ogni società, tanto più una società ricca come la nostra, deve garantire ai suoi cittadini una vecchiaia decorosa dopo un'intera vita di lavoro in un patto di solidarietà che tiene insieme e protegge allo stesso modo lavoratori attivi e in pensione, i padri con i figli.

Va in tutt'altra direzione, invece, il tentativo di scippare le liquidazioni trasformandole in TFR per finanziare, attraverso i Fondi pensioni, la previdenza privata destinata a sostituire progressivamente quella pubblica.

In questo campo le responsabilità di Cgil, Cisl e Uil sono enormi, almeno quanto sono i loro interessi economici e di questo farebbero bene a ricordarsene tutti i lavoratori, i giovani e quelli meno giovani.

Imporre il versamento delle liquidazioni nei Fondi, nei cui Consigli di Amministrazione siedono Cgil, Cisl e Uil, vuol dire regalare a questi la possibilità di arricchirsi con i costi di gestione e di diventare soggetti economici di primo piano e costringere, invece, i lavoratori a dare i propri soldi nelle mani della speculazione finanziaria.

Le ricorrenti crisi delle Borse degli ultimi dieci anni, l'ultima delle quali è costata per ora la bellezza di due milioni di miliardi, la dice lunga sulle possibili sorti del proprio risparmio previdenziale.

Il passaggio al TFR deve servire anche in questo caso, affinché se ne possa fare l'uso che se ne fa nel privato, ad estendere anche ai pubblici dipendenti la possibilità di chiedere l'anticipazione del 70% di quanto accumulato al momento per bisogni straordinari come l'acquisto della casa o per il pagamento di cure straordinarie.

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

I diversi settori del Corpo nazionale hanno la necessità di definire una mappatura dei rischi che quotidianamente riguardano 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.**

ATTIVITÀ USURANTI

Va previsto per il personale che ha svolto 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 previdenziale in base agli anni di servizio prestati.

Deve essere istituito il ruolo logistico garantendo la possibilità di opzione per il personale non idoneo al servizio di soccorso, ricollocandolo in quelle funzioni affini alle attività di soccorso.

BUONI PASTO

L'Amministrazione deve garantire al personale il servizio mensa attraverso l'assunzione dei cuochi che necessariamente possono garantire i pasti anche nelle situazioni d'emergenza e calamità.

Per il personale del settore tecnico, amministrativo, informatico o a servizio giornaliero si deve garantire l'opzione del buono pasto. Il valore nominale del buono pasto non può essere inferiore a 9 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.

Tale diritto deve essere parte costitutiva di un modello europeo che ne garantisca l'esercizio, in caso contrario si verifica ciò che è sotto gli occhi di tutti: i vigili del fuoco inglesi possono rivendicare attraverso lo sciopero i propri diritti, i vigili del fuoco italiani si vedono negare tale diritto.

Questa questione va ben al di là degli interessi specifici di categoria, il suo esercizio rappresenta un'opportunità di crescita sociale e democratica di un paese; non c'è società democratica senza una tutela del diritto di sciopero.

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.

CITTA	INDIRIZZO	C.A.P.	TELEFONO	FAX
Ancona	Via degli Orefici, 5	60121	071 2072091	071 2082477
Avellino	C.so Vittorio Veneto, s.n.c.	83035	0825 445549	0825 445549
Bari	via M. Cristina di Savoia, 40	70125	080 5424993	080 5424993
Bologna	v.le Silvani, 12	40121	051 523822-051 6493350	051 523280
Bologna	via Pietralata, 22	40122	051 554908	051 522801
Cagliari	via Santa Avendrace,98	09124	070 2087096	070 2083629
Catania	via Caltanissetta,15	95100	095 7470144	095 7470144
Campobasso	via S. Antonio Abate, 100	86100	0874 98376	0874 98376
Firenze	via del Tagliamento, 15	50126	055-5088016	055-584464
Foggia (Torremaggiore)	via Pietro Gobetti	71100	0882 393374	0882 393374
Genova	via Balbi, 29	16122	010 255597	010 267070
Grosseto	via Parini, 7	58100	0564 490905	0564 490905
Latina	piazza Mercato, 11	04100	0773 473566	0773 470254
Lecce-Nardò Isu	via Venezia, 9	73048	0833-561502	0833 561502
Lucca	via S. Anna, 14	55100	0583-53035	0583-53035
Messina	via Madonna della Mercede, 6	98123	090 714095	090 714095
Milano	via Mossotti, 1	20159	02 683091- 02 6072576	02 6080381
Napoli	via Carriera Grande, 32	80139	081 5637213	081 5536467
Palermo	via Rosolino Pilo, 20	90131	091 582321	091 6120210
Perugia	via del Lavoro, 29	06100	075 5005138	075 5005138
Pescara	via Monte Camicia, 14	65100	085 4217031	085 4217031
Pisa	via del Marmigliano, 24	56100	050 834112	050 830371
Pordenone	via Bertossi, 7	33170	0434 27059	0434 522675
Potenza	via Adriatico, 77/81	85100	0971 46322	0971 46322
Reggio Calabria	via Monsignor de Lorenzo, 74	89123	0965 332512	0965 332512
Roma	via dell'Aeroporto, 129	00175	06 762821	06 7628233
Salerno	via Zara, 32 sc A	84100	089 255435	089 255435
Torino	corso Marconi, 34	10125	011 655454	011 6680433
Trieste	via Rittmeyer, 6	34134	040 771446	040 771446
Venezia/Mestre	via Camporese, 118	30170	041 532706	041 5314446
Vicenza	via Natale dal Grande, 24	36100	0444 514937	0444 514937

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

RdB 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.

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