

PIATTAFORMA CONTRATTUALE

VIGILI DEL FUOCO
2025 – 2027



Sommario

Indice.....	2
Premessa politica.....	6
1. DEMOCRAZIA SINDACALE E RAPPRESENTANZA.....	7
2. ASSUNZIONI, NEO-ASSUNTI, PRECARI.....	8
3. PARI OPPORTUNITA'	9
4. ORARIO DI LAVORO.....	10
5. FORMAZIONE	13
6. AUMENTI SALARIALI	13
7. SALUTE E SICUREZZA	15
8. SMART WORKING	19
9. MALATTIA	20
10. COMMISSIONI PARITETICHE	20

Dopo l'ultimo contratto, non firmato da USB-VVF, che ha fatto perdere oltre il 10% del potere d'acquisto delle retribuzioni a tutti i dipendenti pubblici, si è aperta la trattativa per il rinnovo 2025/2027.

Nonostante il primo incontro per il rinnovo del contratto ci auguriamo che siano rispettati i tempi previsti.

Dall'incontro non riscontriamo elementi positivi, l'enfasi del Ministro della PA Zangrillo e dei suoi sodali sindacali appare del tutto ingiustificata a fronte del fatto che nulla di quanto perso economicamente col precedente contratto verrà recuperato in virtù della scadenza ravvicinata che, peraltro, dovrebbe rappresentare la normalità.

La predeterminazione delle risorse economiche, fissate nell'1,8% annuo per il contratto attuale e per quelli futuri (fino al 2030), stanziata nella Legge di bilancio, da una parte non lascia alcun margine

ad una vera contrattazione e dall'altra – trattandosi di previsioni – espone i dipendenti pubblici all'elevato rischio di perdita di salario e, di conseguenza, del potere d'acquisto, a fronte di un costo della vita in continua ascesa.

Il recente rapporto dell'INPS 2025 certifica che all'interno di un quadro di progressiva diminuzione dei salari italiani, quelli delle lavoratrici e dei lavoratori della PA sono quelli che perdono di più in assoluto. Senza aumenti contrattuali veri, con la probabilità, che il conflitto in Medio Oriente sta già trasformando in certezza, che l'inflazione superi nei prossimi anni quanto preventivato dal governo e in assenza di un meccanismo automatico di adeguamento automatico come è stata la scala mobile, i salari reali continueranno a scendere

e i dipendenti pubblici si impoveriranno sempre di più.

Anche la parte normativa non troverà risposte in assenza di risorse economiche.

Dopo anni di smantellamento e privatizzazione dei servizi pubblici, anche alla luce degli ulteriori annunciati tagli ai Ministeri, rafforzare questo comparto, attraverso un rinnovo contrattuale che risponda alle esigenze di lavoratrici e lavoratori sia in termini salariali che di diritti, significa rilanciarne la funzione sociale e, al contempo, porre le basi per migliorare i servizi che vengono resi alla collettività.

Ma per rilanciare la funzione sociale e migliorare realmente il soccorso ed il ruolo di protezione civile che i Vigili del Fuoco hanno nel paese è necessario anche superare definitivamente la precarietà attraverso la stabilizzazione di tutti i lavoratori in attesa nelle liste.

La questione salariale, che si lega immediatamente al tema della redistribuzione della ricchezza, sempre più concentrata in poche mani, e dell'eliminazione delle disuguaglianze, rappresenta l'elemento centrale di questa tornata contrattuale.



Spostare gli investimenti dalle spese militari verso una PA che metta al centro i cittadini e sappia rispondere ai loro bisogni e necessità, comporta automaticamente restituire ai Vigili del Fuoco quella vocazione sociale di Protezione Civile che dovrebbe costituire il suo tratto distintivo lontano dalle logiche militariste del comparto sicurezza e dell'attuale Ddl "riordino".

Ad aggravare un contesto che rende già di per sé complicata la contrattazione, c'è la chiara volontà di aumentare sempre più il peso degli stipendi nelle figure apicali come strumento di differenziazione salariale.

La questione salariale non esaurisce però i temi all'ordine del giorno di un contratto che si trova a dover affrontare nodi importanti, quali ad esempio la gestione amministrativa sempre più complessa che determina un freno alla risposta del soccorso oltre alla cronica carenza di organico.

PIATTAFORMA DI RIVENDICAZIONI SINDACALI

USB VIGILI DEL FUOCO

2025 – 2027

Premessa politica

La presente piattaforma si inserisce in un quadro di crescente preoccupazione per le scelte di politica nazionale che, anteponendo gli interessi delle lobby militari e industriali al welfare e alla sicurezza dei cittadini, stanno determinando un progressivo smantellamento del servizio pubblico di soccorso. Come USB Vigili del Fuoco abbiamo sempre rivendicato il diritto al dissenso e la centralità del soccorso contro ogni logica di militarizzazione e di subordinazione agli interessi di parte.

Mentre il Governo destina **140 miliardi di euro nei prossimi quindici anni alla macchina militare**, le nostre sedi cadono a pezzi, i mezzi hanno vent'anni, il personale è ridotto all'osso. Questa è una scelta politica precisa che noi non possiamo accettare: **soldi sottratti al soccorso e quindi alla sicurezza dei cittadini.**

Il recente rinnovo del CCNL VVF 2022-2024, non firmato da USB, ha fatto perdere oltre il 10% del potere d'acquisto delle retribuzioni a tutti i lavoratori della categoria. A fronte di un'inflazione complessiva registrata per il triennio pari al 15,4%, le risorse del contratto sono state appena il 5,78%, determinando una perdita definitiva del valore dello stipendio per un funzionario pari a 146,51 euro al mese.

Spostare gli investimenti verso il settore per mettere al centro i cittadini e rispondere ai loro bisogni comporta automaticamente restituire anche al Corpo Nazionale quella vocazione sociale che dovrebbe costituire il suo tratto distintivo.

1. DEMOCRAZIA SINDACALE E RAPPRESENTANZA

1.1 Ripristino Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali deve rafforzare ed integrare i principi contenuti nel Contratto di Lavoro contenuto nel DPR 7 maggio 2008 con particolare riguardo ai livelli di contrattazione, concertazione e confronto decentrati sul territorio.

È necessario prevedere l'istituzione di tavoli di contrattazione integrativa di livello diverso da quello nazionale sulle seguenti materie:

- Accordi di Mobilità di ambito Regionale;
- Criteri per la ripartizione tra gli uffici delle risorse del Fondo d'Amministrazione e sulla Formazione. Tenuto conto delle prerogative in ambito territoriale già stabilite dal CCNL e dal precedente CCNI.

1.2 Estromissione dalle prerogative sindacali

Denunciamo il tentativo, attuato tramite circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica, di estromettere le Organizzazioni Sindacali rappresentative ma **non firmatarie** dai tavoli di confronto persino dalle sole informative. Il diritto al dissenso non può essere considerato come un bavaglio che costringe le OO.SS. a firmare contratti che non condividono.

Rivendichiamo:

- Piena partecipazione a tutti i tavoli di confronto e di ricevere le informative per tutte le OO.SS. rappresentative del comparto
- Riapertura del tavolo sulla rappresentanza, vista l'assenza di RSU nel Corpo Nazionale
- Riformulazione del sistema di rappresentanza attraverso il principio "per ogni Lavoratore un singolo voto" che elimini la truffa dei conteggi delle doppie deleghe.
- Previsione di un reale spazio a tutte le OO.SS. a partire dalla contrattazione integrativa anche nazionale

1.3 Contro la militarizzazione del Corpo

La riforma del Corpo Nazionale prospettata dal Governo, che prevede l'attribuzione ai Vigili del Fuoco di funzioni riconducibili alla Pubblica Sicurezza, rappresenta un inaccettabile snaturamento dell'identità e della missione istituzionale del Corpo. USB rivendica la piena tutela della natura civile del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, con l'esclusione di ogni attribuzione o impiego in attività proprie delle Forze di Polizia e la riaffermazione della funzione esclusiva di soccorso tecnico urgente, protezione civile e tutela della pubblica incolumità. La divisa dei Vigili del Fuoco deve continuare a essere il simbolo del soccorso, della protezione e della fiducia dei cittadini, mai della repressione o dell'ordine pubblico.

2. ASSUNZIONI, NEO-ASSUNTI, PRECARI

2.1 Carenza cronica di personale

L'Italia continua a registrare una grave carenza di personale operativo. I dati del CTIF (International Association of Fire and Rescue Services) evidenziano che nel nostro Paese vi sono oltre 2.200 abitanti per ogni Vigile del Fuoco professionista, un rapporto significativamente peggiore rispetto a quello di numerosi altri Stati europei. Tale squilibrio si traduce in un maggiore carico di lavoro, tempi di risposta più difficili da garantire, minore capacità di presidio del territorio e un progressivo peggioramento delle condizioni di sicurezza sia per i cittadini sia per il personale operativo. È pertanto indispensabile un piano straordinario di assunzioni che consenta di riallineare gli organici italiani ai principali standard europei del soccorso tecnico urgente. In molti Comandi provinciali il soccorso è affidato, con preoccupante frequenza, ad una sola squadra operativa per l'intero capoluogo. Nel Mezzogiorno l'età media del personale ha raggiunto livelli elevatissimi, trasformando numerosi Comandi in sedi di fine carriera per personale che ha prestato servizio per decenni lontano dalla propria regione. A Roma e Milano, infine, la cronica carenza di organico è tale da lasciare intere porzioni delle aree metropolitane prive di un'adeguata risposta del soccorso tecnico urgente. Il blocco pluridecennale del turn over, accompagnato dalla continua fuoriuscita di Lavoratori dovuta ai pensionamenti, è sicuramente tra le cause di questa cronica carenza di personale. A questi due fattori si aggiungono però la scarsa capacità di assunzioni legata alle autorizzazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze e la conseguente lenta immissione in ruolo del personale.

Rivendichiamo:

- Assunzioni rapide con procedure concorsuali snelle con maggiori investimenti economici
- Esaurimento della procedura della stabilizzazione del personale precario

- Piano straordinario di assunzioni per colmare il deficit di organico stimato almeno al 40%
 - Riattivazione dei distaccamenti soppressi o depotenziati e ripristino delle necessarie dotazioni organiche e strumentali.
 - Ripristino degli organici nelle sedi aeroportuali interessate da riduzioni di personale dalla recente circolare
 - Piano straordinario di edilizia residenziale pubblica dedicato ai Lavoratori dei Vigili del Fuoco ai sensi del D.M. Interno n.296/03
 - Istituzione di un contributo integrativo per l'affitto nei primi anni di servizio nei Comuni ad alta densità abitativa
 - Eliminazione della riduzione delle ferie prevista nei primi tre anni di lavoro
 - Garanzia della piena fruibilità del lavoro agile per il personale dei Ruoli Tecnico Professionali
 - Piena ed immediata applicazione delle disposizioni in materia di mobilità previste dalle Leggi Speciali, senza che accordi di secondo livello possano limitarne o ritardarne l'esercizio.
 - Eliminazione del vincolo temporaneo di permanenza nella sede di assegnazione
-

3. PARI OPPORTUNITA'

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 della logistica delle Colonne Mobili Regionali.

Vanno promossi piani di azione finalizzati alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità, per poter così giungere all'applicazione concreta del principio di parità di genere. In sede di contrattazione decentrata, andranno concordate le misure per favorire pari opportunità in materia di condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

3.1 TUTELA DELLA MATERNITA'

Ferma restando l'applicazione delle tutele previste dal D.lgs. n. 151/2001, il personale femminile del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco deve essere adibito, fin dall'accertamento dello stato di gravidanza, a mansioni compatibili con la tutela della gestazione, privilegiando l'impiego in attività connesse al soccorso che non comportino esposizione ai rischi propri del servizio operativo. Qualora ciò non sia possibile, trovano applicazione gli istituti di tutela previsti dalla normativa vigente. L'assegnazione a servizi compatibili deve essere garantita fino al compimento del primo anno di età del figlio, previa valutazione del Medico Competente, al fine di assicurare la piena tutela della maternità senza determinare una penalizzazione professionale. Deve inoltre essere pienamente garantito il diritto della Lavoratrice madre ad astenersi volontariamente dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età del figlio, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. n. 151/2001.

Al fine di garantire la piena tutela della maternità e il diritto delle lavoratrici a vivere il periodo di astensione obbligatoria senza alcuna penalizzazione economica, deve essere assicurata, ai sensi dell'art. 53 della legge n. 53/2000, la corresponsione dell'intera retribuzione di carattere fisso. E' altresì istituito un assegno forfettario mensile, determinato sulla media delle indennità notturne e festive non percepite, affinché l'esercizio del diritto alla maternità non comporti alcuna riduzione del trattamento economico complessivo.

4. ORARIO DI LAVORO

Al personale operativo impiegato nel soccorso tecnico urgente e nelle attività connesse, articolato su turni di 12 ore, sono riconosciuti 15 minuti all'inizio e 15 minuti al termine di ciascun turno di servizio, per un totale di 30 minuti, da destinare alle operazioni di vestizione e svestizione dei dispositivi di protezione individuale (DPI), nonché al regolare passaggio delle consegne. Tali tempi costituiscono attività lavorativa a tutti gli effetti e sono finalizzati a garantire la sicurezza degli operatori, la continuità del servizio e l'efficace organizzazione delle attività operative, in analogia a quanto già previsto in altri comparti lavorativi.

Il personale operativo impiegato in interventi che si protraggono per oltre **quattro ore consecutive** deve essere sostituito sul posto da un'altra squadra oppure, qualora ciò non sia possibile, deve poter usufruire di una pausa di almeno 30 minuti e ad esso venga garantito il pasto da consumare in area protetta e non direttamente nel teatro operativo, da considerarsi a tutti gli effetti come orario di lavoro.

Il personale appartenente ai Ruoli Tecnico-Professionali, non inserito nel dispositivo di soccorso e che permane presso la propria sede di servizio per la consumazione del pasto, non è tenuto al recupero della

pausa di 30 minuti, in quanto resta comunque a disposizione dell'Amministrazione e può essere impiegato in qualsiasi momento durante tale periodo. Qualora, invece, la pausa venga fruita al di fuori della sede di servizio, resta fermo l'obbligo del relativo recupero. E' sempre riconosciuto come orario di lavoro, ovvero come lavoro straordinario quando eccede l'orario ordinario, tutto il tempo impiegato dal personale comandato a prestare servizio presso una sede diversa da quella di appartenenza o incaricato di raggiungere un'altra struttura del Corpo Nazionale per esigenze di servizio, di formazione o di missione. In tali casi, al personale compete anche il trattamento di trasferta previsto dalla normativa vigente, in considerazione dell'obbligo di trasporto e custodia dei dispositivi di protezione individuale e delle attrezzature assegnate.

4.1 Turnazione del personale Operativo Tecnico

In riferimento all'art. 29 del CCNI del 24 maggio 2000, "Turnazione del personale operativo tecnico", al fine di migliorare la qualità del soccorso ed uniformare tutte le direttive impartite si chiede di modificare il comma 1 come segue.

Presso ciascun Comando Provinciale è istituito il servizio di guardia espletato prioritariamente dal personale del ruolo ispettori Antincendi e Sostituti Direttori Antincendi, eventualmente integrato da personale Direttivo. Il personale del ruolo Ispettori Antincendi e Sostituti Direttori Antincendi sarà prioritariamente impiegato in tutte le sedi del C.N.VV.F. nella turnazione 12/24 – 12/48. Eventuali altre articolazioni dell'orario dovranno essere preventivamente concordate mediante procedura concertazione ai sensi del D.P.R. 121/2022. Nei Comandi sede di area Metropolitana il servizio di guardia e potenziamento, effettuato da personale del ruolo ispettori Antincendi e Sostituti Direttori Antincendi, è sempre integrato da personale del ruolo Direttivo secondo la turnazione 12/24 – 12/48.

4.2 Mobilità nazionale. Orario di lavoro.

Al personale destinatario di mobilità nazionale deve essere garantito il tempo necessario per il trasferimento alla nuova sede di servizio, con riconoscimento del relativo periodo come tempo di trasferta, nonché un riposo compensativo di almeno 24 ore, al fine di consentire l'effettivo completamento delle operazioni di trasferimento e il recupero psicofisico prima dell'assunzione del servizio.

4.3 Riposo compensativo tra turni e servizi.

Il periodo di riposo intercorrente tra un qualsiasi impiego operativo e il successivo, ivi compresi i servizi accessori e le attività di vigilanza antincendio, non può essere inferiore alle 11 ore consecutive, nel rispetto della normativa vigente. Tale intervallo costituisce un presidio irrinunciabile a tutela della salute e della sicurezza del

personale, poiché garantisce il necessario recupero psicofisico, indispensabile per il mantenimento delle capacità operative, dell'attenzione e della prontezza decisionale richieste nell'espletamento delle attività istituzionali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco. Ogni deroga a tale principio deve rivestire carattere eccezionale ed essere disciplinata nei rigorosi limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione di primo livello.

4.4 Aspettativa.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia richiesta può essere collocato in aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per comprovate esigenze personali o familiari, per un periodo massimo di 36 mesi, rinnovabile per una sola volta, anche al fine di avviare attività professionali o imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'Amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato. Nel periodo di aspettativa non si applicano le disposizioni in materia di incompatibilità di cui all'art. 53 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

4.5 Permessi art. 33, comma 3 Legge 104/92 – Chiarimento operativo

In piena attuazione della norma e del Messaggio INPS n. 16866, il limite orario mensile si applica **soltanto** in caso di fruizione frazionata in ore dei permessi giornalieri, anche se parziale. Non opera, invece, quando i permessi sono fruiti per intere giornate lavorative. Ne consegue che il lavoratore con turnazione 12/24 o 12/48, che usufruisce dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, ha diritto a **3 turni interi mensili**, ciascuno pari a 12 ore.

4.6 Pronta disponibilità.

Abolizione dell'articolo 10 del D.P.R.121/2022 e della successiva modifica di cui all'articolo 9 del D.P.R. 125/2025 sulla "Pronta Disponibilità" del personale non Direttivo non Dirigente. La materia, in quanto intesa come "reperibilità", va regolamentata su base volontaria e con un compenso commisurato al Contratto Direttivi e Dirigenti.

5. FORMAZIONE

La formazione è un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale, essenziale per la sicurezza sul lavoro e per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia del servizio reso al cittadino, nonché per preparare a svolgere funzioni superiori. La formazione deve essere accessibile a tutti i dipendenti e potrà avere caratteristiche selettive ove sia richiesto un grado di abilità particolare. Deve tener conto delle peculiarità del singolo e delle conoscenze dimostrate e dimostrabili dallo stesso dipendente. La formazione deve essere costante ed accompagnare il lavoratore durante tutto il periodo di servizio, dal suo ingresso nel CNVVF agli avanzamenti di carriera. Sono da considerare obbligatori solamente i corsi di primo ingresso e i corsi relativi alla salvaguardia e all'autosoccorso legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.mm.ii

6. AUMENTI SALARIALI

6.1 Recupero del potere d'acquisto

La questione salariale rimane uno dei temi che USB considera prioritari per il rinnovo contrattuale. Con questa tornata contrattuale ripartiamo in continuità con la chiusura del CCNL 2022-2024 e quindi con un **calo dei salari reali dei Lavoratori pubblici di oltre il 10%** che si somma alla perdita causata dal blocco decennale dei contratti dal 2009, ad oggi mai recuperata.

Secondo i dati ISTAT e ARAN, nel periodo compreso tra il 2001 e il 2021 le retribuzioni contrattuali dei dipendenti pubblici hanno registrato un incremento complessivamente inferiore di circa 20 punti percentuali rispetto all'inflazione. Tale divario ha determinato una drastica erosione del potere d'acquisto dei dipendenti pubblici, configurando una delle più gravi perdite salariali registrate nell'Unione Europa.

Un ulteriore indicatore della cronica insufficienza degli investimenti nel settore è rappresentato dai dati Eurostat sulla spesa pubblica destinata ai servizi antincendio. L'Italia continua a collocarsi al di sotto della media dell'Unione europea, che destina stabilmente circa lo **0,5%** della spesa pubblica complessiva ai servizi di protezione antincendio. Un dato che conferma il persistente sottofinanziamento del sistema di soccorso tecnico urgente e la scarsa attenzione

riservata a un servizio essenziale per la sicurezza dei cittadini e la tutela del territorio.

Come USB abbiamo sempre affermato e vogliamo ribadirlo, che il contratto non deve meramente recuperare l'inflazione, ma deve realizzare una redistribuzione della ricchezza.

6.2 Rivendicazioni salariali

- **Aumenti tabellari significativi e strutturali** che vadano ben oltre il misero 5,78% previsto dall'ultimo contratto, l'esposizione al rischio ed il lavoro usurante di un Vigile del Fuoco meritano di più che la vostra inflazione programmata.
- **L'istituzione della quattordicesima mensilità** Superamento dell'attuale sistema del Fondo di Amministrazione mediante il trasferimento di una quota significativa delle relative risorse nel trattamento economico fisso e continuativo, fino all'istituzione di una quattordicesima mensilità per tutto il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco. Le risorse destinate alla retribuzione dei Lavoratori devono essere certe, strutturali e corrisposte con regolarità, ponendo definitivamente fine ai ritardi che da anni caratterizzano l'erogazione del salario accessorio.
- **Diaria giornaliera in caso di missioni** È istituita una diaria giornaliera di missione pari a 40 euro per il personale impiegato fuori dalla sede ordinaria di servizio, in analogia con i trattamenti economici riconosciuti agli appartenenti agli altri Corpi dello Stato, al fine di compensare gli oneri connessi allo svolgimento dell'attività in trasferta.
- **Aumento del buono pasto** L'importo del buono pasto per il personale che non usufruisce del servizio di catering completo è elevato a 15 euro. L'attuale valore di 7 euro, fermo ai parametri fissati nel 2012, risulta ormai del tutto inadeguato rispetto al costante incremento del costo della vita e dei prezzi dei generi alimentari. Tale importo non è più sufficiente a garantire ai lavoratori la fruizione di un pasto dignitoso e adeguato durante l'attività di servizio, rendendo necessario un immediato adeguamento che ne ripristini il reale potere d'acquisto.
- **Aumento dei compensi servizio Vigilanza Antincendio.** Si richiede un urgente e strutturale adeguamento dei compensi previsti per il servizio di Vigilanza Antincendio. Le attuali tariffe, infatti, risultano sostanzialmente invariate da anni e non tengono conto del progressivo e significativo aumento del costo della vita. Si propone pertanto di:

- adeguare periodicamente i compensi (ad esempio su base biennale) a un parametro oggettivo di rivalutazione, come l'indice ISTAT dei prezzi al consumo o il deflatore del PIL;
- garantire la copertura finanziaria attraverso una rimodulazione delle voci di spesa o, laddove necessario, tramite specifici stanziamenti aggiuntivi.

- **Il superamento del tetto al salario accessorio**

- **Un meccanismo di indicizzazione automatica dei salari sul modello della scala mobile**, perché solo così si può garantire il potere d'acquisto in tempo reale e allo stesso tempo una vera contrattazione che possa trattare su veri aumenti contrattuali

7. SALUTE E SICUREZZA

7.1 Copertura assicurativa INAIL

Il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco continua a essere escluso dalla tutela assicurativa obbligatoria garantita dall'INAIL, nonostante svolga una delle professioni a più elevato rischio del Paese. L'attuale sistema, fondato sugli istituti della causa di servizio e sulle coperture assicurative gestite dall'Opera Nazionale di Assistenza mediante polizze stipulate con compagnie private, non assicura un livello di tutela equivalente a quello riconosciuto agli altri Lavoratori esposti a rischio professionale. È pertanto necessario garantire ai Vigili del Fuoco una copertura assicurativa pubblica, strutturale e adeguata, che assicuri prestazioni economiche, sanitarie e risarcitorie proporzionate alla gravità dei rischi affrontati quotidianamente e alle conseguenze permanenti derivanti dagli infortuni in servizio o dalle invalidità permanenti.

Rivendichiamo:

- Riforma dell'Opera Nazionale di Assistenza mediante l'attivazione delle procedure di estinzione previste dall'art. 23 dello Statuto e il contestuale trasferimento delle relative funzioni al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco. In subordine, modifica dell'art. 6 dello Statuto affinché il Consiglio di Amministrazione sia composto esclusivamente da appartenenti al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, demandando a tutte le Organizzazioni Sindacali di categoria un ruolo di vigilanza, controllo e garanzia della trasparenza nella gestione delle risorse e delle prestazioni assistenziali.
- Inserimento della categoria nell'INAIL con copertura integrale delle spese sanitarie

- Modifica del D.lgs. n. 67/2011, ovvero introduzione di una specifica disciplina normativa, finalizzata al riconoscimento del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco impiegato nei turni operativi 12/24-12/48 tra le categorie addette a lavori particolarmente usuranti, in considerazione dell'esposizione continuativa a fattori di rischio fisico, psicologico e organizzativo, tra i quali:
 - a) *Stress* da lavoro correlato
 - b) Fenomeni di *straining*
 - c) Movimentazione manuale carichi
 - d) Lavoro articolato su turni
 - e) Attività svolte in condizioni ambientali e atmosferiche particolarmente gravose e ostili
 - f) Esposizione ad agenti cancerogeni, mutageni e tossici
 - g) Esposizione a calore radiante e temperature estreme
 - h) Esposizione a rumore e vibrazioni
 - i) Elevato carico cardiovascolare e metabolico
 - j) Trauma psicologico derivante da interventi con vittime, eventi critici e maxi-emergenze
 - k) Alterazione cronica dei ritmi circadiani dovuta al lavoro notturno.
- Istituzione di un Registro Nazionale delle malattie professionali del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco in servizio ed in quiescenza, finalizzato al monitoraggio epidemiologico delle patologie correlate ai rischi specifici dell'attività di servizio, con particolare riferimento all'esposizione ad agenti cancerogeni, chimici, fisici, biologici e ai fattori di rischio legato alla professione. Il Registro dovrà costituire uno strumento permanente di prevenzione, ricerca scientifica e tutela della salute dei Lavoratori, nonché di supporto al riconoscimento delle patologie correlate al servizio.
- **Visite mediche periodiche complete e gratuite**, non limitate a quelle previste dal D.lgs. 81/2008 – che per il personale operativo devono essere effettuate in orario di lavoro con cadenza annuale, ma estese a un più ampio spettro di controlli clinici e specialistici, al fine di garantire una tutela sanitaria effettiva e non solo legate ad un adempimento burocratico. Tutti gli ulteriori accertamenti finalizzati all'accertamento dello stato di salute dei Lavoratori dovranno essere completamente a carico dell'Amministrazione programmando le stesse in seno alle strutture Sanitarie di riferimento.

7.2 Esposizione a sostanze nocive (PFAS-PFOA-PFOS)

Lo studio indipendente condotto con USB-VV.F. e Greenpeace Italia hanno evidenziato la contaminazione da nanoparticelle e PFAS nel siero dei lavoratori e nei DPI.

Rivendichiamo:

- Mappatura dei siti contaminati (sedi di servizio, DPI e attrezzature)
- Biomonitoraggio sanitario dell'intera categoria (personale in servizio, in quiescenza e volontari)
- Piano per l'eliminazione dell'esposizione attraverso la transizione a materiali PFAS-free nelle uniformi e negli schiumogeni
- Inclusione del rischio PFAS nel documento di valutazione dei rischi

7.3 Prevenzione e tutela della salute psicologica

Al fine di garantire la tutela del lavoratore sotto il profilo dell'esposizione ai rischi psico-sociali (stress lavoro-correlato, fattori organizzativi ed eventi critici), è necessario articolare la prevenzione a vari livelli:

Prevenzione primaria, incontri formativo-informativi sulla prevenzione e la gestione dello stress, benessere organizzativo e conoscenza e gestione delle reazioni emotive al soccorso; il medico competente individua consulenti interni (personale formato come "pari") per la programmazione e gestione della formazione/informazione, in accordo con i competenti Uffici Centrali (DCSAL).

Prevenzione secondaria, a seguito di evento critico, attraverso il tempestivo intervento di personale formato come "Supporto tra pari". Si tratta di Primo Soccorso Emotivo, non di supporto psicologico (per il quale è necessaria la figura dello Psicologo), e consente la normalizzazione delle reazioni emotive a caldo, con la finalità di prevenire un eventuale, successiva insorgenza di sintomatologie legate all'evento vissuto. L'intervento dei pari si rivolge sempre alla squadra, e può rappresentare la sede in cui informare il personale su come attivare richieste successive di supporto psicologico, che in relazione alle conseguenze di un evento critico andrebbero gestite attraverso risorse interne o convenzioni a livello territoriale.

Per ottemperare a tutto questo è necessario che la DCSAL metta in atto quanto programmato già da tempo, per quanto riguarda il supporto tra pari (supporto psico-sociale, prevenzione secondaria). Allo stesso tempo, per avere maggiore capillarità del supporto psicologico (supervisione del supporto tra pari e prevenzione terziaria) è necessario aumentare la dotazione organica dei Direttori Tecnico-Scientifici Psicologi.

7.4 Mutamento idoneità psico-fisica.

Il personale operativo riconosciuto idoneo parziale o inidoneo alla mansione operativa viene mantenuto nel ruolo con la qualifica posseduta e procede al normale avanzamento di qualifica. Il medico incaricato di concerto con il Direttore Regionale o con il Comandante Provinciale individueranno, sulla base delle funzioni proprie della qualifica, le attività correlate al soccorso compatibili con lo stato di salute che il dipendente

può svolgere, permanendo nella qualifica di appartenenza, fermo restando che il principio di tutela del dipendente dovrà essere:

- a) conciliato con la piena funzionalità operativa dei servizi istituzionali e di soccorso.
- b) conforme con le capacità professionali acquisite durante il servizio.

Le attività correlate al soccorso possono essere:

- a) Pianificazione attività di soccorso
- b) Servizio autorimessa, officina, magazzino generale o tecnico, laboratorio auto-respiratori ecc.
- c) Attività di formazione interna ed esterna
- d) Coordinamento dei servizi di Sala Operativa 115
- e) Mansioni specifiche legate all'appartenenza a Nuclei Specialistici e Specializzati

7.5 TUTELA LEGALE.

1. Al personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco indagato o imputato ovvero convenuto in giudizio per responsabilità civile e amministrativa per fatti inerenti al servizio, che intenda avvalersi di un libero professionista di fiducia, può essere anticipata, a richiesta dell'interessato, compatibilmente con le disponibilità di bilancio dell'Amministrazione, una somma che, anche in modo frazionato, non può superare complessivamente l'importo di euro 5.000,00 per le spese legali, salvo rivalsa se al termine del procedimento viene accertata la responsabilità del dipendente a titolo di dolo.
2. Resta ferma la disciplina dei rimborsi di cui all'articolo 18 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito con legge 23 maggio 1997, n. 135.
3. Viene istituita una polizza assicurativa per gli eventi addebitabili a Colpa Grave per i quali l'assicurato sia stato dichiarato in tutto o in parte civilmente responsabile durante lo svolgimento delle proprie funzioni, con sentenza della Corte dei Conti passata in giudicato, ivi compresi i danni all'amministrazione di appartenenza, oltreché in caso di responsabilità amministrativa e contabile dell'assicurato per danno erariale cagionato, per colpa grave, all'amministrazione di appartenenza o ad altra amministrazione pubblica accertato con sentenza della corte dei conti passata in giudicato.

8. SMART WORKING

Lo smart working risulta ormai essere una realtà consolidata nell'ambito della Pubblica Amministrazione che USB in tutte le precedenti Piattaforme Contrattuali già denominava "Telelavoro". Rivendichiamo questa modalità lavorativa uno strumento di flessibilità che consente ai Lavoratori una migliore gestione del carico di lavoro e contestualmente un vantaggio economico che limita sensibilmente gli spostamenti verso il luogo di lavoro, soprattutto per il sempre più numeroso pendolarismo. Questo consente di diminuire gli sprechi energetici in un'area ambientale complessa dove il cambiamento climatico deve essere particolarmente attenzionato. Gli strumenti informatici consentono ormai all'Amministrazione di avere lo stesso impiego e svolgimento delle prestazioni lavorative.

Gli accordi dovranno seguire le normative vigenti in ambito Nazionale e declinate formalmente in ambito locale.

Rivendichiamo:

- Corresponsione del buono pasto anche per ogni forma di lavoro a distanza
 - Fasce di contattabilità limitate e rispettose per evitare lo sconfinamento dei tempi di lavoro nel tempo vita privato.
 - Diritto alla disconnessione pienamente garantito e sanzionabile in caso di violazione
 - Fornitura di adeguate infrastrutture digitali da parte dell'Amministrazione
 - Che lo smart working non diventi un alibi per lo smantellamento degli spazi fisici degli uffici
-

9. MALATTIA

La cosiddetta "tassa sulla malattia", che decurta una parte significativa di retribuzione accessoria – fissa e continuativa nei giorni di assenza dei Vigili del Fuoco, si pone in contrasto con la tutela della salute, diritto costituzionalmente garantito. I giorni di malattia devono essere computati come giorni di presenza con le relative indennità accessorie.

Rivendichiamo:

- Abolizione della decurtazione retributiva
- Garanzia delle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza il limite delle 18 ore annuali che costringe i lavoratori a utilizzare ferie e riposi
- Revisione della capienza del comporta e/o esclusione di alcune tipologie di assenza dalla maturazione del periodo di comporta

10. COMMISSIONI PARITETICHE

Al fine di verificare le condizioni operative e formulare proposte migliorative, sono istituite Commissioni paritetiche, composte da dirigenti delle Direzioni Centrali e dalle Organizzazioni Sindacali, articolate per aree tematiche specifiche:

- a. **Commissione vestiario, equipaggiamento e DPI** operante presso le SCA;
- b. **Commissione mezzi e attrezzature** a livello di Direzione Centrale;
- c. **Commissione formazione** a livello di Direzione Centrale;
- d. **Commissione CMR** a livello di Direzioni Regionali;
- e. **Commissione sedi di servizio** a livello di Direzioni Regionali;
- f. **Commissione mensa** a livello di Direzioni Regionali.

Tali commissioni rappresentano uno strumento strutturato e permanente di confronto e partecipazione, finalizzato a garantire il costante miglioramento delle condizioni di lavoro, della sicurezza e dell'efficienza operativa. La loro attività si svolgerà in modo coordinato, con tempi e modalità definiti da apposito regolamento, e produrrà report periodici contenenti analisi, criticità rilevate e proposte concrete, da sottoporre all'attenzione delle competenti sedi decisionali. In questo modo, si intende assicurare non solo la tempestiva risoluzione delle problematiche emerse, ma anche una visione strategica e condivisa delle esigenze dei Lavoratori.

Conclusioni e Azioni

La presente piattaforma viene sottoposta all'attenzione del Ministro dell'Interno e delle Istituzioni tutte, con la richiesta di aprire immediatamente un tavolo di confronto per affrontare le questioni qui esposte.

Le nostre parole d'ordine sono:

- **Lavoro, Sicurezza, Dignità**
- **Contro la guerra, per il soccorso**
- **No alla militarizzazione del Corpo**
- **Per un servizio pubblico al servizio dei cittadini**
- **Contratto dignitoso, non contratto "a perdere"**

"Ci saremo sempre quando ci sono da rivendicare dei diritti sui luoghi di lavoro e nel sociale"

USB - Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco
Coordinamento Nazionale

Riferimenti normativi e documentali:

- D.lgs. 217/2005
- D.P.R. 7/5/2008
- D.lgs. 81/2008
- Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori)

ISCRIVITI! SOSTIENI LE NOSTRE BATTAGLIE, I NOSTRI VALORI, I NOSTRI PRINCIPI.



ISCRIVITI!
SOSTIENI LE NOSTRE BATTAGLIE,
I NOSTRI VALORI,
I NOSTRI PRINCIPI.

