

IPOTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE – USB VIGILI DEL FUOCO PER RECUPERARE LA FUNZIONE SOCIALE DI VV.F. RICONOSCERE LA PROFESSIONALITA' AI LAVORATORI



PREMESSA

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

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



AUMENTI CONTRATTUALI DURATA DEI CONTRATTI E DECORRENZA ECONOMICA

L'attuale tornata contrattuale sta procedendo con evidenti ritardi, confermando quanto detto in questi anni da USB in tema di comparto e di contrattazione. Oggi siamo di fronte, sul piano economico, ad una fase di blocco forzato mentre l'impianto normativo necessita di continue deroghe per mantenersi in vita.

Per questa ragione la nostra piattaforma contiene la richiesta pressante ed inderogabile del rispetto dei tempi stabiliti riguardo la decorrenza economica dei contratti.

RIDETERMINAZIONE DEL COMPARTO

In passato i lavoratori del Corpo nazionale dei vigili del fuoco erano accomunati ai lavoratori di altri comparti con i quali nulla avevano a che fare (aima, poste, monopoli). Gli stessi sindacati che hanno sostenuto la privatizzazione del rapporto di lavoro negli anni '90, oggi hanno voluto la collocazione dentro il comparto pubblicistico, il quale non solo non favorisce l'efficienza del Corpo nazionale, ma introduce una rigidità contrattuale capace di erodere tutti gli spazi sindacali ed i diritti di ogni singolo lavoratore.

Per USB l'obiettivo primario è quello di un comparto in cui i lavoratori possano riappropriarsi della contrattazione e delle prerogative sindacali; per cui essere in grado di affrontare le specifiche tematiche contrattuali, assicurando lo status di categoria contrattualizzata alla pari del Pubblico Impiego.

Accanto ad una nuova definizione del comparto di contrattazione, è necessario il superamento dell'attuale dualismo tra i Vigili del Fuoco e la Protezione Civile rivendicando il ruolo altamente sociale del CNVVF.

Una scelta finalizzata alla realizzazione di una struttura indipendente e snella, in grado di esercitare un'azione preventiva e d'intervento quotidiano nelle attività di soccorso e protezione civile, in stretta collaborazione con enti di ricerca. Ciò comporta un passaggio obbligatorio che non può ovviamente essere lo stare nel Ministero dell'Interno che ha dimostrato tutta la sua inadeguatezza nel svolgere tali attività, ma determina il nostro collocamento presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Gli aumenti contrattuali proposti da USB inizialmente sono pari a 300 euro mensili, a prescindere dal livello d'appartenenza, a partire dal 1 gennaio 2010 (data dell'ultimo rinnovo). Tale somma deve garantire a tutti i lavoratori, un recupero in termini economici, questo anche alla luce dei dati poco confortanti pervenuti da autorevoli Istituti di ricerca, che indicano una perdita complessiva del potere d'acquisto dei salari negli ultimi tre anni del 34,4%.



PER RECUPERARE LA FUNZIONE SOCIALE DI VV.F. RICONOSCERE LA PROFESSIONALITÀ AI LAVORATORI

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

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

Anzi, nell'analisi in merito all'istituzione dei ruoli, si può affermare che, l'attuale collocazione ha determinato un arretramento professionale per tutte le categorie all'interno del Corpo nazionale. Una dequalificazione generalizzata di tutti i lavoratori.

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

NEL SETTORE DEL SERVIZIO TECNICO, AMMINISTRATIVO E INFORMATICO (EX SATI)

Allo stato attuale è necessario raggiungere una distinzione effettiva sulle funzioni e mansioni dei diversi ruoli. Prima di qualsivoglia progressione, da determinare ogni triennio, necessita una pianificazione delle progressioni che nel nuovo ordinamento non sono state previste.

In particolare, devono essere costituiti quattro settori fondamentali:

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

Eliminando lo stato attuale di degrado che vede questa classe lavoratrice derubata del diritto di progressione in carriera abolendo i concorsi di massa e la meritocrazia e istituendo un processo di giusta equiparazione sia economica che professionale su basi oggettive quali quelle che regolamentano il riconoscimento della professionalità acquisita negli anni.



IL SETTORE OPERATIVO

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

Va rigettata l'ipotesi, ormai obsoleta, del vigile del fuoco polivalente che impedisce il raggiungimento di un'effettiva professionalità. Dopo un periodo di tirocinio come operatore di squadra è necessario provvedere ad una classificazione che riconosca la propria attività o specializzazione nell'ambito del soccorso e della protezione civile.

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

Devono essere costituiti i seguenti RUOLI:

Vigile permanente in prova sei mesi di corso.

- **RUOLO dell'operatore** con compiti esecutivi nell'ambito delle operazioni di soccorso, riservata agli addetti alle squadre di soccorso in fase di tirocinio; due anni di permanenza nel ruolo.
- **RUOLO dell'operatore specializzato** ogni dipendente deve poter scegliere una specializzazione e seguire il percorso specialistico che ha compiti esecutivi nell'intervento in base alle indicazioni ricevute dal responsabile delle operazioni di soccorso, riservata agli addetti delle squadre di soccorso che hanno già avviato l'indirizzo di attività e specializzazione nell'ambito del soccorso.

- **RUOLO dell'esperto** con compiti esecutivi e di gestione dell'intervento che assume in autonomia sulla base delle indicazioni ricevute, riservata agli addetti di un settore specializzato. Esercita anche funzioni ispettive e di attività di prevenzione, vigilanza e formazione.
- **RUOLO del responsabile** con compiti di direzione delle squadre di soccorso. Esercita anche funzioni ispettive e di attività di prevenzione, vigilanza e formazione. Il settore tecnico e direttivo delle attività di soccorso e di protezione civile sono organizzati in due RUOLI:
- **RUOLO tecnico** con compiti di organizzazione e direzione delle attività di soccorso, di predisposizione dei piani d'intervento, di svolgimento delle funzioni ispettive, di prevenzione, di vigilanza e formazione;
- **RUOLO direttivo** con compiti di elaborazione dei criteri di organizzazione e dislocazione delle squadre di soccorso, di elaborazione delle direttive per lo svolgimento dei piani d'intervento e di protezione civile, di elaborazione per lo svolgimento delle funzioni ispettive, di prevenzione, di vigilanza e formazione.

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

SPECIALIZZAZIONI

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

UTILIZZO FONDO DI AMMINISTRAZIONE

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

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Innanzitutto rigettiamo la gestione centralizzata della formazione professionale e riteniamo necessario valorizzare l'istituzione dei poli didattici regionali, al fine di far decollare definitivamente le direzioni regionali. Nel recente passato i poli hanno garantito un buon livello nella didattica, evitando anche i continui pendolarismi cui è sottoposto il lavoratore discente. L'amministrazione organizza, in orario di lavoro, corsi di formazione per l'aggiornamento professionale, garantendoli a tutti i lavoratori tempestivamente, e comunque prima del maturare dei tre anni nella posizione

di appartenenza. Inoltre si deve prevedere un riconoscimento economico per la partecipazione ai corsi. L'amministrazione organizza, sempre in orario di lavoro, corsi per i passaggi di ruolo al maturare dei requisiti per l'accesso alla categoria superiore. È necessario definire le modalità attraverso cui si individuano i percorsi formativi del personale. Vanno definiti, all'inizio dell'anno, attraverso una calendarizzazione dei corsi da svolgere. ***Si deve prevedere la distinzione tra i corsi basilari e i "pacchetti" formativi che garantiscono al personale l'acquisizione di una specializzazione nei diversi settori.***

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

ABOLIZIONE DEL PRECARIATO

- stabilizzazione di tutti i lavoratori che ad ogni titolo ed a prescindere dall'età anagrafica hanno lavorato nel corpo nazionale. Determinando una soglia entro la quale vanno direttamente assunti ed inseriti nell'impianto del soccorso ed oltre inseriti nel "sistema servizi" re-internalizzando la mensa, la lavanderia, le officine, ecc.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Bisogna battersi per l'affermazione di un nuovo sistema pensionistico pubblico più avanzato e più equo, ispirato ad un elementare principio di civiltà: ogni società, e tanto più una società ricca come la nostra deve garantire ai suoi cittadini, dopo un'intera vita di lavoro, una vecchiaia decorosa attraverso un patto di solidarietà tra lavoratori attivi e lavoratori passivi (in pensione), cioè tra padri e figli.

Evitare lo scippo delle liquidazioni trasformandole in TFR/TFS per finanziare, attraverso i Fondi pensioni, la previdenza privata destinata a sostituire progressivamente quella pubblica.

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

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

PARTE NORMATIVA

USB settore Vigili del Fuoco - IPOTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE ATTIVITÀ USURANTI

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

INIDONEITÀ

Deve essere rivisto l'art.134 istituito con lo spirito di garantire la possibilità di opzione per il personale non idoneo al servizio di soccorso, ricollocandolo in quelle funzioni affini alle attività di soccorso abolendo la parte concernente la perdita economica, condizione che attualmente penalizza questi lavoratori che molto hanno da offrire in termini di professionalità acquisite.

DIRITTO DI SCIOPERO

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

REFERENDUM

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

MENSA E BUONI PASTO

L'Amministrazione deve garantire ai lavoratori il servizio mensa anche in occasione di situazioni d'emergenza e calamità. Per i lavoratori del settore tecnico, amministrativo, informatico o a servizio giornaliero ed a tutto il personale operativo si deve garantire l'opzione del buono pasto. Il valore nominale del buono pasto non può essere inferiore a 15 euro. Il diritto alla scelta soggettiva all'eventuale rinuncia alla mezz'ora di pausa per il recupero psico-fisico estendendo tale diritto dall'attuale area centrale a tutto il territorio.

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.

PARTE NORMATIVA

USB settore Vigili del Fuoco - IPOTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE CONTRATTAZIONE E RELAZIONI SINDACALI NEL COMPARTO PUBBLICISTICO

Livelli di confronto:

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

DEFINIZIONE DELLE MATERIE DI NEGOZIAZIONE E SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

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

INFORMAZIONE

L'amministrazione allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto con le parti a tutti i livelli sindacali, fornisce ai soggetti sindacali tutte le informazioni preventive e successive sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, organizzazione, gestione delle risorse economiche, umane e degli uffici ecc.

NEGOZIAZIONE

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

CONSULTAZIONE

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

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

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

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Nonostante siano previste dalla legge, nei fatti, in assenza di indizione del rinnovo attraverso il voto dei lavoratori decadono da dicembre 2007. Le politiche di Cgil, Cisl e Uil in questi anni hanno ridotto e calpestato il ruolo degli eletti direttamente dai lavoratori. Oggi nel “nuovo” comparto ci si è cancellato definitivamente la funzione impedendone il rinnovo, previsto a novembre 2007. Dobbiamo ridare voce ai lavoratori, allargare gli spazi di contrattazione, rendere vincolanti all’approvazione dei lavoratori le piattaforme contrattuali e gli eventuali conseguenti accordi, reinserendo le RSU.

