



VV.F. - Unione Sindacale di Base settore Vigili del Fuoco

SCHEMA DI PROVVEDIMENTO NORMATIVO ATTUATIVO DELL'ARTICOLO 1, COMMI 133 E 138, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2019, N.160

RICHIESTA CARTELLO SINDACALE UNITARIO



UNIONE SINDACALE DI BASE
VIGILI DEL FUOCO



Let. Amm. Prot. 112 del 14/04/20

Tabella 2.

QUALIFICA	PROPOSTA USB	PROPOSTA AMMINISTRAZIONE	DIFFERENZA
VIGILE DEL FUOCO ALLIEVO	271,00€	0€	271,00€
VIGILE DEL FUOCO	271,00€	13.16€ - 11,44€ = 1,72€	269,28€
VIGILE ESPERTO	271,00€	44,90€ - 11,44€ = 33,46€	237,54€
VIGILE ESPERTO S.C.	271,00€	44,90€ - 11,44€ = 33,46€	237,54€
VIGILE COORDINATORE 14 ANNI	335,00€	247,59€ - 11,44€ = 236,15€	98,85€
VIGILE COORDINATORE S.C. 22 ANNI	369,00€	289,35€ - 44,42€ - 11,74€ = 233,19€	135,81€
VIGILE COORDINATORE S.C. 28 ANNI	393,00€	341,80€ - 72,30€ - 12,04€ = 257,46€	135,54€
CAPO SQUADRA 22 ANNI	389,00€	279,34€ - 44,42€ - 11,74€ = 223,18€	165,82€
CAPO SQUADRA 28 ANNI	418,00€	194,47€ - 72,30€ - 12,04€ = 110,13€	307,87€
CAPO REPARTO 22 ANNI	399,00€	242,47€ - 44,42€ - 11,74€ = 186,31€	212,69€
CAPO REPARTO 28 ANNI	421,00€	255,90€ - 72,30€ - 12,04€ = 171,56€	249,44€

Nazionale, 23/03/2020

Alle OO.SS. rappresentative del Comparto non Dirigente e non Direttivo del CNVVF

FNS CISL – CONAPO - UIL PA VVF – FP CGIL VVF - CONFSAL VVF

Oggetto: **SCHEMA DI PROVVEDIMENTO NORMATIVO ATTUATIVO DELL'ARTICOLO 1, COMMI 133 E 138, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2019, N.160 – RICHIESTA CARTELLO SINDACALE UNITARIO.**

Egredi Segretari, Coordinatori Generali e Nazionali,

da una attenta lettura della ipotesi di proposta presentata dall'amministrazione in data 11 c.m., relativamente alla ripartizione dei 165mln, a parere della scrivente, emergono

chiarissime le criticità di seguito indicate:

1.

Risorse economiche insufficienti rispetto l'iniziale previsione di spesa;

2.

Assenza della questione previdenziale (Maggiorazione del 15% dello stipendio parametrato-attribuzione dei "6 scatti");

3.

Assenza di risorse economiche finalizzate al correttivo del D.L.vo 127;

4.

Incrementi retributivi totalmente insufficienti per il personale operativo con minore anzianità di servizio (Vigile del fuoco 0-4anni-vigile del fuoco esperto ecc.);

5.

Sproporzionati incrementi retributivi per il personale del ruolo Dirigente – Direttivo;

6.

Eccessive risorse economiche destinate al trattamento economico accessorio (47.5MLN);

7.

Eccessiva premialità dell'anzianità di ruolo, rispetto all'anzianità di servizio del personale;

8.

Totale assenza di quei principi di omogeneità e proporzionalità degli incrementi retributivi, peraltro dichiarati nella proposta stessa;

9.

Incrementi retributivi non reali del personale operativo al compimento del 22° e 28°

anno di servizio a causa dell'assorbimento della maggiorazione dell'indennità di rischio;

10.

Negazione di un doveroso percorso negoziale che, oltre a violare le prerogative sindacali Costituzionalmente previste, impedisce il sacrosanto principio della partecipazione dei lavoratori tutti, per mezzo del principio della rappresentatività sindacale;

11.

Prevedibili ritardi nella corresponsione degli aumenti retributivi del personale, a causa del percorso Parlamentare previsto.

Quanto sopra rappresentato, come peraltro specificato nella premessa della ipotesi di proposta presentata dall'amministrazione, è diretta conseguenza di quel percorso finalizzato ad armonizzare il trattamento economico del comparto vigili del fuoco a quello delle **corrispondenti qualifiche degli operatori della sicurezza** [soprattutto considerato quanto da noi evidenziato dal punto 4 al punto 11].

Come previsto, in data 20 c.m., la scrivente ha fornito all'amministrazione le proprie osservazioni allegando alle stesse un esempio di ripartizione che, rispettoso di quei principi di equità e omogeneità sopra citati, ha evidenziato sostanziali incrementi retributivi per **tutte** le figure professionali dei lavoratori del CNVVF, rispetto agli importi previsti nella proposta dell'amministrazione.

A titolo di esempio evidenziamo, rispetto alla proposta dell'amministrazione, le differenze retributive riscontrate nell'ipotesi della scrivente [**nella tabella indicata abbiamo preso il valore massimo proposto dall'amministrazione. Condizione che sappiamo bene non è configurante con quanto contenuto nella dotazione organica reale; ciò per evidenziare che comunque la nostra proposta è, nel rispetto della norma di gran lunga migliorativa rispetto a quanto la stessa amministrazione può fare nella migliore dell'ipotesi**]:

QUALIFICA	ANZIANITA'	PROPOSTA USB	PROPOSTA AMMINISTRAZIONE	DIFFER
VIGILE	0-14 ANNI	271€	DA 13,16€ A 101,46€	DA +25 +169,5

VIGILE	14-22 ANNI	335€	247,59€	+87,41€
VIGILE	22-28 ANNI	369€	283,35€	+85,65€
VIGILE	> 28 ANNI	393€	341,88€	+51,12€
QUALIFICA	ANZIANITA'	PROPOSTA USB	PROPOSTA AMMINISTRAZIONE	DIFFERENZA
CAPO SQUADRA	14 ANNI	348€	234,37€	+113,63€
CAPO SQUADRA	22-28 ANNI	389€	279,34€	+109,66€
CAPO SQUADRA	> 28 ANNI	418€	194,47€	+223,53€
QUALIFICA	ANZIANITA'	PROPOSTA USB	PROPOSTA AMMINISTRAZIONE	DIFFERENZA
CAPO REPARTO	22 ANNI	399€	242,47€	+156,53€
CAPO REPARTO	28 ANNI	421€	265,90€	+155,1€

Tanto premesso, nel ribadire che l'analisi di impatto presentata dalla scrivente, ed inviata anche a Voi, è una ipotesi. Una base di riflessione responsabile e costruttiva che pone la disponibilità al confronto a alla condivisione. Posto anche, con Voi, ad eventuali e auspicati correttivi migliorativi nell'interesse del bene comune di tutto il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Le tabelle dell'amministrazione hanno dimostrato che applicando i tabellari della Polizia di Stato a noi Vigili del Fuoco, chi ci perderebbe di più sarebbero i Capi Squadra entro i 5 anni dall'immissione in ruolo e gli ispettori immessi in ruolo con concorso interno. Visto che a differenza nostra, nella Polizia di Stato viene premiata l'anzianità nel ruolo [ad es: da loro sovrintendente o ispettore lo puoi diventare anche con pochissimi anni di servizio e sviluppare all'interno un'intera carriera]. Nei Vigili del Fuoco il passaggio ai ruoli superiori è invece esclusivamente per anzianità, ciò significa in una ipotesi di equiparazione e/o armonizzazione dei tabellari un Capo Squadra percepisce addirittura meno di un vigile coordinatore. Sappiamo che il divario nell'arco di una carriera di 35 anni medi [l'amministrazione nel calcolo presentato ha addirittura ipotizzato a 34 anni la media] prevede un passaggio ai ruoli superiori dopo 23 anni. Ma anche senza passaggi di ruolo i valori, comunque, differirebbero di poco dato che la differenza non è tanto nella qualifica ma nello scatto orizzontale sull'anzianità complessiva. La domanda a questo punto diviene spontanea: **ma in un sistema ormai contributivo, ha senso spingere su incrementi consistenti a fine carriera? Non sarebbe meglio distribuire le risorse in maniera più omogenea così da superare il divario economico e distribuirle ad un maggior numero di personale?**

Con la presente Vi invitiamo ad un **percorso comune** che, svincolandoci dalle dinamiche e dai vincoli dell'equiparazione, sia in grado di produrre l'apertura di una contrattazione

finalizzata a valorizzare, ai sensi della normativa vigente, tutte le figure professionali del Corpo, con particolare riferimento alle componenti della base e del personale maggiormente esposto al servizio.

Fiduciosi di un cortese riscontro, Vi salutiamo cordialmente.

il Coordinamento Nazionale USB VVF