



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

ANNOTAZIONI IMPRESCINDIBILI TESTO PROPOSTO IN RIUNIONE DEL 12/01/2022

Nazionale, 16/01/2022

D I F - CONSIGLIERE PCM - CAPO DIPARTIMENTO/UFFICIO AUTONOMO

DIPARTIMENTO - MINISTRO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

dott. Eugenio **GALLOZZI**

email: E.Gallozzi@governo.it

DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA - UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

dott. Valerio **TALAMO**

email: segreteria.urs@funzionepubblica.it

PEC: protocollo_dfp@mailbox.governo.it

e p.c.
Sindacali

Al responsabile dell'ufficio Garanzia dei Diritti

Viceprefetto Bruno **STRATI**

Oggetto: **ANNOTAZIONI IMPRESCINDIBILI TESTO PROPOSTO IN RIUNIONE DEL 12/01/2022.**

Facendo seguito ai contenuti dell'incontro interlocutorio del giorno 12/01/2022, con la presente USB intende rappresentare, anche in relazione a quanto proposto nella propria piattaforma contrattuale, le criticità riscontrate.

"Obiettivi e strumenti". Atteso che nei percorsi negoziali si delibera rispetto alle legittime aspettative del personale, sia dal punto di vista delle tutele normative, sia riguardo agli aspetti retributivi, come USB riteniamo assolutamente non condivisibile l'esclusione, dalle relative contrattazioni, delle OO.SS rappresentative. Riteniamo che il dato associativo, oltre a rispondere a evidenti elementi di democrazia, rappresenti la principale ragion d'essere del movimento sindacale e, con lo stesso, riproduca pedissequamente quei concetti di condivisione, partecipazione e dialogo dei lavoratori, che sono alla base dei principi ispiratori di quel proficuo rapporto tra le Parti. Un contratto, infatti, è un accordo tra le parti e l'Amministrazione, escludendo quelle OO.SS. che a pieno titolo rappresentano la voce dei lavoratori, si arroga il diritto di giungere a decisioni unilaterali, rischiano di considerare parte contrattuale solo quelle Rappresentanze che firmano le sue proposte.

"Rappresentatività". Il principio di rappresentatività sindacale trova origine nella Costituzione, il cui art. 39 attribuisce ai sindacati, previa registrazione, il potere di stipulare contratti collettivi nazionali di categoria, vincolanti per tutti i lavoratori appartenenti alla categoria produttiva oggetto di contrattazione. Attualmente il calcolo viene fatto sulla base del 5% dei lavoratori sindacalizzati alle organizzazioni sindacali di comparto e categoria, realmente trattenute in busta paga. Al netto di questo e non esistendo una norma che vieti al singolo lavoratore di sottoscrivere più deleghe sindacali a più Organizzazioni ne conviene che il dato generale di fatto non è espressione democratica ma la rilevazione di una quota falsa che attribuisce più o meno potere contrattuale a chi ha più deleghe associative. Essendo che la busta paga ha un suo codice stipendiale generale e ogni lavoratore un numero di partita stipendio unico e personale. Si dovrebbe ipotizzare la possibilità di calcolare la rappresentatività sul calcolo del 5% delle partite stipendio sindacalizzate (espressione di democrazia) e poi ripartire le percentuali intermedie fra i vari sindacati in funzione del dato associativo. Visto che per il regime pubblicistico, dove i vigili del fuoco sono inseriti, non esiste un dato elettivo (non abbiamo le RSU) e non abbiamo una commissione paritetica per il controllo del calcolo della rappresentatività.

"Informazione". A parere della scrivente, al fine di consentire l'attivazione della eventuale richiesta di contrattazione decentrata, l'informazione deve essere fornita anche rispetto alla individuazione dei criteri finalizzati a indicare la disponibilità volontaria, circa l'istituto della reperibilità. Tale richiesta nasce dalla esigenza di coniugare specifici criteri, alle specifiche e diverse situazioni delle sedi provinciali del CNVVF; in altri termini, riteniamo che le diverse esigenze dei Comandi (carenza di organico, di formazione, di specializzazioni e di qualifiche

operative e tecnico-professionale) possano essere ottimizzate, coniugandole a specifici criteri, all'uopo individuati. Inoltre, sempre rispetto all'importantissimo tema della formazione, allo scopo di garantire la massima partecipazione del personale, nonché il doveroso rispetto delle pari opportunità, riteniamo che al punto 4 debba essere inserita la lettera I. Ovviamente, rispetto a quest'ultimo punto, è appena il caso di precisare la supremazia delle norme emanate a livello centrale, ove esistenti, rispetto a quelle derivanti da una contrattazione decentrata.

“Contrattazione”. Riteniamo necessario un passaggio attraverso la contrattazione decentrata periferica, come già rilevato e fatta salva la preminenza di quella nazionale, per la scelta dei criteri di accesso ai corsi di formazione e per la messa a disposizione volontaria (reperibilità).

“Assegnazione temporanea”. Pur comprendendo le esigenze di servizio, riteniamo assolutamente necessario confermare le assegnazioni temporanee. In attesa che siano riconosciute soluzioni assistenziali di tipo permanente per le quali, probabilmente, sono richiesti tempi più lunghi, chiediamo che l'istituto in questione possa essere utilizzato per accompagnare il dipendente, che ovviamente certifichi una reale necessità, fino all'ottenimento dell'istituto richiesto.

“Cessione solidale del congedo ordinario”. Come USB, non senza stupore, registriamo, rispetto alla fruizione delle ferie del personale, la radicale metamorfosi dei principi da sempre affermati dall'Amministrazione. Il diritto/dovere alle ferie, storico assioma, viene sacrificato e limitato, intervenendo pesantemente sull'orario di lavoro! Nella incapacità di individuare idonei istituti, finalizzati a tutelare le documentate e gravissime situazioni familiari (Ad esempio, le terapie salvavita), ci si limita a relegare tale istituto ai figli del dipendente, escludendo, al riguardo, il coniuge e i genitori, come se questi ultimi fossero affetti di serie B. Riteniamo, quindi, congruo e soprattutto opportuno procedere sin da subito a integrare l'istituto in parola con quanto previsto nel punto 10.

“Assenze per malattia”. Troviamo necessario eliminare il limite temporale di 4 mesi per le terapie salvavita. Ai colleghi che vengono accertate situazioni di grave malattia possono rientrare al lavoro seguendo le opportune terapie, senza subire la spada di Damocle del licenziamento nel loro percorso.

“Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”. Crediamo sia errato, parlando della fruizione dei permessi, porre il termine delle 6 ore previsto al comma 15. Tale istituto, che potrebbe diventare utile mezzo per i colleghi, non deve, al pari degli altri citati al comma 14, avere una durata minima: questo comporta assenze dal servizio più lunghe del necessario, oltre a limitare la fruibilità del diritto stesso.

“Orario di lavoro”. Chiediamo che venga integralmente eliminato il comma 10, inserendo alla fine del punto 4 il testo “ e con turni di salto programmato diurno e notturno ogni 14 turni

effettuati . I salti turno e la loro fruizione sono conquiste che non intendiamo variare in questo contratto per nessuna sede di servizio. Ricordiamo all'amministrazione la rigidità sempre mostrata nella fruizione degli stessi al fine di garantire il recupero psicofisico del personale , rigidità già minata dai continui richiami in straordinario. Ma oltre alla necessità prioritaria di garantire il sacrosanto recupero psicofisico degli operatori del Soccorso, ribadiamo che, a causa del fenomeno del pendolarismo, (cui sono obbligati i colleghi) e a causa dell'elevata età media dei Vigili del fuoco, il salto turno rappresenta, altresì, una evidente e irrinunciabile mitigazione della dura e insostituibile professione degli operatori del Soccorso. Segnaliamo, inoltre, che le ore di servizio notturno sono 8 e non 5: a tale riguardo confidiamo che l'indicazione delle 5 ore del turno notturno, sebbene ricorrente in tutte le informative inviateci, possa configurarsi come un mero errore e non come una precisa volontà dell'Amministrazione che, ove confermata, finirebbe per penalizzare le economie accessorie del personale operativo

“Mensa di servizio”. Per USB la mensa di servizio è un diritto contrattuale e, pertanto, anche in considerazione dell'annunciata eliminazione dei salti turni diurni, chiediamo non venga inserito nel contratto alcun accenno a servizi sostitutivi della mensa. A tale riguardo segnaliamo l'incoerenza di una Amministrazione che nel passato, al fine di garantire la piena operatività del personale impegnato nel dispositivo di soccorso, emanava circolari afferenti a condivisibili parametri nutrizionali e a rigide tabelle dietetiche e oggi, con sorprendente disinvoltura, propone improbabili e inopportuni servizi sostitutivi della mensa di servizio! Se si afferma l'assunto che il logorante turno di 12 ore del personale operativo necessita, per le indubbie specificità e peculiarità delle funzioni svolte, di un adeguato apporto calorico e nutrizionale, quali saranno le conseguenze, anche di natura giudiziaria, nel caso di incidenti sul lavoro occorsi a colleghi ai quali non è stato garantito un adeguato pasto? Che tipo di servizio mensa in appalto avremo a fronte di un dimezzamento dei pasti consumati?

“Benefici per il personale che presta servizio presso sedi disagiate”. USB ritiene che occorre trovare una soluzione attraverso uno studio mirato e condiviso tra le parti.

“Reperibilità”. USB è assolutamente contraria all'istituzione contrattuale di questo istituto, che riteniamo una discutibile e inaccettabile risposta alla carenze di organico, atavico problema mai affrontato dall'Amministrazione. Ricordiamo che la durissima professione dei Vigili del Fuoco già oggi, anche a causa dei sovraccarichi dovuti alle prestazioni straordinarie, è da ritenersi ai limiti dell'accettabile e, ovviamente, l'introduzione dell'istituto della reperibilità finirebbe per aggravare ulteriormente la sicurezza degli operatori. Per quanto sopra esposto riteniamo irricevibile il suddetto istituto e ne chiediamo lo stralcio dal dettato contrattuale: in subordine, ove le altre OO.SS. dovessero decidere diversamente, ovvero accettare e condividere l'istituto della reperibilità, quanto meno chiediamo con forza che tale istituto sia relegato a limitate e specifiche esigenze di servizio, che la partecipazione del personale sia su base volontaria e che l'istituto di che trattasi sia normato e regolamentato in sede di contrattazione decentrata centrale e periferica, rendendolo di fatto una "messa a disposizione volontaria".

il Coordinamento Nazionale USB VVF