

**PIATTAFORMA CONTRATTUALE
RINNOVO CCNL
2019-2021**



**PERSONALE DIRIGENTE
E DIRETTIVO**

PIATTAFORMA NEGOZIALE PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019-2021

TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE E
ACCESSORIO (ART.228 COMMA 1 LETTERA "A")

PERSONALE DIRIGENTE



L'Art. 20 al comma 1 DL semplificazioni, nel ridefinire le misure dello stipendio tabellare, della retribuzione di rischio e di posizione dei dirigenti ha determinato una differenza di retribuzione pari al 26% tra dirigente generale e dirigente superiore e di appena il 7% tra dirigente superiore a 1^D.

Tale previsione non è allineata con i principi dettati dall'art. 76 D.Lgs. 217 il quale, al comma 3, prevede che nell'ambito del procedimento negoziale siano assicurati criteri omogenei e proporzionati per la definizione del trattamento economico dei ruoli di livello dirigenziale.

Tali criteri devono essere perseguiti
- in fase di ridefinizione dello stipendio tabellare

- in fase di ridefinizione della parte fissa dell'indennità di rischio e posizione, aggiornando le previsioni del comma 2 dell'art.9 del DPR 29/09/2007

- in fase di ridefinizione della parte variabile, oggetto di accordo integrativo ai sensi dell'art.230 comma 1 del D.Lgs. 217/05 (indennità di risultato ex art.210 e parte variabile dell'indennità di rischio e posizione)

Quanto sopra non è a favore di una sola fascia dirigenziale ma costituisce stimolo per i 1^Diri-

genti a perseguire la progressione in carriera, visto che attualmente le implicazioni negative della progressione in argomento (irrilevanza dell'incremento stipendiale e condizioni di mobilità sul territorio penalizzanti rispetto alla 1^ fascia dirigenziale) disincentiva molti 1^Dirigenti a mettersi in discussione, soprattutto se le prospettive di promozione a dirigente generale dovessero essere condizionate dall'età anagrafica.

Per i fondi di retribuzione dell'indennità di rischio e posizione e dell'indennità di risultato di cui agli articoli 8 e 9 del DPR 42/2018 deve essere introdotta la previsione di nuovi strumenti finanziari di alimentazione del fondo mirati alla retribuzione della quota parte destinata alla retribuzione della speciale indennità ex art 1 DL n.24 del 30/01/2004, convertito dalla legge 31 marzo 2004, n. 87, cioè di quella indennità che tiene conto "dell'effettiva presenza in servizio e dello svolgimento dei relativi compiti". In tale voce si ritiene che possano rientrare i periodi di maggior impegno dei dirigenti, diversi da quelli legati all'attività di soccorso all'accadimento di eventi di cui all'art.7 del D.Lgs. 1/2018, come nel caso dell'emergenza pandemica in corso.

A tal scopo si chiede di inserire una nuova previsione normativa nel CCNL per la regolamentazione delle modalità di finanziamento della speciale indennità ex art 1 del decreto-legge 30 gennaio 2004, n. 24, convertito dalla legge 31 marzo 2004, n. 87.

Infine, tenuto conto che il trattamento economico onnicomprensivo di cui all'articolo 76 del D.Lgs. 217/05, si articola ... in una componente stipendiale di base, nonché in due

componenti accessorie:

- la prima, correlata ai rischi assunti, alle posizioni funzionali ricoperte, agli incarichi e alle responsabilità esercitate,

- la seconda, volta a remunerare

- i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati,

- le maggiori attività effettivamente rese in occasione di interventi straordinari di soccorso tecnico urgente

- la speciale indennità ex art 1 del decreto-legge 30 gennaio 2004, n. 24, convertito dalla legge 31 marzo 2004, n. 87, ovvero l'indennità che tiene conto "dell'effettiva presenza in servizio e dello svolgimento dei relativi compiti").

- si chiede di inserire una norma contrattuale che specifichi le esclusioni dal principio dell'onnicomprendività di cui all'art.76 del D.Lgs. 217/05 delle seguenti prestazioni, da disciplinarsi con la contrattazione integrativa di cui all'articolo 230 del D.Lgs. 217:

- articolo 113 del D.Lgs. 50/2016;

- articoli 1 e, 27 del D.Lgs. 105/2015;

- disponibilità interprovinciale ex art.47 del contratto, prestazione per la quale è necessario individuare specifiche risorse aggiuntive rispetto a quelle che alimentano i fondi di cui agli articoli 8 e 9 del DPR 42/2018;

- Formazione interna ed esterna.



"LA UIL PA VIGILI DEL FUOCO PER DARE VOCE ALLE VOSTRE IDEE!"

PERSONALE DIRETTIVO

Dalla lettura della relazione tecnica allegata al DL 76/2020 emerge che per i Direttori Vice Dirigenti non è stata effettuata una adeguata valorizzazione retributiva rispetto agli altri corpi dello stato.

Tenuto conto della Specificità lavorativa riconosciuta dall' art. 19 della legge 183 del 2010, si chiede che la retribuzione fissa del personale DV sia rivisitata affiancando allo stipendio tabellare e all'indennità di rischio, una "parte fissa" della posizione organizzativa, con oneri a carico delle risorse liberate dalla riforma degli istituti retributivi dei direttivi, in analogia a quanto avviene per la parte fissa dell'indennità di rischio e posizione dei ruoli dirigenziali, in modo che il trat-

tamento economico fondamentale del DVD sia armonizzato, con la stessa percentuale conseguibile per gli altri ruoli sulla base delle risorse disponibili, al trattamento economico fondamentale del ruolo degli altri corpi dello stato, ivi compresi gli scatti convenzionali e le relative temporalità.

Inoltre, si chiede di prevedere la revisione delle voci retributive del personale direttivo in attuazione del principio della onnicomprensività con esclusione delle seguenti prestazioni, da disciplinarsi con la contrattazione integrativa di cui all'articolo 230 del D.Lgs. 217:

- articolo 113 del D.Lgs. 50/2016;

- articoli 1 e, 27 del D.Lgs. 105/2015;

- disponibilità interprovinciale ex art.47 del

contratto, prestazione per la quale è necessario individuare specifiche risorse aggiuntive rispetto a quelle che alimentano i fondi di cui agli articoli 8 e 9 del DPR 42/2018;

- formazione interna;

- servizi a pagamento, rivedendo il sistema retributivo in atto in modo da:

. garantire il rigoroso rispetto del principio richiamato dalla lettera a) dell'articolo 228 il quale prevede che "il trattamento economico fondamentale e accessorio deve essere definito secondo "parametri ... che ne assicurino, nell'ambito delle risorse stanziati ..., sviluppi omogenei e proporzionati";

. garantire il principio della proporzionalità delle retribuzioni rispetto a quelle del personale dirigente.



IN PRIMA LINEA NELLA TUTELA DEI DIRITTI DEL LAVORATORE

PERSONALE DIRIGENTE E DIRETTIVO



1

Buoni pasto e servizio mensa

Si chiede di dare seguito all'addendum di cui al contratto recepito con il DPR 42/2018 inserendo un'apposita norma contrattuale tesa a garantire il servizio mensa o il servizio sostitutivo del buono pasto:

- a tutto il personale dirigente.
- a tutto il personale direttivo vicedirigente, a cui si chiede di riconoscere il tempo di lavoro.

- a tutto il personale direttivo al raggiungimento del monte ore di prestazione lavorativa che ne determina il diritto, concorrendo al monte ore in argomento qualsiasi attività lavorativa svolta in attuazione delle attività istituzionali del CNVVF, ivi comprese le attività esterne rese per i servizi a pagamento (sopralluoghi di prevenzione e formazione esterna).

3

Istituti e le materie di partecipazione sindacale (art.228 comma 1 lettera m)

Tra le materie di contrattazione integrativa, attualmente regolate dall'articolo 15 del contratto, si chiede di inserire anche la disciplina per la regolamentazione delle forme di "lavoro agile" compatibili con il ruolo di dirigente e direttivo del Corpo Nazionale



L'articolo 1 comma 133 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, ha reso disponibile, a partire dal 2020 165 ml di euro per l'armonizzazione del trattamento economico a quello altri Corpi dello Stato. Come è noto le risorse messe a disposizione dal provvedimento in parola non sono ancora sufficienti per la realizzazione dell'obiettivo.

In materia di trattamento accessorio si segnala che il comma 11 dell'articolo 20 del Decreto semplificazioni prevede l'incremento dei fondi di incentivazione del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco secondo le modalità indicate nell'allegato B dalla lettura del quale emerge che gli anni 2023 e 2024 non sono praticamente finanziati, visto che i benefici delle risorse del fondo di cui alla legge 160/2019 (articolo 1, comma 133) vanno a regime nel 2022 e che il primo anno in cui si prevede un incremento significativo è il 2025.

Pertanto, si chiede di inserire una previsione normativa per l'individuazione di nuovi istituti per finanziare gli incrementi nei periodi in argomento e in generale per il raggiungimento e mantenimento



2

Formazione e l'aggiornamento professionale (Art.228 comma 1 lett.l)

La formazione di tutto il personale del CNVVF, ivi compreso il personale Dirigente è stata disciplinata dall'articolo 142 del D.Lgs. 217, oggi aggiornato con l'articolo 242 del D.Lgs. 127/2019. Pur tuttavia non sono mai state emanate linee genali per la realizzazione di programmi di aggiornamento del personale Dirigente. Pertanto, nel nuovo contratto risulta necessario modificare l'articolo 13 del DM 07/05/2008 specificando che le linee generali per la realizzazione dei programmi di formazione e aggiornamento sono definite, sia per il personale Direttivo che per il personale Dirigente in sede di contrattazione integrativa.

4

Reperibilità (Art.228 comma 1 Lettera f)

Personale Direttivo

Le tariffe per la retribuzione del servizio di reperibilità del personale direttivo sono ferme da diversi anni e, pertanto, se ne chiede l'aggiornamento secondo le stesse percentuali di incremento delle altre voci di retribuzione.

PENSIONI, RETRIBUZIONI, FORMAZIONE, TUTELE LE NOSTRE PRIORITA'

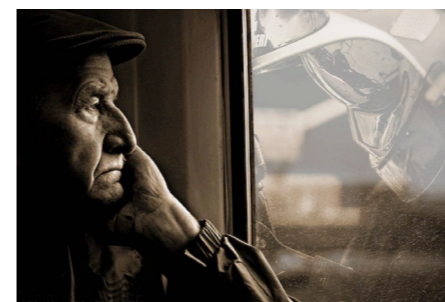
PERSONALE DIRIGENTE E DIRETTIVO



5

Tempo di lavoro (art.228 comma 1 lettera d)

Si chiede di riconoscere il tempo di lavoro a tutto il personale Direttivo Vicedirigente



7

Forme pensionistiche complementari (art.228 comma 1 lettera c)

La previsione di forme pensionistiche complementari, pur rientrando tra le materie di negoziazione e quindi da disciplinare nel CCNL, non hanno trovato nei precedenti contratti alcuna attuazione. Si chiede quindi di prevedere nel nuovo contratto la disciplina sull'argomento e la relativa copertura economica con fondi diversi da quelli destinati al trattamento economico del personale Dirigente e Direttivo.

6

Patrocinio legale e la tutela assicurativa (art.228 comma 1 lettera i)

L'assenza di una polizza assicurativa a copertura della colpa grave e della tutela legale espone i Dirigenti e i Direttivi, per la particolare responsabilità di datore di lavoro e dirigente svolta anche nei "luoghi di lavoro incidentali", ad oneri assicurativi superiori di circa il 50% rispetto a quello che vengono normalmente richiesti alle figure direttive e dirigenziali delle altre amministrazioni dello stato. Pertanto, si chiede di introdurre una previsione normativa per la stipula di un contratto, con oneri a carico dell'amministrazione, comunque diversi da quelli di alimentazione del fondo dei Dirigenti, per la stipula di un contratto di patrocinio legale e tutela assicurativa.

9

Riordino previsioni contrattuali

L'attuale articolo 13 del DPR 42/2018 prevede la proroga dell'efficacia delle norme previste dai precedenti accordi collettivi. Tenuto conto che l'abuso della facoltà di rinviare ha determinato una stratificazione dei contratti risalente a quelli stipulanti nell'ambito del Comparto aziende

10

Altre richieste riconducibili alle materie di cui all'articolo 228

Pur non trovando inquadramento diretto nelle materie di negoziazione di cui all'art. 228 si chiede di valutare le seguenti modifiche alla disciplina del CCNL di cui al DPR 07/05/2008, comunque riconducibili alle materie di negoziazione.



8

Sopraggiunta inidoneità all'impiego al servizio operativo

Gli articoli 4 (Assenze per malattia e infortunio non dipendente da causa di servizio) e 5 (Infortuni sul lavoro e assenze per malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio) del DPR 07/05/2008 prevedono che, nel caso in cui il personale direttivo/dirigente sia dichiarato permanentemente non idoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può, salvo particolari esigenze, disporre la cessazione del rapporto di lavoro. Pertanto, nel nuovo CCNL si ritiene necessario prevedere l'istituzione, con i decreti di cui all'art.77 e 198 del D.Lgs. 217, di incarichi di funzione e posizioni organizzative che possono essere assegnate al personale dirigente/direttivo permanentemente non idoneo al servizio operativo. Inoltre, si chiede di modificare il comma 8 dell'articolo 4 nella parte che prevede gli esempi di patologie gravi (trattamento per l'infezione da HIV-AIDS) tenuto conto che l'esempio oltre a non essere attuale non aiuta più di tanto all'individuazione delle patologie in argomento che, proprio per la rilevanza dell'argomento meriterebbero un'elencazione da definirsi con provvedimento separato soggetto ad aggiornamento periodico.

