

# CONTRATTO



**UIL PA VVF  
Piattaforma  
Contrattuale**

Obiettivi e strategie  
UIL PA Vigili del Fuoco  
Contratto economico normativo  
2019-2021

Personale non direttivo e non dirigente

# + CONTRATTO + DIRITTI - INGIUSTIZIE



Il CNVVF è stato interessato negli ultimi anni da importanti interventi legislativi che hanno modificato il proprio ordinamento dipartimentale e quello del personale.

Le incidenze di queste innovazioni che più si sono sentite nell'ambito lavorativo, sono arrivate attraverso interventi che hanno apportato modifiche ai ruoli del personale, in particolare nelle attività specialistiche, nel nuovo ruolo tecnico professionale, nei ruoli direttivi speciali, di rappresentanza, in ambito AIB con l'assorbimento del personale proveniente dal CFS, ed altre ancora.

Ma la percezione comune tra il personale degli effetti di tali interventi legislativi, che la UILPA VVF ha esternato fin dai primi mesi dalla loro emanazione ma anche in occasione degli incontri avvenuti in sede di commissioni parlamentari nella fase preparatoria della norma, è stata quella di aver perso delle grandi opportunità all'interno di un processo di cambiamento che si stava avviando e che i vigili del fuoco aspettavano da molti anni, nonostante l'emanazione di una successiva norma correttiva, peraltro tardiva e di dubbia costituzionalità, che non ha saputo svolgere il suo ruolo primario di raccogliere le reali esigenze del CNVVF, in termini di opportunità e sviluppo di carriera, e di altri aspetti ordinamentali di snellimento delle pratiche burocratiche di una amministrazione ancora lenta nel realizzare i suoi principi di efficienza ed efficacia nella tutela del suo personale, soprattutto a causa della carenza di un modello organizzativo operativo sul quale costruire un progetto confacente alle reali esigenze ed aspettative del personale, quel valore umano che sempre ha svolto in maniera eccellente il compito affidatogli dalla normativa che regola il soccorso pubblico, il soccorso tecnico urgente e la prevenzione incendi.

Pertanto il primo obiettivo dell'azione sindacale della UILPA Vigili del Fuoco è stato e rimane ancora quello di rivendicare in maniera persistente e prioritaria il riconoscimento che altri corpi dello stato hanno già visto concretizzarsi, quello di una nuova legge delega al governo per la predisposizione di una norma ordinamentale correttiva del correttivo, che possa

sanare quelle storture venute alla luce durante l'emanazione dei primi decreti attuativi che tanto hanno fatto crescere tra il personale la delusione e fomentare sconcerto, per una occasione mancata da una amministrazione che non ha saputo cogliere puntualmente l'opportunità del momento storico che sta attraversando il CNVVF.

A seguire, ci sarà il tema di una giusta previdenza per i vigili del fuoco, in particolare rispetto al riconoscimento di uno sviluppo previdenziale adeguato alla specificità lavorativa e della previdenza complementare.

Le ulteriori priorità per il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, per le quali sono rivendicate opportune iniziative legislative sono:

Il reperimento delle risorse per l'allineamento previdenziale del Corpo Nazionale dei vigili del fuoco alle Forze di Polizia, nello specifico per la copertura del riconoscimento dei 6 scatti previdenziali, per la conclusione del percorso avviato con lo stanziamento avvenuto con il D.L. 17 marzo 2020 n.18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, nonostante l'obiettivo dichiarato di armonizzazione con gli altri corpi dello stato.

La rivisitazione del perimetro di identificazione delle categorie usurate per l'inclusione dei lavoratori del CNVVF, soggetti a turnazioni diurne e notturne particolari, ad attività che li vede esposti continuamente a processi di contaminazione da sostanze dannose per la salute, di difficile quantificazione ma con una particolare evidenza di una sempre più ridotta aspettativa di vita e un aumento delle malattie degenerative all'interno della categoria;

Assicurazione obbligatoria per gli infortuni aderente alla specificità dei lavoratori, che contenga procedure miste CNVVF/INAIL

Detassazione delle indennità accessorie  
La risoluzione efficace delle controversie attraverso la riforma dell'accordo previsto dall'art. 2 comma 2 della L. 146/90 per l'individuazione dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili che devono essere garantite dal Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;

Il riconoscimento degli anni prestati come

volontario in ferma breve prolungata e come volontario del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, per il riconoscimento dell'assegno di specificità ed ulteriori istituti retributivi.

In questa prospettiva, la UILPA VVF cercherà di sfruttare il momento del rinnovo contrattuale per gli anni 2019\_2021, come parziale complemento, rispetto all'investimento economico triennale dei 165 milioni di cui ancora devono essere definiti gli accordi per l'incremento delle indennità accessorie ed alle risorse stanziate con la legge di bilancio 2020, che rischia di dimostrarsi anch'esso insufficiente per l'istituzione di nuove tutele e nuovi riconoscimenti economici di cui hanno bisogno i lavoratori del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

In realtà il rinnovo contrattuale 2019/2021 deve rappresentare l'opportunità per poter garantire al personale reali benefici economici tabellari in linea con le risorse stanziate, in grado di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni e il montante previdenziale, reperendo ulteriori risorse economiche aggiuntive per retribuire la crescente domanda di professionalità in tema di sicurezza pubblica ed i nuovi istituti che inseriamo nella presente proposta, per riconoscere realmente la specificità sancita dall'art. 19 della Legge 183 del 4 novembre 2010, una norma ancora disapplicata per la carenza di stanziamenti dedicati. Ulteriori risorse che possono essere reperite secondo il nostro parere nel nuovo strumento del Recovery Fund per il rinnovo e potenziamento della Pubblica Amministrazione, per la revisione degli ordinamenti e il potenziamento della formazione al personale.

Gli interventi di carattere normativo che richiediamo, tendono ad aggiornare tutele ferme da troppi anni, a sanare aspetti normativi incompleti, a sviluppare una nuova visione della formazione professionale per "crediti", a garantire la partecipazione del sindacato attraverso un perfezionamento e rafforzamento delle relazioni con l'incremento delle materie di negoziazione e la valorizzazione della contrattazione di secondo livello, per l'ottimizzazione delle risorse economiche e delle risorse umane.



## GLI OBIETTIVI DELLA UILPA VIGILI DEL FUOCO PER LA PIATTAFORMA CONTRATTUALE TRIENNO NORMATIVO ECONOMICO 2019\_2021

### ASPETTI NORMATIVI

E' necessario dare seguito agli impegni presi da parte del governo, alla stipula del precedente contratto 2016\_2018, che si riportano brevemente:

**Individuazione delle opportune iniziative da attuare per rispondere alle esigenze di patrocinio legale e di tutela assicurativa per il personale:** L'amministrazione deve comprendere definitivamente che è necessario anticipare le spese del legale, scelto come proprio rappresentante dal dipendente, per fatti inerenti il servizio espletato.

**Valutazione dell'applicabilità di istituti retributivi accessori nel caso di infortunio in servizio, limitatamente a quelli avvenuti in occasione dei servizi operativi esterni:** Il personale del CNVVF ha diritto a vedersi riconosciuta una nuova indennità da ricondurre allo specifico rischio di esposizione del proprio lavoro, che provveda a compensare in parte le conseguenze per il nuovo status di inidoneità permanente al ruolo operativo.

**Condizioni e modalità di fruizione del servizio mensa:** Per la tutela del diritto alla fruizione di un pasto e il mantenimento degli standard psico fisici richiesti al personale operativo, in considerazione della imprevedibilità e specificità dell'attività di soccorso, riteniamo necessario aumentare gli stanziamenti economici per questo servizio, stabilire il divieto della gara al ribasso, ed in occasione di interventi che si prolungano oltre 3 ore va individuato un sistema di rimborso anche

attraverso appositi ticket elettronici, in sostituzione dei generi di conforto che mai arrivano al personale ed a copertura del mancato pasto in quelle situazioni in cui spesso non si riesce a consumarlo, nel silenzio burocratico che incentiva un risparmio sulle spalle del personale.

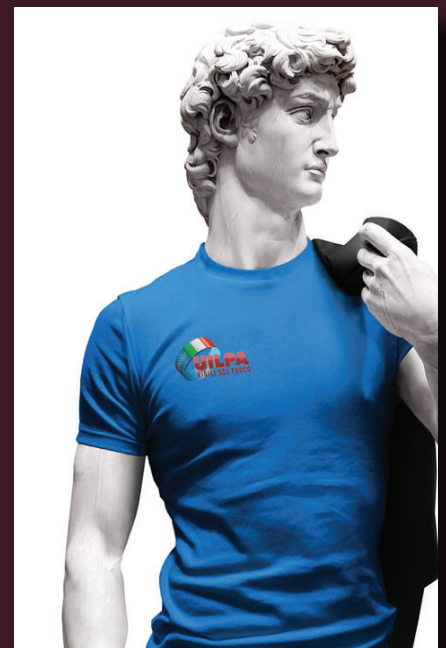
**Razionalizzazione ed estensione, con indicazione delle fattispecie cui va applicata, della disciplina in turni anche nei confronti del personale non operativo:** il personale non operativo e il personale operativo dichiarato parzialmente o permanentemente non idoneo al servizio operativo compatibilmente con lo stato di salute specifico ed a domanda, può essere impiegato in particolari articolazioni di orario nelle mansioni e/o compiti strettamente legati al servizio di soccorso dove ha maturato particolare esperienza.

**Ridefinizione delle indennità per il personale operativo anche qualora impegnato in attività di formazione:** deve essere individuato un sistema semplificato di pagamento di una indennità per le attività di formazione del personale formatore, per corsi autorizzati di livello centrale e periferico, non inferiore alle indennità di turno, notturno e accessoria, a copertura delle indennità che si perdono nel passaggio dall'orario 12/24 12/48 a quello giornaliero.

## LE ULTERIORI PROPOSTE DI PIATTAFORMA NEGOZIALE

**Flessibilità dell'orario di lavoro:** deve essere disciplinato e regolamentato il lavoro agile previo accordi di livello centrale per le linee guida e di livello territoriale per l'organizzazione del lavoro locale secondo le esigenze dell'ufficio o del settore interessato.

**Banca delle ore:** E' necessario rafforzare e sollecitare l'inserimento nel cedolino unico del totale delle ore accantonate. Almeno due volte l'anno, l'Amministrazione



deve convocare le OO.SS. rappresentative per valutare eventuali problematiche nella gestione dell'istituto, anche per l'individuazione delle risorse economiche necessarie ai fini della retribuzione e/o della fruizione come permesso, per il personale a turno giornaliero e per il personale operativo inserito nei turni, che viene spesso penalizzato da una burocrazia amministrativa spesso inutile che complica il processo di pagamento al personale.

**Trattamento di trasferta art. 28 CCNL 24\_05\_2000:** Occorre mettere fine alle penalizzazioni che il personale subisce a causa dell'interpretazione dei dirigenti locali di una delle norme contrattuali più controverse, che va riformata e aggiornata nei valori dei trattamenti economici, assicurando maggiori tutele al personale.



## UIL PA VIGILI DEL FUOCO PER LA TUTELA DEI TUOI DIRITTI

**Assegnazione temporanea per gravissimi motivi familiari:** Non sono più accettabili i ritardi burocratici dell'amministrazione per la conclusione delle pratiche di richiesta di applicazione dell'art. 12 del DPR 07/05/2008. Vanno chiariti definitivamente i criteri di concessione e di assegnazione.

**Criteri per la mobilità a domanda in forza di leggi speciali:** Considerate le difficoltà applicative dell'accordo del 2016 tra amministrazione e organizzazioni sindacali, vanno definiti i criteri per l'assegnazione temporanea conseguente all'applicazione della L. 267/2000, L. 104/92, art. 42bis, L. 151/2001, che dovranno contenere almeno la percentuale dei posti fuori organico distinta per ruolo e per sede di servizio, con l'indicazione delle priorità tra le norme ed all'interno della medesima norma.

Riconoscimento tempo per cambiarsi: Anche per i vigili del fuoco sia riconosciuto contrattualmente il cosiddetto "Tempo tuta", ovvero l'intervallo temporale ad inizio turno ed a fine turno utilizzato per la vestizione e la svestizione dei dispositivi di protezione individuale, utilizzati per la sicurezza all'interno della sede di servizio di assegnazione e per lo svolgimento degli interventi di soccorso.

# UIL PA VIGILI DEL FUOCO IL CONTRATTO NELLA GIUSTA DIREZIONE

**Linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale:** I programmi della formazione devono adeguarsi alle necessità derivanti dall'emanazione di norme che regolamentano le attività di protezione civile, in ogni caso da quelle previste dall'art. 24 del D.L. 139/2006 e s.m.i. La formazione professionale svolta nel CNVVF è una formazione svolta nell'unico corpo tecnico dello



Stato, per questo va riconosciuta anche in termini di crediti formativi spendibili in ambito scolastico di riconoscimento e/o adeguamento di titoli già posseduti dal personale, utilizzabili per l'equipollenza dei titoli previsti dai regolamenti per lo svolgimento dei concorsi interni emanati dall'Amministrazione.

**Gestione delle attività socio-assistenziali del personale:** Riteniamo necessario avviare una revisione dello Statuto per le attività socio-assistenziali svolte dall'Opera Nazionale di assistenza per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco per adeguarla alle nuove esigenze del personale. Inoltre, per semplificare le procedure di riconoscimento di malattia e/o infortunio per causa di servizio, si deve individuare uno strumento organizzativo paritetico idoneo per abbreviare i tempi e permettere al personale di conoscere procedure chiare e semplici ai fini del riconoscimento.

**Art. 35 CCNL integrativo al CCNL 24\_05\_2000, sostituzione del comma 1,2 e 5:** Il personale chiamato per emergenze nazionali si stabilisce fuori residenza, in campi base che non sono di certo alberghi, con disagi notevoli dal punto di vista logistico. Per

questo motivo va profondamente rivisto il sistema delle fasi di emergenza. La nostra richiesta è quella di prevedere una fase unica, senza differenziazioni, perché l'emergenza è emergenza sempre, al vigile del fuoco operativo va riconosciuto il disagio dell'allontanamento dal proprio nucleo familiare e dalle sue esigenze, in prontezza operativa per svolgere qualsiasi tipo di intervento.

**Personale assegnato fuori residenza:** E' arrivato il momento di tutelare il personale dalle penalizzazioni economiche legate ai trasferimenti fuori residenza in caso di mobilità o passaggi di qualifica. Vanno individuati strumenti idonei per garantire convenzioni in strutture esterne ed interne da adibire ad alloggio di servizio a canone agevolato.

**Assenze per malattia:** E' necessario sanare la grave mancanza delle norme contrattuali in tema di malattia, per le assenze dovute a infortuni occorsi in servizio ed a gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, che devono essere finalmente escluse dal computo dei consentiti diciotto mesi di assenza per malattia (periodo di comporta).

**Linee di indirizzo per la garanzia ed il miglioramento della sicurezza sul lavoro e per la gestione delle attività socio-assistenziali del personale:** Non è più procrastinabile la definizione di protocolli di salvaguardia dalla contaminazione da sostanze dannose a seguito della partecipazione alle attività di soccorso, per il personale intervenuto, i dispositivi di protezione individuale e gli automezzi. Inoltre, non è più sufficiente il fascicolo personale per garantire il tracciamento degli interventi dove sono stati coinvolti materiali e sostanze dannose contaminanti e va individuato uno strumento idoneo.

**Mutamento mansioni per inidoneità psico-fisica:** L'amministrazione previa contrattazione deve individuare gli orari e le mansioni da adibire il personale dichiarato inidoneo temporaneamente.



## TUTELA PREVIDENZIALE: PER LA UIL PA VIGILI DEL FUOCO UNA PRIORITA' ASSOLUTA

### **Procedure di raffreddamento dei conflitti:**

Vanno ottimizzati i tempi per l'apertura del tavolo di conciliazione, ma soprattutto, quali interventi deve fare il personale operativo in caso di sciopero? L'amministrazione risponda a questa domanda. Mentre sia assicurata la misurazione delle adesioni del personale alla giornata di sciopero in ogni turno di servizio dell'orario 12/24 12/48. Altrimenti sarà sem-

pre falsato il dato utile per far comprendere all'amministrazione il grado di disagio del personale.

### **Materia di contrattazione integrativa:**

Sia integrato l'art. 32 DPR 07\_05\_2008, affinché non accada nuovamente che per uno stanziamento economico, avvenuto a qualsiasi titolo da distribuire al personale, sia bypas-

sato il confronto con le organizzazioni sindacali in tema di salario.

### **Apertura tavolo previdenza complementare:**

Sia avviato il tavolo di confronto per l'applicazione della previdenza complementare al personale del Corpo nazionale dei vigili del Fuoco, per cominciare a dare risposte al personale sul tema previdenziale



**PIU' POTERE  
CONTRATTAULE  
PIU' DIRITTI  
PER I  
VIGILI  
DEL  
FUOCO**

# UIL PA VVF RINNOVO CONTRATTUALE ASPETTI ECONOMICI



**Le priorità che riteniamo siano da seguire sono l'istituzione di ulteriori indennità che diano risposte concrete alle attività e alla professionalità ai ruoli del personale operativo:**

Il ripristino della maggiorazione dell'indennità di rischio dei 22 e 28 anni di servizio è una priorità assoluta, considerato lo scippo contabile avvenuto con l'art. 20 comma 11 del "decreto semplificazione", con il quale sono stati stanziati gli ormai noti 165 milioni nel triennio per l'armonizzazione e valorizzazione del personale. La sorpresa di vedere "armonizzati" anche gli istituti che il CNVVF aveva in positivo rispetto alle FF.PP. la riteniamo assolutamente inaccettabile. Si trovi un altrettanto strumento tecnico per riportarla nel cedolino del personale operativo.

Siano incrementati i valori stipendiali fissi e continuativi, le indennità accessorie, notturne festive e super festive.

Venga istituita l'indennità di attività di specializzazione, per le nuove professionalità che ancora devono essere decretate dall'amministrazione nonostante siano passati 9 anni, del personale di cui all'art. 51 del DPR del 28 febbraio 2012 n. 64.

Particolari articolazioni dell'orario di lavoro legate al soccorso: Indennità di turno e indennità di soccorso per tutti coloro che sono inseriti nei fogli di servizio, nei servizi di colonna mobile, sia in orario differenziato che 12/24 12/48., delle strutture centrali e periferiche del CNVVF (comandi, direzioni, strutture centrali).

Indennità di turno e compenso di produttività: L'allineamento retributivo con le FF.PP. deve avvenire per tutti gli istituti. Pertanto vengano computati come giorni di effettiva presenza i riposi compensativi, le assenze per infermità occorse in servizio per fatti verificatisi nell'arco dell'anno solare, le assenze per effetto dell'applicazione della legge 104/92, le assenze per astensione obbligatoria ed interdizione anticipata dal lavoro in applicazione rispettivamente degli artt. 4 e 5 della legge 1204/71, ed altre assenze a titolo di permesso riconosciuti da leggi a tutela della persona e del diritto di associazione.

Indennità di turno notturna e festiva: La misura dell'indennità oraria notturna e festiva spettante deve raggiungere almeno i livelli retributivi delle FF.PP., mentre il raddoppio dell'indennità deve essere previsto per il personale in turno di servizio a Capodanno, Pasqua, 1° maggio, Ferragosto e Natale.

