



CONAPO

SINDACATO AUTONOMO VIGILI DEL FUOCO

"nella nostra autonomia la Vostra sicurezza"

Segreteria Generale

e-mail: nazionale@conapo.it

sito internet www.conapo.it

Roma, 5 Maggio 2021

RIUNIONI RINNOVO CONTRATTO 2019/2021 CHIESTO INTERVENTO POLITICO PER AUMENTARE LE RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Il 4 maggio con inizio alle ore 10 si è tenuta in videoconferenza la riunione tecnica di apertura del [rinnovo contrattuale del personale NON direttivo e NON dirigente](#).

Alle 15 ha avuto inizio invece la riunione tecnica di apertura del [rinnovo contrattuale del personale direttivo e dirigente](#).

Al momento gli incrementi retributivi previsti a regime dal 01/01/2021 in poi sono i seguenti (tra fisso e accessorio):

- € 1349,80 medi lordi all' anno per n. 35094 VVF NON dirigenti NON direttivi
- € 1767,83 medi lordi all' anno per n. 1470 VVF direttivi
- € 3991,19 medi lordi all' anno per n. 196 VVF dirigenti

pari a un incremento annuo lordo del 3,78% dal 2021 in poi (1,3% nel 2019 e 2,01% nel 2020).

Come CONAPO abbiamo contestato l'esiguità delle risorse finanziarie messe a disposizione, con incrementi percentuali pari al normale pubblico impiego che non riconoscono in alcun modo la [specificità lavorativa dei vigili del fuoco prevista dall'art. 19 della legge 183/2010](#) e abbiamo richiesto di riferire al Ministro della Pubblica Amministrazione, al Ministro dell'Interno e al Ministro dell'Economia della **necessità di reperire ulteriori risorse finanziarie**.

Nell'attesa della risposta del governo sulle risorse finanziarie abbiamo chiesto di avviare quanto prima la discussione sulla **parte normativa del contratto**, ovvero la parte delle tutele per il personale. Entrambi i tavoli si sono chiusi con l'impegno del Dipartimento della Funzione Pubblica a verificare le intenzioni del governo in merito al reperimento di ulteriori risorse finanziarie.

CLICCA PER VEDERE I VIDEO DEGLI INTERVENTI CONAPO



In allegato la PIATTAFORMA contrattuale consegnata con le richieste CONAPO

Il Segretario Generale Aggiunto
CONAPO Sindacato Autonomo VVF

Marco Piergallini



CO.NA.PO.



Sindacato Autonomo Vigili del Fuoco



PIATTAFORMA
RIVENDICATIVA PROCEDIMENTO
NEGOZIALE TRIENNIO 2019/2021



CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO



INDICE

1 - PARTE RETRIBUTIVA.....	4
1.1. IL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE.....	4
STIPENDIO e INDENNITA' DI RISCHIO.....	4
ASSEGNO DI ARMONIZZAZIONE AD ESAURIMENTO PER TUTELARE IL PERSONALE AVENTE COSPICUA ANZIANITA' DI SERVIZIO ALLA DATA DEL 01/01/2021.....	4
1.2. IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO COMUNE	5
ASSEGNO DI SPECIFICITA'	5
INDENNITA' PER IL LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E SUPERFESTIVO	6
INDENNITA' DI TURNO	6
INDENNITA' PER SOCCORSO ESTERNO.....	7
MAGGIORAZIONE INDENNITA' DI TURNO IN CASO DI PARTECIPAZIONE A EVENTI CALAMITOSI.....	7
INDENNITA' DI MISSIONE – INTRODUZIONE MAGGIORAZIONE EURO 8/ORA PER MISSIONI FUORI TURNO E INTRODUZIONE INDENNITA' FORFETTARIA - VARIE.....	7
INDENNITA' DI ESPOSIZIONE AL RUMORE.....	8
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	9
INDENNITA' DI FUNZIONE DI RESPONSABILITA' OPERATIVA.....	9
INDENNITA' PER QUALIFICAZIONI OPERATIVE AVANZATE E TECNICHE	9
INDENNITA' PER IL PERSONALE OPERATIVO IMPEGNATO IN ATTIVITA' DI FORMAZIONE	9
MANTENIMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO NEL CASO DI ASSENZA DOVUTA A INFORTUNIO IN SERVIZIO.....	10
TEMPO VESTIZIONE UNIFORME DI SERVIZIO E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE	10
INDENNITA' DI VIGILANZA	10
REVISIONE DEI CRITERI CHE REGOLANO IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DERIVANTE DAGLI AVANZI DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE.....	10
RICONOSCIMENTO DEL SERVIZIO MILITARE PER L' INQUADRAMENTO ECONOMICO.....	10

1.3. IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

SPECIALISTA	11
PEREQUAZIONE DELLE INDENNITA' DEL PERSONALE SPECIALISTA CON LE OMOLOGHE INDENNITA' DEL PERSONALE DELLE FORZE DI POLIZIA.....	11
ISTITUZIONE INDENNITA' DI TRASCINAMENTO.....	11
INDENNITA' COMPENSATIVA NEL CASO DI INFERMITA' DIPENDENTI DA CAUSA DI SERVIZIO.....	11
2 - PARTE NORMATIVA	11
PATROCINIO LEGALE E ANTICIPO SPESE DI DIFESA.....	11
TUTELA ASSICURATIVA PER FUNZIONI DI RESPONSABILITA'	12
ANTICIPO DELLE SPESE DI CURA A FAVORE DEL PERSONALE DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO CHE ABBIANO RIPORTATO FERITE E LESIONI DURANTE LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ OPERATIVE.....	12
TEMPO DI ATTESA DELLA VISITA MEDICA PRESSO LE CC.MM.OO. PER LA VALUTAZIONE DELLA IDONEITA' AL SERVIZIO	13
PRESTAZIONI STRAORDINARIE PER VISITE MEDICHE OBBLIGATORIE	13
PROFILASSI E VACCINAZIONE SIANO EQUIPARATE AL SERVIZIO	13
MALATTIE PROFESSIONALI.....	14
ASSENZE DAL SERVIZIO PER TERAPIE SALVAVITA	14
DECURTAZIONI STIPENDIALI PER ASSENZE DA MALATTIA IN ATTESA DEL RICONOSCIMENTO DELLA DIPENDENZA DA CAUSA DI SERVIZIO	14
PROCEDURA DI UTILIZZO OCCHIALI DA VISTA PROTETTIVI (DPI).....	15
RIMBORSI SPESE SANITARIE PER ACCERTAMENTI RICHIESTI DAL SANITARIO DEL COMANDO.....	15
ASSENZE DAL SERVIZIO PER VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI.....	15
BANCA ORE – RISCrittura CHIARA DELLA NORMA CONTRATTUALE.....	15
CERTEZZA DEL CONGEDO ORDINARIO (FERIE)	15
TUTELA DEL PERSONALE OPERATIVO “IDONEO PARZIALE”	16
CONGEDO STRAORDINARIO PER TRANSITO NEI RUOLI “TECNICO-PROFESSIONALI” A SEGUITO DI GIUDIZIO SANITARIO DI PERMANENTE NON IDONEITA' AI SERVIZI OPERATIVI (ART. 234 C. 3 DEL D.LGS 217/2005).....	16
ISTITUZIONE CONGEDO STRAORDINARIO PER TRASFERIMENTO	16
ISTITUZIONE FERIE E RIPOSI SOLIDALI.....	16
ASPETTATIVA PER CAMBIO LAVORO.....	17
RIMBORSO RETTE ASILI NIDO.....	17

CONGEDO PARENTALE – INCREMENTO DEI GIORNI FRUIBILI.....	17
CONGEDO PARENTALE DEI GENITORI FRUIBILE A ORE.....	18
PERMESSI MENSILI L. 104/92 - RIALLINEAMENTO NORMA CONTRATTUALE A PREVISIONE LEGISLATIVA.....	18
PERMESSI RETRIBUITI PER DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA’ FAMILIARI O CONVIVENTI.....	18
PARI OPPORTUNITA’ DI ACCESSO AI CORSI DI FORMAZIONE.....	19
24 ORE DI RIPOSO DOPO MISSIONI PER EMERGENZE.....	20
IMPIEGO (A DOMANDA) DEL PERSONALE OPERATIVO AL COMPIMENTO DEI 55 ANNI DI ETA’	20
ISTITUZIONE R.L.S. – RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	20
SERVIZIO MENSA - DIRITTO AL 2^ PASTO IN CASO DI PROLUNGAMENTO DELL’ ORARIO	21
SERVIZIO MENSA – CONDIZIONI E MODELITA’ DI FRUIZIONE.....	21
FACOLTA’ DI RINUNCIA ALLA PAUSA OBBLIGATORIA	21
PREROGATIVE SINDACALI	22
3- PREVIDENZA COMPLEMENTARE	22
ISTITUZIONE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	22
4 - PREVIDENZA.....	23
CALCOLO PENSIONE - MAGGIORAZIONE PREVIDENZIALE DEI 6 SCATTI	23
AUMENTO AI FINI PENSIONISTICI DI UN QUINTO DEI SERVIZI OPERATIVI (1 ANNO OGNI 5).....	23
CALCOLO PENSIONE - APPLICAZIONE DEL COEFFICIENTE DI TRASFORMAZIONE PREVISTO PER I 65 ANNI DI ETA’	24
PERSONALE DIRETTIVO E DIRIGENTE DEL CNVVF	24
E PIATTAFORMA COMUNE A.P.VV.F. - CO.NA.PO. - SI.N.DIR.VV.F. ALLEGATA	

PERSONALE NON DIRETTIVO E NON DIRIGENTE DEL CNVVF

1 - PARTE RETRIBUTIVA

1.1. IL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE

STIPENDIO e INDENNITA' DI RISCHIO

Nel trattamento fondamentale dovrà riversarsi la maggior parte dei fondi a disposizione del rinnovo contrattuale, con particolare attenzione a che le voci retributive stipendio e indennità di rischio continuino, anche dopo il rinnovo contrattuale, almeno ad essere parificate alle omologhe voci retributive delle Forze di Polizia.

ASSEGNO DI ARMONIZZAZIONE AD ESAURIMENTO PER TUTELARE IL PERSONALE AVENTE COSPICUA ANZIANITA' DI SERVIZIO ALLA DATA DEL 01/01/2021

L' art. 20 del D.L. 76/2020 non ha colto completamente la necessità di armonizzazione retributiva dei Vigili del Fuoco con le Forze di Polizia imposte dall' art. 1, comma 133 della Legge 160/2019. Lo fa solo "sul trattamento fisso e ricorrente" e lo fa solo "complessivamente" nell' arco della intera carriera (ipotizzata in 34 anni di servizio). L' obiettivo della completa armonizzazione del trattamento retributivo fisso e ricorrente potrà quindi essere raggiunto solamente per coloro che, avendo oggi poca anzianità di servizio, quella carriera ancora la devono fare. L'art. 20, comma 1 (e tabella C allegata) penalizza quindi coloro che alla data del 01/01/2021 hanno una cospicua anzianità di servizio i quali arriveranno a fine carriera, non solo con il danno pregresso degli anni di servizio sottopagati rispetto alle FFPP (per il quale non è prevista compensazione) ma con l'impossibilità di un pari trattamento retributivo fisso mensile dal 2022 e sino a fine carriera e ciò è inaccettabile. La penalizzazione è causata dalla non corretta ripartizione dei fondi riferita all' Assegno di Specificità si appalesa in maniera ancor più forte per coloro che hanno anzianità pari o superiore a 27 anni di servizio e, peggio ancora, pari o superiore a 32 anni di servizio e ciò appare ingiusto perché a tutti costoro, per il futuro, da qui alla pensione occorrerebbe dare almeno il pari mensile delle Forze di Polizia, tenendo presente anche che sono proprio costoro che hanno finanziato per ulteriori 15,3 milioni di euro il provvedimento di armonizzazione (Art. 20 D.L. 76/2020) mediante l'annullamento (riassorbimento) della loro "maggiorazione indennità rischio percepita ai 22 e 28 anni" . Per evitare questo danno al personale operativo "anziano" è necessario compensare tali anzianità di servizio con un assegno pensionabile ad esempio un "assegno di armonizzazione ad esaurimento" pari alla differenza annuale tra gli importi dell' Assegno funzionale delle Forze di Polizia e l'Assegno di specificità VVF al compimento dei 27 e 32 anni di servizio ed è

ad esaurimento nel senso che si esaurisce con il pensionamento del personale interessato, con il recupero delle risorse finanziarie da destinare a ulteriori misure di contrattazione integrativa. Al pari dell' assegno di funzione delle Forze di polizia, l'assegno proposto dovrà costituire trattamento retributivo fondamentale utile anche alla quota A) di pensione di cui all' art. 13 del D.Lgs 503/1992 in modo da compensare almeno in parte il danno pensionistico che ha avuto il personale "più anziano" avvicinandolo quindi al trattamento in godimento alle Forze di polizia. Quanto sopra si rende ancor più necessario in considerazione delle ulteriori penalizzazioni retributive/previdenziali cui è soggetto l' assegno di specificità dei Vigili del Fuoco rispetto al comparato assegno funzionale delle Forze di Polizia come da schema che segue:

	1-ASSEGNO FUNZIONALE FORZE DI POLIZIA	2-ASSEGNO SPECIFICITA' VIGILI DEL FUOCO
Decorrenza anni servizio	17 – 27 - 32	14 – 22 – 28
Tipo di emolumento retributivo	Fondamentale	Accessorio
Computo servizi pre ruolo nella medesima amministrazione ai fini del raggiungimento delle decorrenze	SI	NO
Computo del servizio pre ruolo nelle FF. AA. e nelle FF.PP. ai fini del raggiungimento delle decorrenze	SI	NO
Computo del servizio di leva ai fini del raggiungimento delle decorrenze	SI	NO
Computo del servizio di leva nel CNVVF ai fini del raggiungimento delle decorrenze	SI	NO
Utile a quota A di pensione	SI	NO
Utile a quota B di pensione	SI	solo parte eccedente il 18% base pensionabile
Utile a quota C di pensione	SI	solo parte eccedente il 18% base pensionabile

1.2. IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO COMUNE

ASSEGNO DI SPECIFICITA'

Anche l'assegno di specificità dovrà vedere incrementi che consentano di continuare il processo di armonizzazione con l' assegno di funzione delle Forze di Polizia. Inoltre, ai fini dell'anzianità di servizio utile al raggiungimento degli scaglioni dell'assegno di specificità, in analogia a quanto già avviene negli altri corpi, si tenga conto anche del servizio militare di leva comunque prestato, del servizio precedentemente prestato in

altri Corpi dello stato, nonché del servizio prestato quale vigile del fuoco volontario/discontinuo. Inoltre si chiede che l' assegno di specificità venga ricompreso nel trattamento fondamentale (e non accessorio come attualmente è) e quindi utile anche al calcolo anche della quota A di pensione (come avviene nelle Forze di Polizia). Si rimanda alla tabella di cui al punto precedente per il raffronto.

INDENNITA' PER IL LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E SUPERFESTIVO

Occorre incrementare l'importo dell'indennità oraria notturna, festiva e superfestiva di cui all'art. 101 del decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269, ferma ormai da circa 30 anni. Si chiede di adeguare tali importi a quelli delle analoghe indennità delle Forze di Polizia, fino a concorrenza delle risorse finanziarie disponibili, utilizzando a tale scopo anche **tutti i fondi di cui all' art. 20, comma 4** del D.L. n. 76/2020 convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 settembre 2020, n. 120, nonché la **quota parte dei fondi di cui all' art. 20, comma 11 (fondi di risulta)** della medesima legge (trattandosi di fondi stanziati per l'armonizzazione alle FF.PP.)

Di seguito il raffronto delle attuali indennità notturne, festive e superfestive tra Vigili del Fuoco e Forze di Polizia che si chiede di perequare con le risorse attualmente a disposizione e con ulteriori stanziamenti laddove le risorse finanziarie disponibili siano insufficienti. La ridefinizione delle indennità per il personale operativo è prevista nell' *Addendum* al DPR n. 41/2018.

ATTUALI DIFFERENZE TRA VVF E FF.PP. DA PEREQUARE

	ATTUALI IMPORTI VIGILI DEL FUOCO	ATTUALI IMPORTI FORZE POLIZIA
SERVIZIO NOTTURNO 22-06	€ 1,03 per ora	€ 4,10 per ora
SERVIZIO FESTIVO	€ 12,36 per turno di 12 ore	€ 12 per turno di 6 ore
SERVIZIO SUPERFESTIVO	€ 24,72 per turno di 12 ore	€ 40 per turno di 6 ore

INDENNITA' DI TURNO

Occorre rivisitare la natura dell' indennità di turno affinché da attuale indennità correlata esclusivamente alle attività operative diventi effettivamente una vera indennità di turno da estendere a tutti coloro che sono impiegati nelle turnazioni **di qualsiasi tipo**, ivi compreso a titolo di esempio non esaustivo, il personale specialista, il personale operativo in turnazione negli istituti di formazione e il personale parzialmente inidoneo che, compatibilmente con lo stato di salute, venga impiegato nei turni in particolari settori correlati all'attività di soccorso (ad esempio sala operativa). Occorre rimuovere il limite massimo di 133 turni annui per il pagamento in

quanto la prestazione va comunque remunerata anche se tale limite viene superato per effetto di emergenze e calamità. La ridefinizione delle indennità per il personale operativo è prevista nell'*Addendum* al DPR n. 41/2018.

INDENNITA' PER SOCCORSO ESTERNO

Rimuovere il limite dei 133 turni annui e aumentare gli importi anche in considerazione della richiesta di cui al punto precedente. La ridefinizione delle indennità per il personale operativo è prevista nell'*Addendum* al DPR n. 41/2018.

MAGGIORAZIONE INDENNITA' DI TURNO IN CASO DI PARTECIPAZIONE A EVENTI CALAMITOSI

Gli accordi negoziali vigenti prevedono che *“nel caso di partecipazione agli eventi calamitosi di cui all'art. 34 del [Contratto collettivo integrativo del 30 luglio 2002](#) del Corpo nazionale dei vigili del fuoco la misura dell'indennità prevista dall'art. 22, comma 1 del C.C.N.L. 26 maggio 2004, viene commisurata a 12 € durante la prima fase operativa di cui all'art. 35 del richiamato contratto integrativo; a 9 € per la seconda fase, mentre nella terza fase viene corrisposta la misura di 6 €”*.

Tali importi, troppo datati, sono il multiplo della originaria indennità di turno ordinaria, che nei successivi contratti è però stata aumentata senza contestualmente incrementare l'indennità di turno in calamità. Occorre rideterminare tali indennità almeno a 20 €/giorno durante la prima fase operativa di cui all'art. 35 del richiamato contratto integrativo; a 15 €/giorno per la seconda fase, mentre nella terza fase la misura dovrà essere di almeno 10 €/giorno. La ridefinizione delle indennità per il personale operativo è prevista nell'*Addendum* al DPR n. 41/2018.

INDENNITA' DI MISSIONE – INTRODUZIONE MAGGIORAZIONE EURO 8/ORA PER MISSIONI FUORI TURNO E INTRODUZIONE INDENNITA' FORFETTARIA - VARIE

Occorre riscrivere le norme contrattuali su missioni e trasferte e parificarle negli importi e nelle modalità a quelle in uso presso le Forze di Polizia, sia per la **maggiorazione oraria** di cui all'art.6, comma 3 del DPR n. 254/99, così come rivalutata dall'art. 13, comma 7 del DPR n. 51/2009 laddove prevede che *“Al personale inviato in servizio fuori sede compete, limitatamente alla durata del viaggio, **l'indennità oraria di missione maggiorata di euro 8,00 per ogni ora**, a condizione che il personale stesso sia impiegato oltre la durata del turno di ordinario di servizio. Tale maggiorazione non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario”*. Occorre inoltre adeguare la norma sulle missioni a quella in uso nelle Forze Armate e di Polizia la cui sopraccitata norma contrattuale prevede che *“Al personale comandato in missione fuori dalla sede di servizio, che utilizzi il mezzo aereo o altro mezzo non di proprietà dell'Amministrazione **senza la prevista autorizzazione, e' rimborsata una somma nel limite del costo del biglietto**”*

*ferroviario. Al personale autorizzato i rimborsi vengono effettuati secondo le disposizioni vigenti in materia - Al personale in trasferta che dichiara di non aver potuto consumare i pasti per ragioni di servizio o per mancanza di strutture che consentano la consumazione dei pasti pur avendone il diritto ai sensi della vigente normativa, compete nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio un rimborso pari al 100 per cento del limite vigente, ferma restando la misura del 40 per cento della diaria di trasferta. Il rimborso è corrisposto nella misura di un pasto dopo otto ore e di due pasti dopo dodici ore, nel limite massimo complessivo di due pasti ogni 24 ore di servizio in missione, a prescindere dagli orari destinati alla consumazione degli stessi - L'Amministrazione è tenuta ad anticipare al personale inviato in missione una somma pari all'intero importo delle spese di viaggio e pernottamento, nel limite del costo medio della categoria consentita, nonché l'85 per cento delle presumibili spese di vitto - La località di abituale dimora o altra località può essere considerata la sede di partenza e di rientro dalla missione, ove richiesto dal personale e più conveniente per l'Amministrazione. Ove la sede di missione coincida con la località di abituale dimora del dipendente, al personale compete il rimborso documentato delle spese relative ai pasti consumati, nonché la diaria di missione qualora sia richiesto, per esigenze di servizio, di iniziare la missione dalla sede di servizio - L'Amministrazione, a richiesta dell'interessato, autorizza preventivamente, oltre al rimborso delle spese di viaggio, **la corresponsione a titolo di rimborso di una somma forfetaria di euro 110,00 per ogni ventiquattro ore compiute di missione, in alternativa al trattamento economico di missione vigente**, nell'ambito delle risorse allo scopo assegnate sui pertinenti capitoli di bilancio. Il rimborso forfetario non compete qualora il personale fruisca di vitto o alloggio a carico dell'Amministrazione. A richiesta è concesso l'anticipo delle spese di viaggio e del 90 per cento della somma forfetaria. In caso di prosecuzione della missione per periodi non inferiori alle 12 ore continuative è corrisposto, a titolo di rimborso, una ulteriore somma forfetaria di euro 50,00. Resta fermo quanto previsto in tema di esclusione del beneficio in caso di fruizione di vitto o alloggio a carico dell'Amministrazione e circa la concessione delle spese di viaggio - Al personale comunque inviato in missione compete altresì il rimborso, nell'ambito delle risorse allo scopo assegnate sui pertinenti capitoli di bilancio, delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi di indisponibilità dei mezzi pubblici o comunque per impossibilità a fruirne in relazione alla particolare tipologia di servizio nei casi preventivamente individuati dall'Amministrazione". La ridefinizione delle indennità per il personale operativo è prevista nell'Addendum al DPR n. 41/2018.*

INDENNITA' DI ESPOSIZIONE AL RUMORE

Occorre chiarire inequivocabilmente che ai vigili del fuoco in servizio in servizio, a qualsiasi titolo, presso una qualsivoglia sede aeroportuale o reparto volo, spetta (come avviene per gli altri Corpi), ove ne ricorrono i presupposti, l'indennità di esposizione al rumore di cui al DPR n.146/75 - tabella A, gruppo IV, n.3. La previsione contrattuale di 30 anni fa (sottoscritta dai sindacati di allora) che essa è già inglobata nell'indennità di rischio dei VVF è semplicemente assurda, foriera di ulteriori sperequazioni con gli

altri Corpi e iniqua tra chi è esposto al rumore e chi no a parità di retribuzione attuale. La ridefinizione delle indennità per il personale operativo è prevista nell' *Addendum* al DPR n. 41/2018.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Occorre estendere l'indennità di reperibilità anche al restante personale dei ruoli operativi e al personale dei ruoli tecnico-informatici funzionale al soccorso e prevederne adeguata remunerazione. La partecipazione ai servizi di reperibilità dovrà prevedere pari opportunità ed equa rotazione e privilegiare la volontarietà del personale. Ciò è anche previsto nell' *Addendum* al DPR n. 41/2018

INDENNITA' DI FUNZIONE DI RESPONSABILITA' OPERATIVA

Occorre istituire una specifica indennità correlata alla funzione operativa di Funzionario di Guardia, Capo Turno Provinciale, Responsabile di Sala Operativa, Responsabile delle Operazioni di Soccorso, Direttore Operazioni di Spegnimento, e per coloro che partecipano alla catena di comando operativa assumendosi responsabilità per le quali possono essere chiamati a rispondere in tribunale. Demandare inoltre alla contrattazione di 2^a livello l' individuazione di ulteriori "funzioni" di responsabilità da remunerare, tra cui a solo titolo di esempio non esaustivo la figura del "capo distaccamento" e del "capo autorimessa provinciale".

INDENNITA' PER QUALIFICAZIONI OPERATIVE AVANZATE E TECNICHE

Occorre inoltre istituire una specifica indennità accessoria per tutte le qualificazioni formative operative "non di base" tra cui a titolo esemplificativo (ma non esaustivo) SAF, SFA, SA, NBCR 2 / 3, USAR M / H, TAS 2, patenti terrestri e patenti nautiche, patente anfibia, GOS , Cinofili, Informatici correlati al soccorso, ecc. , venendo contestualmente a cessare (ed assorbendo) ogni precedente retribuzione accessoria e saltuaria derivante dal Fondo di Amministrazione. La ridefinizione delle indennità per il personale operativo è prevista nell' *Addendum* al DPR n. 41/2018.

INDENNITA' PER IL PERSONALE OPERATIVO IMPEGNATO IN ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Oggi il personale operativo destinato alle attività di formazione, sia come formatore che come discente, riceve un danno dovuto alla perdita temporanea delle indennità accessorie correlate all' attività operativa. Occorre evitare questa problematica istituendo una apposita indennità compensativa valida per qualsiasi tipo di percorso/corso formativo (ivi compresi gli aggiornamenti macchina, i retraining, i mantenimenti ed i seminari) a qualsiasi livello realizzato/organizzato (nazionale, regionale/interregionale o provinciale). La ridefinizione delle indennità per il

personale operativo anche qualora impegnato in attività di formazione è prevista nell' *Addendum* al DPR n. 41/2018.

MANTENIMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO NEL CASO DI ASSENZA DOVUTA A INFORTUNIO IN SERVIZIO

Oggi il personale costretto ad assentarsi a causa di un infortunio avvenuto in servizio subisce un danno dovuto alla perdita temporanea delle indennità accessorie. Poiché l'assenza dal servizio è determinata da fatti di servizio, occorre prevedere la compensazione di tali indennità evitando danno alla retribuzione del personale infortunato. La valutazione dell'applicabilità di istituti retributivi accessori nel caso di infortunio in servizio, limitatamente a quelli avvenuti in occasione dei servizi operativi esterni, è anche contenuta nell' *Addendum* al DPR n. 41/2018.

TEMPO VESTIZIONE UNIFORME DI SERVIZIO E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Trattandosi di un obbligo per il personale, occorre sia considerato a tutti gli effetti tempo di lavoro e quindi retribuito.

INDENNITA' DI VIGILANZA

Incrementare gli importi orari dell' indennità di vigilanza, fermi da troppi anni.

REVISIONE DEI CRITERI CHE REGOLANO IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DERIVANTE DAGLI AVANZI DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

Si riscriva la norma adeguandola ai tempi e alla facilità pratica di corresponsione delle economie al personale, viste anche le difficoltà emerse negli ultimi anni per la sottoscrizione degli accordi di 2^a livello. La ridefinizione delle indennità per il personale operativo anche qualora impegnato in attività di formazione è anche contenuta nell' *Addendum* al DPR n. 41/2018.

RICONOSCIMENTO DEL SERVIZIO MILITARE PER L' INQUADRAMENTO ECONOMICO

L'art. 2052 del D.Lgs 66/2010 riguarda il "*Riconoscimento del servizio militare per l'inquadramento economico e il trattamento previdenziale nel pubblico impiego*". Al comma 1 dispone che "*Il periodo di servizio militare e' valido a tutti gli effetti per l'inquadramento economico e per la determinazione della anzianita' lavorativa ai fini del trattamento previdenziale del settore pubblico*". Tale articolo è sempre stato disatteso nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco mentre risulta essere applicato non solo alle Forze Armate e di Polizia ma anche a taluni settori del pubblico impiego. Manca infatti il recepimento contrattuale. Anche questa non più rinviabile misura di armonizzazione deve trovare accoglimento.

1.3. IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE SPECIALISTA

PEREQUAZIONE DELLE INDENNITA' DEL PERSONALE SPECIALISTA CON LE OMOLOGHE INDENNITA' DEL PERSONALE DELLE FORZE DI POLIZIA

Occorre completare il processo di perequazione delle indennità specialistiche del personale aeronavigante (elisoccorritori compresi), nautico, sommozzatore, con le analoghe indennità previste per le Forze di polizia, tra cui le indennità cumulabili di pronto impiego; indennità di istruttore; indennità per il personale che svolge ruoli di particolare complessità, ecc. Occorre istituire in analogia agli altri corpi, ulteriori voci retributive relative alle specializzazioni, tra cui personale TLC addetto alle telecomunicazioni (già specialista ma non retribuito) e riconoscere la specializzazione del personale cinofilo.

ISTITUZIONE INDENNITA' DI TRASCINAMENTO

Occorre istituire l'indennità di trascinamento identica a Forze di Polizia e Militari, da corrispondere al personale specialista nei casi di decadenza del brevetto o del titolo specialistico e restituzione a servizi ordinari. In tal caso il personale specialista pur non avendo più titolo al godimento delle indennità correlate alla specializzazione vedrà, come negli altri Corpi, corrispondere una indennità cosiddetta di "trascinamento", in virtù di quanto previsto dall'art. 13, ultimo comma, del DPR 254/1999 di estensione delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 2, del DPR n. 394/1995, così come modificato dall'articolo 4, comma 3, del DPR n. 360/1996.

INDENNITA' COMPENSATIVA NEL CASO DI INFERMITA' DIPENDENTI DA CAUSA DI SERVIZIO

Occorre istituire un beneficio economico finalizzato al mantenimento delle indennità specialistiche in godimento nei casi di indisponibilità dal servizio per infermità, temporanea o permanente, dipendente da causa di servizio. e nei casi di decadenza del brevetto o della licenza ovvero del titolo comunque denominato abilitativo allo svolgimento delle attività di soccorso tecnico specialistico.

2 - PARTE NORMATIVA

PATROCINIO LEGALE E ANTICIPO SPESE DI DIFESA

L'art. 12 del DPR n.39/2018 di "Recepimento dell'accordo sindacale e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare «Triennio normativo ed economico 2016-2018»" ha previsto che *“agli ufficiali o agenti di pubblica sicurezza o di polizia giudiziaria indagati o imputati per fatti inerenti al servizio, che intendono avvalersi di un libero*

professionista di fiducia, puo' essere anticipata, a richiesta dell'interessato, compatibilmente con le disponibilita' di bilancio dell'Amministrazione di appartenenza, una somma che, anche in modo frazionato, non puo' superare complessivamente l'importo di euro 5.000,00 per le spese legali, salvo rivalsa se al termine del procedimento viene accertata la responsabilita' del dipendente a titolo di dolo". Tale norma contrattuale ha previsto anche per il personale del Comparto Sicurezza che tale importo *"puo' essere anticipato, anche al personale convenuto in giudizi per responsabilita' civile ed amministrativa ..."*. Si chiede che il **"l'anticipo delle spese di difesa legale"** venga previsto anche per il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco. La individuazione delle opportune iniziative da attuare per rispondere alle esigenze di patrocinio legale per il personale è prevista nell'*Addendum* al DPR n. 41/2018.

TUTELA ASSICURATIVA PER FUNZIONI DI RESPONSABILITA'

A copertura della responsabilità civile verso terzi (danni non dolosi a terzi) e verso l'amministrazione (danni non dolosi all'amministrazione) si chiede che l'Amministrazione si faccia carico di idonee coperture assicurative per tutte le funzioni di responsabilità correlate al coordinamento e svolgimento delle attività operative di soccorso pubblico che possono comportare al personale di essere chiamato a risarcire, dal Comandante Provinciale sino ai ROS e DOS, dai Capo Turno e dai Responsabili di Sala Operativa sino agli autisti, e così per le altre figure di responsabilità. La individuazione delle opportune iniziative da attuare per rispondere alle esigenze di tutela assicurativa per il personale è prevista nell'*Addendum* al DPR n. 41/2018.

ANTICIPO DELLE SPESE DI CURA A FAVORE DEL PERSONALE DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO CHE ABBIA RIPORTATO FERITE E LESIONI DURANTE LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ OPERATIVE

I vigili del fuoco sono altamente esposti agli infortuni sul lavoro, a seguito dei quali sinora devono anticiparsi le spese di cura per poi vedersene rimborsare all' esito del procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio. L' art. 1, comma 906 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge finanziaria per il 2021) ha finalmente previsto anche per i Vigili del Fuoco la possibilità che *"Le spese sanitarie sostenute dal personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco per cure relative a ferite e lesioni riportate nello svolgimento di servizi operativi e di supporto all'attività operativa sono anticipate dall'amministrazione, nei limiti delle risorse disponibili destinate a tali finalità ..."*. Si chiede di inserire le disposizioni attuative di tale importante norma di *"anticipo delle spese di cura"*.

TEMPO DI ATTESA DELLA VISITA MEDICA PRESSO LE CC.MM.OO. PER LA VALUTAZIONE DELLA IDONEITA' AL SERVIZIO

In alcune Commissioni Medico Ospedaliere Militari i tempi di attesa intercorrenti tra la richiesta del comando di appartenenza e la effettiva convocazione a visita, a volte si rivelano troppo lunghi e possono quindi protrarre l'assenza per malattia sino alla conseguenza della decurtazione stipendiale in taluni casi. Con la pandemia da Covid-19 questa problematica si è particolarmente acuita e mentre in altri Corpi dello Stato è stata ovviata mediante un adeguato servizio sanitario interno al Corpo che ha potuto assumersi la responsabilità del rientro in servizio anche in ruoli non ancora operativi, ciò non avviene nei Vigili del Fuoco per la mancanza di un capillare servizio sanitario interno al Corpo che viene invece delegato a medici convenzionati cui l'Amministrazione non conferisce tale potere giudicante. Stante quanto sopra si rende necessario tutelare il personale dalle eventuali decurtazioni stipendiali e dall'eventuale superamento del periodo di comporta quando il protrarsi dell'assenza non sia dovuto a certificazione presentata dal dipendente ma dal mero tempo di attesa della visita presso la C.M.O. . Occorre quindi prevedere che nel caso la C.M.O. si esprima nel senso dell' idoneità alla ripresa del servizio, il tempo di attesa della visita venga scomputato dal numero delle assenze per malattia, mentre dovrà continuare ad esservi computato nel caso la C.M.O. confermi la "temporanea non idoneità", ovvero la continuazione dello stato di malattia. Occorre inoltre che ciò si applichi anche alle assenze per malattia avvenute a partire dal 2020 per l'emergenza Covid-19 in modo da ristorare i colleghi che hanno avuto decurtazioni stipendiali per le attese dovute alle chiusure o ai rallentamenti delle CC.MM.OO.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE PER VISITE MEDICHE OBBLIGATORIE

L'art. 46, comma 2 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 30/07/2002 prevede che *"il personale convocato dalle CC.MM.OO., dal Servizio Sanitario Nazionale del CN.VV.F. ovvero dagli organi competenti al controllo sanitario dei dipendenti ai sensi dell'articolo 13 del DPR 210/84 (libretto sanitario di rischio) ha diritto al recupero delle ore impegnate oltre l'orario di lavoro". **Trattandosi di un obbligo non si comprende come possa essere compensato "aprioristicamente" con ore a recupero.** Occorre invece specificare chiaramente che si tratta di tempo di lavoro a tutti gli effetti (sceglierà il dipendente, seguendo l'istituto della banca ore, se computare la prestazione a recupero delle ore o a pagamento dello straordinario).*

PROFILASSI E VACCINAZIONE SIANO EQUIPARATE AL SERVIZIO

La attuale pandemia ha chiamato il Corpo nazionale dei vigili del fuoco alle attività di vaccinazione volontaria del proprio personale. Ciò non in quanto cittadini ma come appartenenti a un servizio pubblico essenziale di soccorso a contatto con la popolazione. Ciò può accadere nuovamente in futuro e si pone ogni anno con le

circolari del servizio sanitario VF di invito alla vaccinazione antinfluenzale. Occorre che il tempo necessario a sottoporsi alla vaccinazione sia considerato servizio a tutti gli effetti e che eventuali assenze dal servizio causate da effetti secondari alla vaccinazione siano tutelate e scomutate dalle normali assenze per malattia, oltre che, in questo modo correlabili, in caso di malaugurate complicità, ai riconoscimenti da causa di servizio e agli analoghi istituti esistenti.

MALATTIE PROFESSIONALI

Si chiede di istituire un osservatorio bilaterale specificatamente dedicato alle politiche di riconoscimento delle malattie professionali del personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, con raccolta dati statistici anche del personale in quiescenza in quanto sovente molte patologie, specie quelle neoplastiche, si manifestano a distanza di anni dalle esposizioni alle sostanze nocive e sovente non sono riconducibili a un'unica causa ma a più interventi operativi. E' necessario individuare a priori un elenco delle malattie professionali che hanno una elevata incidenza tra i vigili del fuoco e che hanno una certa eziologia lavorativa, esonerando così il vigile del fuoco dall'onere di una prova del nesso di causa che difficilmente oggi si può produrre in caso di particolari malattie professionali.

ASSENZE DAL SERVIZIO PER TERAPIE SALVAVITA

Occorre chiarire meglio e inequivocabilmente all'art. 15 del DPR 07/05/2008 che sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia (quindi scomutati ai fini del licenziamento e delle decurtazioni stipendiali) non solo i giorni in cui si effettuano le terapie salvavita ma anche i giorni di assenza cagionati dagli effetti secondari e collaterali delle citate terapie salvavita (si pensi ad esempio alle chemioterapie). Sul punto si vedano altri contratti del pubblico impiego che già contengono questa tutela.

DECURTAZIONI STIPENDIALI PER ASSENZE DA MALATTIA IN ATTESA DEL RICONOSCIMENTO DELLA DIPENDENZA DA CAUSA DI SERVIZIO

Nel caso di assenze dal servizio per malattie per le quali il dipendente è in attesa del riconoscimento della dipendenza da causa di servizio, occorre eliminare le decurtazioni stipendiali del 10% e del 50% della retribuzione che avvengono rispettivamente dopo nove e dopo dodici mesi di assenza per malattia, in quanto i tempi di definizione dei procedimenti relativi alle cause di servizio non sono ben più lunghi e non connessi alla responsabilità del dipendente. L'eventuale decurtazione stipendiale dovrà essere applicata solo a conclusione del procedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio, solo nel caso in cui il nesso di dipendenza non venga riconosciuto dal Comitato di Verifica per le Cause di Servizio.

PROCEDURA DI UTILIZZO OCCHIALI DA VISTA PROTETTIVI (DPI)

Registriamo incertezze procedurali e tempi biblici per dotare il personale degli occhiali da vista protettivi previsti per poter continuare nei servizi operativi nel caso di riduzione del visus. Ciò crea danno sia al Soccorso che alla retribuzione del personale che nell'attesa viene esentato dai servizi operativi. Chiediamo una riscrittura chiara delle norme, con tempi certi e soprattutto con strumenti di tutela del personale cui non possono essere imputate le inefficienze dell' Amministrazione.

RIMBORSI SPESE SANITARIE PER ACCERTAMENTI RICHIESTI DAL SANITARIO DEL COMANDO

Oggi il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco trova difficoltà nell'accedere al rimborso delle spese per effettuare gli accertamenti specialistici talvolta richiesti dal sanitario del comando di appartenenza, sovente anche dopo risultati dubbi delle visite periodiche eseguite presso RFI o altre strutture indicate dall' Amministrazione. Si chiede di prevedere che ad ogni richiesta formale del sanitario incaricato del Comando di appartenenza (e dei sanitari VVF in genere) di accertamenti specialistici, sia prevista una chiara procedura di rimborso delle spese sanitarie sostenute dal dipendente.

ASSENZE DAL SERVIZIO PER VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI

Le previsioni contrattuali sono carenti in questo senso e le Circolari pregresse sono state annullate da sentenza del Tribunale Amministrativo. Sentenza che ha affermato trattarsi di materia destinata a trovare "il suo naturale elemento di attuazione nella disciplina contrattuale da rivisitare e non in atti generali che impongono modifiche unilaterali a CCNL già sottoscritti". Tanto premesso si chiede di aggiornare la norma contrattuale per le assenze dovute a visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

BANCA ORE – RISCrittura CHIARA DELLA NORMA CONTRATTUALE

Occorre riscrivere chiaramente la norma contrattuale ove si chiarisca in modo inequivocabile che le ore inserite nella banca ore possono essere alternativamente retribuite oppure fruite come riposi compensativi a seconda della richiesta del lavoratore. Occorre inoltre rimuovere (o allungare) il termine decadenziale attualmente previsto per poter fruire delle ore sotto forma di riposo compensativo. Si prenda ad esempio l'art. 27 del CCNL "Funzioni Centrali".

CERTEZZA DEL CONGEDO ORDINARIO (FERIE)

Occorre prevedere che l'accettazione o il diniego della richiesta di fruizione del congedo ordinario venga comunicata al dipendente in forma scritta e motivata entro

10 giorni dalla richiesta, salvo eccezionali esigenze di servizio (ove per eccezionali non si intende la cronica e nota carenza di organico).

TUTELA DEL PERSONALE OPERATIVO "IDONEO PARZIALE"

Occorre meglio tutelare e impiegare il personale giudicato dalle CMO "idoneo parziale" ai sensi dell'art. 234 comma 2 del D.Lgs 217/05 e s.m.i. .

CONGEDO STRAORDINARIO PER TRANSITO NEI RUOLI "TECNICO-PROFESSIONALI" A SEGUITO DI GIUDIZIO SANITARIO DI PERMANENTE NON IDONEITA' AI SERVIZI OPERATIVI (ART. 234 C. 3 DEL D.LGS 217/2005)

Occorre prevedere (come avviene negli altri corpi) che il personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio operativo ma si idoneo al transito, ai sensi dell'art. 234 comma 3 del D.Lgs 217/05 e s.m.i., nei corrispondenti ruoli "tecnico-professionali", venga collocato in congedo straordinario retribuito per i giorni di attesa dell'emanazione del decreto di reimpiego. Oggi chi ha la sfortuna di incappare in questa circostanza viene tenuto fuori dal lavoro in attesa della ricollocazione, salvo poi coprire con il proprio congedo ordinario (ferie) il periodo di assenza forzato. Negli altri Corpi esistono forme di congedo straordinario retribuito a tutela del personale interessato.

ISTITUZIONE CONGEDO STRAORDINARIO PER TRASFERIMENTO

L' art. 15 DPR n. 395/1995 di *"Recepimento dell'accordo sindacale del 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo di polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato) e del provvedimento di concertazione del 20 luglio 1995 riguardante le Forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri e Corpo della guardia di finanza)"* ha previsto che *"In occasione di trasferimento del personale, per le esigenze di trasloco e di riorganizzazione familiare presso la nuova sede di servizio, l'Amministrazione concede un congedo straordinario speciale nelle durate di seguito specificate: a) trasferimento in territorio nazionale: giorni 20 per il personale ammogliato o con famiglia a carico o con almeno 10 anni di servizio; giorni 10 per il personale senza famiglia a carico con meno di 10 anni di servizio"*. Si chiede che il "congedo straordinario per trasferimento" venga previsto anche per il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

ISTITUZIONE FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Alcune recenti norme contrattuali del Pubblico Impiego prevedono che "Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute" le proprie giornate di ferie eccedenti quelle a fruizione obbligatoria e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

Si chiede che tale possibilità di ferie e riposi solidali venga estesa anche al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

ASPETTATIVA PER APRIRE UNA ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

Riteniamo necessarie norme contrattuali applicative dell' art. 18 della legge 183/2010 che prevede che *"i dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali ..."*

ASPETTATIVA PER CAMBIO LAVORO

Si chiede di allungare il periodo massimo di aspettativa, attualmente di 6 mesi, della quale può fruire l'appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco che venga assunto in altre Amministrazioni, oggi legata alla durata del periodo di prova di 6 mesi. La norma va adeguata alle nuove tipologie di lavoro pubblico per tutela del personale.

RIMBORSO RETTE ASILI NIDO

L' art. 20 del DPR n. 51/2009 di *"Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare, integrativo del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007"* ha previsto che *"Nell'ambito delle attività assistenziali nei confronti del personale e nei limiti degli stanziamenti relativi ai capitoli ad esse inerenti l'Amministrazione, in luogo della istituzione di asili nido, può concedere il rimborso, anche parziale, delle rette relative alle spese sostenute dai dipendenti per i figli a carico, secondo modalità e criteri da concordare con le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale"*. Si chiede che il rimborso per le rette degli asili nido venga previsto anche per il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

CONGEDO PARENTALE – INCREMENTO DEI GIORNI FRUIBILI

Per il personale con figli minori di tre anni che intende avvalersi del congedo parentale previsto dall'articolo 32 del decreto legislativo n.151/2001, il numero dei giorni fruibili di congedo (ad oggi nel numero massimo di 30 giorni interamente retribuiti per i VVF) andrà elevato sino alla misura complessiva di 45 giorni, anche frazionati, nell'arco del triennio con retribuzione intera al pari di quanto previsto per le Forze di Polizia dall' 15 DPR n. 170/2007 di *"Recepimento dell'accordo sindacale e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)"*.

CONGEDO PARENTALE DEI GENITORI FRUIBILE A ORE

L'art. 1, comma 339 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 ha modificato l'art. 32 del T.U. maternità/paternità (decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001) introducendo la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale in modalità oraria previa definizione, in sede di contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo parentale ad ore, dei criteri di calcolo della base oraria e dell'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Si chiede che ciò venga definito anche per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

PERMESSI MENSILI L. 104/92 - RIALLINEAMENTO NORMA CONTRATTUALE A PREVISIONE LEGISLATIVA

L'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede espressamente che *"A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, (...), **ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito** coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa"*.

Se è nella disponibilità della Contrattazione collettiva prevedere altresì la possibilità di frazionare in ore tali permessi con un contingente massimo per esempio di 18 ore, il dipendente deve avere sempre la facoltà di scegliere se fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di frazionarle a seconda delle esigenze. Attualmente, la norma contrattuale vigente (art. 17 DPR 7 maggio 2008) prevede che la durata di detti permessi sia *"corrispondente alla durata della giornata lavorativa di sei ore"*, precisando altresì che *"per il personale inserito in turni si considera l'equivalenza in ore. In caso di fruizione del permesso giornaliero per la durata complessiva del turno, le ore eccedenti vengono scomputate dal monte ore individuale della banca delle ore del dipendente"*.

Considerato però che **i tre giorni di permesso sono accordati direttamente dalla legge** senza indicazione di un monte ore annuo massimo fruibile è evidente che il Contratto di Lavoro non può comprimere questo diritto che deve restare ai tre giorni solari così come previsto dalla legge.

PERMESSI RETRIBUITI PER DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA' FAMILIARI O CONVIVENTI

L' art. 53, comma 1, della Legge n. 53/2000 prevede che *"La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un **permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di** decesso o di **documentata grave infermità** del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica"*. Le norme non hanno mai chiarito il concetto di *"grave infermità"* ne mai è stato fornito un elenco esaustivo delle patologie riconducibili al concetto di *"grave*

infermità” nell’ ambito dei permessi retribuiti. Sul territorio si riscontrano enormi difficoltà a farsi dichiarare la “grave infermità” da parte delle ASL essendo un concetto non definito. Ne consegue che vi è una applicazione non uniforme sul territorio, in alcune sedi di servizio restrittiva sino al punto che taluni dirigenti considerano come “grave infermità” solo il ricovero ospedaliero. L’ art. 4, comma i del D.M. n 278/2000 ha comunque previsto che “I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento”. Si chiede pertanto di inserire una norma contrattuale con disposizioni applicative e regolatorie dell’ art. 53, comma 1, della Legge n. 53/2000, andando a ben chiarire il concetto di “grave infermità” e le modalità di fruizione dei permessi che non possono essere limitati ai soli casi di ricovero ospedaliero ma come minimo devono ricomprendere le patologie che danno diritto ai “congedi” elencate all’ art. 2, lett. d, nn. 1-4, del D.M. n. 278/2000 ovvero quantomeno le seguenti: “1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; 4) patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2 e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà”.

PARI OPPORTUNITA’ DI ACCESSO AI CORSI DI FORMAZIONE

Ad oggi esiste un grave squilibrio nelle possibilità di accesso del personale ai corsi di formazione, determinato dalle diverse aree geografiche e carenze di organico, ma anche nel medesimo comando dall’appartenenza a sedi centrali o distaccate. Mancano chiari criteri di pari opportunità di accesso alla formazione e manca la dovuta trasparenza, sovente anche per mancanza di graduatorie a giustificazione del personale ammesso ai corsi di formazione. Si chiede una norma contrattuale specifica che regoli l’accesso ai corsi di formazione, definendo l’ obbligo di criteri predeterminati in accordo con le organizzazioni sindacali, obbligo di pubblica graduatoria di accesso ai corsi di formazione, tenuto anche conto del peso che tali corsi e tali abilitazioni hanno nei concorsi interni per i passaggi di qualifica.

ATTIVITA’ DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA, RETRAINING E MANTENIMENTI

Occorre prevedere espressamente che l’attività obbligatoria di formazione, retraining e mantenimenti, qualora effettuata al di fuori del normale orario di lavoro venga considerata servizio a tutti gli effetti, con facoltà del dipendente di scegliere tra il

recupero delle ore o il pagamento dello straordinario. E' necessario inoltre prevedere il principio che l'amministrazione, a inizio di ogni anno, stanzi un budget per straordinari finalizzati anche alle attività di formazione, retraining e mantenimenti, quantomeno nell'attesa che l'organico del Corpo, oggi in carenza cronica di unità, venga riportato a pieno regime per poter quindi svolgere anche l'attività addestrativa obbligatoria durante la turnazione ordinaria.

24 ORE DI RIPOSO DOPO MISSIONI PER EMERGENZE

Chiarire inequivocabilmente che il personale operativo e il personale informatico impiegato in missioni per emergenze e/o calamità di qualsiasi natura, al rientro in sede ha diritto a 24 ore di riposo prima di essere reinserito nei turni o negli orari di servizio ordinari.

IMPIEGO (A DOMANDA) DEL PERSONALE OPERATIVO AL COMPIMENTO DEI 55 ANNI DI ETÀ'

L'art. 24 del DPR n. 164/2002 di *"Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e dello schema di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003"* ha demandato alla contrattazione di secondo livello (Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione) l'individuazione dei *"criteri per l'impiego del personale con oltre cinquanta anni d'età o con più di trenta anni di servizio"*. L' Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione sottoscritto in data 31/07/2009 ha dato attuazione alla norma contrattuale [prevedendo per le Forze di Polizia, all' art. 12](#), che *"il personale che abbia compiuto 50 anni di età, ovvero con un'anzianità di servizio di almeno 30 anni, impiegato nei servizi esterni, può chiedere di essere esonerato dai turni previsti nelle fasce serali e notturne"* ed ha fissato, nell' ordine, i seguenti criteri di priorità per l' accoglimento delle domande *"dell'età del personale; dell'anzianità di servizio; delle infermità derivanti da causa di servizio; del percorso professionale"*. Si chiede che, in analogia alle Forze di Polizia, una simile norma venga estesa anche al personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, il quale, se non a 50 anni, almeno in fase iniziale al compimento dei 55 anni, potrà (volontariamente) richiedere l'esenzione dai servizi notturni, demandando alla contrattazione di 2^ livello l'individuazione dei criteri e la salvaguardia delle correlate esigenze di servizio, ma comunque fissando il doppio requisito: oltre all' età di almeno 55 anni, almeno trenta anni di servizio.

ISTITUZIONE R.L.S. – RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

L' RLS è il rappresentante dei lavoratori sugli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro previsto come obbligatorio dal Dlgs. 81/2008 ma ad oggi, di fatto, mancante nella quasi totalità dei luoghi di lavoro del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Ciò in

quanto a seguito del passaggio in regime di diritto pubblico del rapporto di impiego del Corpo nazionale dei vigili del fuoco non ne sono mai state disciplinate nel procedimento negoziale le modalità di designazione, di elezione e di funzionamento. Tale mancanza va sanata senza ulteriori rinvii.

SERVIZIO MENSA - DIRITTO AL 2^ PASTO IN CASO DI PROLUNGAMENTO DELL' ORARIO

Oggi al personale operativo trattenuto per qualche ora al termine del turno di servizio serale non spetta il 2^ pasto se non ricorrono i presupposti della missione. Stessa cosa per interventi di soccorso che terminino oltre il normale turno di servizio. E' necessario prevedere quindi il diritto al 2^ pasto (caldo) o in alternativa (a scelta del dipendente) la corresponsione del buono pasto.

SERVIZIO MENSA – CONDIZIONI E MODELITA' DI FRUIZIONE

E' necessario rivedere le condizioni e modalità di fruizione del servizio mensa. Ciò è previsto anche nell' *Addendum* al DPR n. 41/2018. Chiediamo di garantire a tutto il personale operativo in turnazione di poter consumare idonei pasti caldi durante il servizio con il dovuto apporto calorico. Anche il personale "informatico" qualora impegnato in servizio per attività di supporto al soccorso tecnico urgente o micro/macro-emergenza, protratte oltre gli orari ordinari di servizio dovrà avere accesso gratuito alla mensa di servizio.

FACOLTA' DI RINUNCIA ALLA PAUSA OBBLIGATORIA

Si chiede di prevedere, in analogia a quanto previsto in alcuni contratti di lavoro del pubblico impiego, la possibilità di rinuncia facoltativa alla pausa obbligatoria decorse 6 ore continuative di lavoro per il personale non inserito nel dispositivo di soccorso. A maggior ragione inoltre per quel personale (in divisa) che esercita mansioni funzionali, correlate o di supporto al soccorso e che in qualsiasi momento può essere chiamato ad attivarsi senza potersene esimere (come spesso accade) e per il quale non vi può essere obbligo di pausa essendo per ordinamento sempre impiegabili.

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Va rivisto e aggiornato ai tempi attuali il processo negoziale, la formula informazione - consultazione - concertazione sembra alquanto antiquata. Nello specifico per le materie che regolano tutta la vita lavorativa del vigile del fuoco quali formazione professionale, salute e sicurezza, innovazione tecnologica devono essere istituiti organismi bilaterali e paritetici che permettano di acquisire le novità in piena condivisione

PREROGATIVE SINDACALI

Si chiede di **modificare l'art. 40 (permessi sindacali retribuiti) del DPR 07/05/2008** di "Recepimento dell'accordo sindacale integrativo per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco", espungendo dal comma 1 le parole "**non collocato in distacco ai sensi del medesimo articolo 38**", in quanto è palese che se l'inciso si riferisce ai distacchi sindacali "a tempo totale" è palese che non si possono né autorizzare e né sommare le due diverse assenze dal servizio per la medesima persona nel medesimo momento. Se invece la norma si riferisce anche al personale in distacco sindacale "a tempo parziale" non si comprende perché vietare la fruizione del permesso sindacale laddove necessario all'espletamento del mandato sindacale.

Si chiede inoltre di **modificare l'art. 37, comma 9 del medesimo DPR 07/05/2008** nel senso che l'eventuale eccedenza annua di utilizzo dei permessi sindacali possa essere compensata, non solo a valere sul monte ore dell'anno successivo ma anche con eventuali distacchi sindacali non utilizzati nel corso del medesimo anno.

3- PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ISTITUZIONE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Non è ulteriormente rinviabile l'istituzione della previdenza complementare per il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco i cui appartenenti rischiano di essere i pensionati più poveri del pubblico impiego. Più poveri degli altri Corpi perché privi del riconoscimento dei 6 scatti previdenziali in godimento a Forze Armate e di Polizia. Più poveri del resto del pubblico impiego perché questi altri lavoratori possono contare su una integrazione della pensione a oggi ancora preclusa ai vigili del fuoco. Come è noto la legge 335/95 (legge Dini) ha riformato il sistema pensionistico prevedendo per il personale con minore anzianità contributiva, il passaggio "dal sistema pensionistico retributivo al sistema misto o contributivo". Sistema poi introdotto per tutti per la quota dal 2012 per effetto della legge Fornero. La legge 335/95 prevedeva la costituzione di forme di previdenza complementare, per compensare in parte la diminuzione dell'importo delle pensioni determinate con il sistema contributivo. In sostanza la legge Dini prevedeva un "*primo pilastro pensionistico*" a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e un "*secondo pilastro pensionistico*" erogato da fondi pensione, ad adesione volontaria, di carattere collettivo o di categoria che doveva essere fatto subito. Così è stato per varie amministrazioni dello Stato ma non per i Vigili del Fuoco, nonostante siano trascorsi ben 26 anni dalla legge Dini. Pertanto in questi 26 anni i Vigili del Fuoco inseriti nel sistema misto o contributivo sono stati fortemente danneggiati dal punto di vista pensionistico. Si chiede quindi di istituire la previdenziale complementare ad adesione facoltativa per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

4 - PREVIDENZA

CALCOLO PENSIONE - MAGGIORAZIONE PREVIDENZIALE DEI 6 SCATTI

In base all'art. 4 del Dlgs 165/1997 al personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento militare o civile (Esercito, Marina, Aeronautica, Arma dei Carabinieri, Corpo della Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Polizia Penitenziaria e Corpo Forestale dello Stato) sono attribuiti sei aumenti periodici, ciascuno del 2,50%, in aggiunta alla base pensionabile, calcolati all'atto della cessazione dal servizio per qualsiasi causa determinata, utili sia ai fini della determinazione della misura del trattamento pensionistico e sia della buonuscita. Tali aumenti periodici della base pensionabile incidono in maniera differente sull'ammontare del trattamento di quiescenza e sulle modalità di versamento del relativo contributo, a seconda del sistema di calcolo pensionistico applicabile all'interessato, retributivo, misto o contributivo puro e si aggiungono a qualsiasi altro beneficio spettante.

Se pur non demandata a procedimento negoziale, segnaliamo nuovamente questa anomalia ai Ministeri competenti con richiesta di modifiche a livello legislativo affinché il riconoscimento previdenziale sia applicato in toto anche al personale dei Vigili del Fuoco. Si chiede di porre fine a questa disparità di trattamento anche in attuazione del comma 2, dell'art. 19 della Legge 04/11/2010, n. 183, in materia di specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

AUMENTO AI FINI PENSIONISTICI DI UN QUINTO DEI SERVIZI OPERATIVI (1 ANNO OGNI 5).

L' art. 17, comma 2 della Legge 05/05/1976, n. 187 con riguardo al personale delle Forze Armate ha disposto che "il servizio prestato nelle condizioni di impiego di cui ai predetti articoli 2 e 6, con percezione delle relative indennità, è computato con l'aumento di un quinto". L' art. 3, comma 5 della Legge **27/05/1977 n. 284 con riguardo al personale delle Forze di Polizia n. 284 ha disposto che** "Ai fini della liquidazione e riliquidazione delle pensioni, il servizio comunque prestato con percezione dell'indennità per servizio di istituto o di quelle indennità da essa assorbite per effetto della legge 22 dicembre 1969, n. 967, **è computato con l'aumento di un quinto**". L' art. 5, comma 1 del Decreto legislativo 30/04/1997, n. 165 ha disposto che tali aumenti del periodo di servizio "computabili ai fini pensionistici, non possono eccedere complessivamente i cinque anni". I Vigili del Fuoco sono l' unico Corpo dello Stato cui il predetto computo pensionistico non viene riconosciuto. Se pur non demandata a procedimento negoziale, segnaliamo nuovamente questa anomalia ai Ministeri competenti con richiesta di modifiche a livello legislativo affinché questo riconoscimento previdenziale sia applicata in toto anche al personale dei Vigili del

Fuoco. Si chiede di porre fine a questa disparità di trattamento anche in attuazione del comma 2, dell'art. 19 della Legge 04/11/2010, n. 183, in materia di specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

CALCOLO PENSIONE - APPLICAZIONE DEL COEFFICIENTE DI TRASFORMAZIONE PREVISTO PER I 65 ANNI DI ETÀ'

Come disciplinato dal D.lgs 165/97, stante le peculiari attività e i correlati requisiti di efficienza psicofisica cui sono preposti i Vigili del Fuoco, che non possono prevedere regole di pensionamento uguali alla generalità degli altri lavoratori pubblici, così come avviene per il personale dei Comparti Sicurezza e Difesa, anche i Vigili del Fuoco hanno obbligo di pensionamento alla massima età ordinamentale di 60 anni (e non a 65 come il resto del pubblico impiego). Questa clausola però ne vede penalizzato il calcolo della relativa pensione rispetto ad altri dipendenti pubblici, non solo per la minore contribuzione versata, ma anche per il fatto che i normali lavoratori, lasciando il lavoro a 65 anni, godono di un coefficiente di trasformazione del montante contributivo più vantaggioso.

Chiediamo pertanto di valutare a livello legislativo l'introduzione di una norma ad hoc che garantisca a tutto il personale che per limiti ordinamentali deve lasciare il servizio a 60 anni l'applicazione del coefficiente di trasformazione che viene applicato tutti gli altri dipendenti pubblici che vanno in pensione a 65 anni. Ciò andrà ovviamente discusso e condiviso anche con gli appartenenti alle Forze Armate e di Polizia.

PERSONALE DIRETTIVO E DIRIGENTE DEL CNVVF

CO.NA.PO. chiede di estendere/adequare anche al personale Direttivo e Dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco tutti gli istituti retributivi - normativi - previdenziali di cui alle pagine che risultino applicabili anche allo status di tale personale.

In aggiunta a quanto sopra CO.NA.PO. per il personale Direttivo e Dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco ha predisposto specifica piattaforma rivendicativa comune con le Organizzazioni Sindacali A.P.VV.F. e SI.N.DIR.VV.F. (che qui si allega).

Si fa infine riserva di produrre ulteriori richieste e rivendicazioni in sede di tavolo contrattuale e non appena verrà reso noto il totale delle risorse finanziarie a disposizione di questo rinnovo contrattuale.

Roma, 7 Aprile 2021



IL SEGRETARIO GENERALE AGG.TO
CONAPO Sindacato Autonomo VVF

Marco Piergallini

Allegati: 1



PIATTAFORMA
A.P.VV.F. – CO.NA.PO. – SI.N.DIR.VV.F.
PROCEDIMENTO NEGOZIALE 2019-2021
DEL PERSONALE DIRETTIVO E DIRIGENTE
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

La discussione afferente al rinnovo del contratto ed alle modifiche al DPR 7 maggio 2008, a parere delle scriventi Organizzazioni Sindacali, è occasione per perfezionare il processo di riordino dei ruoli dei direttivi e dirigenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ed il loro allineamento retributivo, previdenziale e pensionistico alle altre forze di polizia.

Certamente, le aspettative della categoria che rappresentiamo riguardano aspetti diversificati, normati con diversi provvedimenti e non sempre riconducibili al contratto. D'altra parte, questo momento può essere l'occasione per l'Amministrazione e per i suoi direttivi e dirigenti per valorizzare finalmente le figure apicali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, riconoscendone responsabilità e meriti.

In quest'ottica, esponiamo anzitutto le richieste prioritarie di modifica del DPR 7 maggio 2008.

In relazione all'oggetto di Informazione di cui all'art. 16 comma 2, lett. h) e j), si richiede l'istituzione di un Tavolo Tecnico tra l'Amministrazione e le OO.SS. rappresentative del comparto direttivi e dirigenti, al fine di realizzare un continuo confronto costruttivo sui temi che maggiormente valorizzano il ruolo dei direttivi e dirigenti, e del Corpo stesso.

Inoltre, si evidenzia l'indifferibile esigenza di reperire risorse specifiche aggiuntive utili a garantire ai direttivi e dirigenti una copertura assicurativa, per la tutela legale e per la colpa grave, nonché l'istituzione di forme pensionistiche complementari.

In analogia a quanto previsto dal contratto della P.S., di cui all'art. 12 del DPR n. 39/2018, si richiede, infine, che per i direttivi e dirigenti indagati o imputati per fatti inerenti al servizio, che intendano avvalersi di un libero professionista di fiducia, possano essere anticipate a richiesta dell'interessato, le spese legali, fino ad una soglia massima prestabilita, fatte salve rivalse se al termine del procedimento viene accertata la responsabilità del dipendente a titolo di dolo.

Personale Dirigente

In riferimento alle funzioni di comando ricoperte in occasione di interventi straordinari di soccorso tecnico urgente, riconducibili alle attività normate dal D. Lgs, n. 1/2018, si richiede l'istituzione di una specifica indennità accessoria volta a remunerare la partecipazione, le responsabilità e gli obiettivi che si sovrappongono e sommano a quelli ordinariamente assegnati.

Inoltre, le scriventi OO.SS. attendono di conoscere la proposta di modifica della componente tabellare dello stipendio e dell'indennità di rischio e posizione dei primi dirigenti, dei dirigenti superiori e dei dirigenti generali, auspicando una equa progressione stipendiale verso la qualifica apicale, ai sensi dell'art. 208, comma 3, del D. Lgs. 217/2005.

Infine, si reputa opportuno riaggiornare l'indennità di disponibilità interprovinciale, alimentata con i fondi di cui agli artt. 8 e 9 del D.P.R. 42/2018.

Personale Direttivo

L' art. 20, comma 9 del Decreto Legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni in Legge 11 settembre 2020, n. 120, ha disposto che *“il fondo di produttività del personale direttivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è incrementato di euro 715.341 dal 1° gennaio 2021 e di euro 3.390.243 a decorrere dal 1° gennaio 2022, anche per il finanziamento della spesa connessa all'istituzione delle posizioni organizzative di cui agli articoli 199 e 223 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217”*

Secondo quanto si legge dalla relazione tecnica allegata al provvedimento legislativo *“relativamente alle qualifiche apicali di direttore vice dirigente non è stato possibile trovare una puntuale comparazione poiché negli ordinamenti del comparto Forze armate/Forze di polizia, a seguito della recente revisione, le corrispondenti qualifiche (Vice questore aggiunto per la Polizia di Stato) appartengono ai ruoli dirigenziali”*. Pertanto, i minori incrementi del trattamento retributivo *“fisso e ricorrente”* di tale personale hanno trovato *“compensazione”* ai fini dell'armonizzazione complessiva, nel potenziamento della *“componente retributiva accessoria”*, tra cui il finanziamento delle *“posizioni organizzative”*.

Fermo restando la non condivisione da parte di queste organizzazioni sindacali del *“diverso”* trattamento riservato al personale Direttore Vice Dirigente, reiteriamo la richiesta di utilizzare tali fondi per invece parificare gli istituti fissi e ricorrenti di detto personale alle omologhe qualifiche delle Forze di Polizia (Vice Questore Aggiunto e Vice Questore) anche con modifiche legislative specifiche.

Nella denegata ipotesi in cui ciò non venga accolto si chiede di utilizzare i fondi di cui all' art. 20, comma 9 del D.L. 76/2020 tenendo in debita considerazione quella parte del personale Direttivo che vede quali omologhe figure quelle di Vice Questore Aggiunto e di Vice Questore.

Inoltre, in vista dell'imminente emanazione del decreto afferente alle posizioni organizzative per il personale direttivo, si richiede l'integrazione degli artt. 30 e 31 del DPR 7 maggio 2008, prevedendo per i direttivi con carriera dirigenziale, così come avviene per i dirigenti, il *“Fondo per la retribuzione di rischio, di posizione e di risultato”* con risorse specifiche aggiuntive correlate agli obiettivi raggiunti in relazione alla posizione organizzativa ricoperta e tali da consentire un'equa retribuzione del *“tempo lavoro”* da adottare.

Tenuto conto, altresì, della necessità di aprire un confronto ampio e sereno in merito ai criteri di scrutinio dei direttivi e dirigenti, si reputa importante integrare l'art. 18, comma 3, del DPR 7 maggio 2008 inserendo tra le materie di concertazione i suddetti criteri da utilizzarsi ai fini delle promozioni.

Per concludere, si richiama l'attenzione dell'Amministrazione sull'importanza di inserire nel rinnovo contrattuale una sezione dedicata all'aggiornamento degli importi delle tariffe di reperibilità, al fine di superare definitivamente la circolare MISA n. 20 del 02.08.1991, ancora vigente.

Richieste "a margine"

A margine del tema della piattaforma contrattuale, al fine di perseguire un disegno ordinato di tutto l'impianto retributivo dei direttivi e dirigenti, non possiamo esimerci dalla richiesta di un confronto per aggiornare contestualmente anche tutto l'attuale apparato di retribuzioni accessorie, con particolare riferimento alla prevenzione incendi, in considerazione anche dell'introduzione del "tempo lavoro".

Chiediamo particolare attenzione alla introduzione del "tempo di lavoro" affinché ne siano chiariti sin da subito i contorni e i limiti e si eviti la possibilità di poterlo trasformare in un "tempo pieno e continuativo in cui il direttivo deve essere sempre a disposizione". Il "tempo di lavoro" dovrà essere qualificato e definito anche in relazione all'attività di soccorso tecnico urgente e ai servizi di guardia e reperibilità che al momento tutti i direttivi svolgono, chiarendo anche come si somma al carico di lavoro ordinario costituito dalla posizione organizzativa che si andrebbe a ricoprire.

Altresì, nelle more di una idonea modifica e integrazione dell'apparato normativo vigente, si chiede una integrazione all'art. 234 del D. Lgs. n. 217/2005 e s.m.i. che consenta anche ai dirigenti operativi, qualora non più idonei al servizio operativo, di poter continuare ad espletare le proprie funzioni dirigenziali di parziale operatività, in analogia a quanto previsto per le forze di polizia con i Ruoli d'Onore.

Inoltre, qualora siano erogate risorse per fronteggiare situazioni di particolare aggravio di responsabilità e rischio specifico, quale ad esempio l'attuale emergenza pandemica, auspichiamo di poter prevedere l'attivazione di un incremento ad hoc dell'indennità speciale istituita con il D.L. n. 24 del 30.01.2004, che tenga conto dell'impegno e delle responsabilità dirette aggiuntive, che vanno oltre l'ordinaria "effettiva presenza in servizio e lo svolgimento dei relativi compiti".

Infine, l'indennità di trasferta venga adeguata a quella in vigore nelle Forze di Polizia, con l'introduzione di analoghi importi e dell'indennità di trasferta forfettaria.

Roma, 6 Aprile 2021

A.P. VV.F.
Alte Professionalità
Vigili del Fuoco
Maurizio Alivernini

CO.NA.PO.
Sindacato Autonomo
Vigili del Fuoco
Marco Piergallini

SIN.DIR. VV.F.
Sindacato Direttivi
e Dirigenti Vigili del Fuoco
Vincenzo Bennardo

