

CONTRIBUTO DEI VIGILI DEL FUOCO

Il rinnovo del Contratto di lavoro per il personale del Corpo Nazionale V.V.F. si colloca in un momento particolare, considerata la discussione in atto relativa alle proposte di riforma dei D.Lgs. 217/05 e 139/06.

La Fp – CGIL già a suo tempo ha manifestato, durante tutta la discussione della riforma che ha prodotto i suddetti dispositivi legislativi, la sua profonda contrarietà ad un assetto che ha ricondotto i Vigili del Fuoco in un rapporto di lavoro di tipo pubblicistico ove l'aspetto gerarchico mal si concilia con le necessità organizzative e funzionali proprie del servizio dei Vigili del Fuoco che come è noto sono tecnici professionisti del soccorso.

L'attuale sistema ordinamentale oggi, a dieci anni di distanza dalla sua nascita, in maniera conclamata, dimostra tutti i suoi limiti ed è percepito in maniera del tutto negativa dal personale (non esclusi i suoi ex sostenitori) per la totale mancanza di risposte alle tante aspettative, sia in termini di valorizzazione economica e professionale, ma anche rispetto ad un adeguamento organizzativo snello e sburocratizzato, elementi essenziali per il funzionamento di una struttura tecnica quale è quella dei Vigili del fuoco.

Per quanto ci riguarda l'unificazione del ruolo apicale in capo alla Dirigenza Generale tecnica del Corpo e la sua sovraordinazione a tutti gli Uffici Centrali dipartimentali, Difesa Civile compresa, resta il nostro principale obiettivo.

Ma se autonomia deve essere, e noi ne siamo convinti da sempre, diventa altrettanto imprescindibile l'istituzione della Dirigenza Amministrativa quale adeguato terminale di tutte quelle attività che garantiscono il funzionamento quotidiano di una struttura complessa come è il Corpo Nazionale.

Per quanto riguarda il contratto di lavoro, riteniamo di dover ribadire e rilanciare ancora una volta la nostra ferma convinzione di **richiedere con forza il ritorno dei Vigili del Fuoco ad un sistema pattizio.**

La CGIL Vigili del Fuoco non si riconosce nell'attuale collocazione nel Comparto Difesa, Sicurezza e Soccorso Pubblico perché, come già detto in precedenza, non ritiene questa forma contrattuale rispondente alle esigenze del Corpo Nazionale.

Fermo restando che non riteniamo assolutamente chiusa la partita relativa all'allocazione di risorse aggiuntive per tutti i Settori Pubblici, chiediamo che gli 80

Euro concessi dal Governo anche ai Vigili del Fuoco sotto forma una-tantum, diventino un aumento salariale strutturale tramite gli istituti retributivi, fissi e continuativi, attualmente esistenti.

In un momento, come quello attuale, il rinnovo del contratto nazionale di lavoro si presenta come una opportunità utile a recuperare e a gestire adeguatamente le risorse economiche necessarie per il riconoscimento della particolare attività dei Vigili del Fuoco, oltre che, ovviamente, al recupero del potere di acquisto dei salari.

E' fondamentale il rapido rinnovo del C.C.N.L. al fine di rafforzare il ruolo della contrattazione e quello delle rappresentanze sindacali, recuperando anche tutte le materie che sono state sottratte al negoziato a causa della riforma del rapporto di lavoro; in ragione di ciò dovranno essere confermati e rafforzati i due livelli di contrattazione, e per quanto riguarda la contrattazione integrativa dovrà essere previsto che i benefici economici da destinare ai lavoratori dovranno essere coerenti soprattutto con la maggiore professionalità acquisita attraverso percorsi strettamente legati ai processi formativi.

Il C.C.N.L., pertanto, deve essere lo strumento con il quale, la Fp CGIL VF intende mantenere, recuperare ed ampliare il sistema di diritti e tutele precedentemente consolidato, quale elemento fondante della dignità dei lavoratori e del valore intrinseco della loro prestazione esaltandone, nel contempo, attraverso un modello organizzativo flessibile e fortemente decentrato, la valenza sociale del servizio che erogano alla popolazione.

In tal senso occorre precisare che la specificità della categoria impone una discussione appropriata affinché siano previste, da parte del Governo, risorse adeguate per un recupero reale del potere di acquisto ma anche risorse aggiuntive per il riconoscimento della particolare specializzazione del Corpo.

La professionalità propria della categoria, che viene acquisita attraverso specifici percorsi formativi e da una esperienza professionale che viene maturata in particolar modo con lo svolgimento dell'attività di soccorso tecnico urgente, deve trovare il giusto riconoscimento così come l'attività di Protezione Civile, visto che per questa ultima la legge conferisce al Corpo Nazionale il ruolo di componente fondamentale.

Va aggiunto che il negoziato dovrà prevedere soprattutto il recupero di quelle risorse economiche che, per effetto di norme di legge, vengono destinate in modo esclusivo al Corpo Nazionale per lo svolgimento di particolari attività alle

quali sono preposti i Vigili del fuoco per la garanzia del soccorso tecnico urgente.

Le suddette attività come noto, non sono in alcun modo paragonabili né, tantomeno, riconducibili ad alcuna altra attività nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

La FP CGIL VVF ritiene il servizio reso dai Vigili del Fuoco ai cittadini un servizio di alta valenza sociale, tale da essere considerato come fondamentale, sia sotto l'aspetto della sicurezza sociale che sotto quello della messa in sicurezza del territorio, della salvaguardia della vita umana, dei beni e del Paese.

Purtroppo i dispositivi normativi che oggi sono oggetto di modifica hanno determinato una forte battuta d'arresto di un percorso che, diversamente, avrebbe consentito di implementare una cultura di Protezione Civile che avrebbe, a nostro avviso, notevolmente ridotto la spesa per la collettività, sia in termini economici ma, soprattutto, in termini di vite umane.

Come già indicato da questo Coordinamento, in merito alla necessità di apportare modifiche ai già richiamati dispositivi normativi, si ritiene necessario considerare adeguatamente le varie situazioni che oggi vivono i lavoratori V.F., sia per quanto attiene gli accessi ai ruoli, sia per quanto riguarda le varie decorrenze previste per le uscite dal lavoro.

In tal senso la particolare attività determina una condizione di usura psichica e fisica che deve imporre una diversa valutazione per gli istituti previdenziali e di salvaguardia della salute, che non possono essere esclusi da un confronto di tipo negoziale.

Così come, altrettanto, deve essere previsto per alcuni elementi retributivi che oggi sono subordinati esclusivamente alla presenza ed all'anzianità.

A tal proposito le risorse destinate al rinnovo contrattuale dovranno essere composte anche da quelle dovute per la specificità di cui all'art. 19 della legge 183/2010.

INDENNITA' DI RISCHIO

Le risorse che oggi sono destinate all'indennità di turno e di soccorso esterno devono essere destinate ad un incremento dell'indennità di rischio (**che deve essere chiamata di funzione**) che a sua volta deve avere una strutturazione diversa da quella attuale.

Infatti oggi per la suddetta indennità sono previste delle maggiorazioni al compimento dei 22 e 28 anni la cui connotazione si presenta, quindi, come un riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Al riguardo non sfugge il fatto che tale metodologia sta trovando gradualmente una ridotta platea di beneficiari considerata anche la diversa età di accesso alla carriera professionale.

Una situazione che sicuramente andrà a peggiorare nel corso degli anni.

Per questi motivi le risorse previste per i suddetti incrementi economici, potrebbero essere cumulate e distribuite con cadenza quinquennale, previo un adeguato incremento anche con le risorse già richiamate per la funzione svolta.

Questa soluzione (assegnazione di risorse per riconoscere il rischio) consentirebbe di chiarire definitivamente che **la specifica attività della categoria non deve essere riconosciuta per anzianità ma per quello che essa effettivamente rappresenta.**

Gli importi, così destinati alla corresponsione dell'indennità di rischio, implementati con le altre risorse, comprese quelle che oggi sono destinate all'indennità di presenza, dovranno essere destinati a tutto il personale del Corpo Nazionale e corrisposti per tredici mensilità.

In tal modo si determineranno benefici sia per quanto attiene la retribuzione mensile sia per quanto attiene gli aspetti previdenziali.

INDENNITA' LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

Attualmente gli importi destinati alle suddette indennità risultano estremamente inadeguati, pertanto proponiamo che siano almeno raddoppiati.

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Deve essere previsto un incremento delle somme già individuate da utilizzarsi in sede di contrattazione integrativa sia a livello centrale sia in sede periferica, affinché siano riconosciute alcune specificità nell'ambito dell'organizzazione del lavoro ma anche nei singoli Comandi, con una assegnazione mirata tenuto conto dei titoli, funzioni e responsabilità assegnate con appositi provvedimenti dei referenti del Corpo ai vari livelli.

Non può essere più disconosciuta l'esigenza di una destinazione mirata e

diversa di risorse per la gestione della formazione con una successiva destinazione ai singoli Comandi.

A mero titolo di esempio, l'introduzione delle posizioni organizzative riservate ai Capi Reparto responsabili dei turni di Servizio ed ai Capi Reparto responsabili dei Distaccamenti ad orario giornaliero, prevedendo particolari competenze anche per i rapporti con l'esterno.

Inoltre è necessario prevedere il riconoscimento dei posti funzione per i responsabili dei vari settori esistenti nei Comandi e la relativa indennità.

FORMAZIONE

La gestione del mantenimento formativo quotidiano, ovvero la formazione giornaliera, non viene più fatta e pertanto anche gli aspetti connessi alla salute e sicurezza sul lavoro stanno subendo gravi ripercussioni.

Infatti è ormai consolidata la consapevolezza che è di difficile realizzazione la gestione dell'addestramento professionale nell'ambito dei turni di servizio, sia per effetto della scarsità delle dotazioni organiche, che impongono un utilizzo del personale prettamente mirato alle attività istituzionali, sia perché la gestione degli interventi di soccorso non consente più di riservare, nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro, fasce orarie da utilizzarsi per le varie esercitazioni.

In tal senso occorre avviare un ragionamento sulla gestione di un monte orario da destinare esclusivamente all'addestramento professionale, sia teorico che pratico, da sviluppare durante le giornate destinate al salto turno e di una durata tale da consentire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La suddetta metodologia non condizionerebbe il servizio svolto nei turni ordinari e, soprattutto, consentirebbe di dedicare la massima attenzione allo svolgimento dell'attività formativa.

Purtroppo, una conseguenza immediata si riscontra nella limitata volontà di implementare la conoscenza, soprattutto nel campo della prevenzione, e si sta sempre più manifestando l'idea che l'attività formativa sia esclusivamente rivolta alle tematiche limitate al mero svolgimento degli aspetti operativi del servizio di soccorso che è, però, solo una parte del servizio reso dai lavoratori del Corpo Nazionale .

PROPOSTE PER I PASSAGGI DI QUALIFICA

Attualmente la classificazione del personale per le varie qualifiche presenta una frammentazione che appare solamente mirata ad un ingessamento delle funzioni, in netta contrapposizione con un dinamica gestione delle risorse umane che è tipica dell'attività istituzionale.

Ma, peggio ancora, con l'attuale metodologia viene ribadita la premialità dell'anzianità a discapito della professionalità.

Al riguardo, posto che gli elementi fondanti dovranno essere definiti necessariamente con il nuovo ordinamento, si devono prevedere 2/3 fasce economiche per il personale vigile che saranno assegnate in base alla partecipazione di un numero di corsi definito e con una anzianità di servizio connessa al profilo.

Per il personale qualificato (C.R.- C.S.) non si esclude la previsione di un unico profilo che possa prevedere l'istituzione di figure apicali a cui destinare coloro che, abbiano effettuato particolari percorsi formativi tra i quali quelli coerenti con la funzione di coordinamento dei servizi.

L'eventuale possesso di requisiti culturali potrà dare accesso ai profili superiori.

ISTITUZIONE DEL RUOLO TECNICO LOGISTICO DI SUPPORTO

Non è più rinviabile l'istituzione di un ruolo tecnico logistico nel quale ricollocare tutti quei colleghi Vigili del Fuoco che, per motivi di salute e fisici sono riconosciuti parzialmente idonei, ma abili al proficuo lavoro, in base all'Art. 134 del D.Lgs. 217/05.

La contrattazione di secondo livello (a livello dipartimentale) dovrà individuare in maniera omogenea per tutto il territorio nazionale le posizioni organizzative dove, tramite l'acquisizione della documentazione del Medico Competente, sia possibile ricollocare il lavoratore, anche in via temporanea, in attesa del recupero fisico che gli permetta di riottenere la piena idoneità ed il rientro nei servizi attivi.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Legge 335/94 c.d. riforma delle pensioni aveva già previsto per i

lavoratori con meno di 18 anni di contribuzione l'introduzione del sistema di calcolo di tipo contributivo.

Dal 2012 questo è previsto per tutti.

Tale sistema ovviamente produce un abbattimento degli importi delle pensioni.

Inoltre, si sta registrando un continuo innalzamento dell'età di ingresso nel Corpo Nazionale la cui conseguenza imporrà, per molti lavoratori, l'uscita per conseguimento della pensione di vecchiaia ma con una situazione contributiva, nella maggior parte dei casi, particolarmente critica.

Per questi motivi non è più procrastinabile l'istituzione della previdenza integrativa anche per il personale del Corpo Nazionale.

La soluzione da noi auspicata è quella dell'accesso al Fondo Perseo-Sirio, già in uso per le Pubbliche Amministrazioni.

Al riguardo proponiamo, inoltre, che la quota spettante ai lavoratori possa essere integrata con apposite risorse stanziare dall'Opera Nazionale di Assistenza VVF.

TURN-OVER E NUOVI CONCORSI

L'età delle lavoratrici e dei lavoratori del Corpo nazionale è in continuo e drammatico aumento.

Nella legge di stabilità 2016 è stato autorizzato un concorso per 250 posti di Vigile del Fuoco e, nelle scorse settimane ci è stata sottoposta una bozza di regolamento che intende stravolgere l'assetto che aveva fatto da riferimento nel precedente concorso.

Relativamente a tale regolamento ribadiamo che Norme e Regolamento già esistono e sono tuttora in vigore.

La FP-CGIL non ha nulla in contrario a prevedere nuove modalità di assunzione nel Corpo Nazionale, tuttavia, ciò sta avvenendo con interventi scomposti ed unilaterali sull'attuale Regolamento, i quali, per quanto ci è noto, sono confusi, contraddittori e tendono ad avvantaggiare, senza alcuna ratio, determinati titoli, piuttosto che altri, ovvero, guarda caso, avvantaggiare determinate tipologie di candidati piuttosto che altri.

Lo ripetiamo, non abbiamo nulla in contrario a produrre ogni necessaria

modifica, a patto vengano mantenuti i giusti equilibri e ci sia, comunque, un adeguato confronto di merito, in mancanza dei quali meglio rimanga il sistema attuale.

Sappiamo che non è di competenza del regolamento la definizione delle percentuali di riserva dei posti ma, ribadiamo con forza la nostra contrarietà alla riserva del 45% nei confronti dei Volontari di Ferma Breve.

Questo per due ordini di motivi.

Il primo, perché non riteniamo utile assumere personale già militarmente intriso di nozioni che a noi non sono assolutamente necessarie, il secondo, perché riteniamo che debba essere ampliata la possibilità di accesso al Corpo Nazionale per tutti i cittadini che fanno domanda di partecipazione al concorso e, per i quali, è attualmente prevista soltanto la ridicola riserva del 10%.

Relativamente alle graduatorie degli idonei ancora attualmente aperte, una volta ultimate le assunzioni del 2016 rimarrebbero ancora circa 4.000 unità.

Tale graduatoria, prorogata fino al 31.12.2016, nelle more dell'espletamento della nuova procedura concorsuale, dovrà essere ulteriormente prorogata per altri due anni.

Tenuto conto che l'attuale divario esistente tra la dotazione organica teorica del personale operativo del Corpo Nazionale e quella reale, è di circa 2.000 unità, a nostro avviso, ci sono tutte le condizioni, al netto delle visite mediche e di eventuali rinunce, per assumere rapidamente tutti gli idonei ancora in graduatoria.

Riguardo al personale Discontinuo, confermiamo che i recenti potenziamenti delle dotazioni organiche del Corpo sono stati possibili grazie alla graduale riduzione delle risorse economiche destinate al richiamo di queste figure.

Tale personale, la cui consistenza numerica va ben oltre le necessità organizzative ed operative del Corpo, tenderà a diventare sempre più residuale, pertanto il loro impiego andrà equamente distribuito e limitato a casi di estrema necessità dei Comandi, vedi gravi calamità ed eventi imprevisti che richiedano un massiccio ed urgente utilizzo di personale.

LA QUESTIONE DI GENERE

Il Corpo Nazionale ha aperto le porte alle donne nel 1997 e, dopo

vent'anni, ancora qualcuno si stupisce di vedere una donna indossare la nostra uniforme.

In tutta Italia sono poco più di 100.

100 su 26.000 un dato che statisticamente non conta molto, per non dire niente, stiamo parlando dello 0.38%.

Bene, riportiamo tutto questo ad un lavoro che, nell'immaginario collettivo, è prettamente maschile.

Ogni giorno, quando queste colleghe prendono servizio, devono lottare contro qualcosa, e non parliamo degli incendi, delle alluvioni, dei soccorsi, parliamo di cose che possono sembrare banali ma che in realtà non lo sono, perché dimostrano la scarsa attenzione che c'è nei loro confronti: dall'abbigliamento che non c'è quasi mai, a meno di accontentarsi di taglie enormi, alle sedi di servizio nelle quali spesso non ci sono i bagni o le camere per accoglierle.

Potete immaginare come queste colleghe si possano sentire quando i loro stessi colleghi che le vedono salire sul mezzo dicono, a voce alta perché si possa sentire: "oggi abbiamo un uomo in meno in partenza"?

Non credo che lo si possa comprendere fino in fondo a meno che non lo si viva.

E' vero c'è un uomo in meno in partenza ma c'è una donna in più che lavora quanto gli uomini, che sbaglia quanto loro, che si emoziona, che si arrabbia e che spesso si sente sola.

La nostra Organizzazione Sindacale, per la sua storia, per i suoi valori di fondo, per il suo essere, da sempre, il sindacato di tutti i lavoratori non può ignorare le difficoltà che una donna vive ogni giorno cercando di essere un buon Vigile del Fuoco.

E', pertanto, necessaria una presa di coscienza del problema ed un'azione efficace su tutto il territorio ed in particolare nei Comandi dove queste colleghe prestano servizio.

Dobbiamo, come rappresentanti della CGIL, essere al loro fianco e fargli sentire la nostra completa disponibilità e solidarietà.

PROPOSTA

Da quanto sopra esposto scaturisce la proposta che la FP CGIL VVF intende consegnare alla politica ed alle istituzioni per quanto riguarda il futuro che immaginiamo per il Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

E' attualmente in discussione al Senato, dopo il passaggio alla Camera, il disegno di legge delega sul riordino della Protezione Civile (la cosiddetta legge Braga).

A tale riguardo, nell'audizione del 15 giugno scorso presso le Commissioni 1° e 13° del Senato, abbiamo ribadito che il Corpo Nazionale deve poter essere parte integrante del sistema nazionale di Protezione Civile, non solo nelle fasi emergenziali, laddove è assolutamente pacifico l'intervento dei Vigili del Fuoco – **non è necessario scrivere su una legge che siamo la componente fondamentale della Protezione Civile, perché questo è il compito fondamentale del Corpo** – ma, per così dire, soprattutto "in tempo di pace", cioè prima e dopo l'emergenza.

Dobbiamo essere presenti nei momenti in cui si pianifica, si studia e si mettono a punto i piani di emergenza e poi si dà avvio alla fase di ricostruzione e di ritorno alla vita normale, solo così potremo essere parte del sistema integrato di Protezione Civile.

In Corpo Nazionale VVF. ha una capillare dislocazione di sedi in tutto il territorio Nazionale.

Utilizzare la rete delle sedi VVF sul territorio per dislocare ed implementare gli equipaggi sanitari dell'ARES 118 consentirebbe allo stesso tempo, di risparmiare sulle sedi di servizio, e distribuire in maniera più capillare il Servizio di Soccorso Sanitario accorciando i tempi.

Questo consentirebbe anche di restituire il servizio di elisoccorso alle competenze dello Stato, **sottraendolo al mercato delle convenzioni**, per garantire ai cittadini un soccorso sia Sanitario che Tecnico Urgente più veloce ed efficace.

Altra conseguenza non sottovalutabile, sarebbe che il tutto si troverebbe in una unica soluzione, amministrativa e di coordinamento, rendendolo meno oneroso per tutta la cittadinanza e per il Sistema Sanitario Nazionale.

La prossimità al cittadino ed agli enti locali preposti alla gestione delle emergenze è, a nostro avviso, il valore aggiunto che i Vigili del Fuoco possono e devono dare per sviluppare quel concetto di resilienza che si sta facendo strada in Europa e nel Mondo nel campo della prevenzione e del contrasto dei rischi



Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

derivanti dai disastri ambientali.

Possiamo, quindi, affermare che la giusta collocazione del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco è quella del Dipartimento della Protezione Civile, perché tale riteniamo essere la “mission” del Corpo.

E' quindi irrinunciabile, a nostro avviso, l'idea che il Dipartimento della Protezione Civile apra definitivamente le porte al Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, componente fondamentale per il soccorso tecnico urgente, coloro i quali sono i primi ad arrivare ed a prestare soccorso ma anche gli ultimi a lasciare la popolazione in difficoltà.

Questo rende necessario il pieno coinvolgimento dei Vigili del Fuoco nelle attività di gestione delle emergenze e post emergenze fino al ripristino della normalità ma anche nelle attività di previsione e prevenzione nei momenti di “non evento”.

E' questo il primo passo fondamentale per l'avvio di un percorso che, con assoluto pragmatismo, vogliamo intraprendere perché, solo in questo modo, saremo in grado di esprimere quella vitalità della quale il Paese ha bisogno per uno sviluppo sostenibile dell'ambiente e del territorio.