



Coordinamento Regionale Toscana

Vigili del Fuoco

**Al Sottosegretario
On. Carlo Sibilla**

Al Capo Dipartimento VVF S.P. e D.C.

Prefetto Laura LEGA

Al Capo del Corpo Nazionale VVF

Dott. Ing. Guido PARISI

All' Ufficio Relazioni Sindacali C.N.VV.F

Dott. Bruno STRATI

**Alla Commissione di garanzia sull'esercizio
del diritto di sciopero**

Al Direttore Regionale VVF Toscana

Dott. Ing. Silvano Barberi

**Oggetto: Proclamazione dello stato di agitazione - richiesta attivazione procedura
di raffreddamento ai sensi della legge 146/90 e s.m.i.**

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 58544 302/303 | coordinamentovf@fpcgil.it

La scrivente O.S. proclama lo stato di agitazione ai sensi della legge 146/90 e successive modifiche ed integrazioni, preannunciando di indire lo sciopero e chiedono la formale attivazione, nei tempi di legge, della preventiva procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie.

A margine dell'incontro in VDC avvenuto il 15/12/2021 questa O.S. prende atto della chiusura delle relazioni sindacali formalizzata con un "RASSEGNA TEVI alle mie modalità" da parte del Direttore Regionale VVF Toscana, sicuramente in palese contrasto con le normative vigenti in materia.

Con riferimento alla nota della Direzione regionale VVF Toscana n. 22087 del 09.12.2021, la scrivente O.S. evidenzia che le motivazioni addotte dal Direttore per non riconoscere il lavoro agile al personale risultano infondate.

La circolare STAFFCNVVF n. 24477 del 10.11.2021, infatti, ha trasmesso le "Indicazioni operative" per lo svolgimento del lavoro in modalità agile al fine di *"garantire una applicazione omogenea del lavoro agile al personale interessato"* del CNVVF.

Più precisamente, l'accesso al lavoro agile, analogamente a quanto previsto anche dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, è subordinato alle seguenti "condizionalità":

- a) non pregiudicare in alcun modo l'espletamento dei servizi di istituto e la fruizione dei servizi erogati all'utenza, con particolare riferimento alla prevenzione incendi, alla vigilanza antincendi, alla formazione interna ed esterna, all'accesso agli atti, alle procedure di acquisto, nonché al trattamento economico del personale, all'attività amministrativa dell'ufficio risorse umane e all'attività di sportello e ricevimento per l'utenza;
- b) essere coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- c) essere stato previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- d) essere possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Al fine di garantire la parità di trattamento di tutto il personale del CNVVF, pertanto, il rifiuto al riconoscimento del lavoro agile dovrebbe essere motivato con riferimento specifico alla situazione concreta presente nei singoli uffici

.Questo generico rifiuto, motivato sulla scorta di "gravi carenze di organico", risulta illegittimo in quanto in contrasto con la normativa vigente sopra citata.



Coordinamento Regionale Toscana Vigili del Fuoco

Nel corso dei due anni in cui il personale della Toscana ha svolto lavoro agile, infatti, i diversi uffici si sono dotati di procedure dematerializzate che consentono di lavorare agilemente da remoto, escludendo il rischio di arretrati, disservizi o eventuali pregiudizi per lo svolgimento dell'attività amministrativa.

Quanto alla seconda motivazione addotta per giustificare il rifiuto, ovvero che “risulta essere in via di definizione l'iter di adozione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica delle linee guida atte a regolamentare lo smart working nella pubblica amministrazione”, è palesemente infondata.

La circolare in questione, allo stesso modo del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, infatti, “individua le “condizionalità” che possono consentire, a legislazione invariata, l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in tal modalità (agile), nelle more della definizione dei connessi istituti giuridici da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione”.

Pertanto, è la stessa normativa che consente, “a legislazione vigente”, lo svolgimento del lavoro agile nel solo rispetto delle citate “condizionalità”: non occorre attendere alcuna Linea Guida governativa per l'introduzione dello smart working tra il personale del CNVVF.

Per quanto le note inviate in riferimento alla distribuzione e dislocazione dei mezzi di soccorso e sulla loro manutenzione prioritaria o non ci rimettiamo a ricordare alla SV che ci sono dei DLGS che definiscono la classificazione delle sedi con relative assegnazioni di risorse umane e mezzi, a cui oggi la Direzione Toscana non si sta attenendo a discapito della sicurezza del personale e del cittadino.

Quindi questa OS intende proclamare lo stato di agitazione ai sensi della legge 146/90 e successive modifiche ed integrazioni, per il pieno rispetto della normativa vigente e delle circolari ministeriali emanate, volte a garantire una applicazione omogenea dei diritti tra il personale del CNVVF.

Firenze

Per il Coordinamento Regionale FPCGILVVF

16/12/2021

Strenta Omar
(fto)