



A.P.VV.F.



SI.N.DIR VV.F



DIRSTAT VVF

## RAPPRESENTANZA DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI DEL CNVVF

---

### **Ipotesi accordo negoziale per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco periodo 2016-2018**

Le scriventi OO.SS., ritenute che le uniche organizzazioni di esclusiva rappresentanza della categoria debbano assumere un ruolo di maggior responsabilità nei confronti dei singoli colleghi e che ciò possa essere fatto solo svolgendo azioni non solo parallele ma assolutamente unitarie e coordinate, esprimono la propria volontà di affrontare il tavolo sindacale in modo congiunto, realizzando azioni e documenti comuni come un'unica voce che rappresenti la maggioranza nel procedimento negoziale per il personale inquadrato nelle qualifiche dirigenziali e direttive, qualifiche richiedenti, come è noto, ai fini dell'accesso, la laurea specialistica ed eventuali titoli abilitativi e che si trovano ai vertici della catena di comando del Corpo Nazionale.

Inoltre, come noto, lo scorso 30 dicembre è scaduto il termine per l'espressione del parere di Camera e Senato sull'A.G. 482 "Schema di decreto del Presidente del Consiglio dei ministri recante ripartizione del Fondo per l'operatività del soccorso pubblico" ai sensi del Decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, articolo 15, commi 4 e 5, finalizzato - fra le altre - a finanziare ulteriori interventi di riordino delle carriere e dei ruoli, integrativi e/o correttivi di quelli già disposti con i Capi II e III del citato decreto legislativo n. 97 del 2017.

Per quanto riguarda la natura di tali interventi, la disposizione fa espressamente riferimento alla possibilità di adottare un decreto legislativo correttivo e integrativo del D.Lgs. 97/2017 che può essere emanato entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo ai sensi della legge di delega (articolo 8, comma 6, L. 124/2017).

A parere delle scriventi OO.SS., l'articolato del nuovo accordo negoziale deve recepire gli istituti giuridico ed economici previsti per il personale direttivo dall'emanando decreto legislativo correttivo e integrativo, in particolare istituzione del tempo di lavoro e attribuzioni di posti funzione al personale direttivo.

Peraltro la legge delega 252/2004 già demandava alla disciplina del procedimento negoziale il tempo di lavoro per i dirigenti ed i direttivi.

Quanto sopra premesso, le scriventi OO.SS. ritengono che le principali tematiche da affrontare in sede di accordo negoziale siano:

#### **1. Tempo di lavoro e forfetizzazione dello straordinario.**

L'Amministrazione nell'ambito delle misure di riordino delle carriere del citato emanando decreto legislativo integrativo e correttivo, ha inserito la ridefinizione dell'impegno di lavoro del personale direttivo tramite l'istituzione del "TEMPO DI



A.P.VV.F.



S.I.N.D.I.R. VV.F.



DIRSTAT VVF

## RAPPRESENTANZA DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI DEL CNVVF

---

LAVORO”, con attribuzione del corrispettivo per il lavoro straordinario in misura forfettaria.

Al riguardo, quindi, occorre introdurre nel testo dell’accordo il nuovo istituto prevedendo che le risorse economiche attualmente dedicate a remunerare il lavoro straordinario vadano ad alimentare il Fondo di Produttività per i direttivi.

Un istituto di riconoscimento di orario extra dovrà essere comunque mantenuto in occasione degli interventi dei dirigenti e dei direttivi nei teatri di emergenza, anche per evitare eccessi nelle turnazioni e permanenze nei luoghi. In particolare non può essere fatta ricadere nella forfettizzazione dello straordinario il lavoro prestato in particolari e straordinarie attività di soccorso per le quali venga riconosciuto lo status di “evento calamitoso” (ex.art. 34 CCNI 24/05/2000), ovvero autorizzato il raddoppio turno al personale operativo. In queste situazioni il lavoro extra prestato dal dirigente e dal direttivo vanno compensate in ragione di una percentuale in più della retribuzione mensile di posizione e di rischio prevista dell’ordinamento e determinata con riferimento ai giorni di effettivo impiego.

### 2. Posti Funzione dei direttivi

Anche l’istituto del POSTO FUNZIONE al personale direttivo è stato riconosciuto dall’Amministrazione in occasione del riordino complessivo di compiti e mansioni del Corpo.

Si concretizza in tal modo il principio che ad ogni direttivo, in funzione proprio del proprio ruolo di direzione di uffici non a carattere dirigenziale, viene attribuito un posto funzione e che, quindi, devono essere definiti tanti posti funzione quanti sono i posti in organico. Esattamente come per i dirigenti. Si individuano, naturalmente, diverse categorie di posto funzione alle quali, poi, potranno anche essere assegnate diverse retribuzioni di posizione.

### 3. Composizione della struttura retributiva

Contestualmente alle misure sopraesposte, quindi, occorre modificare radicalmente la struttura retributiva dei direttivi. Si dovrà passare, in analogia ai dirigenti ad una struttura retributiva di tipo: Retribuzione TABELLARE, più Retribuzione di POSIZIONE, più Retribuzione di RISULTATO. Oltre ad eventuali altre voci previste per incarichi specifici.

### 4. Reperibilità

Per direttivi e dirigenti dei vigili del fuoco la reperibilità ha bisogno di una definizione e regolamentazione specifica e puntuale, altrimenti si rischia, soprattutto in determinati contesti con poche unità, di soffocare la vita privata e di essere a disposizione in via permanente. Questi istituti, pertanto devono essere rivisti, ridefiniti e regolamentati da un punto di vista organizzativo ed economico.



A.P.VV.F.



S.I.N.D.I.R. VV.F.



DIRSTAT VVF

## RAPPRESENTANZA DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI DEL CNVVF

---

### 5. Previdenza complementare

In analogia con funzionari e dirigenti statali appartenenti ai comparti contrattualizzati, anche i Vigili del fuoco devono poter disporre di una previdenza complementare che, soprattutto per i più giovani, rappresenta un elemento sociale di tutela minima dopo le riforme previdenziali degli ultimi anni.

### 6. Contrattazione integrativa

Previsione dell'obbligo di un accordo unico annuale sulle procedure di erogazione delle indennità economiche accessorie per evitare lo stillicidio di accordi ed interventi a cascata che risultano frammentari e favoriscono l'opacità dell'azione amministrativa e la legalità stessa degli atti. Previsione dell'obbligo di individuare a priori i criteri con cui vengono erogate le risorse accessorie per impedire di consolidare lo "stato di fatto", la distribuzione a pioggia delle risorse economiche ed il mantenimento di uno status quo deleterio a produttività, efficienza, meritocrazia ed interessi dei cittadini.

### 7. Modifica alimentazione Fondo di Produttività

Alla luce delle ambiguità emerse negli ultimi anni, appare assolutamente indispensabile introdurre specifiche precisazioni in merito all'alimentazione del Fondo di Produttività, che oggi rappresenta una quota parte del precedente Fondo Unico di Amministrazione istituito nei previgenti contratti. Si richiede che la ripartizione fra i due fondi non sia pro-capite, ma destinata in proporzione a chi ha lavorato per produrre il gettito che costituisce il fondo stesso. Ciò al fine di garantire equità e legittimità nella individuazione delle risorse economiche da gestire ed evitare un contenzioso continuo.

### 8. Valutazione

Il sistema di valutazione di dirigenti e direttivi del CNVVF è obsoleto, inefficace ed opaco. E' interesse del personale, dell'Amministrazione e dei cittadini che sia radicalmente cambiato conducendo ad un sistema condiviso, efficace e trasparenza che favorisca realmente la meritocrazia, cioè la professionalità, l'impegno ed il sacrificio. I rapporti informativi, retaggio del vecchio DPR 3/1957 irrigidiscono il sistema ed introducono arbitri che nulla hanno a che vedere con una valutazione efficace che tenga conto di risultati e competenze.

I criteri di scrutinio, quindi, risentono di questo vulnus e sono periodicamente ridefiniti in modo poco trasparente e, soprattutto, ignorando i principi di pari opportunità tra colleghi che operano anche in condizioni diverse da un punto di vista geografico, logistico ed operativo.

Oltre ai criteri generali di valutazione annuale, deve rientrare nell'ambito dell'istituto della concertazione anche la definizione dei criteri generali per lo scrutinio a ruolo aperto per la promozione a DVD e per merito comparativo per la promozione a Primo Dirigente e Dirigente Superiore.



A.P.VV.F.



S.I.N.D.I.R. VV.F.



DIRSTAT VVF

## RAPPRESENTANZA DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI DEL CNVVF

---

### 9. Assicurazioni sanitarie a carico dell'Amministrazione

La situazione del personale VVF è critica, in quanto assente la copertura assicurativa INAIL e assolutamente irrisorio il contributo dell'ONA. Appare indispensabile, quindi, assicurare la copertura assicurativa di tutto il personale, in particolare per quanto riguarda il presente accordo sindacale dirigenti e direttivi, anche tramite una specifica assicurazione sanitaria sul modello di quello adottato per la Polizia di Stato ed altri Corpi.

### 10. Inagibilità delle norme sulle tutele assicurative

Le attuali disposizioni contrattuali prevedono che l'Amministrazione utilizzi specifiche risorse economiche per stipulare una assicurazione di responsabilità civile a favore dei soli dirigenti. In realtà, visto il divieto ex lege di assicurare responsabilità per colpa grave e considerato che le altre responsabilità rimangono a carico dell'Amministrazione, le risorse economiche in questione, di proprietà della categoria dirigenziale, sono utilizzate per un'assicurazione che, di fatto, copre le responsabilità della sola amministrazione. Per tali ragioni è indispensabile riassorbire nel fondo dei dirigenti le risorse economiche destinate al patrocinio legale ed alla tutela assicurativa in considerazione della inefficacia delle polizze che vengono stipulate in base alle norme vigenti.

Analogamente, occorre includere – in virtù degli incarichi che il personale direttivo assume per conto dell'Amministrazione e che implicano responsabilità di carattere personale – all'interno del fondo di produttività dei direttivi, anche le risorse economiche destinate al patrocinio legale ed alla tutela assicurativa, a carico dell'Amministrazione.

### 11. Alloggio di servizio

Con il precedente riordino delle posizioni dirigenziali del CNVVF (sfociato nel DM 24/09/2014), abbiamo assistito al trasferimento, sul territorio, di 19 posti funzioni dirigenziali precedentemente previsti presso gli uffici centrali. Ciò ha acuito la problematica già esistente circa la carenza degli alloggi di servizio. Ricordando che l'assegnazione dell'alloggio di servizio serve per assicurare efficienza al pubblico servizio, riconoscere l'alloggio solo al Comandante Provinciale non è più coerente con l'attuale modello operativo del CNVVF che vede le Direzioni Regionali (che oltre al Dirigente Generale sono amministrate da ulteriori 1 o 2 figure dirigenziali) attive e direttamente impegnate nelle attività di soccorso nonché prevede in molti Comandi la presenza di una seconda figura dirigenziale, vicario del Comandante.

### 12. Formazione

La formazione, come si afferma continuamente, rappresenta elemento centrale della vita professionale dei funzionari pubblici. Per dirigenti e direttivi dei vigili del fuoco questo non solo è vero ma incide in modo drammatico sulla qualità e sull'esito di tutte le attività gestite e coordinate: dalla prevenzione all'emergenza. La formazione e le attività di studio programmate dall'Amministrazione devono essere maggiormente condivise con gli interessati e la programmazione deve avere maggiore trasparenza e coinvolgimento ed



A.P.VV.F.



SI.N.DIR VV.F



DIRSTAT VVF

## RAPPRESENTANZA DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI DEL CNVVF

essere a lungo periodo. Inoltre, funzionari direttivi e dirigenti devono poter accedere a programmi di formazione anche di loro scelta presso la SNA o altri enti, prevedendo un budget personale da utilizzare in tal senso.

Nel loro ruolo di docenti, invece, è necessario incrementare gli incentivi per le attività di docenza ed esami, ferme da anni a valori irrisori mentre, per i corsi erogati agli esterni, le tariffe sono pressoché raddoppiate.

### 13. Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza

Le normative nazionali su questo tema sono carenti e trascurate ma è paradossale che nel sistema lavoro dei vigili del fuoco non si riesca a definire, come prevede la legge, tale figura che, tra l'altro, rappresenta oltre ai dipendenti non dirigenti e non direttivi anche i funzionari direttivi e gli stessi dirigenti. E' indispensabile, quindi, prevedere una norma specifica, anche da condividere con l'accordo per il personale non dirigente e non direttivo, per istituire, regolamentare e far funzionare al meglio tale figura.

### 14. Inidoneità al servizio

Le attuali disposizioni normative, contrattuali e regolamentari sono assolutamente inadeguate per il personale direttivo e dirigente in quanto le tutele previste a misura del personale non dirigente e non direttivo, per questi ultimi risultano sostanzialmente inapplicabili. E' quindi necessario anzitutto rivedere, anche tramite contrattazione, la parametrizzazione delle inidoneità che non possono essere avulse da età anagrafica e qualifica. E' indispensabile, poi, prevedere un meccanismo di orientamento del personale direttivo e dirigente, risultato parzialmente idoneo o inidoneo, verso compiti ed attività adeguate all'interno del CNVVF o, ove opportuno e vantaggioso, all'esterno.

Cordiali saluti

IL SEGRETARIO GENERALE  
Alte Professionalità VVF  
Maurizio Alivernini

IL SEGRETARIO GENERALE  
S.I.N.D.I.R.-VVF  
Marina Malinconico

IL VICE SEGRETARIO  
GENERALE  
DIRSTAT-VVF  
Luigi Palestini