



Al Signor Prefetto della Provincia di Padova

Padova, 14.11.2022

Eccellenza,

i motivi che hanno portato le qui presenti Organizzazioni Sindacali a proclamare lo stato di agitazione unitario sono prevalentemente di tipo relazionale e di partecipazione.

Il Contratto Nazionale di lavoro sottoscritto specifica in modo inconfutabile le varie forme di partecipazione sindacale. Di seguito citiamo un estratto.

“Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, anche mediante le forme di accesso previste dalla disciplina vigente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attua il contemperamento delle missioni istituzionali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco a vantaggio della collettività con gli interessi dei lavoratori, si migliora la qualità delle decisioni assunte, si sostengono la motivazione, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, attraverso una visione strategica improntata alla valorizzazione del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

Parimenti si tutelano le condizioni di lavoro legate alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Fulcro delle relazioni sindacali e modello relazionale è la partecipazione che è finalizzata ad instaurare forme trasparenti e costruttive di dialogo tra le parti e che, a sua volta, è rappresentata dall'informazione. L'informazione è il presupposto inderogabile per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, pertanto essa è fornita in via preventiva e in forma scritta.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'Amministrazione, allo scopo di rendere aperto e costruttivo il confronto tra le parti, fornisce tutte le informazioni necessarie sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane e le particolari esigenze di servizio, inviando la relativa documentazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo triennale.

L'informazione deve essere fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

In sede di Amministrazione locale, oltre all'informazione è previsto il modello della concertazione. Sono soggetto di concertazione i criteri generali per l'ubicazione delle sedi di servizio sub-provinciali, i criteri generali per l'applicazione delle normative in materia di pari opportunità, i criteri generali inerenti all'articolazione dell'orario di lavoro e i criteri generali per l'espletamento di attività formative di mantenimento e retraining delle specializzazioni e specialità.

Altra forma di partecipazione è la contrattazione integrativa che è prevista, in sede locale per i criteri generali per la mobilità del personale, per la realizzazione di programmi di formazione, mantenimento e aggiornamento professionale”.

Come Organizzazioni Sindacali sottolineamo quanto soprascritto poiché vincolante per le parti.

Oltre al predetto contratto, la legge 300/70 e la legge sulla trasparenza dell'operato della P.A. indicano le forme di partecipazione e informazione che la Pubblica Amministrazione deve osservare.

Assistiamo invece ad uno svilimento dell'attività sindacale, la mancata partecipazione e informazione su temi importanti quali il servizio di soccorso, la mobilità interna e più in generale l'organizzazione del lavoro.

A titolo di esempio la mancanza di convocazioni a temi importanti e che si riflettono in maniera rilevante sul personale precludendo la possibilità di partecipazione e di trasparenza.

A suffragare le nostre tesi e che dimostrano un *modus operandi* distante dai principi elencati, le diverse note di chiarimenti, spesso non corrisposte, fino al recente diniego ad una richiesta d'incontro congiunta.

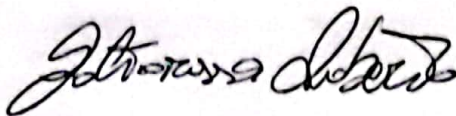
Il *modus operandi* del Dirigente del Comando dei Vigili del Fuoco di Padova risulta così essere padronale e univoco, disconoscendo, tra l'altro, molteplici criticità dovute ad una carenza di personale che ha raggiunto livelli non più sostenibili, provocando inoltre sovraccarichi lavorativi e impossibilità di fruire delle ferie previste da contratto.

Ad aggravare la situazione dell'organico operativo, la decisione del Dirigente, da noi non condivisa, di ampliare la platea del personale giornaliero impiegato anche in mansioni di carattere amministrativo; la difficoltà di comporre squadre di intervento se non con squadre composte 3-4 unità ben al di sotto della composizione minima che rappresenta uno standard in tema di sicurezza degli operatori e buona riuscita degli interventi: l'invio di automezzi di supporto con il solo autista (tassativamente vietato), l'impiego di un solo operatore in sala operativa provinciale e l'impossibilità di seguire le procedure operative di intervento in riferimento al numero di operatori. Anche se il dirigente di Padova negherà tali situazioni, siamo disponibili a comprovare, tramite atti interni (rapporti di intervento e/o altro) la veridicità di quanto sostenuto. Riteniamo utile ricordare che il DPR 64/2012 all'art. 66 comma 2 lettera a cita testualmente che la squadra attrezzata per l'effettuazione della generalità degli interventi di soccorso è composta da 5 unità, di cui un capo partenza con qualifica non inferiore a caposquadra ed un autista.

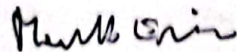
Alla luce di quanto esposto, auspichiamo un Suo autorevole intervento atto a ricostruire un ambiente lavorativo sereno, rispettoso dei ruoli e del contratto nazionale di lavoro.

I RAPPRESENTATI SINDACALI

CISL Roberto Galtarossa



USB Enrico Marchetto



UIL Francesco Menelao



CONAPO Francesco Trolese

