



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614
vigilidelfuoco@uilpa.it uilpavigilidelfuoco@pec.it
www.uilpavvf.com

Roma, 01 dicembre 2022

Al Sottosegretario di Stato

On. Emanuele Prisco

Egregio Sottosegretario,

abbiamo accolto con favore il conferimento della delega per le materie di competenza del Dipartimento Vigili del Fuoco e Soccorso Pubblico.

L'occasione è utile e gradita per congratularci e augurarLe buon lavoro e, al contempo, creare sin da subito i presupposti per una proficua quanto indispensabile interrelazione, presupposto per un'azione congiunta nell'interesse dei Vigili del Fuoco.

L'inflazione, che sta determinando la perdita del potere d'acquisto e un progressivo ed inesorabile impoverimento di pensionati e lavoratori, ha già eroso buona parte degli aumenti riconosciuti ai Vigili del Fuoco dal recente rinnovo contrattuale.

In un simile contesto, a nostro parere, le modifiche ordinamentali saranno utili non solo a migliorare i livelli di efficienza ed efficacia del Corpo Nazionale ma anche a garantire una serie di interventi, tra cui una reale progressione delle carriere del personale Operativo e Tecnico Logistico Gestionale che oggi risultano eccessivamente compresse ma che, se migliorate, contribuirebbero indubbiamente al recupero, seppur parziale, del salario dei Vigili del Fuoco.

In ragione di quanto rappresentato, così come esposto in occasione dell'incontro con il Ministro, chiediamo l'apertura di un urgente tavolo di confronto permanente sullo schema di norma legislativa.

Cogliamo inoltre l'occasione per allegare la proposta organica di modifica strutturale dei ruoli, delle funzioni e delle dotazioni organiche di tutte le componenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco da noi predisposta.

Auspitando l'avvio di un confronto con le rappresentanze del personale su quanto rappresentato, formuliamo cordiali saluti.

Il Segretario Generale UIL PA VVF

Domenico La Barbera



Relazione modifiche ordinamento del personale e funzioni del CNVVF

Con il decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, è stata esercitata la delega prevista dall'articolo 8, comma 1, lettera a), n. 4, della legge 7 agosto 2015, n. 124, finalizzata all'ottimizzazione dell'efficacia delle funzioni del Corpo nazionale dei vigili del fuoco mediante modifiche al decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, e conseguente revisione del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, disciplinante l'assetto ordinamentale del relativo personale.

La portata, necessariamente contenuta, delle prime modifiche ordinamentali è stata fortemente condizionata dalla iniziale limitatezza delle risorse per il riordino, affidate dalla legge delega alla spending review operata dall'Amministrazione.

Nel dettaglio ed a scopo riassuntivo, il decreto legislativo 97/2017, ha inciso sui profili e perseguito gli obiettivi di seguito elencati:

- ✓ riqualificazione delle strutture periferiche del Corpo nazionale dei vigili del fuoco al fine di renderle maggiormente coerenti con l'attuale assetto organizzativo;
- ✓ riformulazione delle disposizioni sull'attività di soccorso pubblico del Corpo nazionale, prevedendo anche, in un'ottica collaborativa con le altre amministrazioni, la costituzione di servizi di soccorso pubblico integrato;
- ✓ ridefinizione delle procedure di prevenzione incendi;
- ✓ valorizzazione dell'attività di formazione svolta dal Corpo nazionale nelle materie di competenza;
- ✓ valorizzazione dell'attività del Comitato tecnico regionale in materia di pericolo di incidenti rilevanti, in linea con le recenti disposizioni attuative della normativa comunitaria (decreto legislativo n. 105/2015);
- ✓ adeguamento della disciplina del servizio di salvataggio e antincendio negli aeroporti in conformità alle modifiche introdotte dal regolamento UE n. 139/2014 del 12 febbraio 2014;



- ✓ indicazione, con puntuali ed aggiornati riferimenti normativi, delle tipologie di servizi ed attività del Corpo nazionale dei vigili del fuoco da cui derivano introiti a favore dello stato di previsione del Ministero dell'Interno;
- ✓ revisione delle disposizioni in materia di risorse logistiche e strumentali del Corpo nazionale.
- ✓ istituzione di nuovi ruoli per il personale AIB transitato dal Corpo forestale dello Stato;
- ✓ semplificazione delle procedure per la progressione di carriera dei capi squadra e dei capi reparto;
- ✓ valorizzazione del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ampliando dal 25% al 35% la riserva di posti per tale personale prevista nel concorso pubblico di accesso alla qualifica di vigile del fuoco, nonché introducendo una specifica riserva nei concorsi pubblici per l'accesso alle qualifiche iniziali degli altri ruoli del personale del Corpo;
- ✓ puntualizzazione delle modalità applicative della tutela assicurata al personale che perde l'idoneità operativa per infortunio e malattia;
- ✓ accesso, tramite mobilità, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco da parte del personale appartenente ai Corpi permanenti dei vigili del fuoco delle province autonome di Trento e Bolzano e della regione Valle d'Aosta.

Con il decreto legislativo 6 ottobre 2018 n. 127 sono state successivamente apportate disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, con risorse che sono ammontate esattamente a 16,03 milioni di euro, rendendo possibile finanziare tutti gli interventi ordinamentali seguenti:

- integrazione delle funzioni del Capo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- rimodulazione dei percorsi di carriera del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni operative, con innalzamento del titolo di studio richiesto per l'accesso ai ruoli iniziali e contestuale semplificazione dei passaggi di qualifica;
- valorizzazione del personale specialista dotato di particolari capacità tecniche altamente professionali (aeronaviganti, nautici e sommozzatori), attraverso l'inquadramento in appositi ruoli con specifiche dotazioni organiche e uno sviluppo di carriera più articolato;



- costituzione di nuovi ruoli tecnico-professionali, al fine di individuare tutte le componenti del Corpo nazionale che svolgono specifiche attività professionali anche a integrazione delle strutture operative e, nel contempo, di valorizzarne le funzioni, con il riconoscimento di uno sviluppo di nuove carriere direttive e dirigenziali e con la semplificazione dei passaggi di qualifica;
- previsione di posizioni organizzative articolate in funzione dei diversi livelli di responsabilità, sia per il personale direttivo operativo, sia per una quota parte dei direttivi appartenenti ai ruoli tecnico-professionali;
- istituzione di un nuovo ruolo denominato dei direttivi aggiunti, al quale a regime potrà accedere il personale del ruolo degli ispettori antincendi dotato di laurea triennale, finalizzato a valorizzare in modo sistematico le professionalità più qualificate del predetto ruolo e ad ampliare la struttura organizzativa del personale che espleta funzioni direttive operative;
- rimodulazione delle posizioni dirigenziali operative con incremento dei primi dirigenti e dei dirigenti superiori e riequilibrio delle dotazioni organiche dei ruoli dei vigili del fuoco e dei capi squadra e dei capi reparto.

Tuttavia, ancora oggi nel CNVVF, nonostante i recenti interventi legislativi ordinamentali, diversi obiettivi non sono stati raggiunti a causa di disparati motivi, mentre permangono numerose problematiche che, seppur evidenziate dalle difficoltà applicative dall'esigenza di emanazione di oltre 70 decreti attuativi che ad oggi dopo 4 anni ancora devono trovare compimento e dai numerosi concorsi pubblici che inevitabilmente stanno ritardando la costituzione degli organici, necessitano di un intervento correttivo del correttivo, peraltro possibilità già concessa alle strutture statali del comparto sicurezza e difesa, in occasione dell'emanazione del decreto sicurezza n. 113 del 4 ottobre 2018, per garantire l'equiordinazione tra le forze armate e quelle di polizia.

Sotto il profilo degli interessi collettivi rappresentati dalla UIL PA VVF, secondo le richieste esposte più avanti che pervengono dai lavoratori rappresentati e più in generale da larga parte dei dipendenti del Corpo, vengono alla luce una serie di questioni, legate in parte al rapporto di lavoro ed in parte alla grave situazione economico - sociale che affligge il Paese. E' notorio, infatti che gli effetti della guerra Russia – Ucraina si sono inseriti in un contesto economico – sociale già precario di suo, aggravandolo ulteriormente. L'aumento del costo della vita a causa dell'incremento dei prezzi dei beni di



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione **Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco**

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614
vigilidelfuoco@uilpa.it uilpavigilidelfuoco@pec.it
www.uilpavvf.com

prima necessità, delle risorse energetiche, insieme all'aumento esponenziale dell'inflazione hanno generato la massa critica per la tempesta perfetta.

In questo quadro è ragionevole ipotizzare adeguamenti del sistema ordinamentale che siano la sintesi di tutte le istanze sopra citate.

In sostanza: a) miglioramento delle questioni che riguardano il rapporto di lavoro del personale del Corpo; b) salvaguardia del potere di spesa dei lavoratori; c) miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa del Dipartimento dei Vigili del fuoco e del Corpo.

Tenendo conto quindi delle istanze dei lavoratori, ancora oggi non si riesce a dare un senso concreto alla **professionalità** ed al percorso di **carriera** individuale, ed è pertanto necessario valorizzare il proprio percorso formativo, i **titoli** di studio del personale di ogni ruolo, il **valore all'esperienza** effettiva maturata nel corso degli anni, ma anche **valore post carriera** della formazione professionale tecnica svolta nel Corpo da poter sfruttare al momento della pensione; l'assenza di un **riconoscimento retributivo** dell'attività formativa professionalizzante svolta nel CNVVF, **in primo luogo** per coloro che svolgono taluni compiti **specializzati** in aggiunta all'attività di soccorso quotidiana, previsti dal regolamento di servizio ed a tutt'oggi non decretati; una maggiore considerazione all'interno della logica di distribuzione degli organici, del personale impegnato in **mansioni collaterali al soccorso** e quello dedicato alle attività **formative**.

Ma è tutta **la formazione svolta del CNVVF** che oltre a diventare uno strumento per dare dinamicità alle retribuzioni, merita una revisione centrata sulla ottimizzazione degli sforzi formativi richiesti all'amministrazione ed anche dei risultati da ottenere in termini di personale formato per ciascuna attività specializzata, che dovrebbero peraltro essere definitivamente **orientati da una organizzazione operativa ben definita**, meno pluralistica nelle funzioni e nei compiti, che ancora deve venire alla luce nonostante diversi progetti portati avanti, e che l'ordinamento attuale nella sua costruzione non ne ha saputo tener conto.

Quando parliamo di professionalità, si inizia certamente dalla **"squadra di partenza"**, dal capo partenza, dall'autista e dall'operatore. Sono loro che tengono in vita il soccorso ed intorno alla **certezza**



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614
vigilidelfuoco@uilpa.it uilpavigilidelfuoco@pec.it
www.uilpavvf.com

della loro funzionalità devono essere conseguentemente reconsiderati gli obiettivi organizzativi ordinamentali.

E' prioritario quindi aumentare l'attenzione sull'**ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane**, e nello stesso tempo **la ricerca di una maggiore efficacia delle funzioni del CNVVF**, anche attraverso l'attuazione di politiche di **semplificazione burocratica** amministrativa, in particolare di quei processi relativi alle procedure e alle modalità di **progressione in carriera** del personale, attraverso l'eliminazione di farraginose procedure di accesso ai ruoli del Corpo, con concorsi pubblici dispendiosi e macchinosi, se non talvolta inefficaci, favorendo invece una progressione dall'interno dei ruoli stessi.

La progressione di carriera dei lavoratori è sempre al centro delle discussioni che riguardano l'Ordinamento del personale. A tal proposito ci sono due aspettative essenziali del personale che devono trovare soddisfazione: in primo luogo la possibilità per i dipendenti di **realizzarsi attraverso il lavoro**; in secondo luogo **il miglioramento retributivo e pensionistico**, salvaguardando comunque il potere di spesa e la contribuzione previdenziale attraverso progressioni di carriera che tutelino anche i meccanismi penalizzanti delle norme pensionistiche che si sono succedute negli anni. Dal versante dell'Amministrazione si rileva invece la necessità di poter disporre di **personale maggiormente qualificato e motivato** ai fini dell'assolvimento dei compiti istituzionali.

Si tratta di istanze che provengono da fronti diversi ma che allo stesso tempo non solo non sono inconciliabili ma rappresentano a nostro parere il solido connubio che darebbe all'azione amministrativa, in questo caso nel campo del soccorso pubblico, le certezze di cui ha bisogno.

Il personale in servizio nel Corpo possiede competenze accademiche, esperienza di lavoro e formazione specifica nelle materie istituzionali. L'Amministrazione ha già al suo interno tutte le professionalità e le competenze per gestire le progressioni di carriera con la massima estensione possibile in favore del personale già dipendente. Non è ammissibile che al personale interno con anni di esperienza lavorativa, formazione specifica e titoli di studio



venga preferito ad aspiranti esterni. Pertanto, fermo restando il rispetto delle regole generali è necessario estendere al massimo i benefici concorsuali in favore del personale dipendente.

Inoltre a sanatoria di situazioni di progressioni di carriera, ritardate negli anni ed ormai insostenibili, è necessario prevedere procedure straordinarie dedicate esclusivamente al personale già dipendente.

A titolo di esempio in tema di risorse umane, si pensi anche alla frustrazione creata dall'istituito passaggio a ruolo aperto da capo squadra a capo reparto, che ha determinato confusione organizzativa ma soprattutto appiattimento della funzione verso il basso, depauperando l'organizzazione operativa e gestionale di una figura di fatto mai sostituita, creando altresì condizioni di possibili inefficienze che la figura dell'ispettore antincendi non è stata in grado di soppiantare a causa di un suo grave deficit di organico rispetto agli standard di organico richiesti. Un passaggio, quello ad Ispettore Antincendi, che richiederà senza dubbio un focus centrato sull'obiettivo di miglioramento organizzativo, che assolverebbe alle aspettative di progressione in carriera del personale tutt'ora ingessate da un sistema di progressione mal concepito ed alle necessità dell'amministrazione.

L'esigenza di superare l'utilizzo del concorso pubblico è una valutazione che discende e trova giustificazione, in primo luogo dalle **incombenti dinamiche di pensionamento** e soprattutto dalla specificità nella specificità definita nell'art. 19 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, che fa senz'altro riferimento alle trasversali e molteplici attività del CNVVF, dove il **concetto di squadra**, delle numerose responsabilità in capo ad una figura particolare come quella del **ROS** e dell'**autista** di automezzi di soccorso sempre più sofisticati a causa dell'avvento dell'elettronica nella strumentazione di controllo, delle continue evoluzioni tecnologiche che impongono una **formazione continua**, ma anche l'esigenza di assicurare una progressione retributiva evitando blocchi burocratici ormai noti e ricorrenti, sono **elementi unici che non si ritrovano in altre strutture statali**.



Unione Italiana Lavoratori **Pubblica Amministrazione**
Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614
vigilidelfuoco@uilpa.it uilpavigilidelfuoco@pec.it
www.uilpavvf.com

All'ambito prettamente operativo è necessario affiancare personale dei ruoli tecnico logistici seriamente in grado di superare le sfide dettate dalla gestione dei centri di spesa, fulcro di una organizzazione che sappia dare certezze alla macchina amministrativa del CNVVF, che richiede una forte propensione al principio di efficacia, trattandosi di una organizzazione che opera nel soccorso, dove sono richiesti tempi di attuazione ben diversi da una qualsiasi altra macchina amministrativa dello Stato.

Anche in termini di selezione del personale tecnico logistico quindi, bisognerà dimostrare lungimiranza e capacità, nell'individuare in modo bilanciato materiale umano in grado di affrontare e superare le incombenze organizzative e gestionali non solo nelle materie giuridiche ma anche se non soprattutto nelle materie contabili. La realtà organizzativa delle strutture periferiche del Corpo, anche in ragione della disomogenea distribuzione degli ispettori dei ruoli tecnico professionali tra le sedi di servizio e delle carenze di personale rispetto alla dotazione organica teorica, genera in alcuni casi la necessità di utilizzare questi lavoratori nell'ambito di funzioni non aderenti al loro profilo professionale. E' ipotizzabile in questo senso la possibilità di mobilità orizzontale, nell'ambito della sede di servizio di appartenenza, tra ruoli tecnico professionali diversi a richiesta del dipendente, previa valutazione delle funzioni effettivamente esercitate e nel rispetto della dotazione organica.

Il D.lgs. 6 ottobre 2018, n. 127 ha generato disparità di trattamento tra dipendenti del Corpo in merito alle possibilità di carriera, oltre ad anomalie di sistema. Il decreto in questione, in particolare, **non ha previsto l'istituzione del ruolo direttivo aggiunto per il personale dei ruoli tecnico professionali**. A questo si aggiunga la **differenziazione dei titoli di studio per l'accesso tra le qualifiche iniziali dei ruoli degli ispettori** dei ruoli tecnico professionali dall'esterno e la qualifica iniziale degli ispettori antincendi, alterando una condizione d'equilibrio essenziale nell'armonia ordinamentale, trattandosi di qualifiche professionali corrispondenti sotto il profilo della competenza e delle funzioni da esercitare, pur nella diversità dei settori d'impiego. Non sfuggirà, altresì, che nel settore operativo ben tre qualifiche iniziali prevedono il medesimo titolo di studio, ispettori antincendi, direttivi aggiunti che espletano funzioni operative, e direttivi che espletano funzioni operative. A tal proposito appare evidente la



ridondanza del sistema che necessiterà pertanto di semplificazione. Infine **non sembra funzionale la previsione dell'abilitazione professionale** per i ruoli degli ispettori antincendi e dei direttivi aggiunti che espletano funzioni operative. La previsione dell'abilitazione professionale per la verità appare sovrabbondante anche in riferimento ai direttori antincendi, in ragione del fatto che la selezione ai sensi dell'art. 97 della Costituzione già avviene tramite le procedure concorsuali.

Altro aspetto che investe i ruoli tecnico professionali riguarda il ritardo della nomina dei dirigenti e la relativa dotazione organica insufficiente.

Allo stato attuale nonostante le previsioni di cui agli artt. 142, comma 4, 160, 169 e 260 D.lgs. 217/2005 l'Amministrazione ancora non ha provveduto a bandire i relativi concorsi per la nomina a primo dirigente dei ruoli tecnico professionali e della comunicazione. Si evidenzia inoltre la necessità di provvedere ad un incremento della dotazione organica complessiva di tali nuove figure dirigenziali, compatibile con l'organizzazione del Corpo. Non sfuggirà a tal proposito che le funzioni esercitate, secondo i relativi profili professionali dai dirigenti dei R.T.P., sono necessarie in tutte le Direzioni Regionali oltre che nei Comandi che insistono nelle Città metropolitane, in ragione della loro complessità organizzativa.

Inoltre, la creazione dei ruoli direttivi speciali ad esaurimento rappresenta un ulteriore appesantimento della struttura organizzativa del Corpo, ancorché non si apprezzano diversità di funzioni nella vita reale delle strutture centrali e periferiche dei Vigili del fuoco rispetto al personale direttivo. L'inquadramento degli ex sostituiti e degli ex ATA nell'ambito di un ruolo ad esaurimento, con funzioni pressoché identiche alle funzioni esercitate dal personale direttivo, non restituisce giustizia a questo personale e si pone altresì in contrasto con lo sviluppo delle carriere che sta avvenendo in tutta la Pubblica Amministrazione. In questo senso occorre procedere a un **reinquadramento** definito di questi lavoratori **superando il concetto dei ruoli ad esaurimento**.



Per ciò che concerne il personale proveniente dal disciolto Corpo Forestale dello Stato i tempi sono ormai maturi per una sua completa integrazione nell'ambito delle attività operative vere e proprie attraverso percorsi di standardizzazione che in alcuni settori già sono avvenuti.

Le criticità generali elencate possono trovare soluzione attraverso una rivisitazione dell'Ordinamento che deve muoversi su tre linee principali: **la prima** è la maggiore **valorizzazione del personale già dipendente del Corpo** attraverso un principio di preferenza rispetto agli esterni che intendono accedere tramite concorso pubblico; **la seconda** è la creazione di **ordinati percorsi formativi, sia interni che esterni** erogati attraverso specifiche convenzioni con Enti di formazione pubblici, anche di livello universitario, sostitutivi dei titoli di studio canonici; **la terza** è rappresentata dall'art. 3 comma 1 del **decreto legge sul «reclutamento» (DL 80/2021)**, convertito con la legge 6 agosto 2021, n. 113 che in termini di principio **può trovare applicazione anche nelle progressioni di carriera del Corpo**. Come è noto infatti l'art. 52, c. 1-bis, D.lgs. 165/2001, come riformato dall'art. 3, c. 1, dl 80/2021 appena citato, consente che *“In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, [...] sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno”*. Per la promozione automatica, i dipendenti interessanti avranno bisogno di due elementi, uno soggettivo, l'altro oggettivo. Il requisito soggettivo è l'anzianità di servizio. L'elemento oggettivo, invece, sarà quello dell'individuazione in astratto dell'attività lavorativa destinata a salire di carriera.

Altrettanto necessario e improcrastinabile è l'obiettivo di **semplificazione** che deve interessare anche **l'applicazione dell'articolato ordinamentale**, che dovrà auspicabilmente contenere una previsione per la gestione dei dettagli organizzativi delle attività operative del CNVVF, di uno strumento più snello come



quello dei **decreti ministeriali**, evitando il vincolo di altri strumenti legislativi complicati, per la definizione di organici, strutture, regolamenti, linee di indirizzo, ed altro ancora, certamente nell'ambito delle indicazioni formulate nella disposizione generale di rango primario, ma uno strumento più flessibile ed adatto alle mutevoli esigenze tecnologiche, che darebbe maggiori garanzie all'obiettivo generale di semplificazione.

Non possono mancare infine anche le attenzioni riguardo ad elementi apparentemente di dettaglio, che porterebbero benefici già presenti in altre strutture statali che si occupano di sicurezza e difesa. A titolo esemplificativo citiamo l'art. 236 del DPR 15 marzo 2010 n. 90 applicato alle forze di Polizia tramite l'ordinamento militare, per fare definitiva chiarezza sulla **libera circolazione sui mezzi di trasporto** su tutto il territorio nazionale, indirizzando definitivamente le conseguenti disposizioni regionali, l'individuazione dei **soggetti che hanno contratto infermità o patologie tumorali** per particolari condizioni ambientali ed operative, prevista dall'art. 1078 del DPR 15 marzo 2010 n. 90 anche questo già applicato alle forze armate, **l'agevolazione fiscale per l'accesso alla prima casa** già previsto a favore del personale delle forze armate e di polizia con l'art. 66 della legge 21 novembre 2000 n. 342.

Nell'ambito di una revisione dell'attuale ordinamento del personale e delle funzioni del CNVVF riteniamo necessario perseguire pertanto i seguenti obiettivi:

- **aumento dell'organico** del ruolo degli Ispettori Antincendi attraverso una rimodulazione numerica dei ruoli inferiori, diminuzione del ruolo CS/CR, con l'applicazione dello strumento di prima applicazione straordinaria;
- In una ottica di semplificazione burocratica, di risparmio di risorse economiche e di capitalizzazione dell'esperienza lavorativa, la **modifica degli attuali tre ruoli operativi** non direttivi non dirigenti in due ruoli,



quello dei “vigili capi squadra e vice ispettori”, con passaggi **esclusivamente a ruolo aperto** e degli “ispettori antincendi”, con **esclusivo accesso dall’interno**, per il 70% per titoli di anzianità o possesso di diploma valido per l’iscrizione a percorsi universitari o specifici corsi di formazione da individuare con decreto del Capo Dipartimento, e 30% riservato a tutto il personale con anzianità minima di 12 anni per titoli ed esami;

- istituzione dell’indennità di funzione per il ruolo del ROS;
- **inquadramento straordinario** dal ruolo dei CS/CR a Ispettore Antincendi, previa domanda, in possesso di corsi professionali da individuare con decreto del capo dipartimento (es.: prevenzione incendi, polizia giudiziaria, dissesti statici, altro) o diploma valido per l’iscrizione a percorsi universitari o altro titolo di studio ritenuto attinente al percorso professionale del vigile del fuoco;
- **inquadramento straordinario** di prima applicazione da VC a CS;
- eliminazione delle qualifiche di vigile coordinatore e capo reparto;
- rivisitazione delle funzioni del personale appartenente ai ruoli del capo squadra, capo squadra esperto e istituendo vice ispettore, in relazione all’istituenda indennità di funzione del R.O.S.;
- **rivisitazione della tabella A degli organici** che tenga conto numericamente, con obiettivi di incremento pluriennali, del servizio non solo di soccorso in senso lato ma almeno di una parte dei **servizi delle attività specializzate**, dei **servizi logistici** (autorimessa, magazzini vari, uffici tecnici, altro) e **gestionali** (sale operative, strutture di coordinamento nazionali e regionali, altro;), dei **servizi tecnici** (uffici di PG e di prevenzione incendi) dell’attività di **formazione** svolta dai formatori **a livello territoriale**, delle nuove esigenze organizzative delle **direzioni regionali**;



- per il ruolo dei direttivi, aumento delle percentuali di riserva dei posti per personale interno al CNVVF, al 70% e pubblico al 30%, sia per i ruoli operativi che non operativi, esclusione dalla prova preselettiva e preferenza della scelta sede di prima assegnazione per il personale interno;
- istituzione del ruolo di specialità del servizio di telecomunicazione per il personale del ruolo operativo;
- revisione dei ruoli del personale del corpo che espleta funzioni specialistiche con particolare riguardo al settore nautico;
- previsione di uno stanziamento economico nelle disposizioni economiche e finanziarie dell'ordinamento, per il riconoscimento di una specifica indennità di funzione per le attività specializzate previste dal regolamento di servizio;
- inquadramenti di prima applicazione dal ruolo dei direttivi speciali ad esaurimento al ruolo dei direttivi ordinari e del ruolo ispettori esperti nel ruolo dei direttivi aggiunti, sia per i ruoli operativi che tecnico logistici;
- istituzione del ruolo dei direttivi aggiunti per il personale logistico gestionale;
- riformulazione dell'inquadramento del personale AIB del ruolo ad esaurimento ex Corpo forestale dello Stato transitandoli nei ruoli operativi con standardizzazione e funzioni specifiche nel settore di competenza AIB;
- previsione di una dotazione organica specifica dove far confluire il personale parzialmente idoneo, in un ruolo con funzioni di supporto operativo, logistico, tecnico, formativo, ecc. correlate al soccorso;



- armonizzazione nell'accesso ai ruoli di primo dirigente, operativo e dei ruoli tecnico professionali, per concorso interno ovvero per merito comparativo;
- rivisitazione degli organici dei ruoli dirigenziali e direttivi, operativi e non operativi;
- istituzione delle direzioni centrali sanitaria e soccorso aereo;
- istituzione del ruolo dirigenziale generale per i comandi super;
- inserimento di componenti esterni all'amministrazione in tutte le commissioni di valutazione per le progressioni di carriera del personale dirigente e ND ND;
- introduzione del principio che la retribuzione di risultato deve essere prevista anche per il ruolo dei direttivi e non solo per i dirigenti;
- revisione dei titoli di studio per le progressioni di carriera nei concorsi interni, favorendo ove richiesti il transito orizzontale tra ruoli diversi nel rispetto della dotazione organica (es. da ispettore logistico a ispettore informatico o viceversa), valorizzando il percorso formativo e il titolo di studio posseduto;
- introduzione del principio di ripetizione del corso di formazione per tutti i ruoli di accesso nel CNVVF e nei passaggi di ruolo interni;
- revisione del vincolo di permanenza di due anni nella sede di prima assegnazione per il ruolo di vigile del fuoco, con la possibilità di anticipare le mobilità per esigenze dell'amministrazione;
- armonizzazione dei ruoli di rappresentanza agli altri Corpi dello Stato;

COSTO DI MASSIMA MODIFICHE E ISTITUZIONE INDENNITA'

Totale 25/30 Milioni di euro



- passaggio immediato da CS/CR a ispettore 2600 circa unità, costo stimato circa 3.500.000 di euro
- passaggio immediato da VC a CS, 8100 circa unità, costo stimato 9.500.000 salvo diverso scaglionamento per anno
- passaggio da IAE a direttivo aggiunto, 200 unità, costo quasi irrilevante
- Indennità Funzione R.O.S 4.000.000 di euro
- Indennità Funzione Autista 3.000.000 di euro
- Indennità Funzione Attività Specializzate 3.000.000 di euro
- da valutare lo sviluppo decennale ruolo aperto da VFE a VCS e indennità da VCS a CS;
- sistema autofinanziato con diminuzione dei ruoli inferiore per finanziare quello superiore (da CR a IA); a domanda pensionabilità posticipata a 65 anni per vice ispettore e ispettore (recupero contributivo che va a calmierare anche la carenza di versamenti);
- vice ispettore assume la funzione del vecchio CR e può allungare in caso di necessità il pensionamento;
- il vigile diventa dopo 15 anni vice CS che diventa CS ROS (con indennità funzione) con corso a 5 settimane dopo 3 anni oppure mantiene denominazione di vice CS e la retribuzione del CS senza indennità di funzione con introduzione di scatti convenzionali;



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614
vigilidelfuoco@uilpa.it uilpavigilidelfuoco@pec.it
www.uilpavvf.com

PROPOSTA NUOVO ORDINAMENTO				
qualifica	anzianità per scatto convenzionale	Anzianità per il passaggio alla qualifica superiore	modalità di passaggio alla qualifica superiore	dotazione organica*
ALLIEVO VF		1 anno	immisione in ruolo dopo corso di 12 mesi	28.500
VF		4 anni	ruolo aperto	
VFE	4 anni	10 anni		
VFE S.C.			ruolo aperto	
VICE CS	4 anni	3 anni	ruolo aperto	
VICE CS SC	5/10 anni			
CS	3 anni	5 anni	ruolo aperto (PER ROS Ingresso nel ruolo con superamento di un corso di formazione di 5 settimane)	
CSE	4 anni	7 anni		
CSE SC	4 anni			
VICE ISPETTORE	3 anni			



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614
vigilidelfuoco@uilpa.it uilpavigilidelfuoco@pec.it
www.uilpavvf.com

Ispettore Antincendi		7 ANNI	Ingresso nel ruolo per concorso interno 70/30 con superamento di un corso di formazione di 3 mesi	3.700
I.A. Esperto	5 ANNI	9 ANNI	ruolo aperto	
I.A.E. S.C.				
Ispettore Coordinatore	8 ANNI		ruolo aperto	
I.C. S.C.				



ORDINAMENTO

LA NOSTRA IDEA DI CORPO NAZIONALE

OBIETTIVI



**AUMENTO DEGLI
ORGANICI**



**SBLOCCO
DELLE
CARRIERE**



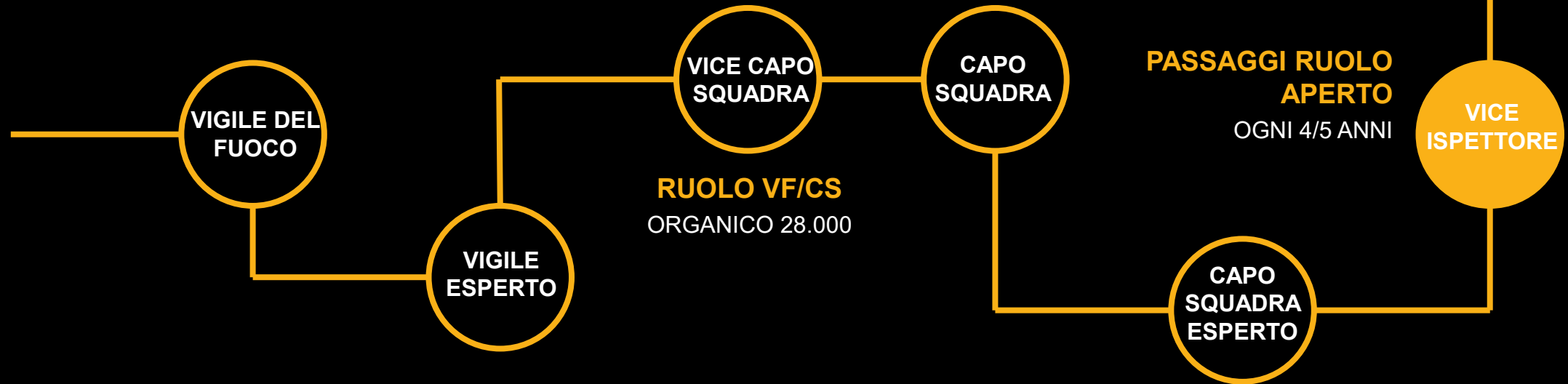
**PROGRESSIONE PER
TUTTI
VALORIZZAZIONE
ESPERIENZA**



**SEMPLIFICAZIONE DEL
SISTEMA
DEI RUOLI E CONCORSI**

PROGRESSIONE RUOLO APERTO

ALLIEVO VIGILE
UN ANNO DI CORSO



IL ROS

PER DIVENTARE ROS

Occorrerà superare uno specifico Corso di Formazione ed essere in possesso di specifici corsi.



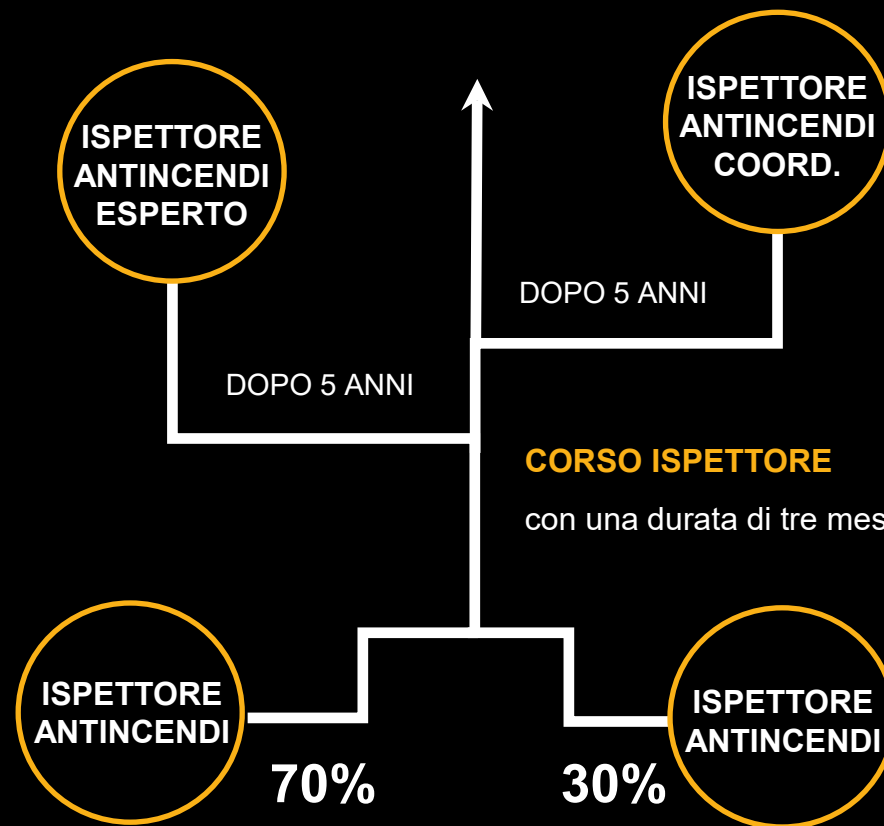
INDENNITA' DI FUNZIONE

La particolare specificità della funzione di ROS determinerà il riconoscimento di una indennità di funzione.



I.A. PASSAGGIO 70%-30%

RUOLO ISPETTORI ANTINCENDI
organico 3.770 unita'



PASSAGGIO A RUOLO APERTO

il passaggio avviene a ruolo aperto ogni 5 anni

INDENNITA' DI FUNZIONE

Riconoscimento di una indennità di funzione

ACCESSO AL RUOLO

Al ruolo di Ispettore si accede da CS/Vice Ispettore con diploma di istruzione secondaria. Il **70% dei posti tramite concorso interno per titoli e anzianità** in base ai posti disponibili. **30% dei posti riservato al VF/CS/ Vice Ispettore tramite concorso interno per titoli ed esame.**



NUOVI INQUADRAMENTI



I.A.E.
I.A.C.

DIRETTIVI
AGGIUNTI

DIRETTIVI
SPECIALI

DIRETTIVI

INQUADRAMENTO STRAORDINARIO



INQUADRAMENTO STRAORDINARIO

Inquadramento straordinario dei Vigili Coordinatori a Capi Squadra



INQUADRAMENTO STRAORDINARIO

Inquadramento straordinario a Vice Ispettore/ Ispettore dei CS/CR con diploma

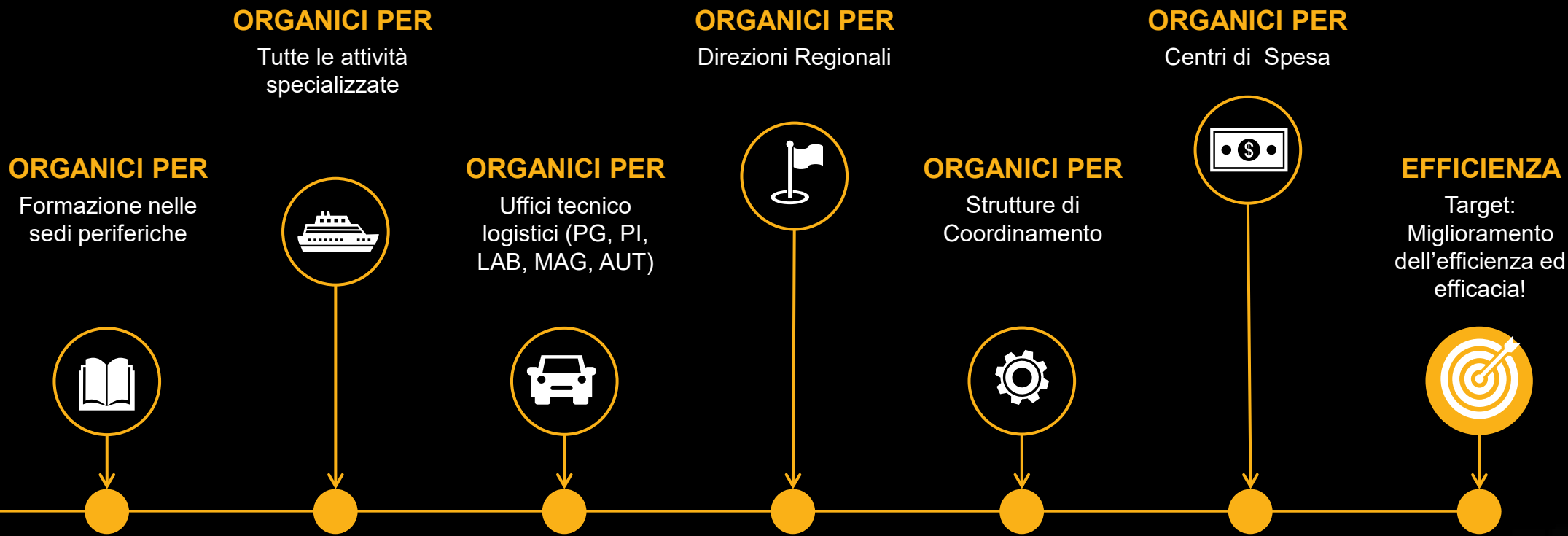


ELIMINAZIONE

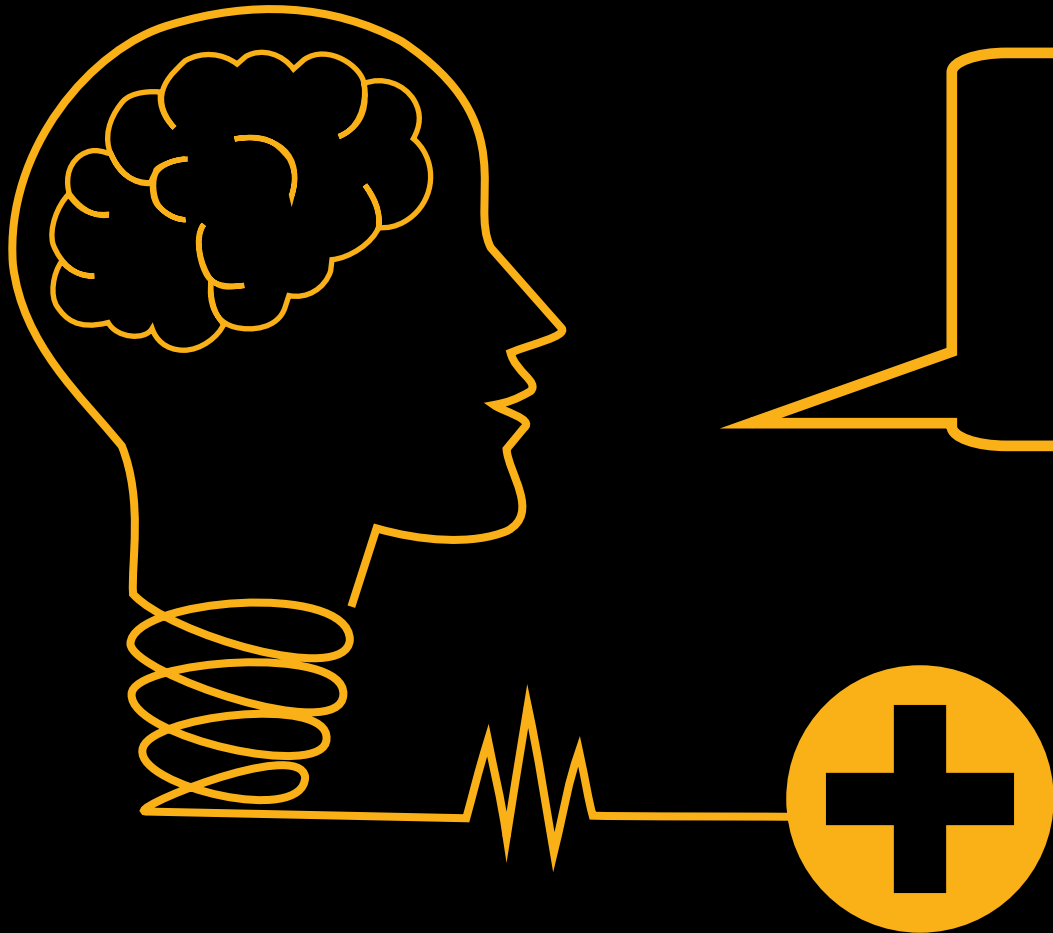
Viene prevista l'eliminazione di tutti i ruoli ad esaurimento



ORGANICI DEDICATI



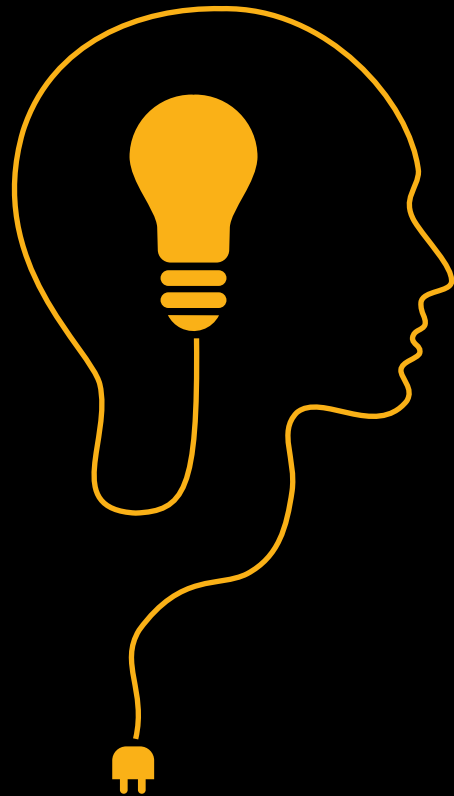
PERSONALE PARZIALMENTE IDONEO



Creazione di un ruolo dedicato di 1.500 unità per recuperare l'organico ed al contempo per valorizzare l'esperienza e per maggiori tutele per causa di servizio



RUOLI DI SPECIALITA'



TLC

Riconoscimento definitiva della specialità per i TLC



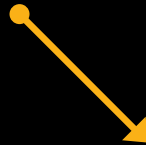
NAUTICI

Rimodulazione del ruolo nautico

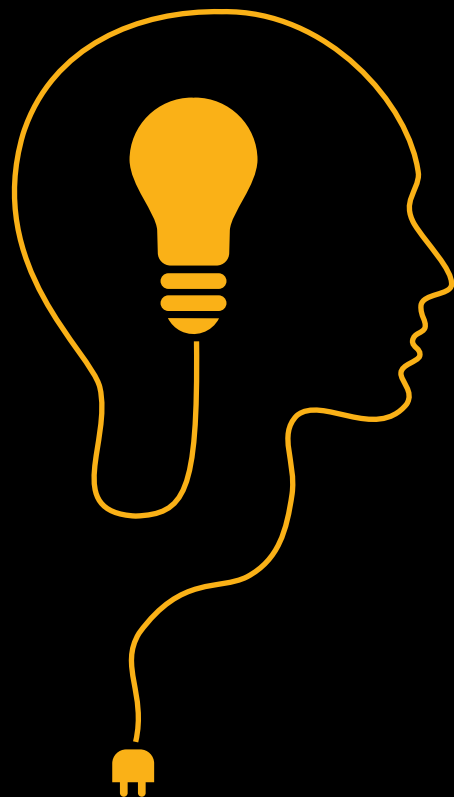


ORGANICI

Rimodulazione complessiva degli organici



FORMAZIONE



INTERVENTO 1

Organico dedicato per Formazione in sedi periferiche



INTERVENTO 2

Limitazione del Sistema dei punteggi



INTERVENTO 3

Ottimizzazione delle attività specializzate





1

ACCESSO AL RUOLO DEI DIRIGENTI PER CONCORSO INTERNO

2

AUMENTO DELL'ORGANICO DI DIRIGENTI GENERALI, DIRIGENTI SUPERIORI E PRIMI DIRIGENTI

3

RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER I DIRETTIVI

4

ISTITUZIONE DIREZIONE CENTRALE SANITARIA E POTENZIAMENTO DI UN MEDICO SANITARIO PER REGIONE

5

ISTITUZIONE DELLA DIREZIONE CENTRALE PER IL SERVIZIO AEREO

RUOLI DIRIGENTI DIRETTIVI

CONCORSI

70%

CONCORSI PUBBLICI

Aumento delle reserve dei posti nei concorsi pubblici in favore del personale interno fino al 70%



CONCORSI INTERNI

Valorizzazione dell'esperienza acquisita



CONCORSI INTERNI

Valorizzazioni dei titoli e dell'anzianità



CONCORSI INTERNI

Eliminazione o rimodulazione dei punteggi dei corsi di formazione





PER NOI
OCCASIONE
NON PIU' RINVIABILE