



Unione Italiana Lavoratori Funzione Pubblica
Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco

Via Farini n. 62 – 00184 Roma | 064818614
vigilidelfuoco@uilfpvfvf.it | uilfp.vigilidelfuoco@pec.uilfpvfvf.it | www.uilfpvfvf.com

Roma lì 21 ottobre 2026
Prot. N. 233/2026

Al Presidente del Consiglio dei Ministri

A tutti i Ministri

A tutti i Senatori e Deputati

A tutti i Rappresentanti delle Istituzioni e della Politica

La specificità non può essere una semplice dichiarazione di principio. Proposta UIL FP VVF Piano di Pensionamento Differito per il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Onorevoli Deputate e Deputati, Senatrici e Senatori,

Signor Presidente del Consiglio,

Signori Ministri,

rappresentanti delle Istituzioni e della Politica,

ci rivolgiamo a Voi non per rivendicare un privilegio, ma per chiedere che venga finalmente data attuazione concreta a un principio che il legislatore ha già riconosciuto, ovvero **la specificità del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.**

L'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183 stabilisce con assoluta chiarezza che, **ai fini degli ordinamenti, delle carriere, del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale, è riconosciuta la specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco.**

Non si tratta di una specificità generica; la norma la collega espressamente alla peculiarità dei compiti, agli obblighi, alle limitazioni personali, ai peculiari requisiti di efficienza operativa e ai correlati impieghi in attività usuranti. È proprio qui che emerge una contraddizione che la politica non può più ignorare.

La legge riconosce la specificità. Il sistema previdenziale continua a comportarsi come se non esistesse.

La recente comunicazione sui nuovi requisiti per il collocamento a riposo del personale del CNVVF rende questa contraddizione ancora più evidente; per il personale operativo e specialistico, il limite pensionabile con 36 anni di contribuzione è attualmente fissato a 60 anni e che, per chi non abbia raggiunto tale anzianità contributiva, **gli adeguamenti previsti dalla normativa possono determinare un ulteriore prolungamento della permanenza in servizio.** La stessa comunicazione



evidenzia inoltre gli incrementi previsti per il 2027 e il 2028 e richiama l'ulteriore incremento specifico previsto dal 2028 per il comparto sicurezza-difesa e soccorso pubblico, la cui eventuale esclusione o riduzione è demandata a un successivo DPCM.

Per il personale operativo e specialistico, la tabella indica in particolare, 60 anni e 12 mesi di speranza di vita e finestra mobile nel 2026, 60 anni e un mese nel 2027 e 60 anni e tre mesi nel 2028, per chi non abbia ancora maturato i 36 anni di contribuzione.

Non è una questione meramente tecnica. È una questione di sicurezza sul lavoro, salute dei lavoratori e sicurezza dei cittadini. A 60, 61 o oltre non si può fingere che il tempo biologico non esista. Un Vigile del fuoco non svolge un lavoro assimilabile a quello di un dipendente pubblico ordinario. Il servizio operativo richiede efficienza cardiovascolare e respiratoria; forza e resistenza fisica; rapidità di movimento e coordinazione; capacità di intervenire in condizioni ambientali estreme; lucidità decisionale sotto stress; capacità di utilizzare DPI e attrezzature pesanti; esposizione a calore, fumi, sostanze pericolose e contaminanti; turnazioni e prolungati periodi di stress psicofisico. Sono proprio queste condizioni ad aver indotto il legislatore a richiamare nell'articolo 19 i “peculiari requisiti di efficienza operativa” e di “correlati impieghi in attività usuranti”.

E allora la domanda è inevitabile. **Come può essere coerente con il principio di specificità riconosciuto dalla legge chiedere a un lavoratore sottoposto per decenni a tali condizioni di prolungare la propria permanenza operativa senza aver costruito una previdenza dedicata realmente coerente con la peculiarità della professione?** Non è una provocazione ma una domanda di coerenza legislativa e istituzionale.

Oggi siamo di fronte a un paradosso. **Da una parte lo Stato dice che i Vigili del Fuoco sono specifici perché svolgono un'attività peculiare, usurante e caratterizzata da particolari requisiti di efficienza operativa, dall'altra, quando arriva il momento di costruire un sistema pensionistico conseguente a quella specificità, il lavoratore rischia di essere trattato secondo una logica sostanzialmente ordinaria.**

La specificità non può essere evocata quando serve a giustificare obblighi, limitazioni e responsabilità, per poi scomparire quando si parla di salario, previdenza e tutela della salute; la specificità deve produrre diritti specifici.

C'è poi un'altra questione che riteniamo ancora più grave. In assenza di una **previdenza dedicata** e senza una conseguente **revisione dei meccanismi previdenziali e dei coefficienti di trasformazione** capace di tenere conto della particolare natura della carriera dei Vigili del fuoco, il sistema rischia di creare **una scelta solo apparentemente libera**, così come sta accadendo nello schema di decreto legislativo riguardante le funzioni, i compiti e il rapporto di impiego del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, ovvero che quello di andare in pensione prima, accettando una prestazione previdenziale più bassa, oppure restare più a lungo in servizio per incrementare l'importo della pensione e garantire dignità alle proprie famiglie.

È questo il punto sul quale chiediamo alla politica di riflettere, per un lavoratore che svolge un'attività ordinaria, posticipare il pensionamento può essere una scelta prevalentemente



economica. Per un Vigile del fuoco operativo, non è soltanto una scelta economica, ma significa chiedergli di continuare a mettere il proprio corpo e la propria capacità psicofisica al servizio del soccorso pubblico quando il progressivo avanzamento dell'età può incidere sui requisiti che la stessa legge riconosce come indispensabili per l'efficienza operativa.

E significa, inevitabilmente, porre una domanda anche diversa e cioè **qual è il punto oltre il quale il vantaggio previdenziale individuale ottenuto prolungando il servizio entra in conflitto con la sicurezza del lavoratore e con l'efficienza del dispositivo di soccorso?**

Questa domanda non può essere lasciata alla responsabilità del singolo Vigile del Fuoco. Vogliamo un sistema coerente.

Sia chiaro che la UIL FP Vigili del Fuoco non sostiene una logica di espulsione anticipata dal lavoro. Sosteniamo qualcosa di molto più serio, un sistema previdenziale costruito sulla reale specificità professionale, occorre innanzitutto distinguere la permanenza al lavoro dalla permanenza nelle funzioni operative più gravose. Occorre costruire percorsi che consentano, quando vengono meno determinati requisiti psicofisici, di valorizzare l'esperienza professionale attraverso impieghi compatibili, attività di formazione, prevenzione, pianificazione, supporto tecnico e altre funzioni coerenti con le competenze maturate, senza trasformare l'invecchiamento professionale in un problema individuale. **Perché un Vigile del fuoco con trent'anni di esperienza non diventa meno "prezioso quando" non è più nelle condizioni di affrontare una scala o un incendio come a trent'anni, diventa un patrimonio professionale che lo Stato deve sapere utilizzare.**

C'è un'altra contraddizione.

È proprio per questo che non possiamo non guardare anche alle disposizioni contenute nel recente processo di riordino.

Il riordino del Corpo non può limitarsi a ridisegnare ruoli, qualifiche, carriere e permanenze ma deve affrontare anche ciò che accade alla fine di una carriera operativa; perché una riforma che considera il lavoratore soltanto quando è pienamente efficiente, ma non considera adeguatamente come proteggere il suo futuro previdenziale quando quella stessa efficienza fisiologicamente diminuisce, è una riforma incompleta.

Alla politica chiediamo una scelta chiara. Se la specificità dell'articolo 19 è un principio realmente riconosciuto dall'ordinamento, allora deve tradursi in:

1. **Una previdenza coerente con la specificità del CNVVF** e non una semplice applicazione meccanica delle regole generali, ma un sistema che consideri la particolare natura della carriera operativa.

2. **Una revisione dei coefficienti di trasformazione.** Il sistema contributivo deve essere valutato anche alla luce della particolare durata e natura della carriera e dell'anticipata usura psicofisica connessa alle mansioni operative, risultando particolarmente penalizzante e inapplicabile ai Vigili del Fuoco.

3. **Un'età di pensionamento coerente con l'effettiva capacità operativa** e pertanto non si può utilizzare esclusivamente l'aspettativa di vita statistica generale per determinare la permanenza di chi svolge professioni caratterizzate da specifiche condizioni di rischio e usura.

4. **Una reale valorizzazione delle attività usuranti.** Infatti, se il legislatore riconosce che il lavoro dei Vigili del fuoco è caratterizzato da attività usuranti e peculiari requisiti di efficienza, questa affermazione deve produrre conseguenze previdenziali concrete.

5. **Percorsi professionali per il personale che perde progressivamente l'idoneità** alle attività più gravose poiché l'esperienza non deve essere dispersa e l'eventuale riduzione della capacità operativa non può trasformarsi in una penalizzazione previdenziale.

6. **Una valutazione preventiva dell'impatto sulla sicurezza** perché ogni innalzamento dei requisiti pensionistici deve essere accompagnato da una valutazione seria degli effetti sulla sicurezza degli operatori e sull'efficienza del dispositivo nazionale di soccorso.

Non si può risparmiare sulla previdenza mettendo a rischio il soccorso, un Vigile del fuoco non è un numero in una tabella. Dietro ogni requisito anagrafico ci sono persone, storie professionali, decenni di esposizioni ai rischi e sostanze inquinanti.

Non possiamo costruire un sistema nel quale il lavoratore sia spinto a dire ***“Resto perché altrimenti la mia pensione sarà troppo bassa e non riesco a garantire una dignità alla mia famiglia”*** quando quello stesso lavoratore, per decenni, ha garantito allo Stato una disponibilità professionale che non può essere paragonata a quella di qualsiasi altro impiego pubblico.

Alla politica chiediamo coraggio e coerenza, affinché l'articolo 19 della legge 183/2010 non rimanga una dichiarazione di principio, che la parola “specificità” trovi finalmente una traduzione concreta nell'ordinamento, nelle carriere, nella retribuzione e, soprattutto, della previdenza.

Oltre alle richieste già evidenziate, la scrivente Organizzazione sindacale chiede l'avvio di un tavolo di confronto sul progetto “Piano di Pensionamento Differito” che si allega alla presente.

Onorevoli Parlamentari, la specificità non si proclama. Si finanzia, si tutela e si applica.

VALENTINO
PREZZEMOLO
21.10.2026
16:19:36
GMT+02:00



Il Segretario Generale di Settore
UIL FP Vigili del Fuoco
Valentino Prezzemolo





PROGETTO UIL FP VVF PENSIONAMENTO DIFFERITO PER I VIGILI DEL FUOCO

Premesso che ai sensi del D.P.R. 28 febbraio 2012, n. 64 fanno parte del dispositivo di soccorso anche i servizi di supporto tecnico-logistico all'attività di soccorso (autorimesse, officine, magazzini e laboratori) e che gli stessi vanno garantiti al fine di assicurare la costante efficienza dell'attività operativa e considerato che ad oggi **non è stato individuato un apposito ruolo o una pianta organica ben definita e dedicata.**

Considerato che il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco risente, dal punto di vista della prevenzione incendi, di un **deficit di controlli sulle attività a minor rischio** (categorie A/B) trascurate per mancanza di personale, dell'assenza di un **Nucleo Sicurezza Luoghi di Lavoro** che affianchi e supporti gli Enti competenti (nonostante il Corpo rappresenti la più grande "industria nazionale di produzione della sicurezza") e considerate altresì le esigenze di **potenziamento e piena operatività dei Nuclei dedicati all'attività di Investigazione Antincendi e all'attività di Polizia Giudiziaria.**

Preso atto del fatto che quelle appena elencate sono attività che, unitamente a quelle della **formazione**, richiedono un bagaglio di **conoscenze e di esperienza**, oltre che un **organico dedicato**, entrambi spesso dispersi a causa dei pensionamenti, il **Piano di Pensionamento Differito** è un meccanismo attraverso cui un Vigile del Fuoco, maturando i requisiti per la pensione (ferma restando la previdenza dedicata e coefficienti di trasformazione calibrati sulla specificità del Corpo), decide di continuare a lavorare per un periodo prefissato (3-5 anni) durante il quale percepisce lo stipendio, mentre la pensione già maturata viene versata in un fondo a rendimento minimo garantito; al termine del periodo il Vigile del Fuoco che conclude il periodo di previsto dal Piano di Pensionamento Differito decide se ricevere l'intera somma della pensione accumulata (con un **regime di tassazione agevolato** oltre al **rendimento minimo garantito**), se riceverne una metà e l'altra metà versarla in assicurazioni sanitarie o forme previdenziali (**soprattutto nei casi di contributi al di sotto dei 20 anni**) o utilizzare allo scopo l'intera somma.

Occorre evidenziare che l'impiego in attività non operative, con organici dedicati supererebbe il problema dell'impiego in attività usuranti e dei particolari requisiti di efficienza psico-fisica richiesti a un Vigile del Fuoco operativo e non determinerebbe né il blocco del turn over né colli di bottiglia nei passaggi di qualifica come accadrà a seguito dell'approvazione del riordino che prevede la permanenza in servizio a domanda fino a 65 anni.

Il Piano di Pensionamento Differito (di seguito P.P.D.) non si traduce in un vantaggio solo per il Vigile del Fuoco ma anche per lo Stato che vedrebbe un incremento dei profili di efficienza ed efficacia in attività particolarmente delicate come quelle indicate in premessa, riducendo al contempo la pressione sull'Inps in quanto i capitali resterebbero nel sistema finanziario istituzionale, oltre alla disponibilità di masse di capitale investite in Titoli di Stato.



I vantaggi per il lavoratore sarebbero:

- L'accumulo derivante dal P.P.D. permetterebbe di estinguere mutui, sostenere spese importanti per la famiglia, forme di investimento comprese polizze sanitarie o previdenziali (soprattutto nei casi di contributi al di sotto dei 20 anni), altre forme che garantiscono un assegno mensile vitalizio ecc.
- Possibilità di versamento volontario di contributi nei casi di contributi inferiori ai 20 anni che non consentirebbero una pensione adeguata.

I vantaggi per lo stato sarebbero:

- Potenziamento e piena efficienza dei Nuclei di Polizia Giudiziaria dedicati;
- Task force prevenzione incendi sulle attività a minor rischio;
- Creazione di Nuclei Sicurezza Luoghi di Lavoro;
- Potenziamento e piena efficienza dei Nuclei dedicati per l'Investigazione Antincendi;
- Potenziamento dell'attività di formazione interna ed esterna;
- Task force rinforzo D.O.S.;
- Attività di vigilanza delle sedi di servizio;
- Riduzione della pressione sull'Inps in quanto i capitali resterebbero nel sistema finanziario istituzionale;
- Disponibilità di capitale da investire in Titoli di Stato.

In Italia, senza uno specifico intervento, la tassazione su queste somme sarebbe estremamente elevata, alla riforma andrebbe prevista una tassazione agevolata, senza la quale il vantaggio economico per il Vigile del Fuoco verrebbe eroso in gran parte dal fisco. Occorre pertanto strutturare un vantaggio fiscale:

- Finché i soldi restano nel fondo, la tassazione è zero. Il prelievo avverrà solo al momento dell'effettiva uscita dal P.P.D.;
- All'uscita dal fondo la tassazione avviene con un'aliquota agevolata differenziata nel caso di prelievo totale delle somme, azzerata nel caso in cui le somme transitano totalmente in fondi di investimento, media qualora si opti per una soluzione al 50% tra prelievo e investimento.

Il P.P.D. non deve spostare in avanti il calcolo del TFS, ma i due istituti viaggiano su binari paralleli, per evitare che il personale debba aspettare troppi anni per la sua liquidazione ordinaria. Giuridicamente, il TFS (Trattamento di Fine Servizio) è legato alla "cessazione del rapporto di impiego" quindi l'intervento normativo per la creazione del P.P.D. deve prevedere che **il personale che vi aderisce viene considerato "collocato a riposo formalmente" ai fini della maturazione del TFS** e quindi viene liquidato secondo i tempi ordinari dalla data di maturazione dei requisiti, indipendentemente dal fatto che stia ancora lavorando in regime di P.P.D.. I due istituti viaggerebbero su binari paralleli, per evitare che il personale debba aspettare troppi anni per la sua liquidazione ordinaria.

Da un punto di vista della sostenibilità, un Vigile del Fuoco ha un costo medio mensile per lo Stato di circa € 4.000 (lordo dipendente € 3.000 + contributi previdenziali € 1.000) con un netto dipendente



Unione Italiana Lavoratori Funzione Pubblica
Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco

Via Farini n. 62 – 00184 Roma | 064818614
vigilidelfuoco@uilfpvfvf.it | uilfp.vigilidelfuoco@pec.uilfpvfvf.it | www.uilfpvfvf.com

medio di circa € 2.000. Calcolando i contributi previdenziali “datoriali” (~€ 1.000) e le ritenute previdenziali del dipendente (~€ 340) i costi dei nuovi assunti verrebbero in larga parte compensati dalla mancata erogazione immediata della pensione e dalla mancata erogazione dei contributi e delle ritenute previdenziali. Ipotizzando una pensione media netta di ~€ 1.700 un Vigile del Fuoco in soli tre anni accumulerebbe un capitale netto di ~€ 56.000 più rendimento o ~€ 90.000 in cinque anni più rendimento.



OBIETTIVO SALUTE



NANO PARTICELLE



DECONTAMINAZIONE



RISCHIO CARDIACO