



Segreteria Generale

Vico del Fiore, 21/23 - 54011 - Aulla (MS)
Tel. 0187-421814 - Fax 06-98380115
Cell. 329-0692863
e-mail: nazionale@conapo.it
sito internet: www.conapo.it

Roma, 20 Marzo 2020

Al Capo Dipartimento Vigili del Fuoco, Socc. Pubbl. e Dif. Civ.
Prefetto Salvatore MULAS

Al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
Dott. Ing. Fabio DATTILO

Al Direttore Centrale delle Risorse Finanziarie
Dipartimento dei Vigili del Fuoco, Socc. Pubbl. e Dif. Civile
Dott. Fabio ITALIA

All'Ufficio III - Relazioni Sindacali
Dipartimento dei Vigili del Fuoco, Socc. Pubbl. e Dif. Civile
Viceprefetto Silvana LANZA BUCCERI

Prot. 61/20

e, p.c. Al Ministro dell'Interno

Cons. Luciana LAMORGESE

Al Vice Ministro dell'Interno

Sen. Vito Claudio CRIMI

Al Vice Ministro dell'Interno

On. Matteo MAURI

Al Sottosegretario di Stato per l'Interno

On. Carlo SIBILIA

Al Sottosegretario di Stato per l'Interno

Dott. Achille VARIATI

Oggetto: **Vigili del Fuoco – ripartizione fondo (165 milioni) art. 1, comma 133 L. 160/2019.**

La proposta dell'Amministrazione NON applica il principio della armonizzazione/equiparazione delle retribuzioni VF con quelle delle Forze di Polizia (previsto dalla legge di bilancio) e penalizza molte qualifiche di personale VF operativo.

In data 11 Marzo 2020 [si è tenuto in videoconferenza l'incontro tra Dipartimento dei Vigili del Fuoco e le Organizzazioni sindacali VVF](#) relativo allo schema di provvedimento normativo attuativo dell' art. 1, comma 133 della Legge n. 160/2019, ovvero sulla presentazione ai sindacati delle modalità che l'Amministrazione intende adottare per la ripartizione del fondo da 165 milioni in oggetto.

L' Amministrazione ha chiesto ai sindacati parere formale entro il 20/03/2020 che si fornisce di seguito.

Ricordiamo che il fondo da 165 milioni di cui all' art. 1, comma 133 L. 160/2019 è stato stanziato dal governo per risolvere le ingiustizie retributive che i Vigili del Fuoco da decenni patiscono rispetto agli appartenenti alle Forze di Polizia riconoscendo in buona parte le richieste di questo sindacato.

La proposta redatta dal Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile è stata illustrata in videoconferenza e corredata solo con alcune slides (vedasi allegato 2). Non ci è stata consegnata ulteriore documentazione, ne sono state fornite le tabelle analitiche e i dati comparativi con le Forze di Polizia, indispensabili a questo sindacato per esprimere compiutamente le osservazioni richiesteci dall' Amministrazione.

Da una prima analisi della bozza sembra profilarsi un primo elemento senza alcun dubbio positivo: il totale complessivo delle retribuzioni (fisse e ricorrenti) previste nell'intera carriera del personale operativo (tra cui i VF. CS. CR. E ISP. a partire dalla data di assunzione fino

al pensionamento) appare nel complesso raggiungere sostanzialmente il livello delle retribuzioni complessive del personale PS. **In termini più semplici con la proposta illustrata, a regime (ovvero a partire dall'anno 2022), il Poliziotto e il Vigile del fuoco assunti a partire dall'anno 2022 avranno retribuzioni fisse e continuative complessivamente parificate nel complesso della carriera.**

Questo è un principio di giustizia che per la prima volta riconosce che la vita e la retribuzione del vigile del fuoco (neoassunto o di minima anzianità di servizio) non sarà più nel futuro (complessivamente) sottovalutata rispetto alla vita e alla retribuzione del poliziotto.

Per il CONAPO che è nato e ha lottato in solitudine ogni giorno in questi 25 anni di attività per fare prendere consapevolezza alla politica della disparità di trattamento, per rimuovere questa ingiustizia e per affermare l'innegabile diritto alla equiparazione retributiva/previdenziale tra il personale VVF e PS, è certamente un aspetto centrale che va sottolineato e che va accolto con favore.

Tuttavia, nel corso della videoconferenza il CONAPO, [ha rilevato incongruenze e contestato le modalità di ripartizione](#) proposte da codesto Dipartimento che non prevedono una **completa e immediata armonizzazione/equiparazione** del trattamento retributivo con quello degli appartenenti alle Forze di Polizia, per quel personale operativo già in servizio da anni.

Per essere più precisi, per quanto riguarda il **trattamento retributivo fisso e ricorrente (su base mensile)**, le bozze dell'Amministrazione (allegato 2) **comportano una penalizzazione a danno del personale con maggiore anzianità di servizio che espleta funzioni operative.**

Per quanto riguarda il **trattamento retributivo accessorio** riguardante tutto il personale di qualsiasi anzianità e qualifica che espleta funzioni operative, lo stanziamento sembra essere insufficiente per raggiungere i medesimi livelli retributivi accessori delle Forze di Polizia.

Non sono inoltre state previste misure di **armonizzazione/equiparazione del trattamento previdenziale** con quello delle Forze di Polizia e anche questa è una criticità che chiediamo trovi soluzione con priorità prima di utilizzare i 165 milioni per scopi diversi dall'armonizzazione/equiparazione prevista dalla legge di bilancio.

Le spiegazioni e le slides fornite dal Dipartimento (allegato 2), non sono idonee pertanto a dimostrare l'avvenuto azzeramento delle differenze retributive e non consentono alla scrivente organizzazione sindacale CONAPO di poter, al momento, formulare una controproposta circostanziata e quindi tenteremo di farlo secondo i nostri calcoli.

Di seguito elenchiamo le principali criticità riscontrate e le motivazioni.

<p style="text-align: center;"><u>1 - SULL' ARMONIZZAZIONE DELLE VOCI RETRIBUTIVE FISSE E RICORRENTI</u> STIPENDIO TABELLARE - INDENNITA' DI RISCHIO - ASSEGNO DI SPECIFICITA DEL PERSONALE DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO CON LE OMOLOGHE VOCI RETRIBUTIVE DEL PERSONALE DELLE FORZE DI POLIZIA (STIPENDIO TABELLARE – INDENNITA' PENSIONABILE – ASSEGNO DI FUNZIONE)</p>

In riferimento a queste 3 voci retributive fisse e ricorrenti, solo per fare alcuni esempi non esaustivi, rileviamo che una volta a regime gli aumenti retributivi proposti dall'Amministrazione (allegato 2), i VVF con la qualifica di Vigile del Fuoco coordinatore con scatto convenzionale con 27 anni di servizio **continueranno comunque a percepire circa € 121 in meno al mese** rispetto ai loro pari qualifica della Polizia.

Il personale con qualifica di Capo Squadra, Capo Squadra Esperto, Capo Reparto con anzianità di servizio oltre i 22 anni, anche dopo questi aumenti retributivi, **continuerà a percepire circa € 108 in meno al mese** rispetto al pari qualifica della Polizia.

Il personale con qualifica di Capo Squadra, Capo Squadra Esperto, Capo Reparto, Capo Reparto con scatto conv., con anzianità di servizio oltre i 28 anni, **continuerà a percepire circa € 128 in meno al mese** rispetto al pari qualifica della Polizia.

Nella tabella elaborata dal CONAPO (allegato 1) è ben visibile il danno che la proposta del Dipartimento arrecherebbe a tutto il personale operativo con anzianità di servizio pari o superiore a 17 anni.

Secondo i nostri calcoli, la somma mensile dei 3 trattamenti retributivi aventi natura fissa e ricorrente (stipendio – indennità di rischio – assegno di specificità) del personale che espleta funzioni operative con anzianità di servizio superiore a 17 anni risulta (nella proposta del Dipartimento VVF) ancora di gran lunga inferiore rispetto alle voci retributive fisse e ricorrenti degli appartenenti alle Forze di Polizia (stipendio – indennità pensionabile – assegno di funzione).

Durante la videoconferenza l'Amministrazione, ha precisato (senza tuttavia fornire i dati e le tabelle di confronto) che lo scarto è dovuto alla anticipata corresponsione dell'assegno di specificità VVF rispetto all'assegno di funzione delle Forze di Polizia (14-22-28 VF – 17-27-32 PS), pertanto la piena equiparazione tra VVF e Polizia si raggiungerebbe con l'incasso "complessivo a fine carriera" e non "mensile" di tale emolumento retributivo.

Di conseguenza, ed è qui la disparità, secondo quanto si evince dalla bozza allegata, solo quei VVF che presteranno servizio dal 2022 in avanti per almeno 34 anni di servizio (tutti a regime con gli aumenti previsti) potranno avere (nel complesso della carriera) una sostanziale equiparazione con la PS. Quindi neoassunto e con minima anzianità di servizio.

E' palese quindi che la proposta dell' Amministrazione, da un lato consente al personale "più giovane" di ricevere "complessivamente" pari retribuzione con gli altri Corpi, ma dall'altro rende impossibile al personale con anzianità di servizio oltre i 17 anni, di poter avere per tutta la parte restante della carriera (dal 2022 in avanti) il medesimo trattamento fisso e continuativo degli appartenenti alle Forze di Polizia e questa è una forte ingiustizia e costituirebbe un danno irreparabile sia per il servizio che per la pensione.

Questa proposta dell' Amministrazione penalizza quindi pesantemente il personale "che espleta funzioni operative" al quale ad oggi mancano meno di 20 anni al raggiungimento della pensione. **Dalla proposta del Dipartimento si evince quindi che, maggiore è l'anzianità di servizio e minore sarà l'armonizzazione/equiparazione con le retribuzioni delle Forze di Polizia e ciò** (si badi bene) non per la mancanza di arretrati sugli anni pregressi (il cui recupero non è contemplato dal fondo nella legge di bilancio ma è innegabile che sia una penalizzazione per tale personale) ma già prendendo a valutazione solo gli anni futuri, **e questo è esattamente il contrario di quanto previsto dall' art. 1, comma 133 della Legge n. 160/2019, poiché attua una disparità di trattamento con una diversa armonizzazione tra il personale, per qualcuno (neoassunto) completa e per altri (più anziani) parziale, aggiungendosi al danno degli anni pregressi di servizio sottoretribuiti rispetto alle Forze di Polizia.**

Pertanto la proposta fatta dall'Amministrazione discende da una scelta di fondo: armonizzazione il personale più giovane (in ragione delle decorrenze anticipate dell'assegno di specificità VVF 14-22-28, rispetto all'assegno di funzione PS 17-27-32), e "sacrificare" il personale più anziano che, non solo non recupererà mai (ne dal punto di vista retributivo ne dal punto di vista pensionistico) il danno della carriera pregressa, ma in più continuerà ad avere trattamenti retributivi complessivamente più bassi rispetto al personale omologo della P.S. .

Ma l' ulteriore penalizzazione sta anche nel fatto che la proposta dell' Amministrazione riguardante l'assegno di specificità VVF non prevede che per il raggiungimento degli scaglioni di accesso (14-22-28) si tenga conto anche del servizio prestato nelle Forze di polizia e nelle Forze armate e del servizio di leva nei Vigili del fuoco, alla pari di quanto riconosciuto invece alle Forze di Polizia dall' art. 8, commi 5 e 6 del DPR n. 51/2009 cui si dovrebbero aggiungere i servizi prestati quale discontinuo/volontario.Ciò dimostra quanto sia penalizzante la proposta allegata.

Di fatto quindi se venisse così approvata la proposta dell' Amministrazione, il personale anziano si vedrà notevolmente ridotto il divario con le Forze di Polizia ma la sperequazione continuerà ad esserci per il resto della carriera.

Questo sindacato CONAPO chiede quindi che la armonizzazione/equiparazione valga allo stesso modo per tutto il personale che espleta funzioni operative, ovvero chiede di prevedere aumenti retributivi tali che consentano “anche” al personale che avrà anzianità di servizio pari o superiore a 17 anni (all’ 01.01.2022) di non subire penalizzazioni rispetto alle omologhe retribuzioni fisse e ricorrenti delle Forze di Polizia.

Per poter valutare opportunamente la proposta allegata e per poter opportunamente formulare controproposte di parte sindacale si evidenzia che l’ Amministrazione non ha fornito i dati utili alla discussione. **Per questo motivo il CONAPO chiede di avere con urgenza:**

- 1) Tabella dettagliata qualifica per qualifica con indicati non solo i valori complessivi degli aumenti retributivi proposti ma anche i valori degli aumenti delle singole voci fisse e ricorrenti (stipendio tabellare-indennità di rischio-assegno di specificità) che determinano l’aumento complessivo.
- 2) Tabella dettagliata con indicate le sperequazioni mensili esistenti al 31/12/19, qualifica per qualifica e anzianità per anzianità, sulla comparazione delle 3 voci retributive fisse e ricorrenti.
- 3) Tabella dettagliata con indicato il numero dei dipendenti appartenenti alle singole qualifiche e alle singole anzianità che determinano scatti retributivi, in modo da calcolare la spesa complessiva e per singola voce, ma soprattutto per poter proporre osservazioni e richieste di modifica compatibili con le risorse stanziare.

Codesto Dipartimento non avrà problemi a mettere a disposizione con urgenza tali dati stante il fatto che si tratta di dati sicuramente già elaborati per calcolare gli aumenti allegati.

In mancanza di tali dati dovremo prendere atto che il Dipartimento dei Vigili del Fuoco di fatto precluderà a questo sindacato la formulazione di osservazioni pertinenti e coerenti con la ratio della norma e con le risorse finanziarie a disposizione.

In ogni caso chiediamo sin da ora di azzerare “anche” le differenze trattamento retributivo fisso e ricorrente del personale più anziano (vedasi allegato 1) per ragioni di equità e giustizia. Ciò può essere effettuato, ad esempio, istituendo una specifica voce retributiva (pensionabile anche per la quota A come l’ assegno di funzione delle Forze di Polizia) che porti la retribuzione fissa del personale più anziano almeno ai medesimi livelli mensili delle omologhe qualifiche delle Forze di Polizia.

2 - SULL’ ARMONIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO ACCESSORIO CON PRIORITA’ PER LE INDENNITA’ PER I SERVIZI NOTTURNI, FESTIVI E SUPERFESTIVI

Il Dipartimento dei Vigili del Fuoco nella proposta allegata non ha fornito nessun dato comparativo circa le attuali differenze esistenti tra gli importi del trattamento retributivo accessorio dei Vigili del Fuoco con le similari voci accessorie delle Forze di Polizia e non ha indicato il fabbisogno finanziario necessario all’armonizzazione/equiparazione del trattamento retributivo accessorio di natura similare.

E’ necessario dare assoluta priorità alla **ARMONIZZAZIONE/EQUIPARAZIONE DELLE INDENNITA’ NOTTURNE – FESTIVE – SUPERFESTIVE** che costituiscono una pesantissima voce di sperequazione mensile di tutto il personale di tutte le anzianità che espleta funzioni operative inserito nelle turnazioni. Di seguito indichiamo le attuali differenze esistenti tra le indennità per il lavoro notturno, festivo e superfestivo dei VV.F e delle FF.PP. che dovrebbero essere armonizzate/equiparate ma di cui non si trova traccia (o vincolo) nella allegata proposta del Dipartimento e che il CONAPO chiede di inserire o per legge o nella parte demandata alla contrattazione (ma con espresso vincolo di legge di destinazione a questo scopo).

ACCESSORI DA EQUIPARARE IN MODO IMPRESCINDIBILE	ATTUALI IMPORTI VIGILI DEL FUOCO	ATTUALI IMPORTI FORZE POLIZIA
SERVIZIO NOTTURNO 22-06	€ 1,03 per ora	€ 4,10 per ora
SERVIZIO FESTIVO	€ 12,36 per turno 12 ore	€ 12 per turno 6 ore
SERVIZIO SUPERFESTIVO	€ 24,72 per turno di 12 ore	€ 40 per turno di 6 ore

Ma non solo, è necessario equiparare anche **tutte** le altre voci retributive accessorie assimilabili, tra cui a solo titolo di esempio l’ **INDENNITA’ DI TRASFERTA delle Forze di Polizia**

che consente per optare per una indennità trasferta forfettaria di € 100 al giorno, finora preclusa ai Vigili del Fuoco. E così per tutti gli altri emolumenti accessori.

3 – SULL’ ARMONIZZAZIONE DELLE INDENNITA’ DEL PERSONALE SPECIALISTA

La proposta dell’ Amministrazione allegata prevede circa 7 milioni di euro a regime per raggiungere una parificazione economica “complessiva” con il trattamento accessorio del personale delle FFPP e FFAA.

L’Amministrazione non ha fornito nessuna indicazione per comprendere se tale previsione finanziaria è effettivamente sufficiente allo scopo, ovvero non rende il termine di paragone retributivo delle omologhe figure delle Forze di Polizia e non rende noto quali ruoli, quali qualifiche e quali indennità saranno destinatari dell’ incremento e in che misura.

Secondo i nostri calcoli i 7 milioni previsti risultano insufficienti alla completa equiparazione di tutte le indennità specialistiche indicate alla legge n. 78/1983 (indennità operative personale militare) cui fanno riferimento anche gli specialisti delle Forze di Polizia.

Poiché immaginiamo che l’ Amministrazione avrà usato tale legge per poter calcolare importi e differenze da sanare, appare doveroso come organizzazione sindacale, che la proposta allegata sia corredata dalle relative tabelle esplicative per avere certezza che effettivamente si pervenga (finalmente) alla completa equiparazione delle indennità degli specialisti.

4 - SULL’ ARMONIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

La proposta dell’ Amministrazione non contempla nessuna armonizzazione del trattamento previdenziale dei Vigili del Fuoco con quello delle Forze di Polizia.

E’ doveroso riconoscere anche ai Vigili del Fuoco i seguenti istituti previdenziali:

- a) 6 SCATTI RETRIBUTIVI utili sull’importo della pensione** nella misura già corrisposta (sin dal 1987) agli appartenenti alle Forze di polizia ad ordinamento civile ai sensi dell’art. 6-bis del D.L. 387/87 convertito con modificazioni in Legge 472/1987 e ribadito dall’art. 4 del D.Lgs 165/1997;
- b) ASSEGNO DI SPECIFICITA’ dei VVF parificato all’ analogo ASSEGNO DI FUNZIONE delle Forze di Polizia e delle Forze Armate anche per quanto riguarda le dinamiche previdenziali** ricomprendendolo (come avviene nelle FF.PP. e FF.AA.) nella “base pensionabile” (se pur non maggiorata del 18%) di cui all’art. 13 comma 1 **lettera “A”**, del DLgs 503/1992;
- c) AUMENTO DEL SERVIZIO ai fini pensionistici di un anno ogni cinque** (ogni 5 anni di servizio se ne computano 6 utili al raggiungimento della pensione) così come già corrisposto (sin dal 1977) agli appartenenti alle Forze di polizia ad ordinamento civile, ai sensi dell’art. 3, comma 5 della legge 284/1977 e ribadito dall’ art. 5 del D.Lgs 165/1997;

5 – SULL’ARMONIZZAZIONE DELLA QUALIFICA DI DIRETTORE VICE DIRIGENTE

Nella proposta del Dipartimento il personale con qualifica di Direttore Vice Dirigente VVF viene “comparato al ribasso” con il personale avente la qualifica di Commissario Capo delle Forze di Polizia.

La corretta comparazione (per titolo di studio previsto all’ accesso e per funzioni) risulta essere quella con le qualifiche di Vice Questore Aggiunto e di Vice Questore di Polizia, seppur prima del D.Lgs 95/2017 (riforma delle carriere delle Forze di Polizia).

Se è vero che oggi, dopo loro il riordino delle carriere, Vice Questore Aggiunto e Vice Questore sono stati ricompresi nei ruoli dirigenziali, mentre i Direttivi Vice Dirigenti dei Vigili del Fuoco non hanno responsabilità dirigenziali, è altrettanto vero che la “comparazione al ribasso” proposta dall’ Amministrazione creerebbe un danno ingiustificato a tale personale per tutta la carriera e la pensione.

La comparazione al ribasso è dimostrata anche dalla Tabella B allegata al D.Lgs 177/2016 ove il legislatore ha comparato le qualifiche del soppresso Corpo Forestale dello Stato con quelle dei Vigili del Fuoco ai fini del transito conseguente alla soppressione del CFS,

confermando quanto sopra. In tal senso chiediamo di approfondire questa criticità e provvedere alla esatta comparazione del personale con qualifica di Direttore Vice Dirigente.

6 – SUGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI DEL PERSONALE DEI RUOLI LOGISTICO GESTIONALI (IMPIEGATI)

I ruoli logistico gestionali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco (così chiamati a seguito del D.Lgs 127/2018) sono comunque ruoli con all' interno personale con mansioni impiegatizie. Con il D.Lgs 127/2018 hanno cambiato nome, ma non le funzioni impiegatizie (non in divisa). La proposta del Dipartimento prevede la concessione di aumenti retributivi a tale personale secondo una sorta di "ipotetico" agganciamento alle retribuzioni del personale operativo (personale in divisa).

Ciò in realtà è ammissibile solo per la voce retributiva "stipendio tabellare" (essendo la medesima voce per tutto il personale del Corpo Nazionale, sia in divisa che non. Non esistono invece norme di obbligo "agganciamento" per quanto riguarda l' indennità di rischio (operativi) e l' indennità mensile (impiegati).

Come non esistono vincoli tra gli importi dell' assegno di specificità del personale operativo e l'assegno di specificità del personale impiegatizio.

Per questi motivi il CONAPO ritiene doveroso che gli aumenti della voce STIPENDIO TABELLARE ricomprendano anche il personale non in divisa ma ritiene anche che **solo dopo aver assicurato l'azzeramento delle ingiustizie sperequative di cui ai precedenti punti 1-2-3-4-5 del personale che espleta funzioni operative** (personale in uniforme dei VVF con qualifiche di polizia giudiziaria e pubblica sicurezza) si potrà procedere a distribuire gli aumenti retributivi a personale dei ruoli tecnico professionali previo opportune modifiche ordinarie che pongano in capo agli stessi effettive e specifiche peculiari funzioni, ovvero la creazione di un vero "ruolo tecnico" in divisa e con addestramenti semi operativi, specularmente a quanto avviene con il ruolo tecnico della Polizia di Stato.

Altrimenti il Governo alimenterebbe il paradosso, già oggi in parte esistente, che per il personale in divisa che espleta funzioni operative continuerebbe l'ingiustizia della sperequazione rispetto agli altri Corpi, mentre per il personale impiegatizio verrebbero corrisposte retribuzioni superiori agli altri impiegati del Ministero dell' Interno e questo è accettabile solo dopo aver sanato le ingiustizie retributive/previdenziali del personale in divisa, l' unico che rischia la vita come gli altri Corpi e l' unico comparabile agli altri Corpi.

7 – SUGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI FISSI E CONTINUATIVI DEL PERSONALE DIRIGENTE

La proposta dell' Amministrazione prevede aumenti del trattamento retributivo fisso e ricorrente anche per il personale dirigente dei Vigili del Fuoco ma non fornisce nessun dato di comparazione con le analoghe retribuzioni dei dirigenti appartenenti alle Forze di Polizia. Poiché il fondo di cui all' art. 1, comma 133 della L. 160/2019 ha il preciso scopo di armonizzare/equiparare le retribuzioni, riteniamo doveroso che l'Amministrazione fornisca la tabella di comparazione con l' omologo personale delle Forze di Polizia utilizzata a giustificazione degli aumenti retributivi proposti.

* * *

L'emergenza Covid-19 di questi giorni ben evidenzia la differenza tra chi (come le Forze di Polizia) è obbligato alla presenza in servizio (indipendentemente da misure di quarantena/isolamento disposte dalle autorità sanitarie) e chi "deve" lavorare da casa con il telelavoro e di questo Amministrazione e Governo DEVONO tenerne conto !

IN QUESTO SENSO E CON QUESTE PRIORITA' IL CONAPO CHIEDE LA MODIFICA E I CHIARIMENTI SULLA PROPOSTA DELL'AMMINISTRAZIONE

Distinti saluti.

Allegati: 2 come specificati nel testo.

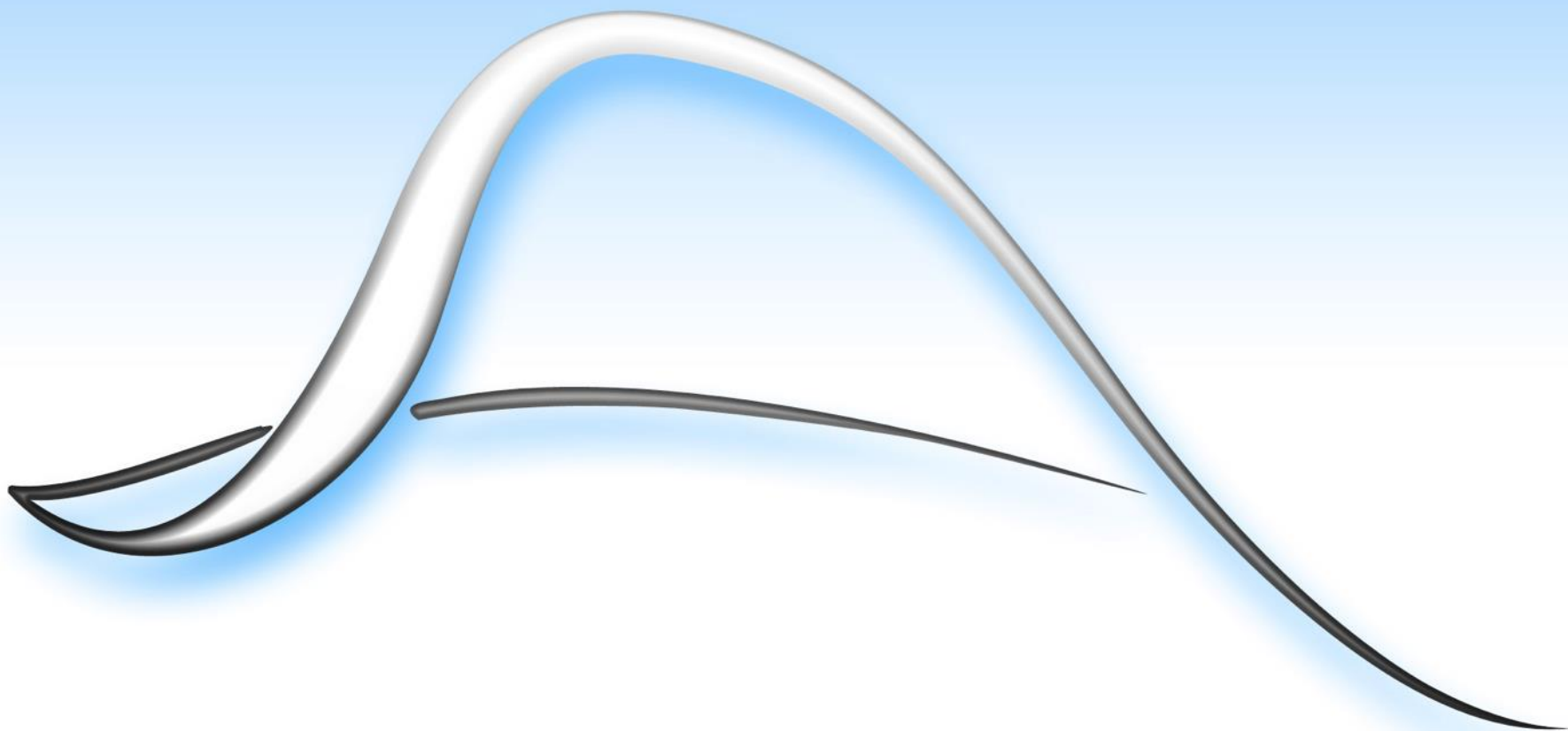
Il Segretario Generale
CONAPO Sindacato Autonomo VVF
I.A. Antonio Brizzi



ALLEGATO 1 - MANCATA ARMONIZZAZIONE/EQUIPARAZIONE DI ALCUNE QUALIFICHE OPERATIVE

CONAPO SINDACATO AUTONOMO VIGILI DEL FUOCO CONFRONTO RETRIBUZIONE FISSA E CONTINUATIVA TRA VVF E FFPP (VOCI RETRIBUTIVE STIPENDIO - INDENNITA' RISCHIO - ASSEGNO SPECIFICITA') UTILIZZANDO LA TABELLA DI EQUIORDINAZIONE DELLE QUALIFICHE ELABORATA DALL' AMMINISTRAZIONE - CUI VA AGGIUNTA L' ARMONIZZAZIONE/EQUIPARAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA E TRATT. PREVIDENZIALE	< 14 ANNI DI SERVIZIO			DA 14 A 21 ANNI DI SERVIZIO			DA 22 A 27 ANNI DI SERVIZIO			28 ANNI DI SERVIZIO E OLTRE		
	attuale differenza mensile esistente tra VVF e FFPP	aumenti mensili di cui alla proposta allegata DIPVVF	differenza mensile VVF/FFPP dopo aumenti proposta DIPVVF	attuale differenza mensile esistente tra VVF e FFPP	aumenti mensili di cui alla proposta allegata DIPVVF	differenza mensile VVF/FFPP dopo aumenti proposta DIPVVF	attuale differenza mensile esistente tra VVF e FFPP	aumenti mensili di cui alla proposta allegata DIPVVF	differenza mensile VVF/FFPP dopo aumenti proposta DIPVVF	attuale differenza mensile esistente tra VVF e FFPP	aumenti mensili di cui alla proposta allegata DIPVVF	differenza mensile VVF/FFPP dopo aumenti proposta DIPVVF
VIGILE DEL FUOCO AGENTE	+€ 14,41	+€ 13,16	+€ 27,57									
VIGILE DEL FUOCO ESPERTO AGENTE SCELTO	-€ 21,11	+€ 44,90	+€ 23,79									
VIGILE DEL FUOCO ESPERTO CON SCATTO CONVENZIONALE ASSISTENTE	-€ 101,37	+€ 101,46	+€ 0,09									
VIGILE DEL FUOCO COORDINATORE ASSISTENTE CAPO	-€ 209,60	+€ 210,09	+€ 0,49	-€ 258,26	+€ 247,59	-€ 10,67						
VIGILE DEL FUOCO COORDINATORE CON SC ASSISTENTE CAPO "Coordinatore"				-€ 318,41	+€ 308,13	-€ 10,28	-€ 404,54	+€ 283,35	-€ 121,19	-€ 413,99	+€ 341,88	-€ 72,11
CAPO SQUADRA SOVRINTENDENTE	-€ 197,90	+€ 198,36	+€ 0,46	-€ 261,58	+€ 234,37	-€ 27,21	-€ 317,86	+€ 208,80	-€ 109,06	-€ 323,11	+€ 194,47	-€ 128,64
CAPO SQUADRA ESPERTO SOVRINTENDENTE CAPO							-€ 388,21	+€ 279,34	-€ 108,87	-€ 393,46	+€ 265,00	-€ 128,46
CAPO REPARTO SOVRINTENDENTE CAPO 4 ANNI NELLA QUALIFICA							-€ 351,31	+€ 242,47	-€ 108,84	-€ 353,92	+€ 225,50	-€ 128,42
CAPO REPARTO CON SCATTO CONVENZIONALE SOVRINTENDENTE CAPO COORDINATORE										-€ 394,03	+€ 265,90	-€ 128,13
ISPETTORE ANTINCENDI ISPETTORE	-€ 270,24	+€ 271,09	+€ 0,85	-€ 329,34	+€ 302,14	-€ 27,20	-€ 383,87	+€ 273,98	-€ 109,89	-€ 387,12	+€ 257,78	-€ 129,34
ISPETTORE ANTINCENDI ESPERTO ISPETTORE CAPO	-€ 302,67	+€ 303,58	+€ 0,91	-€ 361,77	+€ 334,62	-€ 27,15	-€ 416,30	+€ 350,89	-€ 65,41	-€ 419,55	+€ 290,27	-€ 129,28
ISPETTORE ANTINCENDI ESPERTO CON SC ISPETTORE SUPERIORE				-€ 394,72	+€ 346,21	-€ 48,51	-€ 445,57	+€ 358,80	-€ 86,77	-€ 446,19	+€ 295,54	-€ 150,65
ISPETTORE ANTINCENDI COORDINATORE ISPETTORE SUPERIORE 8 ANNI NELLA QUALIFICA							-€ 445,48	+€ 380,50	-€ 64,98	-€ 446,10	+€ 389,54	-€ 56,56
ISPETTORE ANTINCENDIO COORDINATORE CON SC SOSTITUTO COMMISSARIO COORDINATORE							-€ 176,21	Non indicata	Non calcolabile	-€ 169,11	Non indicata	Non calcolabile
VICE DIRETTORE ANTINCENDI VICE COMMISSARIO	-€ 188,43	+€ 271,18	+€ 82,75	-€ 270,97	+€ 302,26	+€ 31,29	-€ 296,62	+€ 274,12	-€ 22,50	-€ 313,99		-€ 313,99
DIRETTORE ANTINCENDI COMMISSARIO	-€ 292,35	+€ 294,02	+€ 1,67	-€ 374,89	+€ 325,10	-€ 49,79	-€ 413,97	+€ 296,96	-€ 117,01	-€ 417,91	+€ 280,76	-€ 137,15
DIRETTORE VICE DIRIGENTE * COMMISSARIO CAPO	-€ 96,03	+€ 119,94	+€ 23,91	-€ 217,09	+€ 198,52	-€ 18,57	-€ 357,33	+€ 195,26	-€ 162,07	-€ 380,29	+€ 196,94	-€ 183,35
DIRETTORE VICEDIRIGENTE CON SCATTO 16 ANNI * COMMISSARIO CAPO				+€ 2,86	+€ 206,79	+€ 209,65	-€ 137,38	+€ 203,52	+€ 66,14	-€ 160,34	Non indicata	Non calcolabile
DIRETTORE VICEDIRIGENTE CON SCATTO 26 ANNI * COMMISSARIO CAPO							-€ 12,59	+€ 256,27	+€ 243,69	-€ 35,55	+€ 213,54	+€ 178,00

* DVD vedasi paragrafo
esplicativo nota CONAPO



***PROGETTO DI PROVVEDIMENTO NORMATIVO,
ATTUATIVO DEI COMMI 133 E 138
DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE N. 160 DEL 2019***



LEGGE 27 dicembre 2019, n. 160

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022.

Articolo 1

133. *Allo scopo di adottare provvedimenti normativi volti alla **valorizzazione del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, anche nell'ottica di una maggiore armonizzazione** del trattamento economico con quello del personale delle Forze di polizia, nello stato di previsione del Ministero dell'interno è istituito un apposito fondo con una dotazione di **65 milioni** di euro **nell'anno 2020**, di **120 milioni** di euro **nell'anno 2021** e di **165 milioni** di euro annui a decorrere **dall'anno 2022**.*

Conseguentemente, a decorrere dal medesimo anno, le risorse di cui all'articolo 1, comma 1328, primo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, iscritte nello stato di previsione del Ministero dell'interno ai sensi dell'articolo 23, comma 1-bis, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, sono ridotte di 10 milioni di euro annui.

138. *Nuove modalità assunzionali nella qualifica di vigile del fuoco potranno essere previste con ricorso ai provvedimenti normativi di cui al comma 133.*



Premessa

1/3

Il provvedimento legislativo si pone la finalità di valorizzare, a livello retributivo, il personale del comparto dei vigili del fuoco e del soccorso pubblico.

Le risorse stanziata a regime dal Legislatore consentono di perseguire una sostanziale armonizzazione con il trattamento economico globale delle corrispondenti qualifiche degli operatori della sicurezza.



Premessa

2/3

Al fine di garantire l'equilibrio tra i livelli retributivi dei citati comparti, il progetto interviene direttamente sulle misure degli istituti retributivi fissi e continuativi (stipendio, indennità di rischio e mensile, assegno di specificità), operando una perequazione delle differenze retributive riscontrate.

Per quanto attiene agli istituti del trattamento economico accessorio, il progetto si limita a destinare specifici budget a finalità individuate, lasciando alla negoziazione di primo e/o di secondo livello il compito di definire in dettaglio gli interventi relativi ai fondi di incentivazione e alle indennità specialistiche di ciascun settore nonché alla componente accessoria della retribuzione del personale direttivo e dirigente.



Premessa

3/3

Al fine di garantire la celerità e la tempestività dell'erogazione degli emolumenti al personale, a fronte della decorrenza dal 1° gennaio 2020 della relativa copertura finanziaria, gli incrementi retributivi proposti sono destinati a realizzarsi in via straordinaria mediante provvedimento normativo di rango primario.

Sebbene non si preveda il ricorso allo strumento dell'accordo sindacale nazionale, deve evidenziarsi che i suddetti incrementi economici sono stati parametrati nel rispetto dei principi generali del procedimento negoziale di cui al decreto legislativo n. 217 del 2005 laddove è stabilito - agli articoli 138 e 228 - che siano assicurati sviluppi omogenei e proporzionati del trattamento economico nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili.



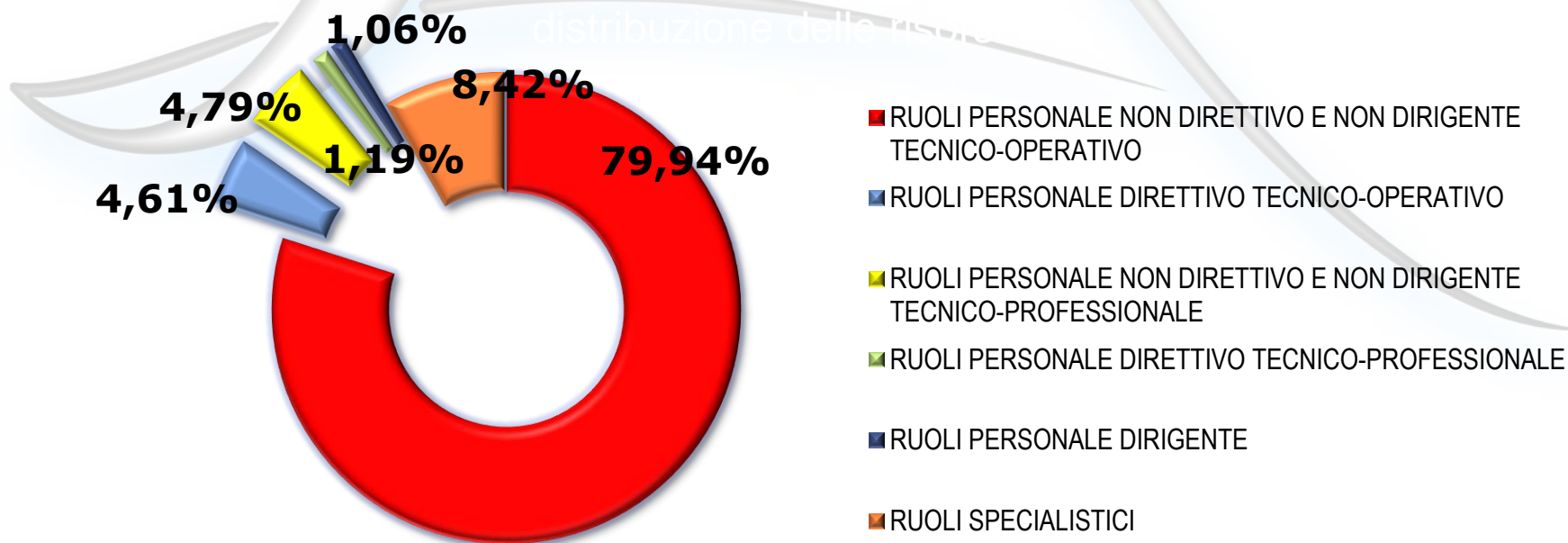
Corrispondenza ruoli e qualifiche

FORZE DI POLIZIA A ORDINAMENTO CIVILE		VIGILI DEL FUOCO	
anzianità in anni	Qualifiche/Livelli retributivi	anzianità in anni	Qualifiche/Livelli retributivi
	Dirigente generale fascia A (con maggiorazione)		Capo CNVVF
	Dirigente generale fascia A		DDCC - DDDR
	Dirigente superiore		dirigente superiore
	Primo dirigente		primo dirigente
			direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 26 anni
			direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 16 anni
oltre 7	Commissario capo	oltre 7,5	direttore vicedirigente
2 - 7	Commissario	2 - 7,5	direttore
0 - 2	Vice commissario	0 - 2	vice direttore
oltre 32	Sostituto commissario "coordinatore"	oltre 31	ispettore antincendi coordinatore con scatto convenzionale
28 - 32	Sostituto commissario	23 - 31	ispettore antincendi coordinatore
oltre 28	Ispettore superiore (con 8 anni Nella qualifica)	15 - 23	ispettore antincendi esperto con scatto convenzionale
20 - 28	Ispettore superiore	7 - 15	ispettore antincendi esperto
11 - 20	Ispettore capo	0 - 7	ispettore antincendi
4 - 11	Ispettore		<i>livello retributivo soppresso dal dlgs 127/2005</i>
0 - 4	Vice ispettore		
oltre 18	Sovrintendente capo "coordinatore"	oltre 15	capo reparto con scatto convenzionale
14 - 18	Sovrintendente capo (con 4 anni nella qualifica)	10 - 15	capo reparto
10 - 14	Sovrintendente capo	5 - 10	capo squadra esperto
5 - 10	Sovrintendente	0 - 5	capo squadra
0 - 5	Vice sovrintendente		<i>livello retributivo soppresso dal dlgs 127/2005</i>
oltre 22	Assistente capo "coordinatore"	oltre 20	vigile del fuoco coordinatore con scatto convenzionale
19 - 22	Assistente capo (con 5 anni nella qualifica)	12 - 20	vigile del fuoco coordinatore
14 - 19	Assistente capo	8 - 12	vigile del fuoco esperto con scatto convenzionale
10 - 14	Assistente	4 - 8	vigile del fuoco esperto
5 - 10	Agente scelto	1 - 4	vigile del fuoco
1 - 5	Agente	0 - 9 (12) m	allievo vigile del fuoco
0 - 12 m	Allievo Agente		



Distribuzione delle risorse

	distribuzione	forza
RUOLI PERSONALE NON DIRETTIVO E NON DIRIGENTE TECNICO-OPERATIVO	88,35%	88,41%
di cui ai RUOLI SPECIALISTICI	8,42%	5,20%
RUOLI PERSONALE DIRETTIVO TECNICO-OPERATIVO	4,61%	2,55%
RUOLI PERSONALE DIRIGENTE	1,06%	0,59%
RUOLI PERSONALE NON DIRETTIVO E NON DIRIGENTE TECNICO-PROFESSIONALE	4,79%	6,99%
RUOLI PERSONALE DIRETTIVO TECNICO-PROFESSIONALE	1,19%	1,46%
	100%	100%



Trattamento fisso e continuativo

Interventi

STIPENDIO TABELLARE	Piena armonizzazione con i valori stipendiali spettanti al personale del comparto "forze di Polizia"	dal 2020 al 100%
INDENNITÀ DI RISCHIO	Piena armonizzazione con i valori dell'indennità pensionabile mensile attribuita al personale del comparto "forze di Polizia"	nel 2020 al 30%, dal 2021 al 100%
INDENNITÀ MENSILE	Parametrizzazione con le corrispondenti misure dell'indennità di rischio (uniformati all'aliquota del 52% dell'indennità di rischio)	nel 2020 al 30%, dal 2021 al 100%
ASSEGNO DI SPECIFICITÀ operativi	Rivalutazione dell'assegno (previsto al compimento del 14, 22 e 28 anni di servizio), fino a concorrenza della somma complessiva attribuita come assegno di funzione (al compimento di 17, 27 e 32 anni di servizio) alle corrispondenti qualifiche nel comparto "FFdP" nell'arco dell'intera carriera lavorativa (in media 34 anni)	nel 2021 al 50%, dal 2022 al 100%
ASSEGNO DI SPECIFICITÀ tecnico-professionali	Parametrizzazione dell'assegno con le corrispondenti misure previste per i ruoli operativi (mantenuti all'aliquota del 45%)	nel 2021 al 50%, dal 2022 al 100%



Trattamento fisso e continuativo

Oneri finanziari (lordo Stato)

STIPENDIO TABELLARE		2020	2021	2022
NDND	Ruoli operativi	34.314.296	35.505.443	37.457.821
	Ruoli tecnico professionali	3.965.863	4.086.801	4.587.286
DIRETTIVI	Ruoli operativi	776.478	805.886	824.948
	Ruoli tecnico professionali	476.710	481.578	491.971
DIRIGENTI		505.390	491.944	410.889
Totale:		40.038.736	41.371.653	43.772.915



Trattamento fisso e continuativo

Oneri finanziari (lordo Stato)

INDENNITÀ DI RISCHIO <i>(ruoli operativi)</i>	2020	2021	DAL 2022
NDND	18.788.772	63.881.154	65.221.066
DIRETTIVI	545.835	1.823.056	1.815.891
Assorbimento maggiorazioni	-	- 15.341.089	- 15.341.089
Totale:	19.334.608	50.363.120	51.695.868

INDENNITÀ MENSILE <i>(ruoli tecnico-professionali)</i>	2020	2021	DAL 2022
NDND	260.796	928.080	1.249.150
DIRETTIVI	55.691	185.267	176.786
Totale:	316.487	1.113.346	1.425.936



Trattamento fisso e continuativo

Oneri finanziari (lordo Stato)

ASSEGNO DI SPECIFICITÀ		2020	2021	DAL 2022
NDND	Ruoli operativi	-	8.843.032	17.240.977
	Ruoli tecnico professionali	-	378.968	786.524
DIRETTIVI	Ruoli operativi	-	806.761	1.637.708
	Ruoli tecnico professionali	-	245.025	484.695
Totale:		-	10.273.786	20.149.904



Trattamento fisso e continuativo

Oneri finanziari (lordo Stato)

RIEPILOGO	2020	2021	DAL 2022*
STIPENDIO TABELLARE	40.038.736	41.371.653	43.772.915
INDENNITÀ DI RISCHIO	19.334.608	50.363.120	51.695.868
INDENNITÀ MENSILE	316.487	1.113.346	1.425.936
ASSEGNO DI SPECIFICITÀ	-	10.273.786	20.149.904
Totale:	59.689.831	103.121.905	117.044.623

** gli importi sono riferiti all'annualità 2023 che nella proiezione decennale si prevede sia quella "di picco" in termini di spesa complessiva. Nelle altre annualità, le risorse eccedenti rispetto agli oneri saranno destinate ad incrementare i fondi incentivanti.*



Trattamento fisso e continuativo

Incrementi mensili (lordo dipendente)

VIGILI DEL FUOCO	Valori complessivi (stipendio; IVC; indennità di rischio; assegno di specificità)			
	< 14 anni di servizio	14-21 anni di servizio	22-27 anni di servizio	>28 anni di servizio
Vigile del fuoco coordinatore con scatto convenzionale		308,13	283,35	341,88
Vigile del fuoco coordinatore	210,09	247,59		
Vigile del fuoco esperto con scatto convenzionale	101,46			
Vigile del fuoco esperto	44,90			
Vigile del fuoco	13,16			
Allievo	-			



Trattamento fisso e continuativo

Incrementi mensili (lordo dipendente)

CAPI SQUADRA E CAPI REPARTO	Valori complessivi (stipendio; IVC; indennità di rischio; assegno di specificità)			
	< 14 anni di servizio	14-21 anni di servizio	22-27 anni di servizio	>28 anni di servizio
Capo reparto con scatto convenzionale				265,90
Capo reparto			242,47	225,50
Capo squadra esperto			279,34	265,00
Capo squadra	198,36	234,37	208,80	194,47



Trattamento fisso e continuativo

Incrementi mensili (lordo dipendente)

DIRETTIVI OPERATIVI	Valori complessivi (stipendio; IVC; indennità di rischio; assegno di specificità)			
	< 14 anni di servizio	14-21 anni di servizio	22-27 anni di servizio	>28 anni di servizio
Direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 26 anni			256,27	213,54
Direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 16 anni		206,79	203,52	
Direttore vicedirigente e Direttore coordinatore speciale	119,94	198,52	195,26	196,94
Direttore e Direttore speciale	294,02	325,10	296,96	280,76
Vice direttore e Vice direttore speciale	271,18	302,26	274,12	

ISPETTORI OPERATIVI	Valori complessivi (stipendio; IVC; indennità di rischio; assegno di specificità)			
	< 14 anni di servizio	14-21 anni di servizio	22-27 anni di servizio	>28 anni di servizio
Ispettore antincendi coordinatore con scatto convenzionale				-
Ispettore antincendi coordinatore			380,50	389,54
Ispettore antincendi esperto con scatto convenzionale		346,21	358,80	295,54
Ispettore antincendi esperto	303,58	334,62	350,89	290,27
Ispettore antincendi	271,09	302,14	273,98	257,78



Trattamento fisso e continuativo

Incrementi mensili (lordo dipendente)

DIRETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	Valori complessivi (stipendio; IVC; indennità di rischio; assegno di specificità)			
	< 14 anni di servizio	14-21 anni di servizio	22-27 anni di servizio	>28 anni di servizio
Direttore vice dirigente con scatto convenzionale a 26 anni			123,71	139,25
Direttore vice dirigente con scatto convenzionale a 16 anni		97,77	119,38	134,92
Direttore vice dirigente e Direttore coordinatore speciale	52,22	93,51	115,12	130,65
Direttore e Direttore speciale	185,23	198,83	205,94	211,06
Vice direttore e Vice direttore speciale	155,54	175,60	186,10	193,64

ISPETTORI TECNICO-PROFESSIONALI	Valori complessivi (stipendio; IVC; indennità di rischio; assegno di specificità)			
	< 14 anni di servizio	14-21 anni di servizio	22-27 anni di servizio	>28 anni di servizio
Ispettore coordinatore con scatto convenzionale				20,59
Ispettore coordinatore			240,40	245,66
Ispettore esperto con scatto convenzionale		211,38	218,70	223,96
Ispettore esperto	138,43	152,41	159,73	164,99
Ispettore	177,28	191,26	198,58	203,84



Trattamento fisso e continuativo

Incrementi mensili (lordo dipendente)

OPERATORI E ASSISTENTI TECNICO-PROFESSIONALI	Valori complessivi (stipendio; IVC; indennità di rischio; assegno di specificità)			
	< 14 anni di servizio	14-21 anni di servizio	22-27 anni di servizio	>28 anni di servizio
assistente con scatto convenzionale		162,95	171,47	177,60
assistente		113,35	121,87	128,00
operatore esperto con scatto convenzionale	15,81	33,17	42,26	48,80
operatore esperto	-			
operatore	-			



Trattamento fisso e continuativo

Incrementi mensili (lordo dipendente)

DIRIGENTI	INCREMENTI STIPENDIO TABELLARE
Dirigente generale	-
Dirigente superiore	113,33
Primo dirigente scatto 26 anni	246,01
Primo dirigente	-



Trattamento economico accessorio

Risorse aggiuntive (lordo Stato)

LAVORO STRAORDINARIO	2020	2021	dal 2022
Rivalutazione automatica delle tariffe orarie per effetto dell'aumento del parametro stipendiale.	1.438.418	1.438.418	1.438.418
Potenziamento del monte ore complessivo per un numero di ore annue pari a: anno 2020: + 24.800 ore anno 2021: + 266.600 ore dall'anno 2022: + 620.000 ore	493.644	5.306.673	12.341.100
Totale:	1.932.062	6.745.091	13.779.518



Trattamento economico accessorio

Risorse aggiuntive da contrattare (lordo Stato)

FONDO DI AMMINISTRAZIONE	2020	2021	dal 2022
incremento delle risorse complessive Fondo: anno 2020 € 1.500.000 anno 2021 € 4.500.000 dal 2022 € 15.000.000	1.990.500	5.971.500	19.905.000
Risorse necessarie per raggiungere una parificazione economica complessiva con il trattamento accessorio del personale specialista del comparto FFAA/FFdP	704.709	2.114.128	7.047.094



Trattamento economico accessorio

Risorse aggiuntive da contrattare (lordo Stato)

Fondi DIRETTIVI E DIRIGENTI	2020	2021	dal 2022
Fondo di produttività Aumento delle risorse finalizzate al finanziamento delle posizioni organizzative. Incremento medio pro-capite del 35%	533.401	1.600.202	5.334.006
Fondo di rischio, posizione e risultato Incremento complessivo del 10%	133.512	400.536	1.335.120



Nuove modalità di assunzione 1/2

Il Capo II del provvedimento contiene le disposizioni attuative del comma 138 inerenti le nuove modalità di assunzione e addestramento dei VVF, basate su una programmazione del fabbisogno che tiene conto del meccanismo del turn over.

E' stato elaborato un sistema

- **semplice** (pochi passaggi con tempi certi)
- **selettivo** (verifiche continue con esami intermedi e finale)
- **efficace** (cadenza biennale, nr. dei posti definito a priori, nessun idoneo)

al fine di conseguire i seguenti obiettivi:

- invertire il processo di invecchiamento del personale operativo
- recuperare le necessarie capacità tecnico-manuali e operative



Nuove modalità di assunzione 2/2

La procedura selettiva è stata semplificata prevedendo tre step:

- quesiti a risposta multipla
- superamento di una prova di idoneità motoria
- accertamento idoneità fisica, psichica e attitudinale

Il limite di età è stato fissato a 24 anni

La formazione si articola in due fasi semestrali:

1. formazione di base nei settori meccanico, idraulico, elettrico, edile, ecc.
2. formazione specialistica nelle discipline del soccorso tecnico urgente

Il periodo di prova decorre dalla data di nomina a vigile del fuoco



Conclusioni

- strumento normativo:
- dimensione finanziaria complessiva: **165 mln. di euro**
- dimensione finanziaria armonizzazione del trattamento fisso e continuativo: **117 mln di euro**
- dimensione finanziaria valorizzazione del trattamento accessorio da definirsi con ricorso alle procedure negoziali con le OOSS: **47,5 mln di euro**
- un importo residuale sarà comunque riservato per la copertura dei maggiori oneri concorsuali derivanti dal disposizioni del Capo II del provvedimento

