



Segreteria Generale

Roma, 30 Gennaio 2022

RINNOVO CONTRATTUALE VIGILI DEL FUOCO A CHE PUNTO SIAMO ?

Le ultime riunioni per il rinnovo del contratto 2019/2021 si sono tenute il 26 e 27 gennaio presso il Dipartimento della Funzione Pubblica. Il CONAPO partecipa a quel tavolo come secondo sindacato del personale non dirigente e non direttivo con una percentuale del 23,7% di rappresentanza e come sesto sindacato del personale dirigente e direttivo con una percentuale del 9,35% di rappresentanza.

I lavori della settimana appena trascorsa hanno riguardato le tabelle relative agli incrementi contrattuali del trattamento fisso e continuativo (voci stipendio – indennità di rischio - indennità mensile) per le quali si è constato il medesimo incremento delle forze di polizia per la voce stipendio e una differenza media di 6/7 euro al mese in meno sulla voce indennità di rischio (che sarà anche questa con una legge equiparata all' indennità pensionabile delle Forze di Polizia utilizzando i 4 milioni chiesti dal CONAPO e ottenuti nell' ultima legge di bilancio).

Questo importante risultato consentirà da ora in poi (e per sempre nei futuri rinnovi contrattuali) di avere la medesima massa salariale su cui calcolare la medesima percentuale di aumento contrattuale e quindi di non avere mai più rinnovi contrattuali inferiori a quelli delle Forze di Polizia, un'altra storica rivendicazione del CONAPO andata a segno a garanzia del futuro dei vigili del fuoco. Gli incrementi delle voci stipendio + indennità di rischio/mensile delle tabelle indicate hanno impegnato l'81,13% delle risorse finanziarie annue a disposizione a regime per il personale non dirigente e non direttivo, l' 80,16% delle risorse finanziarie annue a disposizione a regime per il personale direttivo e il 74,72% delle risorse finanziarie annue a disposizione a regime per il personale dirigente.

Dai fondi contrattuali restano quindi disponibili per gli incrementi del trattamento accessorio e per le modifiche della parte normativa del contratto che comportano voci di spesa, le seguenti risorse finanziarie: € 11 milioni/anno per il personale non dirigente e non direttivo - € 0,63 milioni/anno per il personale direttivo e € 0,25 milioni/anno per il personale dirigente.

Parallelamente sono proseguiti le trattative sulla parte normativa del contratto dove siamo impegnati a rimuovere o modificare i tentativi di peggiorare alcuni diritti del personale nonché nel cercare di inserire istituti normativi nuovi di tutela, specie se già presenti nel comparto sicurezza.

La prossima settimana riprenderanno le riunioni sulla parte normativa e sugli incrementi del trattamento accessorio, fermo restando che tra gli accessori il CONAPO ha chiesto di destinare qualcosa anche ai notturni, festivi e superfestivi, che poi dovranno trovare ulteriore incremento con i residui dei 165 milioni dell' armonizzazione.

Alleghiamo le due bozze di rinnovo contrattuale (NDND e DD) contenenti gli incrementi del fisso e della parte normativa, manca ancora la parte accessoria. Si tratta di bozze ancora in fase di contrattazione. Mercoledì 2 e giovedì 3 febbraio continueranno le trattative.

Allegati: 2

il Segretario Generale Aggiunto
CONAPO Sindacato Autonomo VVF
Marco Piergallini



IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE PER IL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO AI SENSI DELL'ART. 135 E SS. DEL D.LGS. N. 217/2005 RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021 PER IL PERSONALE NON DIRETTIVO E NON DIRIGENTE

Articolo 1

Ambito di applicazione e durata

1. Ai sensi dell'articolo 138 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il presente decreto disciplina gli aspetti giuridici del rapporto di impiego, gli incrementi retributivi del trattamento economico fisso e continuativo e gli istituti retributivi del trattamento economico accessorio del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco per il triennio 2019-2021.
2. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla scadenza del periodo contrattuale di cui al comma 1, al personale di cui al medesimo al comma 1 è riconosciuta, a partire dal mese successivo, una anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti dall'accordo relativo al triennio 2022-2024, pari al trenta per cento dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato ai parametri stipendiali vigenti. Dopo ulteriori tre mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al cinquanta per cento del predetto indice e cessa di essere erogato dalla decorrenza degli effetti economici previsti dal decreto del Presidente della Repubblica di recepimento del suddetto accorso. La predetta anticipazione è comunque riconosciuta entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali.

Articolo 2
Nuovi stipendi

1. Gli stipendi annui lordi del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2019 dall'articolo 262, comma 1, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, a decorrere dal 1 febbraio 2019 sono incrementati delle misure mensili lorde e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni operative	Stipendio d.lgs 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.02.2019</i>	Stipendio 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.02.2019</i>
Ruolo dei vigili del fuoco			
allievo vigile del fuoco	19.070,65	11,12	19.204,09
vigile del fuoco	19.070,65	11,12	19.204,09
vigile del fuoco esperto	19.603,86	11,44	19.741,14
vigile del fuoco esperto con scatto convenzionale	19.781,51	11,54	19.919,99
vigile del fuoco coordinatore	19.959,30	11,64	20.098,98
vigile del fuoco coordinatore con scatto convenzionale	20.128,15	11,74	20.269,03
Ruolo dei capi squadra e dei capi reparto			
capo squadra	20.832,73	12,15	20.978,53
capo squadra esperto	21.001,60	12,25	21.148,60
capo reparto	21.221,15	12,38	21.369,71
capo reparto esperto con scatto convenzionale	21.674,50	12,64	21.826,18
Ruolo degli ispettori antincendi			
ispettore antincendi	21.861,07	12,75	22.014,07
ispettore antincendi esperto	22.216,50	12,96	22.372,02
ispettore antincendi esperto con scatto convenzionale	22.449,17	13,10	22.606,37
ispettore antincendi coordinatore	22.635,74	13,20	22.794,14

ispettore antincendi coordinatore con scatto convenzionale	26.456,06	15,43	26.641,22
--	-----------	-------	-----------

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni tecnico-professionali	Stipendio d.lgs. 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Incrementi mensili lordini (euro) <i>dec. 01.02.2019</i>	Stipendio 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.02.2019</i>
---	--	---	---

Ruolo degli operatori e degli assistenti

operatore	18.301,71	10,68	18.429,87
operatore esperto	19.070,65	11,12	19.204,09
operatore esperto con scatto convenzionale	19.603,86	11,44	19.741,14
assistente	20.655,08	12,05	20.799,68
assistente capo con scatto convenzionale	21.001,60	12,25	21.148,60

Ruolo degli ispettori tecnico-professionali

ispettore tecnico-professionale	21.099,28	12,31	21.247,00
ispettore tecnico-professionale esperto	21.747,10	12,69	21.899,38
ispettore tecnico-professionale esperto con scatto convenzionale	21.915,83	12,78	22.069,19
ispettore tecnico-professionale coordinatore	22.635,74	13,20	22.794,14
ispettore tecnico-professionale coordinatore con scatto convenzionale	26.456,06	15,43	26.641,22

Qualifiche dei ruoli di rappresentanza del personale non direttivo e non dirigente	Stipendio d.lgs. 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Incrementi mensili lordini (euro) <i>dec. 01.02.2019</i>	Stipendio 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.02.2019</i>
--	--	---	---

Ruoli della banda musicale

Ruolo degli orchestrali

orchestrale	21.001,60	12,25	21.148,60
orchestrale esperto	21.099,28	12,31	21.247,00

orchestrale esperto con scatto convenzionale	21.747,10	12,69	21.899,38
orchestrale superiore	21.915,83	12,78	22.069,19
orchestrale superiore con scatto convenzionale	22.635,74	13,20	22.794,14

Ruolo del maestro direttore

Maestro direttore	21.099,28	12,31	21.247,00
Maestro direttore con primo scatto convenzionale	21.747,10	12,69	21.899,38
Maestro direttore con secondo scatto convenzionale	21.915,83	12,78	22.069,19
Maestro direttore con terzo scatto convenzionale	22.635,74	13,20	22.794,14
Maestro direttore con quarto scatto convenzionale	26.456,06	15,43	26.641,22

**Ruolo degli atleti del gruppo sportivo vigili del fuoco
Fiamme Rosse**

atleta	21.001,60	12,25	21.148,60
atleta con primo scatto convenzionale	21.099,28	12,31	21.247,00
atleta con secondo scatto convenzionale	21.747,10	12,69	21.899,38
atleta con terzo scatto convenzionale	21.915,83	12,78	22.069,19
atleta con quarto scatto convenzionale	22.635,74	13,20	22.794,14

2. Gli stipendi annui lordi del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2020 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, a decorrere dal 1 gennaio 2020 sono incrementati delle misure mensili lorde e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espletava funzioni operative	Stipendio d.lgs. 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020	Incrementi mensili lorde (euro) dec. 01.01.2020	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020
Ruolo dei vigili del fuoco				
allievo vigile del fuoco	19.070,65	19.070,65	21,30	19.326,25

vigile del fuoco	19.070,65	19.070,65	21,30	19.326,25
vigile del fuoco esperto	19.603,86	19.603,86	21,89	19.866,54
vigile del fuoco esperto con scatto convenzionale	19.781,51	19.941,60	22,27	20.208,84
vigile del fuoco coordinatore	19.959,30	20.742,83	23,16	21.020,75
vigile del fuoco coordinatore con scatto convenzionale	20.128,15	21.633,08	24,16	21.923,00

Ruolo dei capi squadra e dei capi reparto

capo squadra	20.832,73	21.633,08	24,16	21.923,00
capo squadra esperto	21.001,60	22.122,71	24,70	22.419,11
capo reparto	21.221,15	22.389,79	25,00	22.689,79
capo reparto esperto con scatto convenzionale	21.674,50	23.324,55	26,05	23.637,15

Ruolo degli ispettori antincendi

ispettore antincendi	21.861,07	23.324,55	26,05	23.637,15
ispettore antincendi esperto	22.216,50	23.769,68	26,54	24.088,16
ispettore antincendi esperto con scatto convenzionale	22.449,17	24.481,87	27,34	24.809,95
ispettore antincendi coordinatore	22.635,74	24.927,00	27,84	25.261,08
ispettore antincendi coordinatore con scatto convenzionale	26.456,06	26.456,06	29,54	26.810,54

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espletava funzioni tecnico-professionali	Stipendio d.lgs. 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020	Incrementi mensili lordi (euro) dec. 01.01.2020	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020

Ruolo degli operatori e degli assistenti

operatore	18.301,71	18.301,71	20,44	18.546,99
operatore esperto	19.070,65	19.070,65	21,30	19.326,25
operatore esperto con scatto convenzionale	19.603,86	19.763,95	22,07	20.028,79
assistente	20.655,08	21.455,43	23,96	21.742,95

assistente capo con scatto convenzionale	21.001,60	22.122,71	24,70	22.419,11
--	-----------	-----------	-------	-----------

Ruolo degli ispettori tecnico-professionali

ispettore tecnico-professionale	21.099,28	22.562,76	25,20	22.865,16
ispettore tecnico-professionale esperto	21.747,10	23.300,28	26,02	23.612,52
ispettore tecnico-professionale esperto con scatto convenzionale	21.915,83	23.948,53	26,74	24.269,41
ispettore tecnico-professionale coordinatore	22.635,74	24.927,00	27,84	25.261,08
ispettore tecnico-professionale coordinatore con scatto convenzionale	26.456,06	26.456,06	29,54	26.810,54

Qualifiche dei ruoli di rappresentanza del personale non direttivo e non dirigente	Stipendio d.lgs. 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020	Incrementi mensili lordi (euro) dec. 01.01.2020	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020
--	---	--	--	--

Ruoli della banda musicale

Ruolo degli orchestrali

orchestrale	21.001,60	22.122,71	24,70	22.419,11
orchestrale esperto	21.099,28	22.562,76	25,20	22.865,16
orchestrale esperto con scatto convenzionale	21.747,10	23.300,28	26,02	23.612,52
orchestrale superiore	21.915,83	23.948,53	26,74	24.269,41
orchestrale superiore con scatto convenzionale	22.635,74	24.927,00	27,84	25.261,08

Ruolo del maestro direttore

Maestro direttore	21.099,28	22.562,76	25,20	22.865,16
Maestro direttore con primo scatto convenzionale	21.747,10	23.300,28	26,02	23.612,52
Maestro direttore con secondo scatto convenzionale	21.915,83	23.948,53	26,74	24.269,41
Maestro direttore con terzo scatto convenzionale	22.635,74	24.927,00	27,84	25.261,08
Maestro direttore con quarto scatto convenzionale	26.456,06	26.456,06	29,54	26.810,54

Ruolo degli atleti del gruppo sportivo vigili del fuoco Fiamme Rosse

atleta	21.001,60	22.122,71	24,70	22.419,11
atleta con primo scatto convenzionale	21.099,28	22.562,76	25,20	22.865,16
atleta con secondo scatto convenzionale	21.747,10	23.300,28	26,02	23.612,52
atleta con terzo scatto convenzionale	21.915,83	23.948,53	26,74	24.269,41
atleta con quarto scatto convenzionale	22.635,74	24.927,00	27,84	25.261,08

3. Gli stipendi annui lordi del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, a decorrere dal 1 gennaio 2021 sono incrementati delle misure mensili lorde e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni operative	Stipendio d.lgs. 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021	Incrementi mensili lorde (euro) dec. 01.01.2021	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021
---	--	---	--	--

Ruolo dei vigili del fuoco

allievo vigile del fuoco	19.070,65	19.070,65	45,45	19.616,05
vigile del fuoco	19.070,65	19.070,65	45,45	19.616,05
vigile del fuoco esperto	19.603,86	19.603,86	46,72	20.164,50
vigile del fuoco esperto con scatto convenzionale	19.781,51	19.941,60	47,53	20.511,96
vigile del fuoco coordinatore	19.959,30	20.742,83	49,44	21.336,11
vigile del fuoco coordinatore con scatto convenzionale	20.128,15	21.633,08	51,56	22.251,80

Ruolo dei capi squadra e dei capi reparto

capo squadra	20.832,73	21.633,08	51,56	22.251,80
capo squadra esperto	21.001,60	22.122,71	52,73	22.755,47
capo reparto	21.221,15	22.389,79	53,36	23.030,11
capo reparto esperto con scatto convenzionale	21.674,50	23.324,55	55,59	23.991,63

Ruolo degli ispettori antincendi

ispettore antincendi	21.861,07	23.324,55	55,59	23.991,63
ispettore antincendi esperto	22.216,50	23.769,68	56,65	24.449,48
ispettore antincendi esperto con scatto convenzionale	22.449,17	24.481,87	58,35	25.182,07
ispettore antincendi coordinatore	22.635,74	24.927,00	59,41	25.639,92
ispettore antincendi coordinatore con scatto convenzionale	26.456,06	26.456,06	63,05	27.212,66

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni tecnico-professionali	Stipendio d.lgs. 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021	Incrementi mensili lordi (euro) dec. 01.01.2021	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021

Ruolo degli operatori e degli assistenti

operatore	18.301,71	18.301,71	43,62	18.825,15
operatore esperto	19.070,65	19.070,65	45,45	19.616,05
operatore esperto con scatto convenzionale	19.603,86	19.763,95	47,10	20.329,15
assistente	20.655,08	21.455,43	51,14	22.069,11
assistente capo con scatto convenzionale	21.001,60	22.122,71	52,73	22.755,47

Ruolo degli ispettori tecnico-professionali

ispettore tecnico-professionale	21.099,28	22.562,76	53,77	23.208,00
ispettore tecnico-professionale esperto	21.747,10	23.300,28	55,53	23.966,64
ispettore tecnico-professionale esperto con scatto convenzionale	21.915,83	23.948,53	57,08	24.633,49
ispettore tecnico-professionale coordinatore	22.635,74	24.927,00	59,41	25.639,92
ispettore tecnico-professionale coordinatore con scatto convenzionale	26.456,06	26.456,06	63,05	27.212,66

Qualifiche dei ruoli di rappresentanza del personale non direttivo e non dirigente	Stipendio d.lgs. 127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Stipendio 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>
--	--	---	---	---

Ruoli della banda musicale

Ruolo degli orchestrali

orchestrale	21.001,60	22.122,71	52,73	22.755,47
orchestrale esperto	21.099,28	22.562,76	53,77	23.208,00
orchestrale esperto con scatto convenzionale	21.747,10	23.300,28	55,53	23.966,64
orchestrale superiore	21.915,83	23.948,53	57,08	24.633,49
orchestrale superiore con scatto convenzionale	22.635,74	24.927,00	59,41	25.639,92

Ruolo del maestro direttore

Maestro direttore	21.099,28	22.562,76	53,77	23.208,00
Maestro direttore con primo scatto convenzionale	21.747,10	23.300,28	55,53	23.966,64
Maestro direttore con secondo scatto convenzionale	21.915,83	23.948,53	57,08	24.633,49
Maestro direttore con terzo scatto convenzionale	22.635,74	24.927,00	59,41	25.639,92
Maestro direttore con quarto scatto convenzionale	26.456,06	26.456,06	63,05	27.212,66

Ruolo degli atleti del gruppo sportivo vigili del fuoco Fiamme Rosse

atleta	21.001,60	22.122,71	52,73	22.755,47
atleta con primo scatto convenzionale	21.099,28	22.562,76	53,77	23.208,00
atleta con secondo scatto convenzionale	21.747,10	23.300,28	55,53	23.966,64
atleta con terzo scatto convenzionale	21.915,83	23.948,53	57,08	24.633,49
atleta con quarto scatto convenzionale	22.635,74	24.927,00	59,41	25.639,92

4. Gli incrementi mensili lordi degli anni 2020 e 2021 assorbono, rispettivamente, gli importi degli incrementi attribuiti per ciascun anno precedente.

5. Il trattamento stipendiale, come rideterminato dai commi precedenti, per la quota parte relativa all'indennità integrativa speciale conglobata dal 1 gennaio 2003 nella voce stipendio tabellare non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'articolo 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

6. I valori stipendiali di cui ai commi precedenti includono l'elemento provvisorio della retribuzione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 corrisposto quale indennità di vacanza contrattuale ai sensi dell'articolo 1, comma 440, lettera a, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Articolo 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, commi 5 e 6, del presente decreto, le nuove misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente decreto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'assegno alimentare per il dipendente sospeso, come previsto dall'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPS Gestione dipendenti pubblici, o altre analoghe, e i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'articolo 2 del presente decreto sono corrisposti integralmente, alle scadenze e negli importi previsti, al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente decreto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.
3. Gli incrementi del trattamento stipendiale di cui all'articolo 2 del presente decreto hanno effetto sulla determinazione delle misure orarie del compenso per lavoro straordinario spettante al personale non direttivo e non dirigente con le rispettive decorrenze ivi previste.

Articolo 4
Indennità di rischio

1. Le misure vigenti dell'indennità di rischio del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che espleta funzioni operative, che espleta funzioni specialistiche e dei ruoli speciali antincendio (AIB) a esaurimento, previste per l'anno 2020 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, a decorrere dal 1 gennaio 2020 sono incrementate degli importi mensili lordi e rideterminati negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni operative	Indennità di rischio d.lgs.127/2018 rif conto annuale 2019 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Indennità di rischio D.L. 76/2020 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Nuove misure mensili dell'indennità di rischio (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>
--	--	---	--	--

Ruolo dei vigili del fuoco

allievo vigile del fuoco	438,94	438,94	5,88	444,82
vigile del fuoco	518,54	522,49	7,00	529,49
vigile del fuoco esperto	518,54	532,01	7,13	539,14
vigile del fuoco esperto con scatto convenzionale	518,54	544,95	7,30	552,25
vigile del fuoco coordinatore	518,54	561,84	7,53	569,37
vigile del fuoco coordinatore con scatto convenzionale	518,54	561,84	7,53	569,37

Ruolo dei capi squadra e dei capi reparto

capo squadra	600,57	639,93	8,58	648,51
capo squadra esperto	600,57	653,02	8,75	661,77
capo reparto	630,74	674,14	9,03	683,17
capo reparto esperto con scatto convenzionale	630,74	674,14	9,03	683,17

Ruolo degli ispettori antincendi

ispettore antincendi	630,74	675,22	9,05	684,27
ispettore antincendi esperto	630,74	682,71	9,15	691,86
ispettore antincendi esperto con scatto convenzionale	688,40	733,88	9,83	743,71
ispettore antincendi coordinatore	688,40	733,88	9,83	743,71

ispettore antincendi coordinatore con scatto convenzionale	796,85	812,77	10,89	823,66
--	--------	--------	-------	--------

2. Le misure vigenti dell'indennità di rischio del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che espleta funzioni operative, che espleta funzioni specialistiche e dei ruoli speciali antincendio (AIB) a esaurimento, previste per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, a decorrere dal 1 gennaio 2021 sono incrementate degli importi mensili lordi e rideterminate negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni operative	Indennità di rischio d.lgs.127/2018 rif conto annuale 2019 mensile (euro) dec. 01.01.2019	Indennità di rischio D.L. 76/2020 mensile (euro) dec. 01.01.2021	Incrementi mensili lordi (euro) dec. 01.01.2021	Nuove misure mensili dell'indennità di rischio (euro) dec. 01.01.2021
---	--	---	--	--

Ruolo dei vigili del fuoco

allievo vigile del fuoco	438,94	438,94	26,56	465,50
vigile del fuoco	518,54	531,70	32,17	563,87
vigile del fuoco esperto	518,54	563,44	34,09	597,53
vigile del fuoco esperto con scatto convenzionale	518,54	606,57	36,70	643,27
vigile del fuoco coordinatore	518,54	662,88	40,10	702,98
vigile del fuoco coordinatore con scatto convenzionale	518,54	662,88	40,10	702,98

Ruolo dei capi squadra e dei capi reparto

capo squadra	600,57	731,77	44,27	776,04
capo squadra esperto	600,57	775,39	46,91	822,30
capo reparto	630,74	775,39	46,91	822,30
capo reparto esperto con scatto convenzionale	630,74	775,39	46,91	822,30

Ruolo degli ispettori antincendi

ispettore antincendi	630,74	779,02	47,13	826,15
ispettore antincendi esperto	630,74	803,98	48,64	852,62
ispettore antincendi esperto con scatto convenzionale	688,40	840,00	50,82	890,82
ispettore antincendi coordinatore	688,40	840,00	50,82	890,82

ispettore antincendi coordinatore con scatto convenzionale	796,85	849,90	51,42	901,32
--	--------	--------	-------	--------

3. Le misure vigenti dell'indennità di rischio del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che espleta funzioni operative, che espleta funzioni specialistiche e dei ruoli speciali antincendio (AIB) a esaurimento, previste per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 2022 sono incrementate degli importi mensili lordi e rideterminate negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle :

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni operative	Indennità di rischio d.lgs.127/2018 rif conto annuale 2019 mensile (euro) dec. 01.01.2019	Indennità di rischio D.L. 76/2020 mensile (euro) dec. 01.01.2021	Incrementi mensili lordi (euro) dec. 31.12.2021	Nuove misure mensili dell'indennità di rischio (euro) dec. 31.12.2021
---	--	---	--	--

Ruolo dei vigili del fuoco

allievo vigile del fuoco	438,94	438,94	28,31	467,25
vigile del fuoco	518,54	531,70	34,29	565,99
vigile del fuoco esperto	518,54	563,44	36,34	599,78
vigile del fuoco esperto con scatto convenzionale	518,54	606,57	39,12	645,69
vigile del fuoco coordinatore	518,54	662,88	42,76	705,64
vigile del fuoco coordinatore con scatto convenzionale	518,54	662,88	42,76	705,64

Ruolo dei capi squadra e dei capi reparto

capo squadra	600,57	731,77	47,20	778,97
capo squadra esperto	600,57	775,39	50,01	825,40
capo reparto	630,74	775,39	50,01	825,40
capo reparto esperto con scatto convenzionale	630,74	775,39	50,01	825,40

Ruolo degli ispettori antincendi

ispettore antincendi	630,74	779,02	50,25	829,27
ispettore antincendi esperto	630,74	803,98	51,86	855,84
ispettore antincendi esperto con scatto convenzionale	688,40	840,00	54,18	894,18
ispettore antincendi coordinatore	688,40	840,00	54,18	894,18

ispettore antincendi coordinatore con scatto convenzionale	796,85	849,90	54,82	904,72
--	--------	--------	-------	--------

4. Gli incrementi mensili lordi di cui ai commi 2 e 3 assorbono, rispettivamente, gli importi degli incrementi attribuiti per l'anno precedente.

5. Le misure mensili di cui ai commi 1, 2 e 3 sono corrisposte per tredici mensilità.

6. Sono confermate le misure dell'indennità di rischio per l'anno 2019 previste dall'articolo 2, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2018, n. 47.

Articolo 5
Indennità mensile

1. Le misure vigenti dell'indennità mensile per il personale non direttivo e non dirigente dei ruoli tecnico-professionali e dei ruoli di rappresentanza del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, previste per l'anno 2020 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, a decorrere dal 1 gennaio 2020 sono incrementate degli importi mensili lordi e rideterminate negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espletava funzioni tecnico-professionali	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Indennità mensile D.L. 76/2020 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Nuove misure mensili dell'indennità mensile (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>
--	--	--	--	---

Ruolo degli operatori e degli assistenti

operatore	281,96	280,32	3,76	284,08
operatore esperto	313,04	307,03	4,11	311,14
operatore esperto con scatto convenzionale	313,04	313,75	4,20	317,95
assistente	350,62	359,59	4,82	364,41
assistente capo con scatto convenzionale	350,62	366,40	4,91	371,31

Ruolo degli ispettori tecnico-professionali

ispettore tecnico-professionale	350,62	366,96	4,92	371,88
ispettore tecnico-professionale esperto	409,98	412,41	5,53	417,94
ispettore tecnico-professionale esperto con scatto convenzionale	409,98	418,03	5,60	423,63
ispettore tecnico-professionale coordinatore	409,98	418,03	5,60	423,63
ispettore tecnico-professionale coordinatore con scatto convenzionale	435,38	437,35	5,86	443,21

Qualifiche dei ruoli di rappresentanza del personale non direttivo e non dirigente	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro)	Indennità mensile D.L. 76/2020 mensile (euro)	Incrementi mensili lordi (euro)	Nuove misure mensili dell'indennità mensile (euro)
	<i>dec. 01.01.2019</i>	<i>dec. 01.01.2020</i>	<i>dec. 01.01.2020</i>	<i>dec. 01.01.2020</i>

Ruoli della banda musicale

Ruolo degli orchestrali

orchestrale	350,62	366,40	4,91	371,31
orchestrale esperto	350,62	366,96	4,92	371,88
orchestrale esperto con scatto convenzionale	409,98	412,41	5,53	417,94
orchestrale superiore	409,98	418,03	5,60	423,63
orchestrale superiore con scatto convenzionale	409,98	418,03	5,60	423,63

Ruolo del maestro direttore

Maestro direttore	350,62	366,96	4,92	371,88
Maestro direttore con primo scatto convenzionale	409,98	412,41	5,53	417,94
Maestro direttore con secondo scatto convenzionale	409,98	418,03	5,60	423,63
Maestro direttore con terzo scatto convenzionale	409,98	418,03	5,60	423,63
Maestro direttore con quarto scatto convenzionale	435,38	437,35	5,86	443,21

Ruolo degli atleti del gruppo sportivo vigili del fuoco Fiamme Rosse

atleta	350,62	366,40	4,91	371,31
atleta con primo scatto convenzionale	350,62	366,96	4,92	371,88
atleta con secondo scatto convenzionale	409,98	412,41	5,53	417,94
atleta con terzo scatto convenzionale	409,98	418,03	5,60	423,63
atleta con quarto scatto convenzionale	409,98	418,03	5,60	423,63

2. Le misure vigenti dell'indennità mensile per il personale non direttivo e non dirigente dei ruoli tecnico-professionali e dei ruoli di rappresentanza del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, previste per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con

modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, a decorrere dal 1 gennaio 2021 sono incrementate degli importi mensili lordi e rideterminate negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni tecnico-professionali	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro)	Indennità mensile D.L. 76/2020 mensile (euro)	Incrementi mensili lordi (euro)	Nuove misure mensili dell'indennità mensile (euro)
	<i>dec. 01.01.2019</i>	<i>dec. 01.01.2021</i>	<i>dec. 01.01.2021</i>	<i>dec. 01.01.2021</i>

Ruolo degli operatori e degli assistenti

operatore	281,96	276,48	16,73	293,21
operatore esperto	313,04	292,99	17,73	310,72
operatore esperto con scatto convenzionale	313,04	315,42	19,08	334,50
assistente	350,62	380,52	23,02	403,54
assistente capo con scatto convenzionale	350,62	403,20	24,39	427,59

Ruolo degli ispettori tecnico-professionali

ispettore tecnico-professionale	350,62	405,09	24,51	429,60
ispettore tecnico-professionale esperto	409,98	418,07	25,29	443,36
ispettore tecnico-professionale esperto con scatto convenzionale	409,98	436,80	26,43	463,23
ispettore tecnico-professionale coordinatore	409,98	436,80	26,43	463,23
ispettore tecnico-professionale coordinatore con scatto convenzionale	435,38	441,95	26,74	468,69

Qualifiche dei ruoli di rappresentanza del personale non direttivo e non dirigente	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro)	Indennità mensile D.L. 76/2020 mensile (euro)	Incrementi mensili lordi (euro)	Nuove misure mensili dell'indennità mensile (euro)
	<i>dec. 01.01.2019</i>	<i>dec. 01.01.2021</i>	<i>dec. 01.01.2021</i>	<i>dec. 01.01.2021</i>

Ruoli della banda musicale

Ruolo degli orchestrali

orchestrale	350,62	403,20	24,39	427,59
-------------	--------	--------	-------	--------

orchestrale esperto	350,62	405,09	24,51	429,60
orchestrale esperto con scatto convenzionale	409,98	418,07	25,29	443,36
orchestrale superiore	409,98	436,80	26,43	463,23
orchestrale superiore con scatto convenzionale	409,98	436,80	26,43	463,23

Ruolo del maestro direttore

Maestro direttore	350,62	405,09	24,51	429,60
Maestro direttore con primo scatto convenzionale	409,98	418,07	25,29	443,36
Maestro direttore con secondo scatto convenzionale	409,98	436,80	26,43	463,23
Maestro direttore con terzo scatto convenzionale	409,98	436,80	26,43	463,23
Maestro direttore con quarto scatto convenzionale	435,38	441,95	26,74	468,69

Ruolo degli atleti del gruppo sportivo vigili del fuoco Fiamme Rosse

atleta	350,62	403,20	24,39	427,59
atleta con primo scatto convenzionale	350,62	405,09	24,51	429,60
atleta con secondo scatto convenzionale	409,98	418,07	25,29	443,36
atleta con terzo scatto convenzionale	409,98	436,80	26,43	463,23
atleta con quarto scatto convenzionale	409,98	436,80	26,43	463,23

3. Le misure vigenti dell'indennità mensile per il personale non direttivo e non dirigente dei ruoli tecnico-professionali e dei ruoli di rappresentanza del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, previste per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 2022 sono incrementate degli importi mensili lordi e rideterminate negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni tecnico-professionali	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Indennità mensile D.L. 76/2020 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 31.12.2021</i>	Nuove misure mensili dell'indennità mensile (euro) <i>dec. 31.12.2021</i>
---	---	---	---	--

Ruolo degli operatori e degli assistenti

operatore	281,96	276,48	17,83	294,31
operatore esperto	313,04	292,99	18,90	311,89
operatore esperto con scatto convenzionale	313,04	315,42	20,34	335,76
assistente	350,62	380,52	24,54	405,06
assistente capo con scatto convenzionale	350,62	403,20	26,01	429,21

Ruolo degli ispettori tecnico-professionali

ispettore tecnico-professionale	350,62	405,09	26,13	431,22
ispettore tecnico-professionale esperto	409,98	418,07	26,97	445,04
ispettore tecnico-professionale esperto con scatto convenzionale	409,98	436,80	28,17	464,97
ispettore tecnico-professionale coordinatore	409,98	436,80	28,17	464,97
ispettore tecnico-professionale coordinatore con scatto convenzionale	435,38	441,95	28,51	470,46

Qualifiche dei ruoli di rappresentanza del personale non direttivo e non dirigente	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro)	Indennità mensile D.L. 76/2020 mensile (euro)	Incrementi mensili lordi (euro)	Nuove misure mensili dell'indennità mensile (euro)
	dec. 01.01.2019	dec. 01.01.2021	dec. 31.12.2021	dec. 31.12.2021

Ruoli della banda musicale

Ruolo degli orchestrali

orchestrale	350,62	403,20	26,01	429,21
orchestrale esperto	350,62	405,09	26,13	431,22
orchestrale esperto con scatto convenzionale	409,98	418,07	26,97	445,04
orchestrale superiore	409,98	436,80	28,17	464,97
orchestrale superiore con scatto convenzionale	409,98	436,80	28,17	464,97

Ruolo del maestro direttore

Maestro direttore	350,62	405,09	26,13	431,22
-------------------	--------	--------	-------	--------

Maestro direttore con primo scatto convenzionale	409,98	418,07	26,97	445,04
Maestro direttore con secondo scatto convenzionale	409,98	436,80	28,17	464,97
Maestro direttore con terzo scatto convenzionale	409,98	436,80	28,17	464,97
Maestro direttore con quarto scatto convenzionale	435,38	441,95	28,51	470,46

Ruolo degli atleti del gruppo sportivo vigili del fuoco Fiamme Rosse

atleta	350,62	403,20	26,01	429,21
atleta con primo scatto convenzionale	350,62	405,09	26,13	431,22
atleta con secondo scatto convenzionale	409,98	418,07	26,97	445,04
atleta con terzo scatto convenzionale	409,98	436,80	28,17	464,97
atleta con quarto scatto convenzionale	409,98	436,80	28,17	464,97

4. Gli incrementi mensili lordi di cui ai commi 2 e 3 assorbono, rispettivamente, gli importi degli incrementi attribuiti per l'anno precedente.

5. Le misure mensili di cui ai commi 1, 2 e 3 sono corrisposte per tredici mensilità.

6. Sono confermate le misure dell'indennità mensile per l'anno 2019 previste dall'articolo 3, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2018, n. 47.

Articolo 6
Effetti sugli assegni personali riassorbibili

1. Gli effetti retributivi derivanti dall'applicazione degli articoli 2, 4 e 5 del presente decreto costituiscono miglioramenti economici ai sensi dell'articolo 261 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, dell'articolo 12, comma 5, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177 e dell'articolo 14-sexies del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97 del 2017.

Articolo 7
Alimentazione e destinazione del fondo di amministrazione

Articolo 8
Orario di servizio

Sostituire l'articolo 7 del D.P.R. 7 maggio 2008 con il seguente:

1. L'orario di servizio delle strutture operative centrali e territoriali in cui si articola il Corpo nazionale dei vigili del fuoco è fissato, di norma, in ventiquattro ore continuative.
2. L'orario di servizio degli uffici non operativi centrali e periferici del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è articolato al fine di accrescere l'efficienza dell'amministrazione tenendo presenti le finalità e gli obiettivi da realizzare e le prestazioni da assicurare, secondo modalità maggiormente rispondenti alle esigenze della utenza in generale.

Articolo 9
Orario di lavoro

All'articolo 8 del D.P.R. 7 maggio 2008 dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti:

1-bis. Il personale di cui al titolo I, capo I, sezione I, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, addetto all'attività di soccorso, svolge turni continuativi di servizio aventi, in linea generale, la seguente articolazione: dodici ore di lavoro diurno, di seguito indicato «turno diurno», ventiquattro ore di riposo, dodici ore di lavoro comprensive delle ore notturne di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, di seguito indicato «turno notturno», quarantotto ore di riposo, nel presente decreto definita turnazione 12/24 – 12/48, di norma articolato in orario 8:00-20:00 e 20:00-8:00.

1-ter. Il personale impiegato nei turni di servizio di cui al comma 2 effettua 1.602 ore di lavoro all'anno corrispondenti a 133,5 turni di servizio di 12 ore ciascuno, al netto del congedo ordinario. Sono fatte salve le assenze normativamente o contrattualmente previste.

1-quater. Le ulteriori ore prestante in eccedenza, per effetto della articolazione dei turni di servizio di cui al comma 2, sono compensate con turni di riposo.

Al comma 3:

- sostituire il secondo periodo, con il seguente:

“Le rispettive articolazioni sono determinate dai dirigenti responsabili degli uffici garantendo le forme di partecipazione sindacale previste all'articolo XX”.

- in fine inserire le seguenti parole:

“complessivo di cui al comma 3”.

Al comma 4, in fine, inserire le seguenti parole:

“garantendo le forme di partecipazione sindacale previste all'articolo XX”.

Eliminare il comma 5.

Inserire, al comma 6, dopo le parole “la seguente flessibilità in entrata ed in uscita”, le parole:

“garantendo le forme di partecipazione sindacale previste all'articolo XX, che, di norma, potrà essere assunta pari a:”

All'articolo 9 del D.P.R. 7 maggio 2008 che ha recepito l'Accordo sindacale integrativo per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco:

Articolo 10
Particolari articolazioni dell'orario di lavoro

Sostituire il comma 1, con il seguente:

1. Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco svolge, in alternativa alle tipologie di orario di lavoro di cui all'articolo XX, altre particolari articolazioni dell'orario di lavoro, correlate:

Sostituire la lettera b), del comma 1, con la seguente:

b) all'esigenza di assicurare la continuità del servizio di soccorso tecnico urgente presso i distaccamenti ubicati nelle isole minori;

Inserire, dopo la lettera c), del comma 1, le seguenti lettere:

d) alle esigenze dei reparti volo anche in relazione ai limiti di impiego degli equipaggi di volo fissati dall'Autorità aeronautica del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;

e) alle specifiche esigenze dei distaccamenti aeroportuali in relazione all'orario di operatività dello scalo.

Aggiungere, dopo il comma 1, i seguenti commi:

2. Il personale dei ruoli di rappresentanza svolge particolari articolazioni dell'orario di lavoro, organizzato anche sulla base di una programmazione plurisettimanale, correlate:

a) alle esigenze del gruppo sportivo Fiamme Rosse in relazione all'attività sportiva agonistica nonché di allenamento e di preparazione atletica individuale e collegiale;

b) alle esigenze della banda musicale in relazione all'attività concertistica, alle relative prove, nonché allo studio e alla preparazione individuale.

3. I criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro di cui al comma 1, lettere a), c), d) ed e), e al comma 2, sono oggetto della procedura di concertazione di cui all'articolo xx del presente decreto.

Articolo 11

Orario di lavoro per il personale che presta servizio nelle isole minori

1. Al fine di assicurare la continuità del servizio di soccorso tecnico urgente, il personale operativo che presta servizio presso i distaccamenti di Lampedusa, Lampedusa Aeroporto, Pantelleria, Pantelleria Aeroporto, Lipari, Ischia, Capri, La Maddalena, Portoferraio, Venezia Lido, non ivi residente, effettua un orario di lavoro articolato in turni di 24 ore di lavoro e 72 ore di riposo.
2. Il personale operativo che presta servizio nelle isole minori, ivi residente, effettua un orario di lavoro articolato secondo l'ordinaria turnazione 12/24 - 12/48, ovvero, in alternativa, 24/72 previa procedura di concertazione a livello locale di cui all'articolo XX, da attivarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.
3. In caso di eccezionali situazioni dovute ad avversità meteorologiche, che non rendano possibili i collegamenti aerei e navali, il personale in servizio nella sede insulare può essere trattenuto in servizio oltre l'orario di cui ai commi precedenti, con corresponsione di compenso straordinario, dando l'informazione alle delegazioni locali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Articolo 12

Individuazione dei distaccamenti disagiati

1. Al fine di assicurare la continuità del servizio di soccorso tecnico urgente, il personale operativo che presta servizio presso i distaccamenti di Santa Marina, Lauria, Vico del Gargano, Scalea, Cortina d'Ampezzo, Piancastagnaio, Corleone, Bisaccia, non residente nei predetti comuni e in quelli confinanti, effettua un orario di lavoro articolato in turni di 24 ore di lavoro e 72 ore di riposo.
2. Il personale operativo che presta servizio nei distaccamenti individuati al comma 1, residente nel relativo comune e in quelli confinanti, effettua un orario di lavoro articolato secondo l'ordinaria turnazione 12/24 - 12/48, ovvero, in alternativa, 24/72 previo procedimento negoziale a livello locale di cui all'articolo XX, da attivarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.
3. Qualora ulteriori distaccamenti presentino un grado di disagio analogo alle sedi indicate al comma 1, con decreto del Capo Dipartimento, su proposta del Capo del Corpo, possono essere apportate modifiche all'elenco delle predette sedi sulla base dell'applicazione dei criteri di cui al comma 4, previa definizione dei parametri applicativi mediante procedimento negoziale di cui all'articolo XX del presente decreto.
4. I distaccamenti di cui al comma 1 sono individuati come distaccamenti disagiati, in funzione della classificazione effettuata dall'Agenzia per la coesione territoriale, ubicati nei comuni italiani con meno di 15.000 abitanti, come zone di cintura distanti oltre 100 km dal capoluogo di provincia, ovvero come aree interne, e tenendo, altresì, conto dei seguenti criteri:
 - distanza del distaccamento dalla sede centrale del Comando;
 - tempo di percorrenza dalla sede del distaccamento alla sede centrale del Comando in relazione alla situazione piano-altimetrica delle vie di comunicazione stradali;
 - presenza di una stazione ferroviaria nel comune sede del distaccamento che garantisca adeguati collegamenti in corrispondenza delle fasce orarie di cambio turno;
 - altimetria massima del percorso stradale di collegamento dal distaccamento alla sede centrale del Comando anche in relazione alle caratteristiche della zona climatica.
5. A seguito di richiesta motivata del Comandante previa informazione delle rappresentanze sindacali territoriali, con decreto del Capo Dipartimento, su proposta del Capo del Corpo, una sede territoriale può essere considerata disagiata per un periodo di tempo determinato, non superiore a ventiquattro mesi ovvero fino alla scadenza della dichiarazione dello stato di emergenza, se ubicata in territorio per cui sussiste la deliberazione dello stato di emergenza di rilievo nazionale ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, ovvero in presenza di situazioni temporanee del tutto eccezionali che compromettono le infrastrutture viarie.

Articolo 13
Mensa di servizio

1. Per il personale dei ruoli che espletano funzioni operative, inserito nel dispositivo di soccorso, l'orario di lavoro ordinario di dodici ore è comprensivo del tempo per la consumazione del pasto. Sono fatte salve le condizioni diversamente disciplinate. A decorrere dalla scadenza dei contratti dei servizi di ristorazione in essere, il pasto diurno è, di norma, fruito gratuitamente presso la mensa di servizio; per il pasto serale, previa informazione delle organizzazioni sindacali nazionali e regionali, possono essere assicurati servizi sostitutivi della mensa. Nel caso i predetti servizi sostitutivi consistano nel buono pasto, dovranno essere assicurate opportune modalità di distribuzione al fine di contenere i tempi di erogazione degli stessi.
2. Il personale che effettua orario di lavoro giornaliero, dopo sei ore continuative di lavoro, con una tolleranza di dieci minuti, è tenuto ad osservare una pausa di durata non inferiore a trenta minuti. Il medesimo personale, qualora effettui un orario di lavoro ordinario o straordinario, autorizzato, di durata non inferiore a sette ore al netto della pausa, ha diritto alla mensa di servizio versando un contributo pari al venti per cento del costo del pasto; laddove non è presente la mensa di servizio, il predetto personale ha diritto ai servizi sostitutivi della mensa corrisposti con una riduzione del venti per cento. Qualora l'orario effettuato superi le nove ore effettive, il personale ha diritto alla mensa di servizio gratuita ovvero, laddove non è presente la mensa di servizio, ai servizi sostitutivi della mensa.

Articolo 14
Assegnazione temporanea

All'articolo 12 del D.P.R. 7 maggio 2008, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti commi:

1-bis. Costituiscono gravissimi motivi di carattere familiare e personale, che devono essere documentati con certificazione medica attestante:

- a) la patologia del dipendente non ostativa alla prestazione di servizio, tale da richiedere assistenza da parte dei coniugi e/o terapie presso strutture sanitarie specialistiche assenti nella sede di servizio o in sedi limitrofe;
- b) la patologia del coniuge/figli/genitori del dipendente che comporti pericolo di vita o gravissimo pregiudizio per l'integrità fisica, anche nel caso di temporaneo ricovero, e la necessità di relativa assistenza, a condizione che la patologia non si configuri esclusivamente di carattere cronico o di durata non determinabile e, come tale, implicante soluzioni assistenziali di tipo permanente;

1-ter. Costituisce, altresì, gravissimo motivo di carattere familiare il ricongiungimento a figli minori o a coniugi sottoposti a tutela, per sopravvenute circostanze che pongano solo in capo al dipendente la necessità di una assistenza temporanea, a condizione che venga comprovata l'impossibilità da parte del soggetto che prima garantiva l'assistenza stessa e il carattere temporaneo della situazione.

Eliminare il comma 3.

Articolo 15
Congedo ordinario

All'articolo 13 del D.P.R. 7 maggio 2008, al comma 2:

E' inserito in fine il seguente periodo:

Per il personale che effettua le turnazioni 12/24 e 12/48, la durata del congedo ordinario è di sedici turni, comprensivi dei turni equivalenti alle due giornate previste dalla suddetta norma.

Sostituire il comma 3, con il seguente:

3. Per i primi tre anni di servizio, comprendendo in essi il periodo del corso di formazione iniziale, la durata del congedo ordinario è di trenta giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a, della legge 23 dicembre 1977, n. 937. Per il personale che effettua le turnazioni 12/24 e 12/48, la durata del congedo ordinario è di quindici turni, comprensivi dei turni equivalenti alle due giornate previste dalla suddetta norma.

Sostituire il comma 5, con il seguente:

5. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera b, della legge 23 dicembre 1977, n. 937, spettano altresì quattro giornate di riposo al personale che effettua orario giornaliero, ovvero due turni di riposo al personale che effettua turni di servizio di dodici ore, da fruire nell'arco dell'anno solare.

Al secondo periodo del comma 8:

sostituire le parole "Esso è fruто" con le parole:

Deve essere fruто

In fine, inserire:

e, nel caso di personale turnista, deve essere distribuito equamente tra turni diurni e notturni.

Sostituire il comma 16 con il seguente:

16. Il congedo ordinario maturato e non goduto per esigenze di servizio è monetizzabile solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Articolo 16
Permessi

All'articolo 17 del D.P.R. 7 maggio 2008:

Sostituire il secondo interlinea del comma 1 con il seguente:

b) decesso o documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un affine di primo grado, in ragione di tre giorni all'anno per evento, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53. Il permesso per lutto può essere fruito entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

Al comma 3, sostituire dopo le parole “*anche entro i*” il termine “*trenta*” con il seguente “*quarantacinque*”

Articolo 17
Cessione solidale del congedo ordinario

1. Su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di congedo ordinario, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività sopprese.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di congedo ordinario e giornate di riposo per una misura massima di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di congedo ordinario o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di congedo ordinario o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di congedo ordinario o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le giornate di congedo ordinario e di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, del congedo ordinario e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina potrà essere oggetto di revisione ai fini di una possibile estensione ad altri soggetti e per altre esigenze di natura solidale.

Articolo 18
Assenze per malattia

All'articolo 15 del D.P.R. 7 maggio 2008

Aggiungere dopo il comma 3 il seguente:

3 - bis. L'Amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 2, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

Al comma 6 sostituire, la lettera a) con la seguente:

a) intera retribuzione fissa e continuativa, per i primi 9 mesi di assenza, con esclusione di qualsiasi compenso accessorio comunque denominato collegato alla presenza in servizio;

Sostituire il comma 7 con il seguente:

7. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, ed altre ad esse assimilabili, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital* ed i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, nonché quelli dovuti agli effetti collaterali delle terapie stesse comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a) (**ONERI DA QUANTIFICARE**)

Al comma 8, sostituire le parole "decreto legislativo n.834/1981" con le seguenti:

decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834

Al comma 12, inserire, al primo periodo, dopo le parole "raccomandata con avviso di ricevimento" le il seguenti parole:

o mediante strumento telematico, idoneo a garantire la certezza dell'invio

Sostituire il comma 13 con il seguente:

13. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge attraverso l'ente competente.

Al comma 15, sostituire le parole “anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19” con le seguenti:

anche nei giorni non lavorativi e festivi, nelle fasce orarie di reperibilità determinate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 55-*septies*, comma 5-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Articolo 19

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (Oneri da quantificare)

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1 non sono fruibili per meno di un'ora; possono essere utilizzati nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla normativa, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs n. 151/2001.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
7. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
8. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
9. L'attestazione è inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
10. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della

disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 8 e 9 del presente articolo.

11. Analogamente a quanto previsto dal comma 10, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 10, lett. b).

12. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 8, 9, 10.

13. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 8, 9, 10, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

14. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente decreto.

15. La durata dei permessi previsti dal presente articolo è corrispondente alla durata della giornata lavorativa di sei ore. Per il personale inserito in turni si considera l'equivalenza in ore. In caso di fruizione del permesso giornaliero per la durata complessiva del turno, le ore eccedenti vengono scomposte dal monte ore individuale della banca delle ore del dipendente.

Articolo 20

Aspettative per motivi personali e di famiglia

All'articolo 22 del D.P.R. 7 maggio 2008

Sostituire la lettera a) del comma 8, con la seguente:

a) per la durata del periodo di prova se assunto presso la stessa o altra amministrazione pubblica con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso;

Articolo 21

Congedo straordinario per donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di novanta giorni di congedo straordinario da fruire su base giornaliera e nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Tali periodi di assenza sono esclusi dal computo del periodo massimo di assenza dal servizio per malattia.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la dipendente, salvo i casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a farne richiesta scritta al Dirigente dell'Ufficio ove presta servizio almeno sette giorni prima della decorrenza del congedo, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.
3. Durante il periodo di congedo, alla dipendente è attribuito il trattamento economico fisso e continuativo nella misura intera. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché della maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.
4. L'Amministrazione adotta idonee misure a tutela della riservatezza della condizione di cui al comma 1.

Articolo 22
Unioni civili

1. Gli istituti contrattuali riferiti alle definizioni “coniuge”, “coniugi” o termini equivalenti, si applicano anche a ciascuna delle parti dell’unione civile.

Articolo 23
Lavoro agile

1. Il personale appartenente ai ruoli tecnico professionali, come indicato dall'articolo 244, comma 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, non inserito, anche con funzioni di supporto, nel dispositivo di soccorso, può svolgere la propria prestazione di lavoro secondo la modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto, di cui alla legge n. 81/2017, mediante accordo individuale e secondo la disciplina adottata con decreto del Ministro dell'Interno, previa concertazione con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente decreto.

Articolo 24

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del dipendente a mansioni diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottpongano per loro volontà alle previste terapie, l'Amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'Amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, è disposta la cessazione del rapporto di lavoro con la sanzione disciplinare della destituzione.

Articolo 25
Tutela del dipendente che segnala illeciti

1. L'Amministrazione garantisce tutte le misure di tutela e di sostegno previste dalla vigente normativa al dipendente che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo 13 marzo 2001, n. 165.

Articolo 26
Malattie professionali

1. Ferme restando le competenze dell’Inail e delle commissioni medico-ospedaliere del Ministero della difesa, nell’ambito delle attività dell’Osservatorio per la salute e sicurezza dei lavoratori, è assicurata la riconoscizione delle malattie connesse con l’attività svolta dal personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, con riferimento anche alle patologie ricorrenti previste da Inail.

Articolo 27

Anticipazione delle spese di patrocinio legale

1. Al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che intenda avvalersi di un libero professionista di fiducia per l'assistenza, la difesa e la rappresentanza in giudizi per responsabilità civile, penale e amministrativa, promossi nei confronti del medesimo in conseguenza di fatti ed atti connessi con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali, possono essere anticipate, a richiesta dell'interessato e nei limiti di congruità riconosciuti dall'Avvocatura dello Stato, salvo rivalsa se la sentenza o il provvedimento che concludono il procedimento ne accertano la responsabilità.
2. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2-bis, decreto-legge 23 ottobre 1996, n. 543, convertito dalla legge 20 dicembre 1996, n. 639, e dall'articolo 18 del decreto-legge n. 25 marzo 1997, n. 67, convertito dalla legge 23 maggio 1997, n. 135.

Articolo 28
Obiettivi e strumenti

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemporamento delle missioni istituzionali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco a vantaggio della collettività con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la motivazione, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, attraverso una visione strategica improntata alla valorizzazione del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'Amministrazione;
- si tutelano le condizioni di lavoro legate alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

3. Fermo restando la centralità dell'istituto della contrattazione, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme trasparenti e costruttive di dialogo tra le parti, ai diversi livelli su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- concertazione;
- Organismo paritetico per l'innovazione.

5. Le clausole del presente titolo modificano e sostituiscono tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti accordi recepiti con decreti del Presidente della Repubblica, le quali sono pertanto disapplicate.

Articolo 29
Informazione

Sostituire l'articolo 33 del D.P.R. 7 maggio 2008 con il seguente:

1. L'informazione è il presupposto inderogabile per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; pertanto essa è fornita dall'Amministrazione in via preventiva e in forma scritta sulle materie indicate nei commi seguenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'Amministrazione, allo scopo di rendere aperto e costruttivo il confronto tra le parti, fornisce tutte le informazioni necessarie sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, i regolamenti attuativi dell'ordinamento del personale e le particolari esigenze di servizio aventi carattere straordinario o di emergenza, inviando la relativa documentazione alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo triennale recepito dal presente decreto.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle organizzazioni sindacali di cui al precedente comma, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli XXX prevedano la concertazione o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Articolo 30
Concertazione

Sostituire l'articolo 35 del D.P.R. 7 maggio 2008 con il seguente:

1. La concertazione è la modalità attraverso la quale si instaura, sulle materie di cui al comma 3, un confronto per il raggiungimento di un eventuale accordo, al fine di consentire alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. La concertazione si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali, del precedente comma, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, la concertazione è richiesta da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, trascorsi i quali l'amministrazione ha la possibilità di assumere le proprie autonome determinazioni. Al termine della concertazione, è redatto un verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie che ne sono oggetto.

3. Sono oggetto di concertazione, in sede di amministrazione centrale:

- a) criteri generali per l'ubicazione delle sedi di servizio sub-provinciali, con particolare riferimento ai distaccamenti insulari;
- b) criteri generali per la promozione alle qualifiche superiori mediante scrutinio a ruolo aperto;
- c) criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna e/o per l'accesso tramite concorso interno alle qualifiche superiori dello stesso ruolo o per l'accesso alle qualifiche iniziali di ruolo diverso da quello di appartenenza, ai fini dei regolamenti e dei decreti ministeriali previsti dal decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;
- d) criteri generali per l'applicazione delle normative in materia di pari opportunità;
- e) criteri generali per l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini dell'adozione del regolamento del Ministro dell'interno previsto dall'articolo 244, decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;
- f) criteri attuativi dell'articolo 234, comma 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 (mutamento di funzioni);
- g) criteri generali inerenti l'articolazione dell'orario di lavoro;
- h) criteri generali dei sistemi di valutazione annuale del personale appartenente ai ruoli degli ispettori;
- i) criteri generali per l'individuazione del personale partecipante ai corsi di formazione in qualità di discente o di formatore;
- j) criteri generali per l'applicazione della disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto ai fini dell'adozione dei rispettivi provvedimenti ministeriali;
- k) codici di comportamento;

l) criteri generali per l'espletamento di attività di mantenimento e *retraining* delle specializzazioni e specialità.

4. Per le materie di cui alle lettere a), d), g) e l) la concertazione si effettua anche a livello locale sulla base dei criteri definiti a livello nazionale.

Articolo 31
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico, istituito in sede di Amministrazione centrale, realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto, su argomenti che richiedono analisi, indagini, studi e progetti relativi alle materie di cui al successivo comma 6.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative al fine di formulare proposte all'Amministrazione.
3. L'organismo di cui al presente articolo:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti la necessità di affrontare le tematiche oggetto dell'organismo;
 - c) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrate proposte e contributi dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.
5. Costituiscono oggetto di informazione da parte dell'Amministrazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli elementi a disposizione per la trattazione degli argomenti afferenti le materie indicate al comma successivo.
6. Costituiscono oggetto di trattazione dell'organismo paritetico le seguenti materie:
 - a) progetti e proposte riguardanti l'innovazione ed il miglioramento dei servizi anche a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie;
 - b) progetti e proposte per il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - c) proposte e iniziative inerenti i servizi socio-assistenziali in favore del personale;
 - d) proposte applicative della normativa in materia di pari opportunità;
 - e) proposte ed iniziative finalizzate alla tutela legale e assicurativa del personale;
 - f) proposte per l'individuazione dei criteri generali inerenti l'adeguatezza delle strutture logistiche dell'amministrazione utilizzabili dal personale in missione;
 - g) progetti e proposte concernenti gli organici.

Articolo 32
Contrattazione integrativa

Sostituire l'articolo 32 del D.P.R. 7 maggio 2008 con il seguente:

1. Fermo restando quanto disposto dagli articoli 138 e 140 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, la contrattazione integrativa si effettua tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo triennale recepito dal presente decreto, sulle seguenti materie:

in sede di Amministrazione centrale:

- a) criteri generali per la mobilità a domanda;
- b) criteri generali per l'impiego del personale in attività atipiche;
- c) criteri generali per la pianificazione dei programmi di formazione, mantenimento e aggiornamento professionale;
- d) criteri generali sulle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- e) criteri generali sulle attività socio-assistenziali del personale;
- f) *welfare* contrattuale;
- g) criteri per lo svolgimento del servizio di reperibilità e per la programmazione dei relativi turni;
- h) utilizzo delle risorse economiche destinate al personale e del fondo di Amministrazione nell'ambito dei criteri e delle modalità previste nell'accordo negoziale;
- i) disciplina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

In sede di Amministrazione locale:

- A) criteri generali per la mobilità del personale nell'ambito delle articolazioni centrali e territoriali;
- B) criteri generali per la realizzazione dei programmi di formazione, mantenimento e aggiornamento professionale nell'ambito delle articolazioni centrali e regionali.

2. Nelle materie di contrattazione integrativa, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto un accordo, le parti riassumono la libertà di iniziativa; d'intesa tra le parti, il termine è prorogabile di altri 30 giorni.

3. La contrattazione integrativa nazionale non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dal presente decreto, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. Le ipotesi di accordi integrativi nazionali sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato che le esaminano entro 30 giorni e ne accertano congiuntamente la compatibilità di cui al comma 3.

5. Per le materie oggetto della contrattazione integrativa nazionale e della contrattazione decentrata a livello centrale e periferico si applica la normativa derivante dai relativi precedenti accordi fino a quando non intervengano i successivi.

IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE PER IL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO AI SENSI DELL'ART. 225 E SS. DEL D.LGS. N. 217/2005 RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021 PER IL PERSONALE DIRETTIVO E DIRIGENTE

Articolo 1
Ambito di applicazione e durata

1. Ai sensi dell'articolo 228 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il presente decreto disciplina gli aspetti giuridici del rapporto di impiego, gli incrementi retributivi del trattamento economico fisso e continuativo e gli istituti retributivi del trattamento economico accessorio del personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco per il triennio 2019-2021.
2. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla scadenza del periodo contrattuale di cui al comma 1, al personale di cui al medesimo al comma 1 è riconosciuta, a partire dal mese successivo, una anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti dall'accordo relativo al triennio 2022-2024, pari al trenta per cento dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato ai parametri stipendiali vigenti. Dopo ulteriori tre mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al cinquanta per cento del predetto indice e cessa di essere erogato dalla decorrenza degli effetti economici previsti dal decreto del Presidente della Repubblica di recepimento del suddetto accorso. La predetta anticipazione è comunque riconosciuta entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali.

Articolo 2
Nuovi stipendi

1. Gli stipendi annui lordi del personale direttivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2019 dall'articolo 262, comma 1, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, sono incrementati delle misure mensili lorde, a decorrere dal 1 gennaio 2019, e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale direttivo e dirigente che espletava funzioni operative	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Stipendio 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>
--	---	--	--

Ruolo dei direttivi che espletano funzioni operative

vice direttore	22.723,82	24,62	23.019,26
direttore	24.279,95	26,30	24.595,55
direttore vicedirigente	26.558,90	28,77	26.904,14
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 16 anni	28.416,33	30,78	28.785,69
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 26 anni	29.913,83	32,41	30.302,75

Qualifiche dei ruoli del personale direttivo e dirigente che espletava funzioni tecnico-professionali	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Stipendio 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>
--	---	--	--

Ruolo dei direttivi logistico-gestionali

vice direttore tecnico-professionale	22.635,74	24,52	22.929,98
direttore tecnico-professionale	24.185,99	26,20	24.500,39
direttore vicedirigente tecnico-professionale	26.456,06	28,66	26.799,98
direttore vicedirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 16 anni	28.416,33	30,78	28.785,69

direttore vice dirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 26 anni	29.913,83	32,41	30.302,75
---	-----------	-------	-----------

2. Gli stipendi annui lordi del personale direttivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2020 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementati delle misure mensili lorde, a decorrere dal 1 gennaio 2020, e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espletano funzioni operative	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020	Incrementi mensili lorde (euro) dec. 01.01.2020	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020
---	---	---	--	--

Ruolo dei direttivi che espletano funzioni operative

vice direttore	22.723,82	24.348,34	28,20	24.686,74
direttore	24.279,95	26.351,40	30,52	26.717,64
direttore vicedirigente	26.558,90	26.796,53	31,04	27.169,01
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 16 anni	28.416,33	28.653,14	33,19	29.051,42
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 26 anni	29.913,83	30.150,64	34,92	30.569,68

Qualifiche dei ruoli del personale direttivo e dirigente che espletano funzioni tecnico-professionali	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020	Incrementi mensili lorde (euro) dec. 01.01.2020	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2020
---	---	---	--	--

Ruolo dei direttivi logistico-gestionali

vice direttore tecnico-professionale	22.635,74	24.260,26	28,10	24.597,46
direttore tecnico-professionale	24.185,99	26.257,44	30,41	26.622,36
direttore vicedirigente tecnico-professionale	26.456,06	26.693,69	30,92	27.064,73
direttore vicedirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 16 anni	28.416,33	28.653,14	33,19	29.051,42

direttore vice dirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 26 anni	29.913,83	30.150,64	34,92	30.569,68
---	-----------	-----------	-------	-----------

3. Gli stipendi annui lordi del personale direttivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementati delle misure mensili lorde, a decorrere dal 1 gennaio 2021, e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espletano funzioni operative	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021	Incrementi mensili lordini (euro) dec. 01.01.2021	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021
---	---	---	--	--

Ruolo dei direttivi che espletano funzioni operative

vice direttore	22.723,82	24.348,34	58,03	25.044,70
direttore	24.279,95	26.351,40	62,80	27.105,00
direttore vicedirigente	26.558,90	26.796,53	63,87	27.562,97
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 16 anni	28.416,33	28.653,14	68,29	29.472,62
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 26 anni	29.913,83	30.150,64	71,86	31.012,96

Qualifiche dei ruoli del personale direttivo e dirigente che espletano funzioni tecnico-professionali	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021	Incrementi mensili lordini (euro) dec. 01.01.2021	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021
---	---	---	--	--

Ruolo dei direttivi logistico-gestionali

vice direttore tecnico-professionale	22.635,74	24.260,26	57,82	24.954,10
direttore tecnico-professionale	24.185,99	26.257,44	62,58	27.008,40
direttore vicedirigente tecnico-professionale	26.456,06	26.693,69	63,62	27.457,13
direttore vicedirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 16 anni	28.416,33	28.653,14	68,29	29.472,62
direttore vice dirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 26 anni	29.913,83	30.150,64	71,86	31.012,96

4. Gli incrementi mensili lordi degli anni 2020 e 2021 assorbono, rispettivamente, gli importi degli incrementi attribuiti per ciascun anno precedente.
5. Il trattamento stipendiale, come rideterminato dai commi precedenti, per la quota parte relativa all'indennità integrativa speciale conglobata dal 1° gennaio 2003 nella voce stipendio tabellare non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'articolo 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, n. 335.
6. I valori stipendiali di cui ai commi precedenti includono l'elemento provvisorio della retribuzione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 corrisposto quale indennità di vacanza contrattuale ai sensi dell'articolo 1, comma 440, lettera a, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Articolo 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, commi 5 e 6, del presente decreto, le nuove misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente decreto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'assegno alimentare per il dipendente sospeso, come previsto dall'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPS Gestione dipendenti pubblici, o altre analoghe, e i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'articolo 2 del presente decreto sono corrisposti integralmente, alle scadenze e negli importi previsti, al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente decreto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.
3. Gli incrementi del trattamento stipendiale di cui all'articolo 2 del presente decreto hanno effetto sulla determinazione delle misure orarie del compenso per lavoro straordinario spettante al personale direttivo con le rispettive decorrenze ivi previste.

Articolo 4
Indennità di rischio

1. Le misure vigenti dell'indennità di rischio del personale direttivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che espleta funzioni operative, che espleta funzioni specialistiche e dei ruoli speciali antincendio (AIB) a esaurimento, previste per l'anno 2020 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementate degli importi mensili lordi, a decorrere dal 1 gennaio 2020, e rideterminati negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni operative	Indennità di rischio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro)	Indennità di rischio D.L. 76/2020 mensile (euro)	Incrementi mensili lordi (euro)	Nuove misure mensili dell'indennità di rischio (euro)
	dec. 01.01.2019	dec. 01.01.2020	dec. 01.01.2020	dec. 01.01.2020

Ruolo dei direttivi che espletano funzioni operative

vice direttore	690,52	730,98	10,16	741,14
direttore	739,01	775,07	10,77	785,84
direttore vicedirigente	799,35	821,04	11,41	832,45
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 16 anni	799,35	831,85	11,56	843,41
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 26 anni	799,35	834,35	11,60	845,95

2. Le misure vigenti dell'indennità di rischio del personale direttivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che espleta funzioni operative, che espleta funzioni specialistiche e dei ruoli speciali antincendio (AIB) a esaurimento, previste per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementate degli importi mensili lordi, a decorrere dal 1 gennaio 2021, e rideterminati negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espletano funzioni operative	Indennità di rischio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Indennità di rischio D.L. 76/2020 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Nuove misure mensili dell'indennità di rischio (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>
---	---	--	---	---

Ruolo dei direttivi che espletano funzioni operative

vice direttore	690,52	825,38	49,94	875,32
direttore	739,01	859,20	51,98	911,18
direttore vicedirigente	799,35	871,65	52,73	924,38
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 16 anni	799,35	907,68	54,91	962,59
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 26 anni	799,35	916,02	55,42	971,44

3. Le misure vigenti dell'indennità di rischio del personale direttivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che espletano funzioni operative, che espletano funzioni specialistiche e dei ruoli speciali antincendio (AIB) a esaurimento, previste per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementate degli importi mensili lordi, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 2022, e rideterminati negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale non direttivo e non dirigente che espletano funzioni operative	Indennità di rischio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Indennità di rischio D.L. 76/2020 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 31.12.2021</i>	Nuove misure mensili dell'indennità di rischio (euro) <i>dec. 31.12.2021</i>
---	---	--	---	---

Ruolo dei direttivi che espletano funzioni operative

vice direttore	690,52	825,38	61,41	886,79
direttore	739,01	859,20	63,92	923,12
direttore vicedirigente	799,35	871,65	64,85	936,50

direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 16 anni	799,35	907,68	67,53	975,21
direttore vicedirigente con scatto convenzionale a 26 anni	799,35	916,02	68,15	984,17

4. Gli incrementi mensili lordi di cui ai commi 2 e 3 assorbono gli importi degli incrementi attribuiti per l'anno precedente.

5. Le misure mensili di cui ai commi 1, 2 e 3 sono corrisposte per tredici mensilità.

6. Sono confermate le misure dell'indennità di cui al comma 1 previste per l'anno 2019 dall'articolo 2, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2018, n. 48.

Articolo 5
Indennità mensile

1. Le misure vigenti dell'indennità mensile per il personale direttivo dei ruoli tecnico-professionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, previste per l'anno 2020 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementate degli importi mensili lordi, a decorrere dal 1 gennaio 2020, e rideterminati negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale direttivo e dirigente che espleta funzioni tecnico-professionali	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Indennità mensile D.L. 76/2020 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Nuove misure mensili dell'indennità mensile (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>
--	--	--	--	---

Ruolo dei direttivi logistico-gestionali

vice direttore tecnico-professionale	409,98	415,75	5,78	421,53
direttore tecnico-professionale	435,38	438,80	6,10	444,90
direttore vicedirigente tecnico-professionale	435,38	440,74	6,13	446,87
direttore vicedirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 16 anni	435,38	446,37	6,20	452,57
direttore vice dirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 26 anni	435,38	447,67	6,22	453,89

2. Le misure vigenti dell'indennità mensile per il personale direttivo dei ruoli tecnico-professionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, previste per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementate degli importi mensili lordi, a decorrere dal 1 gennaio 2021, e rideterminati negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale direttivo e dirigente che espleta funzioni tecnico-professionali	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Indennità di rischio D.L. 76/2020 mensile (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Nuove misure mensili dell'indennità di mensile (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>
--	--	---	--	--

Ruolo dei direttivi logistico-gestionali

vice direttore tecnico-professionale	409,98	429,20	25,97	455,17
direttore tecnico-professionale	435,38	446,78	27,03	473,81
direttore vicedirigente tecnico-professionale	435,38	453,26	27,42	480,68
direttore vicedirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 16 anni	435,38	472,00	28,56	500,56
direttore vice dirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 26 anni	435,38	476,33	28,82	505,15

3. Le misure vigenti dell'indennità mensile per il personale direttivo dei ruoli tecnico-professionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, previste per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementate degli importi mensili lordi, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 2022, e rideterminati negli importi mensili lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli del personale direttivo e dirigente che espleta funzioni tecnico-professionali	Indennità mensile d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 mensile (euro) dec. 01.01.2019	Indennità mensile D.L. 76/2020 mensile (euro) dec. 01.01.2021	Incrementi mensili lordi (euro) dec. 31.12.2021	Nuove misure mensili dell'indennità mensile (euro) dec. 31.12.2021
---	--	--	--	---

Ruolo dei direttivi logistico-gestionali

vice direttore tecnico-professionale	409,98	429,20	31,93	461,13
direttore tecnico-professionale	435,38	446,78	33,24	480,02
direttore vicedirigente tecnico-professionale	435,38	453,26	33,72	486,98
direttore vicedirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 16 anni	435,38	472,00	35,12	507,12
direttore vice dirigente tecnico-professionale con scatto convenzionale a 26 anni	435,38	476,33	35,44	511,77

4. Gli incrementi mensili lordi di cui ai commi 2 e 3 assorbono gli importi degli incrementi attribuiti per l'anno precedente.

5. Le misure mensili di cui ai commi 1, 2 e 3 sono corrisposte per tredici mensilità.

6. Sono confermate le misure dell'indennità mensile per l'anno 2019 previste dall'articolo 3, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2018, n. 48.

Articolo 6
Effetti sugli assegni personali riassorbibili

1. Gli effetti retributivi derivanti dall'applicazione degli articoli 2, 4 e 5 del presente decreto costituiscono miglioramenti economici ai sensi dell'articolo 261 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 e dell'articolo 12, comma 5, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177.

Articolo 7
Nuovi stipendi

1. Gli stipendi annui lordi del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2019 dall'articolo 262, comma 1, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 sono incrementati delle misure mensili lorde, a decorrere dal 1 gennaio 2019, e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli dei dirigenti che espletano funzioni operative e tecnico professionali	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Stipendio 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>
primo dirigente	42.628,60	41,56	43.127,32
primo dirigente con scatto convenzionale a 26 anni	42.955,72	41,88	43.458,28
dirigente superiore	44.547,88	43,43	45.069,04
dirigente generale	54.512,34	53,15	55.150,14

2. Gli stipendi annui lordi del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2020 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementati delle misure mensili lorde, a decorrere dal 1 gennaio 2020, e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli dei dirigenti che espletano funzioni operative e tecnico professionali	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Stipendio 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>
primo dirigente	42.628,60	42.628,60	60,75	43.357,60
primo dirigente con scatto convenzionale a 26 anni	42.955,72	45.907,82	65,42	46.692,86
dirigente superiore	44.547,88	45.907,82	65,42	46.692,86

dirigente generale	54.512,34	54.512,34	77,68	55.444,50
--------------------	-----------	-----------	-------	-----------

3. Gli stipendi annui lordi del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabiliti per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, sono incrementati delle misure mensili lorde, a decorrere dal 1 gennaio 2021, e rideterminati nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli dei dirigenti che espletano funzioni operative e tecnico professionali	Stipendio d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2019	Stipendio D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021	Incrementi mensili lorde (euro) dec. 01.01.2021	Stipendio 12 mensilità (euro) dec. 01.01.2021
primo dirigente	42.628,60	42.628,60	101,60	43.847,80
primo dirigente con scatto convenzionale a 26 anni	42.955,72	45.907,82	109,41	47.220,74
dirigente superiore	44.547,88	45.907,82	109,41	47.220,74
dirigente generale	54.512,34	54.512,34	129,92	56.071,38

4. Gli incrementi mensili lorde degli anni 2020 e 2021 assorbono, rispettivamente, gli importi degli incrementi attribuiti per ciascun anno precedente.

5. Il trattamento stipendiale, come rideterminato dai commi precedenti, per la quota parte relativa all'indennità integrativa speciale conglobata dal 1 gennaio 2003 nella voce stipendio tabellare non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'articolo 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

6. I valori stipendiali di cui ai commi precedenti includono l'elemento provvisorio della retribuzione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 corrisposto quale indennità di vacanza contrattuale ai sensi dell'articolo 1, comma 440, lettera a, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Articolo 8

Effetti dei nuovi stipendi

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 16, commi 5 e 6, del presente decreto le nuove misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente decreto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'assegno alimentare per il dipendente sospeso, come previsto dall'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPS Gestione dipendenti pubblici, o altre analoghe, e i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'articolo 16 del presente decreto sono corrisposti integralmente, alle scadenze e negli importi previsti, al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente decreto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.
3. Gli incrementi del trattamento stipendiale di cui all'articolo 16 del presente decreto hanno effetto sulla determinazione delle misure orarie del compenso per lavoro straordinario spettante al personale direttivo con le rispettive decorrenze ivi previste.

Articolo 9
Quota fissa della retribuzione di rischio e di posizione

1. La quota fissa della retribuzione di rischio e di posizione del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabilita per l'anno 2020 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, è incrementata delle misure mensili lorde, a decorrere dal 1 gennaio 2020, e rideterminata nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli dei dirigenti che espletano funzioni operative e tecnico professionali	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2020</i>
primo dirigente	19.104,02	19.104,02	27,22	19.430,66
primo dirigente con scatto convenzionale a 26 anni	19.104,02	19.104,02	27,22	19.430,66
dirigente superiore	23.879,96	23.879,96	34,03	24.288,32
dirigente generale	33.431,97	33.431,97	47,64	34.003,65

2. La quota fissa della retribuzione di rischio e di posizione del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabilita per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, è incrementata delle misure mensili lorde, a decorrere dal 1 gennaio 2021, e rideterminata nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli dei dirigenti che espletano funzioni operative e tecnico professionali	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>

primo dirigente	19.104,02	19.104,02	96,32	20.259,86
primo dirigente con scatto convenzionale a 26 anni	19.104,02	19.104,02	96,32	20.259,86
dirigente superiore	23.879,96	23.879,96	171,94	25.943,24
dirigente generale	33.431,97	33.431,97	184,15	35.641,77

3. La quota fissa della retribuzione di rischio e di posizione del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come stabilita per l'anno 2021 dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, è incrementata delle misure mensili lorde, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 2022, e rideterminata nei valori annui lordi, di cui alle seguenti tabelle:

Qualifiche dei ruoli dei dirigenti che espletano funzioni operative e tecnico professionali	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa d.lgs.127/2018 rif. conto annuale 2019 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2019</i>	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa D.L. 76/2020 12 mensilità (euro) <i>dec. 01.01.2021</i>	Incrementi mensili lordi (euro) <i>dec. 31.12.2021</i>	Retribuzione di rischio e posizione parte fissa 12 mensilità (euro) <i>dec. 31.12.2021</i>
---	--	--	---	---

primo dirigente	19.104,02	19.104,02	118,44	20.525,30
primo dirigente con scatto convenzionale a 26 anni	19.104,02	19.104,02	118,44	20.525,30
dirigente superiore	23.879,96	23.879,96	200,19	26.282,24
dirigente generale	33.431,97	33.431,97	222,88	36.106,53

4. Gli incrementi mensili lordini di cui ai commi 2 e 3 assorbono gli importi degli incrementi attribuiti per l'anno precedente.

Articolo 10

Quota variabile della retribuzione di rischio e di posizione

1. La quota variabile della retribuzione di rischio e di posizione del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è determinata con accordo integrativo nazionale recepito con decreto del Capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile in relazione alla graduazione degli incarichi di funzione disposta con decreto del Ministro dell'interno ai sensi degli articoli 200 e 209 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217.

Articolo 11
Effetti sugli assegni personali riassorbibili

1. Gli effetti retributivi derivanti dall'applicazione dell'articolo 16 del presente decreto costituiscono miglioramenti economici ai sensi dell'articolo 12, comma 5, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177.

Articolo 12

Fondo per la retribuzione di rischio e di posizione e per la retribuzione di risultato dei dirigenti di livello non generale

Articolo 13

Fondo per la retribuzione di rischio e di posizione e per la retribuzione di risultato dei dirigenti di livello generale

Articolo 14
Congedo ordinario

Sostituire al comma 8 dell'articolo 2 il numero “12” con il numero “13”.

Sostituire il comma 13 con il seguente:

13. Il congedo ordinario maturato e non goduto per esigenze di servizio è monetizzabile solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Articolo 15
Cessione solidale del congedo ordinario

1. Su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di congedo ordinario, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività sopprese.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di congedo ordinario e giornate di riposo per una misura massima di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di congedo ordinario o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di congedo ordinario o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di congedo ordinario o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le giornate di congedo ordinario e di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, del congedo ordinario e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina potrà essere oggetto di revisione ai fini di una possibile estensione ad altri soggetti e per altre esigenze di natura solidale.

Articolo 16
Permessi retribuiti

Sostituire al comma 1, il secondo interlinea con il seguente:

b) decesso o documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un affine di primo grado, in ragione di tre giorni all'anno per evento, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53. Il permesso per lutto può essere fruito entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

Sostituire al comma 3 la parola “trenta” con la parola “quarantacinque”

Articolo 17
Banca delle ore

1. Al personale direttivo che non ricopre posizioni organizzative e che espleta prestazioni lavorative regolarmente autorizzate aggiuntive all'orario d'obbligo è riconosciuto il diritto al pagamento delle prestazioni straordinarie entro i limiti fissati dall'Amministrazione sulla base delle disponibilità di bilancio. Su richiesta del dipendente, le predette ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, possono essere utilizzate come riposi compensativi, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei dipendenti contemporaneamente ammessi alla fruizione.
2. A tale scopo è istituita una Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti delle risorse stanziate sui relativi capitoli del bilancio dell'Amministrazione, e non retribuite, nonché le ore, autorizzate dall'Amministrazione, prestate in eccedenza ai limiti di straordinario definiti annualmente, e non retribuite.
3. I riposi compensativi di cui al comma 1 devono essere fruiti entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le modalità organizzative della Banca delle ore sono individuate dal Dirigente dell'Ufficio.

Articolo 18

Assenze per malattia

All'articolo 4 del D.P.R. 7 maggio 2008

Aggiungere dopo il comma 3 il seguente:

3 - bis. L'Amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 2, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

Sostituire la lettera a) del comma 6 con la seguente:

6. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenta per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa e continuativa, per i primi 9 mesi di assenza, con esclusione di qualsiasi compenso accessorio comunque denominato collegato alla presenza in servizio;

Sostituire il comma 8 con il seguente:

8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, ed altre ad esse assimilabili, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital* ed i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, nonché quelli dovuti agli effetti collaterali delle terapie stesse comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a). **(ONERI DA QUANTIFICARE)**

Sostituire il comma 9 con il seguente:

9. Per il personale direttivo la disciplina di cui al comma 8 si applica anche nelle ipotesi nelle quali la menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.

Sostituire il comma 13 con il seguente:

13. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o mediante strumento telematico, idoneo a garantire la certezza dell'invio, il certificato medico di giustificazione dell'assenza, nel rispetto della normativa vigente, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

Sostituire il comma 14 con il seguente:

14. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge attraverso l'ente competente.

Sostituire il comma 16 con il seguente:

16. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche nei giorni non lavorativi e festivi, nelle fasce orarie di reperibilità determinate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 55-*septies*, comma 5-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Articolo 19

*Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici
(oneri da quantificare)*

1. Al personale dirigente e direttivo sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 3 giorni o di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1 non sono fruibili per meno di un'ora; possono essere utilizzati nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla normativa, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs n. 151/2001.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
7. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
8. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
9. L'attestazione è inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
10. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad

una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 8 e 9 del presente articolo.

11. Analogamente a quanto previsto dal comma 10, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 10, lett. b).

12. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 8, 9, 10.

13. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 8, 9, 10, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

14. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente decreto.

15. La durata dei permessi previsti dal presente articolo è corrispondente alla durata della giornata lavorativa di sei ore. Per il personale inserito in turni si considera l'equivalenza in ore. In caso di fruizione del permesso giornaliero per la durata complessiva del turno, le ore eccedenti vengono scomputate dal monte ore individuale della banca delle ore del dipendente.

Articolo 20

Aspettative per motivi personali e di famiglia

Sostituire la lettera b), del comma 4, dell'art. 8 con la seguente:

b) per la durata del periodo di prova se assunto presso la stessa o altra amministrazione pubblica con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso.

Articolo 21

Assegnazione temporanea

Sostituire l'articolo 33 del D.P.R. 7 maggio 2008 con il seguente:

1. L' Amministrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere al personale direttivo che ne abbia fatto domanda, per gravissimi motivi di carattere familiare e personale debitamente documentati, l'assegnazione anche in sovrannumero temporaneo all'organico in altra sede di servizio per un periodo non superiore a sessanta giorni, rinnovabile, a condizione che l'interessato comprovi - per ciascun periodo - l'attualità delle condizioni.
2. Costituiscono gravissimi motivi di carattere familiare e personale, che devono essere documentati con certificazione medica attestante:
 - a) la patologia del dipendente non ostativa alla prestazione di servizio, tale da richiedere assistenza da parte dei coniugi e/o terapie presso strutture sanitarie specialistiche assenti nella sede di servizio o in sedi limitrofe;
 - b) la patologia del coniuge/figli/genitori del dipendente che comporti pericolo di vita o gravissimo pregiudizio per l'integrità fisica, anche nel caso di temporaneo ricovero, e la necessità di relativa assistenza, a condizione che la patologia non si configuri esclusivamente di carattere cronico o di durata non determinabile e, come tale, implicante soluzioni assistenziali di tipo permanente.
3. Costituisce, altresì, gravissimo motivo di carattere familiare il ricongiungimento a figli minori o a coniugi sottoposti a tutela, per sopravvenute circostanze che pongano solo in capo al dipendente la necessità di una assistenza temporanea, a condizione che venga comprovata l'impossibilità da parte del soggetto che prima garantiva l'assistenza stessa e il carattere temporaneo della situazione.
4. L'assegnazione temporanea non comporta la corresponsione degli emolumenti e rimborsi comunque previsti per il servizio fuori sede.

Articolo 22

Congedo straordinario per donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di novanta giorni di congedo straordinario da fruire su base giornaliera e nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Tali periodi di assenza sono esclusi dal computo del periodo massimo di assenza dal servizio per malattia.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la dipendente, salvo i casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a farne richiesta scritta al Dirigente dell'Ufficio ove presta servizio almeno sette giorni prima della decorrenza del congedo, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.
3. Durante il periodo di congedo, alla dipendente è attribuito il trattamento economico fisso e continuativo nella misura intera. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché della maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.
4. L'Amministrazione adotta idonee misure a tutela della riservatezza della condizione di cui al comma 1.

Articolo 23

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero del personale nei confronti del quale sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegni a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del dipendente a mansioni diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottpongano per loro volontà alle previste terapie, l'Amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'Amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, è disposta la cessazione del rapporto di lavoro con la sanzione disciplinare della destituzione.

Articolo 24
Unioni civili

1. Gli istituti contrattuali riferiti alle definizioni “coniuge”, “coniugi” o termini equivalenti, si applicano anche a ciascuna delle parti dell’unione civile.

Articolo 25
Tutela del dipendente che segnala illeciti

1. L'Amministrazione garantisce tutte le misure di tutela e di sostegno previste dalla vigente normativa al dipendente che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo 13 marzo 2001, n. 165.

Articolo 26
Lavoro agile

1. Il personale direttivo appartenente ai ruoli tecnico professionali che non ricopre posizioni organizzative e non inserito, anche con funzioni di supporto, nel dispositivo di soccorso, può svolgere la propria prestazione di lavoro secondo la modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto, di cui alla legge n.81/2017, mediante accordo individuale e secondo la disciplina adottata con decreto del Ministro dell'Interno, previa concertazione con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente decreto.

Articolo 27
Orario di servizio

1. L'orario di servizio delle strutture operative centrali e periferiche in cui si articola il Corpo nazionale dei vigili del fuoco è fissato, di norma, in ventiquattro ore continuative.
2. L'orario di servizio degli uffici non operativi centrali e periferici del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è articolato al fine di accrescere l'efficienza dell'amministrazione tenendo presenti le finalità e gli obiettivi da realizzare e le prestazioni da assicurare, secondo modalità maggiormente rispondenti alle esigenze della utenza in generale.

Articolo 28
Orario di lavoro

1. Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.
2. Il personale direttivo titolare di posizione organizzativa assicura la propria presenza in servizio, in misura non inferiore alle trentasei ore settimanali, in base alle esigenze organizzative e funzionali della struttura di assegnazione, articolando in modo flessibile il proprio impegno, per l'espletamento dei compiti istituzionali e dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.
3. Per il personale direttivo non titolare di posizione organizzativa si applicano le disposizioni di cui ai seguenti commi.
4. L'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali. Esso è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze di servizio da erogarsi con carattere di continuità, che richiedano orari continuativi, anche nelle ore pomeridiane, o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentano particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
5. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le rispettive articolazioni sono determinate dai dirigenti responsabili degli uffici. A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
 - assicurazione della copertura dei servizi di guardia.Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:
 - a) orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario di obbligo;
 - b) l'orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
 - c) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

d) diverse articolazioni nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l’adozione di altre tipologie di orario;

e) orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo di cui al comma 3.

6. Sono fatte salve le esigenze degli uffici individuati nell’allegato 1 al decreto ministeriale n. 151 del 22 aprile 1999, che potranno adottare un orario di lavoro individuale superiore ai cinque giorni settimanali. In tali uffici, è possibile tuttavia articolare l’orario di lavoro dei dipendenti su cinque giorni spostando la giornata di riposo infrasettimanale, di regola coincidente con il sabato, in altro giorno.

7. Nell’articolazione dell’orario ordinario può essere ammessa, se concordata in ambito locale, la seguente flessibilità in entrata ed in uscita:

a) trenta minuti o un’ora di anticipo;

b) trenta minuti o un’ora di ritardo.

10. L’orario flessibile deve essere considerato un sistema rigidamente programmato. Eventuali ritardi in entrata, così come uscite anticipate, devono essere recuperati.

11. Nessun recupero può essere concesso per spontanei anticipi e/o prolungamenti dell’orario di lavoro.

Articolo 29
Mensa di servizio

1. Per il personale direttivo che espleta funzioni operative, inserito nel dispositivo di soccorso, l'orario di lavoro di dodici ore è comprensivo del tempo per la consumazione del pasto. Sono fatte salve le condizioni diversamente disciplinate. A decorrere dalla scadenza dei contratti dei servizi di ristorazione in essere, il pasto diurno è, di norma, fruito gratuitamente presso la mensa di servizio; per il pasto serale possono essere assicurati servizi sostitutivi della mensa.
2. Il personale che effettua orario di lavoro giornaliero, dopo sei ore continuative di lavoro, con una tolleranza di dieci minuti, è tenuto ad osservare una pausa di durata non inferiore a trenta minuti. Il medesimo personale, qualora effettui un orario di lavoro ordinario o straordinario, autorizzato, di durata non inferiore a sette ore al netto della pausa, ha diritto alla mensa di servizio versando un contributo pari al venti per cento del costo del pasto; laddove non è presente la mensa di servizio, il predetto personale ha diritto ai servizi sostitutivi della mensa corrisposti con una riduzione del venti per cento. Qualora l'orario effettuato superi le nove ore effettive, il personale ha diritto alla mensa di servizio gratuita ovvero, laddove non è presente la mensa di servizio, ai servizi sostitutivi della mensa.
3. Il personale impegnato per esigenze di servizio in corsi di formazione e aggiornamento professionale della durata giornaliera, non inferiore alle otto ore, ha diritto di usufruire della mensa di servizio gratuita, ove disponibile, ovvero di servizi sostitutivi della mensa.

Articolo 30
Obiettivi e strumenti

Sostituire gli articoli da 15 a 18 del d.P.R. 7 maggio 2008 che ha recepito l'Accordo sindacale integrativo per il personale direttivo e dirigente del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco con i seguenti:

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemporamento delle missioni istituzionali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco a vantaggio della collettività con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la motivazione, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, attraverso una visione strategica improntata alla valorizzazione del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'Amministrazione;
- si tutelano le condizioni di lavoro legate alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

3. Fermo restando la centralità dell'istituto della contrattazione, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme trasparenti e costruttive di dialogo tra le parti, ai diversi livelli su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- concertazione;
- Organismo paritetico per l'innovazione.

5. Le clausole del presente titolo modificano e costituiscono tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti accordi recepiti con decreti del Presidente della Repubblica, le quali sono pertanto disapplicate.

Articolo 31
Informazione

1. L'informazione è il presupposto inderogabile per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; pertanto essa è fornita all'Amministrazione in via preventiva e in forma scritta sulle materie indicate nei commi seguenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'Amministrazione, allo scopo di rendere aperto e costruttivo il confronto tra le parti, fornisce tutte le informazioni necessarie sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, i regolamenti attuativi dell'ordinamento del personale e le particolari esigenze di servizio aventi carattere straordinario o di emergenza, inviando la relativa documentazione alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo triennale recepito dal presente decreto.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle organizzazioni sindacali di cui al precedente comma, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli XXX prevedano la concertazione o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Articolo 32
Concertazione

1. La concertazione è la modalità attraverso la quale si instaura, sulle materie di cui al comma 3, un confronto per il raggiungimento di un eventuale accordo, al fine di consentire alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. La concertazione si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali, del precedente comma, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il ~~confronto~~ la concertazione è richiesta da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, trascorsi i quali l'amministrazione ha la possibilità di assumere le proprie autonome determinazioni. Al termine della concertazione, è redatto un verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie che ne sono oggetto.
3. Sono oggetto di concertazione, in sede di amministrazione centrale:
 - a) criteri generali dei sistemi di valutazione annuale dei direttivi e dei dirigenti;
 - b) criteri generali per l'applicazione delle normative in materia di pari opportunità;
 - c) criteri generali di graduazione degli incarichi di funzione dirigenziali e delle posizioni organizzative del personale direttivo;
 - d) criteri generali di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative del personale direttivo;
 - e) criteri generali inerenti l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale del personale direttivo;
 - f) criteri generali per la promozione alle qualifiche superiori mediante scrutinio a ruolo aperto;
 - g) criteri generali per l'accesso tramite concorso interno alle qualifiche iniziali di ruolo diverso da quello di appartenenza, ai fini dei regolamenti e dei decreti ministeriali previsti dal decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;
 - h) criteri generali per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini dell'adozione del regolamento del Ministro dell'interno previsto dall'articolo 244, decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;
 - i) criteri attuativi dell'articolo 234, comma 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 (mutamento di funzioni) per il personale direttivo;

- j) criteri generali per l'individuazione del personale partecipante ai corsi di formazione in qualità di discente o di formatore;
 - k) criteri generali per l'ubicazione delle sedi di servizio sub-provinciali, con particolare riferimento ai distaccamenti insulari;
 - l) criteri generali per l'applicazione ai sensi dell'articolo 244, decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, della disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto ai fini dell'adozione dei rispettivi provvedimenti ministeriali;
 - m) codici di comportamento;
 - n) criteri generali per l'espletamento di attività di mantenimento e *retraining* delle specializzazioni e specialità.
4. Per le materie di cui alle lettere b), e), k) e n), la concertazione si effettua anche a livello locale sulla base dei criteri definiti a livello nazionale.

Articolo 33
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico, istituito in sede di Amministrazione centrale, realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto, su argomenti che richiedono analisi, indagini, studi e progetti relativi alle materie di cui al successivo comma 6.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative al fine di formulare proposte all'Amministrazione.
3. L'organismo di cui al presente articolo:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ognqualvolta l'amministrazione manifesti la necessità di affrontare le tematiche oggetto dell'organismo;
 - c) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrate proposte e contributi dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo triennale recepito dal presente decreto. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.
5. Costituiscono oggetto di informazione da parte dell'Amministrazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, tutti gli elementi e i dati a disposizione per la trattazione degli argomenti afferenti le materie indicate al comma successivo.
6. Costituiscono oggetto di trattazione dell'organismo paritetico le seguenti materie:
 - a) progetti e proposte riguardanti l'innovazione ed il miglioramento dei servizi anche a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie;
 - b) progetti e proposte per il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - c) proposte e iniziative inerenti i servizi socio-assistenziali in favore del personale;
 - d) proposte applicative della normativa in materia di pari opportunità;
 - e) proposte ed iniziative finalizzate alla tutela legale e assicurativa del personale;
 - f) proposte per l'individuazione dei criteri generali inerenti l'adeguatezza delle strutture logistiche dell'amministrazione utilizzabili dal personale in missione;
 - g) progetti e proposte concernenti gli organici.

Articolo 34
Contrattazione integrativa

1. Fermo restando quanto disposto dagli articoli 228 e 230 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, la contrattazione integrativa si effettua tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo triennale recepito dal presente decreto.

2. La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:

a) attuazione della disciplina concernente il trattamento economico accessorio, ivi compreso quello collegato al risultato connesso al raggiungimento degli obiettivi assegnati e al conferimento delle posizioni organizzative al personale direttivo;

a-bis) utilizzo delle risorse economiche destinate al personale direttivo e dirigente;

b) criteri generali per la mobilità a domanda del personale direttivo;

c) criteri generali per la pianificazione dei programmi di formazione, mantenimento e aggiornamento professionale;

d) criteri generali sulle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

e) criteri generali per lo svolgimento del servizio di reperibilità e per la programmazione dei relativi turni;

f) criteri generali sulle attività socio-assistenziali del personale;

g) utilizzo delle risorse dei fondi di produttività e di retribuzione di rischio, posizione e risultato per i dirigenti nell'ambito dei criteri e delle modalità previste nell'accordo negoziale;

h) welfare contrattuale;

i) disciplina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle materie di contrattazione integrativa, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto un accordo, le parti riassumono la libertà di iniziativa; d'intesa tra le parti, il termine è prorogabile di altri 30 giorni.

4. La contrattazione integrativa non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dal presente decreto o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

5. Le ipotesi di accordi integrativi nazionali sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato che le esaminano entro 30 giorni ne accertano congiuntamente la compatibilità di cui al comma 4.

6. Per le materie oggetto della contrattazione integrativa nazionale e della contrattazione decentrata a

livello centrale e periferico si applica la normativa derivante dai relativi precedenti accordi fino a quando non intervengano i successivi.