



CONAPO

SINDACATO AUTONOMO VIGILI DEL FUOCO

"nella nostra autonomia la Vostra sicurezza"

OBIETTIVO CO.NA.PO. 50 % + 1

Segreteria Generale

Vico del Fiore, 21/23 - 54011 - Aulla (MS)

Tel. 0187-421814

e-mail: nazionale@conapo.it

sito internet www.conapo.it

Roma, 5 Maggio 2022

Prot. 119/22

All'Ufficio III – Relazioni Sindacali

Dipartimento dei Vigili del Fuoco, Socc. Pubbl. e Dif. Civile

Dott. Bruno STRATI

**Oggetto: Tavolo di confronto sulle modifiche al D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217 e s.m. e i.
Elenco prime richieste CONAPO.**

In riferimento all' oggetto e a seguito dell' [incontro avvenuto in data 3 maggio 2022](#), si riepilogano di seguito, come convenuto in sede di riunione, le principali richieste CONAPO relative alle modifiche ordinamentali:

- **LA SCELTA DELLA SEDE DI ASSEGNAZIONE IN TUTTI I CONCORSI INTERNI AVVENGA PRIMA DEL CORSO DI FORMAZIONE**, il personale deve sapere prima le regole d'ingaggio.
- **MODIFICARE LA NORMA SUI POSTI NON COPERTI NEI CONCORSI DA ISPETTORE** affinché eventuali posti non coperti nel concorso pubblico siano devoluti alla graduatoria del concorso interno (vedasi come da [nota CONAPO prot. 092/22 del 13/04/2022](#)).
- **MODIFICARE LA NORMA SUI 2 ANNI DI PERMANENZA NELLA SEDE DI PRIMA ASSEGNAZIONE** secondo una formulazione che garantisca comunque la piena operatività dei Comandi del Nord Italia ma che comunque eviti il "sorpasso" verso le province di residenza da parte di personale più giovane.
- **RISOLVERE IL PROBLEMA DELLA CARENZA DI AUTISTI** mediante posti "riservati" o "dedicati" nel concorso pubblico di accesso, comunque con obbligo di essere adibiti alla mansione una volta assunti utilizzando titoli relativi alle patenti.
- **ISTITUZIONE DEL SISTEMA DEI PARAMETRI STIPENDIALI COME LE FORZE DI POLIZIA**, sul modello di quello istituito con il [D.Lgs 193/2003](#) per il personale non dirigente delle forze armate e di polizia.
- **AMPLIARE LE COMPETENZE DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO TRAGUARDANDO LE NECESSITA' DI SICUREZZA, SOCCORSO E PREVENZIONE DELLE NUOVE TECNOLOGIE, DELLE NUOVE NECESSITA' ENERGETICHE ED AMBIANTALI E DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI IN ATTO**, potenziando i numeri del personale di tutti i ruoli a partire da quello operativo.
- **POTENZIARE I NUMERI DEL PERSONALE DEL RUOLO CAPI SQUADRA/CAPISQUADRA E DEL RUOLO ISPETTORI** sia per il servizio e sia per favorire mobilità e carriere.
- **POTENZIARE NUMERICAMENTE IL SERVIZIO SANITARIO DEL CNVVF** secondo modelli già presenti in altri Corpi dello Stato e comunque garantendo una organizzazione diffusa sul territorio nazionale tale da garantire anche la presenza di personale sanitario VF in tutte le province sede di CMO (ivi comprese le CMO non coincidenti con i capoluoghi di regione) e prevedendo una Direzione appositamente dedicata.
- **POTENZIARE NUMERICAMENTE I SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI**, che saranno sempre più indispensabili nel futuro.
- **POTENZIARE L'ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA AERONAUTICO DEL CNVVF**, anche prevedendo una Direzione appositamente dedicata.

- **INCREMENTO DEL NUMERO DEI POSTI DIRIGENZIALI**, oltre ad incrementare il numero dei posti dirigenziali riguardando gli altri Corpi dello Stato, prevedendo anche che in tutti i Comandi Provinciali sia previsto un dirigente superiore e che nei Comandi Provinciali di area metropolitana sia previsto un Dirigente Generale e che le funzioni vicarie siano comunque posizioni dirigenziali.
- **MODIFICA DELLE AREE DI NEGOZIAZIONE E RICONOCIMENTO AL PERSONALE DIRETTIVO DELLA EQUIORDINAZIONE CON IL PERSONALE VICE QUESTORE AGGIUNTO E VICE QUESTORE DI POLIZIA** - In tutta la generalità del pubblico impiego le aree di negoziazione sono suddivise tra “personale NON dirigente” e “personale dirigente”. Così è anche nei Corpi dello Stato, ivi comprese le Forze di Polizia ad ordinamento civile. Peculiarità del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è che, dal 2004, il personale Direttivo, nonostante la diversità del sistema retributivo e normativo, è inserito nell’ area negoziale dirigenziale a differenza della generalità delle amministrazioni pubbliche. Tale collocazione, probabilmente in origine pensata per favorire un avvicinamento alla dirigenza, e per istituire come previsto dalla legge 252/2004, la “vicedirigenza” ma nei fatti, non ha portato alcuna miglioria al personale direttivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. In origine la legge 252/2004 ha previsto che in tale area negoziale (Direttivi e Dirigenti) confluissero i profili professionali dei Direttivi del settore operativo richiedenti, ai fini dell’accesso, la laurea specialistica ed eventuali titoli abilitativi. Oggi, in conseguenza del D.Lgs 127/2018, l’area di negoziazione del personale Dirigente e Direttivo è composta anche da altro personale non in possesso di laurea specialistica che, per legge, non ha nessuna possibilità di accesso alla dirigenza e con struttura retributiva e peculiarità normative diverse da quelle dirigenziali e comuni a quelle del restante personale non dirigenziale. Occorre fare una riflessione coerente sulla composizione delle aree negoziali dirigenti e direttivi/non dirigenti e non direttivi e probabilmente renderle confacenti a quelle dei Corpi dello Stato ovvero distinguerle in “dirigenti” e “non dirigenti” ma tenendo presente per coerenza che, analogamente agli altri Corpi, va contemporaneamente garantita la dirigenzializzazione dell’attuale personale vice dirigente anziano (dei ruoli direttivi ordinari) come avvenuto in Polizia (vedasi punto successivo) oppure in subordine la retribuzione Dirigenziale prevista dall’ art. 43-ter, comma 1, della legge n. 121/1981 (vedasi punto successivo). Tale area negoziale “dirigenti” dovrebbe quindi essere composta, oltre che dal personale Dirigente, anche dal personale Direttivo avente i requisiti per ottenere la retribuzione dirigenziale (o perché personale Direttivo equiordinato al Vice Questore e Vice Questore Aggiunto di Polizia, o perché comunque con retribuzione dirigenziale come era previsto per le Forze Armate e di Polizia dall’ art. 43-ter, comma 1, della legge n. 121/1981, oltre che dal personale “vicedirigente” laddove si ritenesse opportuno dare attuazione a questa previsione legislativa del 2004, andando verso “posti funzione” in sostituzione della attuale previsione di “posizione organizzativa”.
- **ESPLICITARE CHIARAMENTE LE FUNZIONI DI POLIZIA GIUDIZIARIA E DI PUBBLICA SICUREZZA E IL PERIMETRO DI TALI FUNZIONI** - All’interno del disposto normativo devono essere riscritte le norme non abrogate dai previgenti ordinamenti ed incluse in maniera omogenea al testo evitando di allegare in modo parziale o incompleto norme non abrogate (come l’art. 8, comma 1 della legge 1570/1941). Questo per evitare che si ingenerino confusioni interpretative.
- **RICONOSCIMENTO SPECIALIZZAZIONE PER CINOFILI – TLC – NIA** – Si chiede il riconoscimento quali specialisti dei cinofili, del personale delle TLC (adeguato all’era informatica) e NIA.
- **MEDICI E GINNICI PARIFICATI AL PERSONALE OPERATIVO COME NEGLI ALTRI CORPI**, sul modello degli altri corpi, devono essere reinquadrati all’interno dei ruoli parificati a quelli operativi.
- **REVISIONE DEI RUOLI E DELLE CARRIERE DI TUTTO IL PERSONALE IVI COMPRESO QUELLO SPECIALISTA**, con il D.Lgs 127/2018 siamo passati da una trentina di qualifiche a oltre 230.

Occorre ragionare su una revisione dei ruoli e delle carriere che da una parte semplifichi le attuali oltre 230 qualifiche del CNVVF laddove altro non sono che duplicati della medesima qualifica e dall'altra garantisca ulteriori sviluppi di carriera interna al personale, tenendo conto anche del titolo di studio posseduto. Occorre rendere coerenti e armonizzati tra i vari ruoli i titoli di accesso e le modalità di selezione per i concorsi interni in quanto oggi sono disallineati. Occorre valorizzare e tutelare la figura del responsabile delle operazioni di soccorso, sia esso capo squadra o di altra qualifica e velocizzare l'accesso alla qualifica di capo squadra anche incrementando i numeri delle piante organiche e sanando il pregresso. Occorre apportare correttivi alle norme sulle carriere che sanino il pregresso e sulle mobilità dei sommozzatori e dei nautici risolvendo anche il problema di coloro che sono rimasti ingessati dal D.Lgs 127/2018 per i quali serve anche una sanatoria per consentire il rientro a casa a coloro che sono rimasti bloccati fuori residenza a causa della norma penalizzante. Anche per il personale aeronavigante necessitano correttivi legislativi di riordino delle carriere che aprano maggiori possibilità, sanino il pregresso e che tengano conto delle effettive mansioni e funzioni affidate, nonché correttivi alle possibilità di mobilità tenendo conto delle funzioni specialistiche più che della sola qualifica. Anche per il personale aeronavigante ex CFS occorrono analoghe garanzie di carriera e mobilità, nei fatti a loro precluse a seguito dell'inquadramento nel Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

- **VALORIZZAZIONE DELLA COMPONENTE TERRESTRE DEI RUOLI SPECIALI AIB VVF (EX CFS)**, sino ad oggi, nei fatti, del tutto abbandonata da parte del Ministero dell'Interno e del Dipartimento dei Vigili del Fuoco.
- **PERSONALE IDONEO PARZIALE** - vanno disciplinate con chiarezza le funzioni espletabili dal personale idoneo parziale ai sensi dell'art. 234 del D.Lgs 217/05, al fine di non disperdere professionalità importanti e consentire al personale di continuare a prestare servizio con la dovuta dignità del lavoro.
- **ISTITUZIONE DI UN VERO RUOLO TECNICO SUL MODELLO DEL RUOLO TECNICO DELLA POLIZIA DI STATO E FUNZIONALE ALL'AREA OPERATIVA**, per potenziare la funzionalità del Corpo riteniamo doveroso creare un vero RUOLO TECNICO sul modello del ruolo tecnico della Polizia di Stato, i cui appartenenti non siano inquadrati in mansioni di solo concetto ma anche di vero supporto e integrazione con le squadre operative anche recandosi, sui luoghi prossimi all'intervento delle squadre operative, per le funzioni correlate o successive, ivi comprese quelle di natura logistica, di telecomunicazione, informatiche e di polizia giudiziaria. Il personale operativo non più idoneo al servizio operativo non dovrà più avere penalizzazioni dal punto di vista pensionistico e deve vedersi conservato il sistema previdenziale del personale operativo, specie se la non idoneità decorre dopo i 50 anni di età.
- **APRIRE LA POSSIBILITA' DI MOBILITA' TRA DIVERSE AMMINISTRAZIONI E DI MOBILITA' ANCHE NELL'AMBITO DI TUTTA L'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO AL PERSONALE DELL'ATTUALE RUOLO TECNICO PROFESSIONALE AVENTE FUNZIONI PRETTAMENTE AMMINISTRATIVO-CONTABILI**, come avviene per l'omologo personale del Pubblico Impiego.
- **LA FORMAZIONE SIA PATRIMONIO DI TUTTI E DOVERE DELL'AMMINISTRAZIONE VERSO TUTTI I DIPENDENTI**, con procedure di pari opportunità di accesso ai corsi di formazione e con graduatorie di selezione pubbliche e massima trasparenza, essendo titoli anche utili alle progressioni di carriera.

Queste sono prime indicazioni che sottoponiamo all'attenzione del tavolo e che si riserviamo di integrare qualora dovessero pervenirci ulteriori suggerimenti dal territorio.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale Aggiunto
CONAPO Sindacato Autonomo VVF

Marco Piergallini

