

Roma, 26 novembre 2025

Incontro del 26 novembre 2025 - Viminale
D.lgs. n. 139/2006 e D.lgs. n. 217/05 ss.ss.mm

Premessa

L'indicazione degli obiettivi strategici che la riforma del Corpo Nazionale dovrebbe perseguire, per ciò che attiene i cambiamenti climatici e quindi il contrasto agli incendi di vegetazione, mancano del tutto; **nulla viene fatto accenno allo sviluppo della componente AiB, sul suo rafforzamento e sull'organizzazione al momento che andranno in pensione i componenti dell'ex Corpo Forestale.**

La riforma non affronta uno dei principali obiettivi della legge delega.

Prima di entrare nel merito politico dei principi che riteniamo fondamentali per il Corpo, segnaliamo che oltre a questo documento, che comprende solamente una parte delle criticità emerse dalla lettura dei testi, invieremo a breve tutte le nostre proposte di integrazione e modifica.

Nel merito: le bozze non affrontano le reali criticità generate dai precedenti decreti, il D.lgs. n. 217/2005 e ss.ss.mm. e il D.lgs. n. 139/2006, né chiariscono le ragioni operative, organizzative o funzionali che giustificerebbero interventi così profondi e strutturali. Le modifiche prospettate – ampliamento rilevante dell'area dirigenziale, ridefinizione dei ruoli, marcata verticalizzazione della catena di comando – non risultano fondate su una diagnosi trasparente dei problemi né su finalità dichiarate e verificabili.

Senza questa premessa, la riforma appare come un esercizio di ingegneria ordinamentale orientato più alla struttura gerarchica che al miglioramento del soccorso tecnico urgente, con il rischio di produrre effetti inutili o persino peggiorativi.

Emergono inoltre elementi che avvicinano il modello a quello del Ministero della Difesa più che all'impianto civile del Ministero dell'Interno: composizione, gerarchia, ampliamento della dirigenza, responsabilità e nomenclature. Emblematico il passaggio da "Capo del Corpo" a "**Comandante Generale**", titolo che richiama assetti propri delle forze a ordinamento speciale e suggerisce un'impostazione più rigida e militarizzata. **Chiediamo di cassare la proposta.**

Un assetto così verticalizzato, privo di finalità operative chiare, rischia di snaturare la natura civile del CNVVF e di entrare in conflitto con l'esigenza di flessibilità richiesta dal soccorso tecnico urgente, dal coordinamento con la Protezione Civile, dalle autonomie territoriali e dai modelli europei dei Fire & Rescue Services, improntati a strutture civili, decentrate e snelle.

Una riforma di questa portata dovrebbe basarsi su una diagnosi condivisa e su obiettivi espliciti, necessari per valutare la coerenza delle scelte. Preoccupa, inoltre, l'assenza di qualunque riferimento a criteri applicativi e transitori che garantiscano tutele reali per il personale, evitando penalizzazioni e mortificazioni.

Costi e coperture insufficienti

La principale criticità riguarda la sostenibilità economica della riforma: il costo stimato supera di molto le risorse disponibili (circa 34 milioni), generando un disavanzo strutturale di circa 16 milioni l'anno. Poiché nella bozza della Legge di bilancio 2026 non risultano coperture aggiuntive, è probabile che si ricorra a storni interni del Ministero dell'Interno, con il rischio concreto di ridurre ulteriormente la già limitata capacità del Corpo di investire in mezzi, attrezzature, manutenzioni, formazione specialistica e tecnologie per la sicurezza del personale. In sintesi, le risorse restano comunque insufficienti e continuare a "spostare" fondi senza aumentarli non può garantire un reale miglioramento.

Crescita molto ampia dell'area dirigenziale

L'aumento delle posizioni dirigenziali (+5 dirigenti generali, +99 dirigenti superiori, +31 primi dirigenti) amplia eccessivamente la parte alta della piramide, alterando il rapporto tra dirigenti e operativi, rallentando le decisioni e irrigidendo l'intera struttura, inoltre nulla è detto circa i 5 nuovi dirigenti generali, quale sarà il ruolo di competenza, quali saranno i compiti, ecc.

Inoltre, non è stato applicato lo stesso criterio di incremento alle figure non apicali del Corpo: personale operativo, specialità, rappresentanza, sanitario e Ruolo Tecnico Professionale. Proprio qui risiedono i reali processi di crescita economica e professionale che necessitano di un adeguato potenziamento economico. A tal proposito siamo riusciti a verificare gli interventi di tipo economico indirizzati al personale dirigente, al contrario non abbiamo capito come vengono utilizzate le risorse sul restante personale. **Chiediamo di ricevere le tabelle che indichino i costi per ogni singola operazione, anche per il restante personale.**

Aumento della complessità organizzativa

La riforma introduce nuovi livelli, qualifiche e articolazioni logistiche e sanitarie. Tuttavia, senza una chiara definizione di strutture, ruoli e compiti, l'aggiunta di figure intermedie e l'ampliamento dei profili tecnici e logistico-gestionali rischiano di creare sovrapposizioni, duplicazioni di responsabilità e ulteriore burocrazia.

Nel Corpo la burocrazia è già eccessiva, e proprio la sua riduzione — insieme alla semplificazione delle procedure e dell'organizzazione — era una delle principali richieste avanzate dalla FP CGIL VVF ai tavoli di confronto. La semplicità organizzativa che ha caratterizzato il CNVVF fino ai primi anni 2000, la capacità di risposta immediata, è elemento centrale del suo successo e del suo considerevole apprezzamento tra la gente.

La trasformazione in senso "militare": un rischio per l'identità del Corpo

Uno dei profili critici più rilevanti riguarda l'assimilazione del CNVVF a un modello organizzativo militare o para-militare, evidenziata da: catena di comando verticalizzata, elevato numero di dirigenti, netta separazione delle specialità, qualifiche di **agente di pubblica sicurezza** e nomenclatura dei ruoli.

L'attribuzione della qualifica di agente di pubblica sicurezza comporterebbe:

- maggiori responsabilità istituzionali in materia di sicurezza pubblica;
- necessità di adeguare formazione, addestramento, protocolli e coperture assicurative;
- possibile allontanamento dalla missione primaria del Corpo (soccorso tecnico urgente, sicurezza tecnica, protezione civile, difesa civile);
- maggiore esposizione a responsabilità personali anche fuori servizio;
- obblighi aggiuntivi di idoneità, addestramento e reperibilità.

Questi elementi rischiano di snaturare la natura civile del CNVVF, riducendone la flessibilità e introducendo rigidità tipiche delle amministrazioni militari o di polizia. Per questo **si chiede la cancellazione dell'attribuzione delle funzioni di agente di pubblica sicurezza all'art. 6, comma 2, della proposta relativa le modifiche del Decreto legislativo n. 139/2006.**

Trascuratezza dei ruoli non dirigenziali e demotivazione

La concentrazione dei benefici sulla dirigenza mostra scarsa attenzione al personale operativo e accentua la distanza tra vertici e area operativa. **Riteniamo che il personale direttivo debba essere ricompreso nel comparto "non direttivo e non dirigente", senza penalizzazioni economiche o professionali.**

Incremento della distanza dagli standard europei

I principali Fire & Rescue Services europei sono civili, decentrati e con dirigenza snella. Il modello proposto rende il CNVVF il più centralizzato e gerarchico d'Europa, con **ricadute negative su cooperazione internazionale e allineamento ai principi della protezione civile europea.**

Bene

- Aver definitivamente cambiato la dicitura precedente assegnata al comparto e ai ruoli cosiddetti "non direttivo non dirigente" in **Ordinamento del personale operativo, specialista e tecnico del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.** Una delle proposte avanzate dalla FP CGIL VVF che accogliamo favorevolmente.
- la definitiva cancellazione **all'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 127/2018** del periodo minimo di permanenza nella sede di prima assegnazione di due anni. Una rivendicazione di tutte le Organizzazioni Sindacali nazionali che ha trovato soluzione.
- **Introduzione dell'art. 590-septies:** responsabilità colposa per morte/lesioni, esclusione di punibilità per imperizia se rispettate linee guida; punibilità per colpa grave valutata in contesti d'urgenza e risorse limitate.

- **Riferimenti al Codice Protezione Civile e alla Costituzione** (art. 117, c.2 lett. d) e h)).

Cosa chiediamo

Riguardo il personale volontario abbiamo ricevuto molte chiamate al fine di scongiurare taluni provvedimenti. Alcune scelte indeboliscono le garanzie procedurali riguardo la disciplina del personale in questione, in particolare la sospensione che dovrebbe essere attribuita per gravi motivi ed erogata dal Comandante e dal Direttore regionale. Inoltre, c'è una discriminazione che viene a crearsi all'interno delle due componenti e l'impiego dei volontari nelle attività di formazione. Per evitare conflitti chiediamo che venga cassato il termine formazione. Da rivedere, semmai non introdurre nella norma, la possibilità di consentire ai comandi dei vigili del fuoco di disporre di veicoli non acquistabili con le risorse ordinarie.

L'Associazione nazionale dei Vigili del Fuoco, per i motivi di cui sopra, non deve partecipare alle attività di formazione del personale. Troviamo pericoloso per il futuro del Corpo soprattutto per le mancate assunzioni a causa del disposto normativo, che l'associazione in questione oltre a partecipare al servizio nazionale della protezione civile quale supporto al Corpo, come organismo volontario, (nulla osta su questo) possa anche svolgere le attività di addestramento, formazione teorico - pratica e diffusione della conoscenza della protezione civile. Possiamo immaginare la legittima reazione del restante mondo dei volontari, tagliato fuori da tali possibilità. Riteniamo che i pensionati possano tranquillamente dedicarsi alle attività di volontariato semplici, anche se ex vigili del fuoco, senza togliere i posti di lavoro ai giovani gratuitamente.

Riguardo le modifiche e integrazioni apportate all'articolo di riferimento all'**Opera nazionale di Assistenza**, riscontriamo una determinata scelta di voler utilizzare le risorse gestite dall'Ente sia a livello centrale che periferico per iniziative ed eventi diversi da quelli definiti dallo statuto. A tale scopo chiediamo di rivedere la composizione del Consiglio di Amministrazione in quanto, l'attuale, è rappresentato da una sola parte dei rappresentati del personale. Si chiede quindi di prevedere nell'articolo la modifica dello statuto nella parte relativa la composizione degli organi del Consiglio di Amministrazione aggiungendo tutte le Organizzazioni Sindacali rappresentative.

Infine, l'**Assistenza religiosa** è uno degli articoli che chiediamo di cassare, esiste personale appartenente ad altre religioni, lo Stato e il Corpo sono laici e il provvedimento dimostra evidenti profili di forte inopportunità.

ELEMENTI DI FORTE CRITICITÀ

Oltre alle richieste sopra citate, ribadiamo le criticità segnalate in tutte le occasioni precedenti e, ancora rimaste irrisolte.

L'**introduzione del metodo comparativo** peggiorerà le condizioni di lavoro, rendendo le sedi di servizio più difficili da vivere e accentuando una gerarchizzazione che riprende la logica delle proposte già espresse. È un processo graduale, analogo a quello avviato con la legge 252, che ha già comportato la perdita di diritti fondamentali: elezione delle RSU,

mensa di servizio, centralità dell'anzianità di ruolo, mobilità nazionale senza discriminazioni, vecchie indennità di specialità, spazi di partecipazione e contrattazione. Il nuovo sistema indebolirà ulteriormente il senso di squadra, favorirà un rapporto gerarchico senza possibilità di replica e comporterà nuove rinunce in termini di tutele. **Per questo riteniamo indispensabile che il provvedimento venga ritirato**, lasciando spazio a percorsi professionali chiari, basati su formazione obbligatoria e pari opportunità. Non è accettabile un modello fondato su giudizi discrezionali che alimentano clientelismi e dinamiche di subalternità.

L'**introduzione della qualifica di Vice Ispettore** appare come un semplice cambio di nome, senza reale valorizzazione del personale. Ci si aspettava la creazione di un ruolo integrato con quello degli Ispettori e un ampliamento delle competenze tramite una nuova declaratoria. Invece, la qualifica resta inserita nel ruolo dei Capi Squadra, lasciando delusione tra chi attendeva un riconoscimento concreto.

Riguardo alla **permanenza in servizio oltre i 60 anni**, permangono molte incertezze sulle modalità operative, sulla ratio della proposta normativa che non può diventare una riforma delle pensioni e un blocco per la futura crescita professionale del personale. Siamo altresì preoccupati per la permanenza in carico nel dispositivo di soccorso, quindi nelle dotazioni organiche operative e sul mantenimento di talune indennità, anche di specialità. **Ribadiamo che tale misura non deve trasformarsi in una riforma previdenziale mascherata**, né garantire la permanenza indiscriminata, ma essere riservata a chi non ha ancora raggiunto i requisiti contributivi necessari per una pensione dignitosa. Infine, per come è proposta, **rischia di generare una sperequazione tra lavoratori**, in particolare tra chi potrà chiedere di essere esonerato dai servizi di soccorso e chi, al contrario non potrà farlo, determinando conflitti certi.

La proposta sul **ruolo delle Specialità** non recepisce il modello di ruolo unico economico "C" con possibile sbocco direttivo, come suggerito dalla FP CGIL VVF. Questo avrebbe riconosciuto Sommozzatori, Nautici e Aeronaviganti per la loro specializzazione a prescindere dalla qualifica, valorizzando anzianità e professionalità acquisite. Apprezziamo in parte l'attenzione data alle abilitazioni, ma non condividiamo lo scrutinio per merito comparativo, che rischia di creare disparità e clientelismo.

Per i **Sommozzatori chiediamo di eliminare l'obbligo del corso DNO** come requisito di avanzamento, considerandolo limitativo e contrario ai principi di pari opportunità. Analoga richiesta di revisione riguarda altri parametri restrittivi, come **le ore di immersione e le ore di navigazione per i Nautici**, temi già affrontati durante la trattativa sul DPR 228/23. Ribadiamo la necessità di **prevedere una mobilità straordinaria** che consenta al personale delle Specialità di rientrare nelle sedi di residenza. Senza correttivi, i nuovi processi di crescita rischiano di bloccare rientri già attesi da tempo, mentre la possibilità di restare oltre i 60 anni fuori dal soccorso, cosa non chiara nel testo, se non governata con attenzione, potrebbe creare criticità operative e disparità. Evidenziamo particolari le criticità legate alle dotazioni organiche e al primo inquadramento. **L'articolo 73 sul transito in altri ruoli richiede inoltre ulteriori chiarimenti.**

Pur apprezzando il riconoscimento della **specialità per il personale TLC**, restano irrisolte le legittime aspettative degli ispettori informatici che operano con competenza nel settore delle telecomunicazioni e nelle sale operative del Corpo. Per questo si ribadisce la **proposta di istituire il Ruolo della Specialità dell'Informatica e delle Telecomunicazioni**, indispensabile in un contesto di trasformazione digitale che impone maggiori capacità di pianificazione, gestione e protezione dei sistemi informativi e delle reti. L'integrazione tra tecnologia, gestione dell'emergenza, funzionamento delle sale operative e analisi dei dati è ormai centrale per le moderne politiche di soccorso pubblico, protezione civile e sicurezza operativa.

Non condividiamo aver tagliato fuori dai ruoli delle Specialità gli Autisti, i Cinofili, i SAPR e gli aeroportuali. Infine, chiediamo il reintegro del personale appartenente ai ruoli delle specialità alle attività incentivanti.

Dotazione organica dirigenti ginnici

- Mancanza di conteggio del Dirigente Superiore Ginnico Sportivo nella tabella degli organici del personale.
- Nuove unità direttive da concorso non incluse nel conteggio complessivo.
- **Soluzioni:**
 - Aggiornare la dotazione a 3 dirigenti totali (2 Primi + 1 Superiore).
 - Inserire le 17 nuove unità previste dal concorso per arrivare a 24 unità complessive.
 - Garantire la conservazione del ruolo ad esaurimento già previsto per il personale storico.

Funzioni dei dirigenti ginnico-sportivi

Problemi:

- Non è chiaro il coinvolgimento nelle attività di gestione, formazione e coordinamento.
- Mancata valorizzazione del personale già in ruolo con competenze specifiche.
- Scatti e promozioni non adeguatamente definiti.
- **Soluzioni:**
 - Chiarire le funzioni operative, di coordinamento e gestione, specificando responsabilità e autonomia.
 - Garantire la continuità dei trattamenti retributivi e previdenziali esistenti.
 - Definire chiaramente scatti e promozioni in base all'anzianità e alle responsabilità.

Banda musicale – ruoli e percorsi formativi

Problemi:

- Inserire tutto il personale, per effetto dei titoli richiesti, le abilitazioni professionali, nel personale direttivo
- Mancano figure chiave come Vice Maestro e Archivista.
- Assenza di classificazione dei ruoli in base alle responsabilità (I[^], II[^], III[^] parte).
- Percorso formativo non dettagliato (tirocinio, diplomi richiesti).
- Promozioni e scatti convenzionali non definiti, creando disparità rispetto a figure simili.

• Soluzioni:

- Inserire tutte le figure necessarie (Vice Maestro, Archivista).
- Definire la divisione dei ruoli in base alle responsabilità.
- Stabilire chiaramente il percorso formativo completo, includendo il periodo di tirocinio.
- Qualora non fosse possibile inserire il personale nel ruolo dei direttivi, prevedere almeno il passaggio automatico di tutti a Vice Direttore Tecnico in coerenza con agli altri ruoli.

Gestione delle inidoneità e transitorio

Problemi:

- Mancanza di regole per il personale con sopravvenuta inidoneità.
- Mancata definizione dei percorsi di transizione per il cambio di funzione.

• Soluzioni:

- Prevedere un transitorio completo per garantire continuità operativa e diritti acquisiti.
- Inserire regole chiare per il mutamento di funzione in caso di inidoneità, evitando penalizzazioni doppie.

Inquadramento del personale dei ruoli speciali antincendio boschivo (AIB) in esaurimento nei ruoli ordinari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Si chiede a Codesta Amministrazione di chiarire le **modalità con cui intende gestire il transito delle funzioni e dello stato giuridico del personale**, in particolare se, come richiesto dalla FP CGIL VVF, si prevede la cancellazione delle attuali dotazioni organiche di riferimento, mantenendo le sedi di provenienza come previsto dal decreto n. 177/2016, anche nelle progressioni di carriera, e garantendo al contempo che il personale non sia coinvolto



Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

direttamente in attività di soccorso non coerenti con le specifiche competenze di provenienza. Siamo certi che il provvedimento è soggetto ad impugnazione da parte degli interessati.

Conclusioni

La riforma presenta criticità significative: sostenibilità finanziaria insufficiente, risorse destinate male con una espansione eccessiva della dirigenza, maggiore complessità organizzativa, tendenza ad una ulteriore militarizzazione della struttura, pericolosa attenzione verso le funzioni di pubblica sicurezza, incremento della distanza dagli standard europei.

La natura civile, operativa e flessibile del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco viene distorta, diminuita, abbandonata verso un disegno prossimo ad una organizzazione facilmente inseribile nel sistema nazionale della Difesa.

Per tali ragioni, **esprimiamo un parere critico e contrario** riguardo le modifiche e le integrazioni apportate ai due decreti e chiediamo di voler proseguire la discussione nella speranza di raggiungere, congiuntamente, un risultato più confacente alle necessità del Corpo e del personale anche prendendo in considerazione le proposte che sono state formulate con la presente relazione e con quelle che, per opportuna informazione, invieremo al più presto.

Grazie

Il Coordinatore Nazionale
FP CGIL VVF
Mauro **GIULIANELLA**