

“Ordinamento del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco a norma dell’articolo 2 della legge 30 settembre 2004, n. 252”

Relazione illustrativa

La legge 30 settembre 2004, n. 252 ha statuito il passaggio del rapporto di impiego del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco dal regime privatistico, a cui fu assoggettato con l'emanazione del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, a quello di diritto pubblico -collocazione più consona alle missioni istituzionali del soccorso pubblico, della prevenzione incendi, della protezione civile e della difesa civile- con ciò allineando l'ordinamento dei vigili del fuoco a quello del personale degli altri Corpi dello Stato chiamati alla difesa dei valori fondamentali della Repubblica, indicati all'art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In tale rinnovato quadro di riferimento, con l'articolo 2 della stessa legge n. 252, il legislatore ha delegato il Governo ad emanare, entro il 27 ottobre 2005, uno o più decreti legislativi per la disciplina dei contenuti del rapporto di impiego del personale del CNVVF. Nel contempo esso, nei contenuti, ha stabilito i principi e i criteri direttivi a cui attenersi nell'esercizio della delega, negli aspetti procedurali, ha conferito al Ministro dell'interno il potere-dovere di proporre uno o più schemi di decreti, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il presente testo costituisce, appunto, esercizio del potere-dovere di proposta conferito al Ministro dell'interno.

\*\*\*\*\*

Nell'articolato, il personale del CNVVF è stato distinto in tre "segmenti": personale non dirigente e non direttivo con funzioni tecnico-operative, personale dirigente e direttivo, personale non dirigente e non direttivo che espleta attività tecniche, amministrativo-contabili e tecnico-informatiche.

Per ciascuno dei "segmenti", l'ordinamento del personale è stato sviluppato attraverso la medesima sequenza: istituzione dei ruoli, articolazione dei medesimi in qualifiche, relativa dotazione organica, funzioni del personale, modalità e requisiti di accesso a ciascun ruolo, modalità di svolgimento dei corsi di formazione iniziale, progressione in carriera, eventuali disposizioni comuni al personale appartenente ai ruoli compresi nel "segmento" e, infine, disciplina del procedimento negoziale per la definizione degli aspetti economici e di determinati aspetti giuridici del rapporto di impiego.

In tale modo sono strutturati i titoli I, II e III del testo. Il titolo IV prevede gli istituti comuni a tutto il personale del CNVVF, mentre il titolo V è dedicato a due tipologie di personale del tutto peculiari: gli atleti dei gruppi sportivi e i musicisti della banda del CNVVF. L'ultima partizione del provvedimento, corrispondente al capo VI, reca le norme di inquadramento, transitorie, economico-finanziarie e finali.

Esaminato nel suo insieme, l'articolato mira essenzialmente:

1. alla riqualificazione del servizio pubblico svolto dal CNVVF e alla rivalutazione della funzione sociale del vigile del fuoco, quale

- operatore di sicurezza civile e professionista della prevenzione e del soccorso per la tutela dei cittadini e dei beni della collettività;
2. alla riaffermazione implicita dell'imprescindibile unitarietà del CNVVF, a garanzia dell'assolvimento delle funzioni di salvaguardia della sicurezza dei cittadini affidate dalla Costituzione allo Stato;
  3. al potenziamento dei processi di evoluzione e innovazione del CNVVF, attraverso la valorizzazione delle risorse umane e l'adeguamento delle professionalità a nuovi modelli organizzativi.

Per il perseguimento di tali obiettivi, per gli aspetti concernenti l'ordinamento del personale, è stata prevista una strutturazione dei ruoli, delle qualifiche e degli scatti retributivi sostanzialmente parallela a quella delle Forze dell'ordine, al fine di facilitare il necessario allineamento retributivo, da conseguire successivamente attraverso i meccanismi della contrattazione collettiva. In secondo luogo, è stato delineato un nuovo e più funzionale percorso professionale per il personale sia operativo che amministrativo del CNVVF, attraverso una progressione in carriera caratterizzata dal meccanismo del "doppio binario", che garantisce alla generalità degli interessati scatti di carriera e retributivi collegati a percorsi formativi, alla capacità professionale e al raggiungimento di un periodo predeterminato di anzianità, ma allo stesso tempo consente ai più motivati, purché in possesso di specifici titoli di merito previsti, progressioni di carriera più rapide tramite concorsi interni.

Passando dalla *ratio* ai contenuti del provvedimento, gli aspetti più significativi dell'articolato riguardano:

1. la previsione di regole di reclutamento che favoriscano chi abbia già svolto esperienze nel CNVVF quale volontario del Servizio civile nazionale o come volontario dei vigili del fuoco, valorizzando maggiormente le motivazioni di appartenenza al CNVVF e l'impegno di chi voglia cogliere l'opportunità di entrarne a far parte a tempo indeterminato;
2. con riferimento al personale tecnico-operativo e a quello delle carriere direttivo-dirigenziali, la previsione dell'accesso dall'esterno limitato a determinati ruoli con mantenimento di un percorso interno nelle singole aree professionali;
3. l'indispensabilità del prescritto titolo di studio per il passaggio ai ruoli superiori;
4. il mantenimento delle libertà, dei diritti e delle prerogative sindacali, con particolare riguardo al sistema e ai livelli delle relazioni sindacali medesime, nelle forme previste dalle disposizioni generali in materia di pubblico impiego e nel solco delle acquisizioni dei pregressi contratti ed accordi collettivi nazionali ed integrativi di lavoro riguardanti il CNVVF; conferma, in tale ambito, del ruolo delle rappresentanze sindacali unitarie elettive del personale;
5. il mantenimento delle attuali regole e garanzie contrattuali per tutto quanto attiene agli aspetti disciplinari del rapporto di

impiego, ivi compresa la previsione degli organismi a composizione mista deputati alla valutazione dei comportamenti rilevanti sul piano disciplinare;

6. il mantenimento delle attuali garanzie contrattuali previste per il personale, in caso di sopravvenuta inidoneità psico-fisica;
7. la realizzazione di un ruolo professionale più duttile ed articolato degli ispettori e dei sostituti direttori antincendi, che possa meglio far fronte ai servizi di guardia, di prevenzione e di soccorso, con una qualificazione professionale ancora più elevata dell'attuale;
8. l'istituzione della vicedirigenza sia per il personale direttivo che per i funzionari amministrativo-contabili e tecnico-informatici, al fine di implementare e valorizzare la loro professionalità in ordine a più complessi compiti lavorativi. La vicedirigenza è configurata, per il personale direttivo, come un momento contiguo e propedeutico alle tematiche ed alle responsabilità proprie della funzione dirigenziale; mentre costituisce uno snodo apicale nello sviluppo della carriera per il personale amministrativo-contabile e tecnico-informatico.
9. la reintroduzione esclusivamente per le sedi metropolitane, per le sedi capoluogo di regione e per gli uffici centrali di particolare complessità, della qualifica di dirigente superiore, indispensabile al coordinamento di più strutture dirigenziali e consona a permettere un più compiuto momento di valutazione del personale dirigente ai fini della nomina a dirigente generale;

10. l'individuazione della figura del dirigente generale-capo del CNVVF, come vertice e terminale unico del patrimonio di tradizione, esperienza e professionalità della dirigenza dei Vigili del fuoco;
11. l'introduzione dell'istituto della messa in disponibilità dei dirigenti, al fine di consentire una maggiore duttilità di gestione di esigenze di servizio straordinarie, ovvero di situazioni personali particolari, gravi e non altrimenti affrontabili;
12. l'introduzione delle commissioni di avanzamento come necessario strumento per la più funzionale progressione in carriera del personale delle carriere direttivo-dirigenziali, a partire dalla qualifica di direttore fino a quella di dirigente generale;
13. l'individuazione per il personale che espleta attività tecniche, amministrativo-contabili e tecnico-informatiche di un sistema che, superando le rigidità dell'attuale ordinamento, consenta di corrispondere con maggiore snellezza e flessibilità alle nuove esigenze del CNVVF;
14. la riaffermazione e la valorizzazione dell'indispensabile funzione strategica della formazione per tutte le qualifiche e i ruoli del CNVVF, con particolare riferimento alla formazione iniziale e all'aggiornamento professionale, quali presupposti ineludibili per progressioni di carriera più rapide;
15. il mantenimento della previsione dell'assunzione in varie qualifiche (operatore, vigile del fuoco, vice ispettore, vice

collaboratore) del coniuge e dei figli superstiti, nonché del fratello, qualora unico superstite, degli appartenenti al CNVVF deceduti o divenuti permanentemente inabili al servizio, per effetto di ferite o lesioni riportate nell'espletamento delle attività istituzionali, riconoscimento che da sempre il CNVVF tributa al personale più coraggioso e sfortunato;

16. la previsione di dotazioni uniche per più qualifiche dello stesso ruolo, con conseguente possibilità sia di progressioni in carriera certe e con automatismi definiti sia di maggiore flessibilità nei trasferimenti.

\*\*\*\*\*

Nel titolo I, distinto in sei capi, viene disciplinato l'ordinamento del personale non direttivo e non dirigente del CNVVF, che espleta funzioni tecnico-operative.

Nel capo I, all'articolo 1, sono istituiti i ruoli dei vigili del fuoco, dei capi squadra e dei capi reparto, degli ispettori e dei sostituti direttori antincendi ed è sancito il principio della sovraordinazione funzionale tra gli appartenenti ai predetti ruoli.

All'articolo 2 sono disciplinate le funzioni di polizia giudiziaria del personale, attribuendo la qualifica di agente o di ufficiale di polizia giudiziaria, in relazione al ruolo di appartenenza.

Nel capo II sono previste l'articolazione del ruolo dei vigili del fuoco in quattro qualifiche e le funzioni del personale, caratterizzate dall'unitarietà e dalla piena fungibilità, fatto salvo il riconoscimento, al personale appartenente alla qualifica apicale di vigile del fuoco coordinatore, del compito di sostituire il capo squadra in caso di assenza o impedimento.

All'articolo 5 è regolamentata l'assunzione dei vigili del fuoco, attraverso concorso pubblico, con il mantenimento delle riserve esistenti in favore dei vigili del fuoco volontari in possesso di determinati requisiti e dei volontari delle Forze armate di cui all'articolo 18, comma 1 della legge 8 maggio 2001, n. 215, nonché l'elevazione della riserva esistente in favore di coloro che abbiano prestato servizio civile nel CNVVF.

Negli articoli successivi del capo sono disciplinati i corsi di formazione iniziale, le promozioni alle qualifiche superiori del ruolo e l'attribuzione di uno scatto convenzionale alla figura apicale in possesso di una determinata anzianità di servizio.

Il capo III disciplina il ruolo dei capi squadra e dei capi reparto, articolato in quattro qualifiche, risultante dall'aggregazione dei pregressi profili professionali dei capi squadra e dei capi reparto. Tale scelta di aggregazione e le nuove funzioni attribuite hanno la finalità di ottimizzare la presenza del personale operativo qualificato (capi reparto e capi squadra appunto) nelle squadre di soccorso, valorizzandone competenze e capacità professionali. Particolarmente qualificante è la funzione di comando dei distaccamenti attribuita alla qualifica apicale.

In relazione alla particolare qualificazione professionale richiesta, l'accesso alla qualifica iniziale del ruolo è riservato al solo personale in servizio nel ruolo dei vigili del fuoco, attraverso il richiamato meccanismo del "doppio binario". Il percorso "accelerato" prevede che i vigili del fuoco con almeno sei anni di servizio e che abbiano frequentato con profitto specifici corsi di aggiornamento professionale siano ammessi al ruolo superiore, attraverso un concorso interno per titoli ed esame, nel limite del 40% dei posti disponibili. Il restante 60% è riservato ai vigili del fuoco apicali, previo superamento di un concorso per soli titoli. Lo stesso meccanismo è utilizzato anche per la promozione alla qualifica di capo reparto.

Le qualifiche di capo squadra e quelle di capo reparto sono caratterizzate da una dotazione organica separata, resasi necessaria anche per l'esigenza di attribuire la responsabilità dei distaccamenti alla sola qualifica apicale dei capi reparto.

I restanti articoli del capo disciplinano i corsi di formazione iniziale, le promozioni alle qualifiche superiori del ruolo e l'attribuzione di uno scatto convenzionale alla figura apicale in possesso di una determinata anzianità di servizio.

Il capo IV disciplina il ruolo degli ispettori e dei sostituti direttori antincendi, articolato in cinque qualifiche. Ad esso si accede per il 50% dei posti disponibili mediante concorso pubblico e per l'altro 50% mediante concorso interno. In sede di primo inquadramento, il ruolo è alimentato,

attraverso due concorsi straordinari, da aliquote di capi reparto in possesso del necessario titolo di studio.

La previsione di riservare almeno il 50% dei posti disponibili al personale interno è stata dettata dalle particolari responsabilità di comando, soprattutto nelle attività di soccorso tecnico urgente, conferite agli appartenenti al ruolo.

Nell'ambito del ruolo, sono valorizzate in particolare le figure apicali di sostituto direttore, alle quali sono riconosciuti compiti parzialmente affini a quelli dei direttivi, in relazione all'esigenza di meglio rispondere alle accresciute esigenze funzionali ed organizzative del CNVVF.

Per quanto riguarda le funzioni, sono accentuati i compiti operativi degli appartenenti al ruolo, anche attraverso l'attribuzione della responsabilità di comando di distaccamenti di particolare rilevanza e, per la figura apicale dei sostituti direttori, dei distretti e di particolari uffici individuati attraverso un apposito decreto.

Le qualifiche di ispettore e quelle di sostituto direttore sono anch'esse caratterizzate da una dotazione organica separata, resa necessaria in seguito alla scelta di attribuire particolari funzioni alle qualifiche dei sostituti direttori.

I restanti articoli del capo disciplinano i corsi di formazione iniziale, le promozioni alle qualifiche superiori del ruolo e l'attribuzione di uno scatto convenzionale alla figura apicale in possesso di una determinata anzianità di servizio. In particolare all'articolo 29 si prevede, per la promozione alla

qualifica di sostituto direttore, un concorso interno al quale sono ammessi gli ispettori esperti con anzianità totale nel ruolo di almeno diciotto anni. La scelta di non utilizzare il meccanismo del “doppio binario” riposa sull’esigenza di far accedere alla qualifica di sostituto direttore solo personale altamente qualificato e con una particolare maturazione professionale.

Il capo V disciplina il particolare istituto delle promozioni per merito straordinario, comune a tutto il personale disciplinato nel titolo I.

Il passaggio al regime pubblicistico ha consentito di estendere al CNVVF un istituto già ordinariamente operante per altri Corpi dello Stato, sanando in tal modo un’ingiustificata disuguaglianza nei riguardi di una categoria che da sempre si distingue per gesti di estremo coraggio, portati a volte fino al sacrificio della propria vita per la salvezza di quella degli altri.

Il capo VI istituisce, in applicazione del criterio direttivo di cui all’articolo 2, comma 1, lettera a), della legge di delega, il comparto autonomo di negoziazione denominato «vigili del fuoco e soccorso pubblico» e disciplina, nel suo ambito, il procedimento negoziale per la definizione degli aspetti economici e di determinati aspetti giuridici del rapporto d’impiego del personale non direttivo e non dirigenziale ad esso riservati.

In particolare, l’art. 34 prevede che i contenuti dell’accordo raggiunto tra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale -individuate con decreto del Ministro per la funzione pubblica ai sensi del successivo articolo

35- siano recepiti in un apposito decreto del Presidente della Repubblica di durata quadriennale per gli aspetti giuridici e biennale per gli aspetti economici, ferma restando la conservazione della sua efficacia fino all'entrata in vigore del decreto successivo.

L'articolo 36 individua le materie oggetto di negoziazione, conformandosi alle indicazioni della legge di delega. Il richiamo alla materia del trattamento economico, fondamentale e accessorio, è correlato al criterio di garanzia di uno sviluppo omogeneo e proporzionato dello stesso rispetto a quello attribuito alla figura apicale del personale non dirigente e non direttivo.

L'articolo 37 disciplina le fasi della procedura di negoziazione, prevedendo le modalità e i tempi di avvio della stessa, i presupposti per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo (assenso delle organizzazioni sindacali che raggiungano la percentuale di rappresentatività prescritta), le prerogative delle organizzazioni sindacali dissenzienti (presentazione di osservazioni entro cinque giorni dalla sottoscrizione dell'accordo), l'approvazione dell'ipotesi di accordo e del relativo schema di decreto del Presidente della Repubblica da parte del Consiglio dei ministri, una volta verificate positivamente le compatibilità finanziarie.

E' stata prevista, poi (art. 37, comma 6), in applicazione di un preciso criterio direttivo contenuto nella legge di delega, una fase integrativa dell'efficacia, consistente nella certificazione da parte della Corte dei conti dell'attendibilità e compatibilità finanziaria dello schema di decreto. Al riguardo, si segnala che la predetta certificazione si assomma al controllo

preventivo di legittimità che la stessa Corte dovrà rendere sullo schema di decreto, ai sensi dell'articolo 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20.

Infine, l'articolo 38 ammette la possibilità e disciplina la stipula degli accordi integrativi nazionali e di quelli decentrati a livello centrale e periferico, esclusivamente nell'ambito e nei limiti stabiliti con il decreto presidenziale che conclude il procedimento negoziale e per le materie in esso specificamente indicate. E' previsto espressamente che detti accordi non possano comportare oneri aggiuntivi.

\*\*\*\*\*

L'ordinamento del personale direttivo e dirigenziale del CNVVF, ivi compreso quello medico e ginnico-sportivo, è disciplinato nel titolo II, che è articolato in cinque capi. I suoi tratti salienti sono quelli già descritti in premessa e concernenti l'istituzione della vicedirigenza, la reintroduzione della figura dei dirigenti superiori per alcune sedi e uffici di particolare complessità, l'individuazione della figura del dirigente generale-capo del CNVVF quale vertice del CNVVF, l'introduzione della messa in disponibilità dei dirigenti e delle commissioni di avanzamento. Sono, inoltre, riassumibili nell'accentuazione dei compiti operativi del personale stesso (la scelta mira a coinvolgere sempre il personale delle carriere direttivo-dirigenziali nell'intervento) e nell'unitaria linea di sovraordinazione funzionale che va dal personale direttivo a quello dirigenziale fino alla figura apicale del dirigente generale-capo del CNVVF.

Un istituto innovativo introdotto dal provvedimento è quello del percorso di carriera, consistente, per l'accesso alla dirigenza, nell'obbligatorietà di un effettivo servizio prestato presso i comandi provinciali dei vigili del fuoco e, per la promozione a dirigente superiore, nell'obbligo di prestare servizio in differenti sedi (almeno tre). E' evidente come tale istituto miri a contemperare l'esigenza della funzionalità dell'Amministrazione con quella di garantire a tutti i funzionari esperienze professionali in grado di elevarne il livello qualitativo e il rendimento e di stimolarne l'impegno attraverso la diversificazione delle esperienze di lavoro.

Per i dirigenti generali, in un'ottica di crescita dell'istituzione CNVVF, l'aspetto veramente qualificante del provvedimento è rinvenibile nell'applicazione, anche per il CNVVF, dell'istituto della "nomina" a dirigente generale in sostituzione di quello, attualmente vigente, del conferimento dell'incarico a termine. Infatti la "nomina", come avviene per gli altri Corpi dello Stato chiamati alla difesa dei valori fondamentali della Repubblica, è finalizzata alla creazione di una dirigenza che, nella sua forte autonomia, possa rappresentare al meglio le esigenze del CNVVF e dare continuità alla sua azione.

E' altresì indicativa la disciplina per l'ingresso e la progressione nelle carriere direttivo-dirigenziali, caratterizzati, in attuazione del chiaro principio di delega e come avviene per gli altri Corpi dello Stato, dalla previsione che l'accesso alle medesime avviene esclusivamente dalla qualifica iniziale dei ruoli direttivi, attraverso concorso pubblico riservato a coloro che siano in

possesso delle lauree magistrali e dei titoli abilitativi prescritti. Conseguentemente l'accesso alle varie qualifiche di primo dirigente (primo dirigente, primo dirigente medico e primo dirigente ginnico-sportivo) è riservato al personale appartenente alle qualifiche apicali dei corrispondenti ruoli direttivi. Tale scelta è confermata dalle disposizioni sul procedimento negoziale con le quali, come meglio si dirà in seguito, il legislatore delegante ha previsto un autonomo comparto di negoziazione concernente, oltre il personale dirigenziale, anche quello direttivo, rafforzando, anche negli aspetti contrattuali, il nuovo concetto di carriera direttivo-dirigenziale.

Nei capi I, II e III sono disciplinati, altresì, i corsi di formazione iniziale, le promozioni e le nomine del personale direttivo e dirigenziale, ivi comprese le nomine a dirigente generale.

Al capo IV sono previste le disposizioni comuni al personale delle carriere direttivo-dirigenziali.

L'art. 68, in applicazione dell'apposito criterio direttivo contenuto nella legge di delega, demanda ad un decreto ministeriale l'individuazione e la periodica rideterminazione degli incarichi di funzione da conferire ai funzionari appartenenti alle qualifiche dirigenziali, con esclusione di quelle di livello dirigenziale generale. A chiusura del quadro normativo delineato dall'articolo 68, quale necessario corollario del principio, voluto dal legislatore delegante, della tendenziale unitarietà delle carriere direttivo-dirigenziali, è previsto che, per i predetti incarichi, le funzioni vicarie, la provvisoria sostituzione del titolare, in caso di assenza o di impedimento, e la reggenza, siano riservate ad altro funzionario delle stesse carriere.

L'articolo 69 disciplina il conferimento degli incarichi di funzione di cui all'articolo precedente e di quelli spettanti ai dirigenti generali del CNVVF, con particolare riferimento ai criteri (di tipo meritocratico), alla durata (non superiore a tre anni per i dirigenti generali e a cinque anni per gli altri dirigenti, termine quest'ultimo elevabile, in caso di rinnovo dell'incarico, fino a dieci) e all'individuazione degli organi deputati al conferimento dell'incarico stesso (il Ministro dell'interno per gli incarichi dirigenziali generali, il capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile negli altri casi). L'articolo si chiude con la salvaguardia delle disposizioni concernenti il collocamento in disponibilità, il comando e il collocamento fuori ruolo.

Gli articoli 70 e 71 delineano il sistema di valutazione del personale delle carriere direttivo-dirigenziali fino alle qualifiche di dirigente superiore, costituito da due snodi fondamentali:

- la valutazione annuale, fondata sulla relazione inerente all'attività svolta elaborata dagli stessi direttivi e dirigenti interessati e sulla scheda di valutazione predisposta, per il personale direttivo, dai dirigenti degli uffici dai quali i funzionari dipendono, e per i dirigenti, da un apposito comitato;
- la valutazione comparativa ai fini della progressione in carriera, sulla base di criteri determinati con cadenza triennale, con previsione, tra l'altro, delle fattispecie di esclusione e sospensione dagli scrutini.

Ovviamente tali meccanismi di valutazione interagiscono tra loro consentendo, da un lato, la più efficace selezione del personale, dall'altro,

la congruità dell'esito di una procedura valutativa rispetto all'altra. Gli organi deputati ai due tipi di valutazione sono diversi: per la valutazione annuale, il capo del Dipartimento, per quella comparativa, il consiglio di amministrazione.

Quest'ultimo si avvale, per l'attività preparatoria, della commissione per la progressione in carriera, organo la cui composizione e modalità di funzionamento sono disciplinate dall'articolo 72.

L'articolo 73 detta, al comma 1, la disciplina della verifica dei risultati, demandando ad apposito regolamento la determinazione delle modalità e delle garanzie procedurali della stessa. La norma stabilisce anche gli effetti dell'esito negativo della verifica. Il comma 2 disciplina, invece, l'istituto della responsabilità dirigenziale nell'ipotesi di grave inosservanza delle direttive impartite o di ripetuta valutazione negativa, prevedendo, al fine di garantire l'obiettività del procedimento, adeguate garanzie procedurali, tra le quali, il coinvolgimento nell'istruttoria di un comitato di garanti.

Gli articoli 74 e 75 regolano, rispettivamente, gli istituti del collocamento in disponibilità di ufficio per particolari esigenze di servizio e a domanda.

L'articolo 76 reca la disciplina generale del trattamento economico dei dirigenti, ispirata a criteri di onnicomprensività, meritocrazia e produttività, disponendo (comma 1) che esso si articola in una componente stipendiale di base ed in due componenti accessorie correlate, queste ultime, alle posizioni funzionali ricoperte, alla peculiarità degli incarichi e delle

responsabilità esercitate, ai rischi assunti, ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati nonché alle maggiori attività effettivamente rese in occasione di interventi straordinari di soccorso tecnico urgente. Il comma 2 precisa che le prestazioni remunerate con detto trattamento sono tutte quelle riconducibili all'espletamento dei doveri d'ufficio di ciascun funzionario.

L'articolo 77 disciplina la retribuzione di rischio e di posizione, demandando (comma 2) ad un provvedimento del Ministero dell'interno la graduazione delle posizioni funzionali sulla cui base il procedimento negoziale determini la relativa retribuzione.

L'articolo 78 disciplina la retribuzione di risultato, demandando al procedimento negoziale la determinazione dei parametri in base ai quali essa va attribuita ed a un decreto ministeriale la definizione della procedura di valutazione dei risultati, che è effettuata dal Ministro, per i dirigenti generali, e dal capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, per i dirigenti superiori ed i primi dirigenti.

Sempre in tema di trattamento economico, l'articolo 79 prevede l'attribuzione di uno scatto convenzionale al personale direttivo e ai primi dirigenti.

Il capo V disciplina il procedimento negoziale relativo al personale delle carriere direttivo-dirigenziali con procedure ed istituti identici all'omologo procedimento inerente al personale non dirigente e non direttivo, fatta eccezione -in parte- per le materie oggetto di negoziazione.

Per l'illustrazione del procedimento si rinvia, quindi, alle considerazioni svolte sopra.

I due tipi di procedimenti, anche se pressoché identici nell'iter e negli istituti previsti, sono distinti, anche con riferimento alla partecipazione delle organizzazioni sindacali rappresentative, e tra essi non sussiste, in alcuna fase, nesso di contestualità e complementarità. Essi, inoltre, si concludono con separate ipotesi di accordo recepite, ciascuna, con un proprio decreto del Presidente della Repubblica.

\*\*\*\*\*

Al Titolo III capo I, è prevista l'istituzione dei “ *ruoli del personale che svolge attività tecniche, amministrativo-contabili e tecnico-informatiche per le esigenze organizzative ed operative del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, connesse a quelle istituzionali ..... anche in supporto a strutture operative e in località colpite da grave calamità pubblica o in altre situazioni di emergenza in cui il Corpo nazionale dei vigili del fuoco sia chiamato a svolgere i propri compiti istituzionali*”. E' sancito, così, il pieno riconoscimento di quei ruoli che per troppo tempo sono stati definiti di “supporto” ed è conferita agli stessi una piena identità attraverso il riconoscimento di una distinta specificità di funzione in attuazione del dettato del legislatore della legge 252/2004, che ha, espressamente, voluto ricondurre anche tale categoria nel regime pubblicistico.

Si riassumono, in breve, gli aspetti salienti del decreto sul punto.

Il criterio di delega concernente la vicedirigenza, sia amministrativa che tecnico-informatica, è stato aggiornato attraverso l'istituzione di un ruolo separato di funzionari riservato al personale laureato, che potesse, al suo apice, esprimere un vicedirigente, sia amministrativo-contabile che tecnico-informatico, con la previsione di dotazioni organiche e di funzioni distinte.

Più in generale il nuovo disegno ha richiesto una completa redistribuzione delle 4021 unità previste dalla dotazione organica attuale per i ruoli amministrativi-tecnici-informatici.

Sottratta la dotazione del personale laureato, per un totale di 220 unità pari a circa il 5%, si è uniformemente diviso l'organico restante tra il personale diplomato –ruolo dei collaboratori e dei sostituti direttori– cui sono affidate mansioni di rilievo nell'ambito dell'organizzazione del CNVVF, e personale non diplomato –ruoli degli operatori e degli assistenti– preposto a funzioni sussidiarie.

L'operazione, come chiarito in sede di relazione tecnico-finanziaria, non determina maggiori oneri.

La separazione dei ruoli del personale laureato e di quello diplomato - attualmente inseriti in un profilo comune- non ha svilito la professionalità del personale più anziano, in possesso di diploma e di recente riqualficato alle posizioni C2 e C3, e di quello inquadrato nelle posizioni economiche C1, per i quali viene previsto l'inquadramento nelle qualifiche di sostituto direttore con ambiti di competenza e funzioni parallele ai laureati, fatto salvo quelle dei vicedirigenti.

Vengono istituite nuove qualifiche iniziali della carriera dei diplomati e, a caduta, i ruoli degli assistenti e degli operatori, per i quali sono state rimodulate le dotazioni organiche e conferite, in particolare, agli assistenti, funzioni separate che, riconoscendo le loro peculiarità, danno dignità ad una categoria sinora, incomprensibilmente, indistinta.

La previsione di dotazioni uniche per più qualifiche offre la possibilità di progressioni in carriera certe e con automatismi definiti e consente di ipotizzare una maggiore mobilità, in quanto con l'organico unico per più qualifiche (fino a quattro) si consentirà una maggiore flessibilità e verrà superato l'ostacolo dettato dalla necessità del posto disponibile in ogni profilo.

L'individuazione di singoli profili -in alcuni casi contenitori di molte professionalità - da parte delle attuali norme contrattuali, vincolava la progressione in carriera alla disponibilità economica del Fondo Unico di Amministrazione -contrattazione integrativa- e alla disponibilità di posto nell'organico e di posto nella sede di servizio, mentre il presente provvedimento, prevedendo un chiaro percorso di carriera, consente all'amministrazione di porre in essere un'adeguata programmazione, anche grazie ad una necessaria flessibilità, e al personale di progettare la propria vita professionale.

Sono previsti, inoltre, percorsi più rapidi per quanti, in possesso di diploma o di laurea, vogliono partecipare alle procedure selettive per l'accesso ai ruoli superiori e scatti convenzionali per le figure apicali.

Nell'immediato, poi, vengono ulteriormente aumentate le prospettive di carriera con la previsione di appositi concorsi straordinari.

Sarà possibile, a regime, una più razionale politica della gestione delle risorse umane con l'apprezzamento delle esigenze di ogni singola sede e struttura e con la possibilità di prevedere l'assunzione, tramite concorsi pubblici o direttamente dagli uffici provinciali del lavoro, delle professionalità effettivamente necessarie.

Nello specifico, nel capo II sono previste l'articolazione del ruolo degli operatori in quattro qualifiche e le funzioni di detto personale, caratterizzate dall'unitarietà e dalla piena fungibilità, nonché le promozioni alle qualifiche superiori del ruolo.

Allo stesso modo risulta strutturato il capo III, riguardante il ruolo degli assistenti, articolato in due qualifiche. La peculiarità di tale ruolo rispetto al precedente è costituita, in primo luogo, dal riconoscimento al personale appartenente alle qualifiche di assistente ed assistente capo di specifiche mansioni, da un lato amministrativo-contabili e dall'altro tecnico-informatiche, con compiti specialistici richiedenti particolari conoscenze ed attitudini, anche in tema di formazione del personale di livello inferiore, e poi, dall'attribuzione di uno scatto convenzionale alla figura apicale in possesso di una determinata anzianità di servizio.

Sia per il ruolo degli operatori che per quello degli assistenti sono ipotizzate dotazioni organiche molto ampie conferendo, in tal modo, particolare dignità ad ogni attività e consentendo, a regime, una più

razionale politica della gestione delle risorse umane con l'apprezzamento delle esigenze di ogni singola sede e struttura e con la possibilità, limitatamente al ruolo degli operatori, di prevedere l'assunzione delle professionalità effettivamente necessarie direttamente dagli uffici provinciali del lavoro.

E' previsto, inoltre, che il passaggio dal ruolo degli operatori a quello degli assistenti avvenga attraverso concorsi interni, in attuazione del meccanismo del "doppio binario" già citato, che garantisce progressioni di carriera più rapide ai più motivati, purché in possesso di specifici titoli di merito.

Ai capi IV e V sono previste l'articolazione dei ruoli dei collaboratori e dei sostituti direttori, le funzioni e le modalità d'accesso alla qualifica di vice collaboratore, nuova qualifica iniziale della carriera dei diplomati.

Circa la vicedirigenza, di cui si è già detto in premessa, si evidenzia che, al fine di raggiungere una maggiore qualificazione delle strutture del CNVVF, sia centrali che periferiche, si è previsto l'inserimento di un funzionario direttore in ogni Comando provinciale ed in ogni Direzione regionale e di due unità in sedi provinciali di maggior rilievo (città metropolitane e capoluoghi di regione), oltre ad un numero congruo da destinare alle strutture dipartimentali che nella nuova strutturazione necessitano di personale in possesso di specifica, elevata professionalità.

\*\*\*\*\*

Il titolo IV comprende una serie di norme dal contenuto alquanto disparato, il cui denominatore comune è dato dal fatto che ciascuna di esse riguarda tutto il personale del CNVVF. Esse sono distinte in due capi, il primo, contenente disposizioni sulla costituzione, modificazione ed estinzione del rapporto di impiego, il secondo, altre disposizioni comuni.

L'art. 132, comma 1, riassume, con elencazione tassativa, le modalità di accesso al CNVVF. Tra queste, è significativa, quale doveroso tributo nei riguardi del personale più valoroso e sfortunato, l'assunzione obbligatoria, per chiamata diretta nominativa, del coniuge, dei figli e dei fratelli degli appartenenti al CNVVF deceduti o divenuti permanentemente inabili al servizio per causa di servizio. Il comma 2 sancisce la disapplicazione, ai fini del passaggio nei ruoli del personale del CNVVF, delle disposizioni che prevedono il passaggio tra amministrazioni di personale non idoneo, sotto il profilo psico-fisico, al servizio o all'impiego incondizionati. In tal modo, le limitazioni dell'accesso al CNVVF, previste in passato per i soli ruoli del personale addetto ai servizi di soccorso tecnico urgente, sono estese al personale che espleta attività tecniche, amministrativo-contabili e tecnico-informatiche, in ragione del potenziale impiego di quest'ultimo in supporto a strutture operative e in località colpite da grave calamità pubblica o in altre situazioni di emergenza in cui il CNVVF è chiamato a svolgere i propri compiti istituzionali a tutela della pubblica incolumità e dell'integrità dei beni e dell'ambiente.

L'articolo 133 prevede che il personale del CNVVF, incluso quello di livello dirigenziale nel limite massimo di cinque unità contemporaneamente, possa essere collocato in posizione di comando o fuori ruolo presso gli organi costituzionali, le altre amministrazioni dello Stato o gli enti pubblici, in relazione anche ad esigenze di coordinamento con i compiti istituzionali del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile.

L'articolo 134 ammette e disciplina il mutamento di funzioni e il trasferimento di ruolo del personale dei ruoli tecnico-operativi ai ruoli tecnici, amministrativo-contabili e tecnico-informatici, nei casi di sopravvenuta inidoneità psico-fisica. E' altresì prevista la riammissione, a domanda, nei ruoli di provenienza, qualora il personale recuperi l'idoneità psico-fisica allo svolgimento delle funzioni proprie della qualifica medesima. La disposizione riproduce il contenuto delle corrispondenti previsioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro relativi al personale del CNVVF.

L'articolo 135 prevede, per il personale il cui rapporto di impiego sia cessato per effetto di dimissioni o di dispensa per motivi di salute, la facoltà di richiedere la riammissione in servizio. In tale ambito sono disciplinati, in particolare, i limiti temporali per la presentazione della richiesta, le condizioni a cui è subordinato l'accoglimento della stessa e la ricollocazione nel ruolo e nella qualifica di appartenenza in caso di esito positivo dell'attività istruttoria.

L'articolo 136, per una parte (comma 1), individua le cause di cessazione dal servizio del personale del CNVVF in quelle previste dal

decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 e successive modificazioni, nonché dal decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, per l'altra (comma 2), si limita a confermare la vigenza delle attuali disposizioni in tema di limiti di età per il collocamento a riposo.

L'articolo 137 conferma, attraverso il richiamo dello Statuto dei lavoratori e dell'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il sistema dei diritti e delle libertà sindacali vigente nel pregresso ordinamento. Sancisce, altresì, che tali diritti e libertà siano riconosciuti al personale direttivo nelle medesime forme previste per il personale di livello dirigenziale, in ragione della tendenziale unitarietà delle carriere direttivo-dirigenziali.

L'articolo 138 si limita a richiamare i riferimenti normativi da cui si traggono i diritti e i doveri del personale del CNVVF, che sono sostanzialmente quelli riconosciuti dal provvedimento in esame e, per quanto non previsto da esso, le leggi e i regolamenti relativi agli impiegati civili dello Stato. E' previsto, altresì, che, nei casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per gli aspetti non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti, i doveri del personale del CNVVF possano essere integrati o specificati dai codici di comportamento adottati ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001.

L'articolo 139 individua, al comma 1, le sanzioni disciplinari applicabili al personale del CNVVF, sulla falsariga di quelle vigenti nel pregresso ordinamento, con alcune modificazioni terminologiche rese necessarie dal

carattere pubblicistico assunto dal rapporto di impiego. Esso, poi (comma 2), demanda a un apposito regolamento la disciplina di tutta una serie di aspetti e garanzie procedurali espressamente elencate, ivi compresi l'istituzione di organismi a composizione mista deputati alla valutazione delle infrazioni disciplinari. E' previsto espressamente (comma 4) che tale provvedimento possa riprodurre il contenuto delle corrispondenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro relativi al personale del CNVVF.

Con l'articolo 140 si intende colmare un'evidente lacuna dell'ordinamento del CNVVF attraverso l'emanazione del regolamento di servizio, volto a regolare aspetti fondamentali dell'attività prestata dal personale del CNVVF attualmente non disciplinati ovvero disciplinati in modo frammentario o incompleto.

L'articolo 141 prevede che la modifica e la ripartizione territoriale delle dotazioni organiche del personale del CNVVF avvenga, salvo che per le qualifiche di livello dirigenziale generale, con decreti del Ministro dell'interno adottati, l'uno, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e il Ministro dell'economia e delle finanze, l'altro, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica. In tal modo viene introdotto nell'ordinamento del CNVVF uno strumento di estrema flessibilità organizzativa, che consente il tempestivo adeguamento delle dotazioni organiche alle variabili e contingenti necessità operative e di servizio. Strumento analogo a quello già esistente per le altre componenti del Ministero dell'Interno ad ordinamento pubblicistico: Polizia di Stato (art. 65 del d. lgs. n. 334/2000) e

carriera prefettizia (art. 7 del decreto legge 6 maggio 2002, n. 83, convertito dalla legge 2 luglio 2002, n. 133).

L'articolo 142, redatto nell'ottica della valorizzazione della funzione strategica della formazione e dell'aggiornamento professionale, si apre con l'affermazione che tale importante diritto-dovere è assicurato a tutto il personale del CNVVF e durante lo svolgimento dell'intera carriera. Nei nove commi di cui si compone l'articolo:

- sono individuati, quali sedi principali della formazione, gli istituti di istruzione del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, prevedendo nel contempo la possibilità di far ricorso ad istituzioni ed amministrazioni esterne in ambito nazionale e internazionale;
- sono specificate le varie tipologie e le modalità di svolgimento dei corsi di formazione attivabili (corsi di formazione iniziale, per i passaggi interni di qualifica e di ruolo, di aggiornamento e perfezionamento professionale ecc.), nell'ambito di programmi annuali definiti sulla base delle linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale contenute nei decreti del Presidente della Repubblica emanati a conclusione dei procedimenti negoziali di cui agli articoli 34 e 80;
- sono previsti, tra i predetti corsi, anche quelli di livello universitario validi come crediti formativi ai fini dell'acquisizione di titoli di laurea;
- indicati i criteri di individuazione del personale ammesso a partecipare ai corsi;

- è prevista, per il personale dei ruoli dei dirigenti e dei direttivi e per quello appartenente a professionalità elevate o specialistiche, la possibilità di essere autorizzati, a domanda e a determinate condizioni, ad assentarsi dal servizio, per seguire, in Italia o all'estero, corsi di formazione non previsti nei programmi annuali, vertenti su materie di interesse per il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile.

L'articolo 143 contiene disposizioni relative agli scrutini di promozione e ai concorsi, aggiuntive a quelle previste dall'articolo 71 per le carriere direttivo-dirigenziali. E' previsto che gli scrutini di promozione siano una competenza esclusiva del consiglio di amministrazione, che vi provvede con cadenza annuale, sulla base dei criteri approvati triennialmente dal consiglio medesimo. E' disciplinata, altresì, la decorrenza delle promozioni, distintamente per quelle a ruolo aperto e per quelle conferite nei limiti dei posti disponibili al 31 dicembre di ogni anno. E' previsto, infine, la disapplicazione dell'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1970, n. 1077, ai fini del computo dell'anzianità di servizio richiesta al personale per l'ammissione agli scrutini di promozione, ai concorsi interni e alle riserve nei concorsi pubblici.

L'articolo 144, al comma 1, esclude il personale non direttivo e non dirigente che espleta funzioni tecnico-operative e quello delle carriere direttivo-dirigenziali dalla fruizione dell'istituto del *part time*, demandando a un regolamento ministeriale l'individuazione, per il personale appartenente ai ruoli tecnici, amministrativo-contabili e tecnico-informatici, delle modalità

di costituzione dei rapporti di impiego a tempo parziale, dei contingenti massimi del personale che può accedervi, le articolazioni della prestazione di servizio ammissibili in relazione alle esigenze di funzionalità degli uffici. Il comma 2 prevede il divieto del telelavoro a distanza per tutto il personale del CNVVF.

\*\*\*\*\*

Il titolo V, al Capo I, disciplina l'accesso ai gruppi sportivi, mentre al Capo II, quello alla banda musicale del CNVVF. In particolare l'art. 145 regola l'assunzione del personale nei gruppi sportivi del CNVVF prevedendo l'accesso, sempre attraverso procedure concorsuali, nell'ambito del ruolo di vigile del fuoco nel limite delle vacanze organiche e richiedendo, oltre ai requisiti previsti per il predetto ruolo, il possesso di un titolo sportivo.

Al comma 2 si dispone che con successivo regolamento del Ministro dell'Interno, siano fissati i titoli sportivi da ammettere a valutazione, le altre modalità connesse allo svolgimento dei concorsi e alla formazione delle graduatorie; sono altresì previste le modalità di autorizzazione alle sponsorizzazioni, di cui all'art. 43 "Contratto di sponsorizzazione..." della legge n. 449/1997.

L'art. 146 regola l'impiego in altre attività istituzionali o il trasferimento ad altri ruoli nelle ipotesi in cui gli atleti perdano l'idoneità a svolgere le attività nei gruppi sportivi.

Con l'art. 147 è disciplinata l'assegnazione ai gruppi sportivi con provvedimento del capo Dipartimento di quel personale già appartenente al CNVVF che sia in possesso di quei titoli sportivi previsti per l'accesso degli atleti rendendo così omogeneo l'ordinamento attraverso una equiparazione tra gli atleti assunti dall'esterno e quelli formati all'interno del CNVVF.

Le disposizioni ricalcano comunque norme già vigenti per gli altri Corpi dello Stato e attualizzano previsioni già sancite nell'ordinamento del CNVVF e precisamente all'articolo 6 della legge 10 agosto 2000 n. 246, il quale prevede, in via istituzionale, la promozione dell'attività sportiva da parte del CNVVF, anche attraverso i gruppi sportivi.

L'art. 148 riconosce dignità alla banda musicale del CNVVF che attualmente si fonda esclusivamente su base volontaria, a cui partecipano, compatibilmente con le esigenze di servizio, vigili permanenti e vigili volontari in possesso di un titolo idoneo all'uso di uno strumento musicale.

Fino ad ora la banda musicale è stata disciplinata con provvedimenti amministrativi estemporanei diretti per lo più a regolamentarne le forme di convocazione e le modalità di impiego in occasione di cerimonie celebrative proprie del CNVVF. Si intende ora disciplinare legislativamente una struttura di fatto già operante, in modo da attribuirle una appropriata

collocazione ordinamentale, con precise modalità di attuazione e di impiego del personale.

Si tratta di un'esigenza fortemente sentita da parte del CNVVF che intende dotarsi di un complesso strumentale riconosciuto a livello istituzionale, con caratteri di maggiore rappresentatività e partecipazione nelle cerimonie ufficiali e nelle esibizioni di carattere pubblico come avviene per gli altri Corpi dello Stato. L'obiettivo è raggiunto attraverso estensione al personale della banda musicale composto da solo trenta orchestrali della disciplina di cui alle precedenti disposizioni concernenti l'accesso ai gruppi sportivi.

Le disposizioni concernenti sia i gruppi sportivi che la banda musicale non comportano nuovi o maggiori oneri a carico dello Stato, in quanto le assunzioni sono previste nel limite delle vacanze di organico del CNVVF e nel rispetto delle procedure di programmazione ed assunzione vigenti.

\*\*\*\*\*

Il titolo VI contiene le norme di inquadramento, transitorie, economico-finanziarie e finali.

I criteri utilizzati per l'inquadramento del personale del CNVVF nei ruoli e qualifiche di nuova istituzione sono così riassumibili:

- profilo di appartenenza;
- anzianità di servizio;
- possesso di titoli di studio;

- passaggi ai ruoli superiori solo attraverso procedure concorsuali straordinarie;
- mantenimento dell'anzianità maturata nel profilo di provenienza ai fini della progressione alla qualifica superiore e dello scatto convenzionale;
- mantenimento, sino al passaggio alla qualifica o ai ruoli superiori, del maturato economico derivante dall'inserimento nelle fasce di cui all'articolo 40 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto aziende e amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo, sottoscritto il 24 maggio 2000.

L'utilizzo dei predetti criteri consente il trasferimento del personale del CNVVF nel rispetto dei diritti, sia ordinamentali che economici, già maturati e dei principi di delega e di quelli costituzionali, più volte ribaditi dalla Corte costituzionale, inerenti all'accesso ai pubblici uffici. Inoltre si è, ovviamente, garantito la piena operatività del CNVVF, non prevedendo trasmigrazioni tra personale tecnico-operativo e quello chiamato a svolgere compiti amministrativo-tecnico-informatici.

Il provvedimento, come risulta dalla relazione tecnico-finanziaria, ha sempre tenuto ben presente le risorse economiche disponibili, evitando il ricorso ad istituti spuri che potessero produrre effetti economici indiretti e ricorrendo all'istituto del ruolo ad esaurimento in un solo caso e per sole due unità. Il soprannumero, previsto solo per le qualifiche di capo reparto, di assistente e di sostituto direttore antincendi si è invece reso necessario per mere ragioni economiche che non hanno consentito il passaggio,

sempre attraverso procedure concorsuali, di personale che per titoli di studio, maturazione professionale e selezione attraverso concorso pubblico doveva, correttamente, essere inquadrato in ruoli superiori.

Per alcune categorie, sempre per motivazioni economiche, non è stato possibile neanche avviare, attraverso il soprannumero nei ruoli superiori, il processo di riconoscimento delle capacità professionali maturate. Vedasi, ad esempio:

- il personale appartenente ai profili di vigile del fuoco con una anzianità di servizio superiore ai quindici anni e di capo squadra, ancor più anziano, in possesso dei diplomi richiesti, a regime, per i concorsi al ruolo degli ispettori e dei sostituti direttori antincendio, per il quale non è stato possibile prevedere concorsi straordinari;
- il personale appartenente al profilo di operatore tecnico professionale, assunto anni fa attraverso concorso pubblico, per il quale venne richiesto il possesso di un diploma analogo a quello previsto per i concorsi a regime per l'accesso al ruolo dei collaboratori e dei sostituti direttori tecnico-informatici.

Le disposizioni del Capo I, agli articoli da 149 a 152, regolano: l'inquadramento del personale appartenente al profilo dei vigili del fuoco, sinora indistinto, nelle istituite quattro qualifiche; l'inquadramento del personale appartenente ai profili di capo squadra e di capo reparto nelle istituite qualifiche di capo squadra, capo squadra esperto, capo reparto e capo reparto esperto, conservando agli stessi, in relazione ai sopraindicati criteri, l'anzianità di servizio ed il maturato economico, riconoscendo,

altresì, per le qualifiche apicali di entrambi i profili, uno scatto convenzionale al raggiungimento di una significativa anzianità di servizio;

L'art. 151 disciplina l'inquadramento del personale appartenente ai profili professionali di assistente tecnico antincendi anche in relazione alla disposizione inserita nell'ultimo contratto collettivo nazionale di lavoro, quadriennio normativo 2002-2005, che prevedeva il loro collocamento ad esaurimento e, consequenziale passaggio, non ancora effettuato, attraverso procedure agevolate, al profilo economico C1.

In relazione a ciò gli appartenenti al suddetto profilo sono inquadrati direttamente nell'istituita qualifica di ispettore antincendi esperto conservando anch'essi anzianità e maturato economico.

L'art. 152 disciplina gli inquadramenti del personale appartenente ai profili di collaboratore tecnico antincendi, collaboratore tecnico antincendi esperto e collaboratore tecnico antincendi capo. Il suddetto personale viene inquadrato, fondamentalmente, in relazione alla propria posizione economica, nelle istituite qualifiche di sostituto direttore antincendi e di sostituto direttore antincendi capo, mentre gli appartenenti al profilo apicale vengono inseriti nella qualifica di sostituto direttore antincendi capo con l'attribuzione di un apposito scatto convenzionale e l'assunzione della denominazione aggiuntiva di "esperto", cui è connesso l'attribuzione di peculiari funzioni.

Anche a tale personale vengono conservati l'anzianità e il maturato economico eventualmente in godimento.

Nell'art. 153, al comma 1, si disciplinano le procedure di un primo concorso straordinario per l'accesso alla qualifica di vice ispettore antincendi riservato al personale inquadrato nelle qualifiche di capo reparto e di capo reparto esperto in possesso del prescritto titolo di studio, mentre al comma 2, è ammesso a partecipare ad un secondo concorso per l'accesso alla medesima qualifica anche il personale inquadrato nella qualifica di capo squadra esperto. I posti disponibili sono 300 per un concorso, 334 per l'altro, in quanto per ragioni finanziarie non è stata possibile, come sopra indicato, la piena copertura della dotazione organica del ruolo degli ispettori e dei sostituti direttori antincendi.

Al capo II, articoli 154-155-156, sono disciplinati gli inquadramenti nelle qualifiche dei ruoli dei direttivi, dei direttivi medici e dei direttivi ginnico-sportivi. Tali disposizioni non presentano aspetti di rilievo, salvo che in relazione alle anzianità già possedute dal personale in servizio e all'assenza di inquadramenti nelle qualifiche iniziali di vice direttore. Anche per tale personale viene conservata l'anzianità e il maturato economico eventualmente in godimento.

All'art. 157 si dispongono gli inquadramenti del personale appartenente alla seconda fascia dirigenziale delle corrispondenti qualifiche di primo dirigente, primo dirigente medico e primo dirigente ginnico-sportivo. L'istituita qualifica di dirigente superiore non è coperta attraverso norme di inquadramento in quanto si è ritenuto opportuno consentire all'amministrazione di effettuare le necessarie valutazioni per il conferimento di tali promozioni.

All'art. 158 sono disciplinati alcuni concorsi straordinari che si sono resi necessari per "traghettare" il personale in servizio dal vecchio al nuovo ordinamento, senza incidere sui diritti quesiti. Merita particolare attenzione il concorso disciplinato alla lett. a) ove viene prevista, in sede di prima applicazione, una selezione interna a soli 25 posti, per l'accesso alla qualifica di vice direttore, riservata al personale inquadrato ai sensi dell'art. 152 commi 1, 2 e 3, che sia ovviamente, in possesso del titolo di studio e dell'abilitazione prescritti per l'accesso a regime alla predetta qualifica. Mentre tale norma nel previgente ordinamento aveva carattere ordinario, il decreto legislativo dispone, invece, che l'accesso alle qualifiche delle carriere direttivo-dirigenziali avvenga solo tramite dei pubblici concorsi con riserva del 20% dei posti al personale interno. Tale scelta vuole rafforzare le procedure selettive di chi è chiamato a svolgere compiti di assoluta delicatezza come quello di responsabile di un comando provinciale dei vigili del fuoco.

Merita ricordare che ai concorsi straordinari riservati al personale interno non è comunque ammesso chi abbia riportato nell'ultimo triennio una sanzione disciplinare più grave della sanzione pecuniaria.

Il capo III è dedicato all'inquadramento del personale appartenente al settore aeronavigante. Occorre sul punto precisare che il riordino complessivo di tale settore, unitamente a quello del restante personale chiamato ad espletare "peculiari attività per il cui esercizio è richiesto il possesso di specifiche professionalità e specializzazioni", troverà completa attuazione, come precisato al comma 1 dell'art. 159, in sede di emanazione

dei decreti legislativi integrativi già previsti dall'art. 2 comma 3 della legge di delega. *Medio tempore*, si è provveduto ad inquadrare il personale aeronavigante in relazione ai profili di appartenenza, rinviando previsioni di concorsi straordinari o procedure di rivalutazione delle professionalità possedute nei predetti decreti integrativi. Come sempre, anche per tale personale viene previsto la salvaguardia dell'anzianità e del maturato economico.

Nel capo IV viene disciplinato l'inquadramento del personale non direttivo e non dirigente che espleta attività tecniche, amministrativo-contabili e tecnico-informatiche.

In via preliminare occorre precisare che, pur avendo ben presenti le indicazioni emerse in sede di approvazione del disegno di legge di delega, circa l'utilizzo delle risorse stanziare, sostanzialmente, per il solo personale operativo, si è ritenuto di destinare anche a tale personale una, seppur limitata, quota parte delle risorse. Grazie ad esse si è avviato il riordino anche di questa categoria di personale che, si ricorda, il legislatore ha ricondotto nell'ordinamento pubblicistico proprio in relazione ad un ruolo non più di mero supporto, ma di piena partecipazione all'assolvimento dei compiti istituzionali del CNVVF. Il riordino è stato realizzato, pur senza incidere sui trattamenti economici, attraverso una rimodulazione delle dotazioni organiche e delle funzioni dei singoli profili, al fine di rendere effettivo il nuovo ruolo che la riforma ha voluto attribuire al suddetto personale. Si ricorda, ad esempio che esso è sempre chiamato a

partecipare, pur nell'ovvio rispetto delle proprie competenze non operative, agli interventi di soccorso, in caso di gravi calamità.

La rimodulazione è stata progettata nello spirito di reale utilizzo delle capacità professionali maturate dal personale ed attestate dal possesso, per gran parte di esso, di adeguati titoli di studio, e sulla scelta di puntare sull'aspetto motivazionale attraverso l'avvio di un percorso che porti al riconoscimento delle elevate funzioni che il personale è, in concreto, chiamato a svolgere.

In tale ottica si è puntato, anche per questa categoria di personale, alla creazione di una carriera che consenta -anche qui attraverso il sistema del doppio binario- riconoscimenti di capacità professionali e certezze, in relazione all'anzianità e alla regola che i passaggi ai ruoli superiori possa avvenire solo tramite concorsi. Qui l'esigenza di progressione in carriera era ancor più forte, in quanto il numero dei soggetti titolati attualmente in servizio è numericamente molto significativo rispetto ai posti disponibili, per cui si è ritenuto doveroso prevedere una procedura concorsuale.

Le disposizioni del capo in parola concernenti gli inquadramenti del personale appartenente ai profili professionali esistenti negli istituiti ruoli seguono, sostanzialmente, gli stessi parametri utilizzati per il personale tecnico-operativo. Conseguentemente gli inquadramenti sono disposti in relazione ai profili di appartenenza e alle anzianità di servizio. Anche qui si fanno salvi i principi dell'anzianità e del maturato economico eventualmente in godimento.

L'art. 163 disciplina l'istituzione di un ruolo ad esaurimento degli ispettori amministrativi. Tale ruolo si è reso indispensabile in quanto, a seguito dell'attuazione di disposizioni contrattuali risalenti nel tempo, nel suddetto profilo professionale erano presenti due unità prive del prescritto diploma di istruzione secondaria di secondo grado. In conseguenza del principio che ai ruoli si possa accedere solo se in possesso di prescritti titoli di studio e, d'altra parte, non potendo svilire le professionalità comunque maturate dai predetti soggetti, attraverso inquadramenti in profili sottordinati, è stato mantenuto ad esaurimento un ruolo degli ispettori amministrativi articolato in una qualifica unica che conserva sia la denominazione che le funzioni del profilo di origine. Chiaramente, sino alla cessazione dal servizio delle predette due unità ne sono rese indisponibili altrettante nella dotazione organica del ruolo dei collaboratori e dei sostituti direttori amministrativo-contabili.

La disciplina dei concorsi straordinari è recata dall'art. 167 in cui sono previsti, per l'accesso ai profili di vice collaboratore tecnico-informatico e di vice collaboratore amministrativo-contabile, alcuni concorsi riservati al personale che sia comunque in possesso dei titoli di studio richiesti a regime.

Essi sono diversamente modulati in relazione ai profili ed alle fasce economiche di provenienza e consentiranno all'amministrazione di avviare il progetto su descritto, collocando il personale in ruoli e qualifiche che finalmente riconoscono appieno le alte maturazioni professionali raggiunte ed i titoli di studio che esso già possiede.

Sarà così possibile finalmente dare un adeguato riconoscimento a tale categoria di personale. Anche in tali concorsi vige il principio della non ammissibilità del personale che nell'ultimo triennio abbia riportato una sanzione disciplinare più grave di quella pecuniaria.

Il Capo V contiene le disposizioni transitorie necessarie per evitare di incidere negativamente su posizioni giuridiche già maturate e discrasie ordinamentali.

L'art. 168 disciplina la fase transitoria del sistema di valutazione e progressione in carriera del personale direttivo, dei primi dirigenti e dei dirigenti superiori, stabilendo o una dilazione nel tempo dell'entrata in vigore delle corrispondenti disposizioni a regime del provvedimento in esame o apposite discipline che evitino di incidere sulle posizioni già acquisite ai fini delle promozioni.

Al comma 1 dell'articolo 169 viene disciplinata, in via transitoria, la nomina dei dirigenti generali prevedendo che per un quinquennio sia possibile nominarli anche tra i primi dirigenti che abbiano maturato almeno un'anzianità di dieci anni nella qualifica. Diversamente, la disposizione a regime, che prevede la nomina solo tra i dirigenti superiori, avrebbe inciso sulle aspettative degli altri attuali dirigenti del CNVVF e ridotto la possibilità di scelta del Governo.

Il comma 2 riguarda invece il conferimento, sempre governativo, dell'incarico di dirigente generale-capo del CNVVF. Anche per esso è previsto che nel primo quinquennio l'incarico, oltre che ai dirigenti generali,

possa essere conferito ai dirigenti superiori che abbiano maturato almeno dieci anni di anzianità nella qualifica dirigenziale anche nel previgente ordinamento.

La disposizione ha sempre l'obiettivo di non ridurre, rispetto all'ordinamento attuale, la possibilità di scelta del Governo per la nomina di una figura di tale assoluto rilievo.

Il comma 3 è invece preordinato a dar rilievo prioritario, per le nomine a dirigente generale, a chi è attualmente chiamato a ricoprire incarichi aventi la medesima natura.

Il comma 4 si limita a stabilire che le norme in materia di costituzione della commissione consultiva per la nomina a dirigente generale opereranno solo per le nomine da conferire a partire dal 1° gennaio 2007.

L'art. 170 concerne invece la prima applicazione dei procedimenti negoziali prevedendo che il sistema ed i livelli delle forme di partecipazione sindacale sono definiti facendo riferimento alla disciplina attualmente contenuta nei contratti collettivi nazionali concernenti il CNVVF.

L'art. 171, intitolato "clausole transitorie di salvaguardia", è preordinato a far salve le procedure e gli effetti di concorsi o scrutini che siano in atto alla data di entrata in vigore del decreto legislativo. La disposizione in tale ipotesi sancisce per il personale, che grazie ai suddetti effetti, consegua, in data successiva all'entrata in vigore del provvedimento, nomine o promozioni, l'inquadramento "secondo le modalità stabilite nel

presente decreto” nelle stesse qualifiche raggiunte da quello appartenente ai medesimi profili.

Il comma 2 del predetto articolo tende a sanare degli effetti abnormi verificatisi nel precedente ordinamento nell’ipotesi di passaggi dai profili professionali operativi a quelli del “vecchio supporto” che determinava la perdita dell’anzianità di servizio maturata nel settore operativo.

La disposizione in esame tende pertanto a porre un rimedio a tale stortura riconoscendo, in sede di primo inquadramento e per una sola volta, a tale personale, ai fini del passaggio alla qualifica superiore, un’anzianità di servizio proporzionale a quella effettivamente maturata nel profilo professionale di provenienza.

Il capo VI concerne le disposizioni economico-finanziarie e finali.

L’art. 172, oltre a disciplinare unitariamente l’utilizzo delle risorse sancite dalla legge di delega e dall’art. 8 del decreto legge n. 45 del 31 marzo 2005, convertito con modificazioni dalla legge n. 89 del 31 maggio 2005, reca due principi fondamentali: l’uno concernente l’equa distribuzione a titolo di una tantum per gli anni 2004-2005 delle risorse stanziare, in relazione all’entrata in vigore del provvedimento alla data del 1°1.2006; l’altro concernente la necessaria destinazione delle risorse aventi carattere fisso e continuativo e attualmente inserite nel fondo riservato alla contrattazione nazionale integrativa, a parziale copertura degli istituti di carriera previsti nel decreto legislativo in esame.

Il principio dell'equa distribuzione delle risorse a titolo di una tantum tende a bilanciare la distribuzione delle risorse disponibili a tutto il personale, in quanto per effetto degli inquadramenti, alcune categorie di soggetti si ritrovavano ad essere sfavorite rispetto ad altre con una oscillazione, a volte significativa, delle percentuali di incremento. Pertanto, attraverso il suddetto principio di equità, che in concreto determina maggiori risorse a titolo di una tantum per chi ha ricevuto un minore incremento stipendiale, si vogliono evitare eccessive disparità di trattamento in sede di primo inquadramento.

Esso chiaramente riposa su chiari principi ordinamentali.

La trasmigrazione prevista nello stesso articolo delle risorse economiche, ammontanti a circa sette milioni di euro, dal fondo della contrattazione privatistica a copertura dei passaggi di carriera del presente provvedimento, discende direttamente dalla volontà del legislatore delegante di ricondurre il rapporto di impiego del personale del C.N.VV.F. in un regime pubblicistico, il quale, proprio in relazione alla natura di Corpo, non poteva che produrre una organizzazione, in termini di carriera, simile a quella degli altri Corpi dello Stato.

Un'organizzazione pubblicistica in termini di carriera, è caratterizzata, come è noto, dal raggiungimento di passaggi connessi o ad anzianità di servizio o alla dimostrazione di particolari capacità professionali che assicurano l'evolversi della carriera.

Un tale sistema è chiaramente in antitesi rispetto a quello attualmente vigente per il CNVVF in cui invece i passaggi di qualifica e gli incrementi economici non hanno una certezza ordinamentale ma sono di volta in volta stabiliti in sede di contrattazione.

Infatti, le risorse in parola, aventi carattere di certezza, continuità e stabilità e disponibili a regime, venivano utilizzate per l'attribuzione di fasce economiche o per cosiddetti salti di area.

Tali istituti, com'è ovvio, non possono trovare più alcuna applicazione in un ordinamento pubblicistico in relazione agli aspetti ordinamentali sopra evidenziati ma, ancor più, non è più possibile il loro utilizzo in relazione agli effetti indiretti che essi potrebbero produrre negli ordinamenti degli altri Corpi dello Stato.

E' evidente che ove una contrattazione prevedesse salti d'area per talune categorie questo produrrebbe immediati riflessi anche negli altri Corpi dello Stato.

Conseguentemente, la disposizione di cui all'art. 172 in parola ha allocato tali risorse a copertura delle promozioni tra qualifiche previste nel decreto legislativo. Alla medesima destinazione saranno finalizzate a regime le risorse, aventi anche esse origine contrattuale e mantenute nel decreto in esame a titolo di maturato economico, allorché diventeranno disponibili in relazione a pensionamenti o a passaggi a qualifiche o ruoli che determinano il raggiungimento di un trattamento economico superiore.

Ovviamente, per gli anni 2004-2005 esse sono utilizzate a titolo di una tantum.

L'art. 173, per evitare vuoti ordinamentali nell'attribuzione dei trattamenti economici al personale in servizio in relazione al passaggio dall'ordinamento attuale a quello neo-istituito, stabilisce che in attesa dell'emanazione dei primi DPR di recepimento di ipotesi di accordo negoziali previsti, il trattamento dello stipendio tabellare del personale del C.N.VV.F. sia fissato "nella tabella C allegata al presente decreto, fatti salvi gli effetti dei procedimenti negoziali non ancora definiti".

L'art. 174 sancisce il principio del mantenimento del trattamento economico più favorevole, nelle ipotesi in cui il personale del CNVVF, a seguito delle promozioni alle qualifiche iniziali dei ruoli superiori ovvero delle operazioni di primo inquadramento previste dal provvedimento in esame, consegua, a titolo di assegni fissi e continuativi, un trattamento economico inferiore a quello in godimento allo stesso titolo prima delle promozioni o degli inquadramenti medesimi.

L'art. 175 sancisce l'entrata in vigore del provvedimento al 1° gennaio 2006 data, tra l'altro, di scadenza dei contratti privatistici al fine di evitare inutili difficoltà di calcolo per la liquidazione dei trattamenti economici.

oooooooooooooooo

Osservazioni pareri commissioni parlamentari

In merito alle osservazioni formulate nel parere favorevole della I Commissione della Camera dei deputati, si fa rilevare:

a) in ordine all'opportunità di istituire un apposito ruolo direttivo speciale ad esaurimento, si ritiene di non potere aderire alla richiesta, sia per i riflessi ordinamentali che per quelli finanziari.

1. Lo schema di provvedimento non svilisce le alte professionalità che il personale appartenente ai profili professionali diplomati del settore operativo (geometri e periti tecnici) ha sempre dimostrato di possedere.

L'istituzione di un ruolo direttivo speciale, con ammissione riservata al personale diplomato e con funzioni analoghe a quelle del personale direttivo con laurea magistrale in ingegneria e architettura, è stata oggetto di approfondite analisi nel corso dei lunghi lavori preparatori dello schema di decreto legislativo.

Tale soluzione è risultata, però, impercorribile in relazione ai criteri direttivi della legge di delega n. 252/04. Infatti, il tenore della legge 252/04 (vedasi ad es. la possibilità della istituzione di un'area di vicedirigenza solo per il personale direttivo fornito di laurea magistrale, il particolare rilievo attribuito ai titoli di studio ai fini dei percorsi di carriera, l'impossibilità di accesso alla qualifica dirigenziale per chi non appartenga alla carriera direttiva e soprattutto la costituzione di un'area di contrattazione omogenea per il personale

appartenente alla carriera direttiva e dirigenziale, distinta da quella prevista per il restante personale) ha reso impossibile la istituzione del predetto ruolo speciale.

Tutto ciò non ha voluto significare in alcun modo una *deminutio* delle funzioni e del fondamentale ruolo che il Corpo nazionale ha sempre attribuito al personale diplomato del settore operativo. Infatti lo schema di d.lgs. in parola prevede il suo inquadramento non nelle qualifiche degli ispettori bensì in quelle dei sostituti direttori antincendi, le cui funzioni -basta leggere in particolare quelle della qualifica apicale (art. 31) - sono ben superiori a quelle che i Contratti collettivi nazionali -attualmente vigenti- affidano alla predetta categoria.

Si fa altresì rilevare che l'istituzione del ruolo direttivo speciale avrebbe forti riflessi su altre parti del provvedimento, in quanto la problematica riguarderebbe anche il personale diplomato appartenente ai profili amministrativi-contabili-tecnici del CNVVF in parola, come da precisa richiesta sindacale.

Con riferimento alla presenza -richiamata nel parere- di un analogo ruolo direttivo speciale nell'ordinamento della Polizia di Stato e del Corpo Forestale dello Stato, si fa presente che gli stessi, seppur istituiti da qualche anno, non sono stati mai alimentati ed è attualmente all'esame del Parlamento una legge di delega di riordino

dell'ordinamento del personale delle Forze di polizia, nella quale tra l'altro sono in discussione tali istituti.

Tanto premesso, si ritiene di dover tenere ferma la scelta operata nello schema di decreto, con il quale, evitando commistioni e confusioni dannose per l'operatività del Corpo nazionale, sono stati creati dei ruoli e delle funzioni per i sostituti direttori (diplomati) e per i funzionari direttivi (laureati) che, nel rispetto dei diversi destini ad essi attribuiti dall'ordinamento, assicurino rango, dignità e responsabilità assolutamente rispettose della professionalità e della storia stessa di tali categorie.

2. L'istituzione di un ruolo direttivo speciale, pur ad esaurimento, costringerebbe all'intera rivisitazione dello schema di decreto, in relazione al suo impatto sulla copertura finanziaria dello stesso.

L'inquadramento del personale di cui trattasi non più, come previsto, nelle qualifiche dei sostituti direttori, bensì in quelle del ruolo speciale, renderebbe liberi i posti nelle predette qualifiche dei sostituti direttori e, di conseguenza, determinerebbe l'immediato passaggio del personale inquadrato nella qualifica di ispettore antincendi esperto, con significativi oneri finanziari aggiuntivi. Analoga problematica si porrebbe, ovviamente, per il settore amministrativo-tecnico-contabile;

b) circa l'effettiva necessità della previsione di cui al comma 2 dell'articolo 5 dello schema di decreto, concernente il mantenimento nei concorsi di accesso al CNVVF, di una significativa riserva di posti in favore del personale militare, si ritiene che la disposizione debba essere tenuta ferma in relazione alla necessità manifestata dal Ministero della difesa di far decollare il nuovo modello di esercito professionale volontario in sostituzione della leva obbligatoria;

c) lo schema di decreto legislativo ha pienamente attuato i criteri di delega in tema di tempo di lavoro e funzioni dirigenziali, anche in conformità ai principi generali dell'ordinamento del lavoro tanto nelle pubbliche amministrazioni quanto negli altri Corpi dello Stato aventi natura pubblicistica tra i quali il CNVVF è collocato con la legge di delega. Infatti, all'art. 82, comma 1, lettera d), il tempo di lavoro viene espressamente riportato tra le materie oggetto di negoziazione del personale di livello dirigenziale del CNVVF, esattamente come era previsto nel previgente ordinamento contrattualistico.

oooooooooooooooo

In merito alle osservazioni formulate nel parere favorevole della I Commissione del Senato della Repubblica, si fa rilevare:

a) in ordine all'opportunità di istituire un apposito ruolo direttivo speciale ad esaurimento, si ritiene di non poter aderire alla richiesta per le motivazioni sopra riportate;

b) in ordine all'opportunità di inserire anche la laurea in scienze geologiche tra le lauree magistrali richieste per l'accesso al ruolo direttivo, "limitatamente ai concorsi straordinari di cui all'art. 158, lettere a) e b)," si ritiene di non poter aderire alla richiesta, in quanto una tale previsione, che consentirebbe l'accesso "una tantum" di peculiari professionalità in un ruolo con competenze operative, non risponde alle esigenze funzionali del CNVVF.

oooooooooooooooo

In merito ai pareri favorevoli delle Commissioni V del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, si ritiene che le "condizioni" in essi prospettate siano accoglibili, in quanto nella sostanza confermano la validità dell'impianto del provvedimento.

Esse, infatti, si limitano a precisare meglio il procedimento di controllo degli schemi di accordi negoziali innanzi alla Corte dei Conti (articolo 37, comma 6); a richiedere il mantenimento delle attuali indennità previste per il personale aereonavigante (art. 159); ad inserire una clausola di copertura finanziaria (art. 172, comma 3) rafforzativa di quella già prevista e a prevedere l'obbligo di relazione al Parlamento sull'attuazione del provvedimento (art. 172, comma 4).

In ordine alla citata "condizione" riguardante il procedimento di controllo innanzi alla Corte dei Conti, si fa presente che, nell'accoglierla, si è reso necessario inserire nel testo dell'art. 37, comma 6, dello schema di

decreto, su espressa indicazione del Dipartimento della funzione pubblica, l'inciso "in quanto compatibili", poiché le disposizioni ivi richiamate (art. 47, commi 6 e 7, del d. lgs. n. 165/2001) si riferiscono all'ARAN e ai comitati di settore, figure che ovviamente non trovano spazio nel nuovo ordinamento pubblicistico.

La condizione in parola è stata, ovviamente inserita anche all'art. 83, comma 6, concernente il controllo della Corte dei Conti nell'omologo procedimento negoziale relativo al personale dirigenziale e direttivo.