

Dipartimento dei Vigili del Fuoco
del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile



La pianificazione strategica del personale
del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

ALLEGATO 5

Allegato 5

IL PERSONALE DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

1 L'ORGANICO

La tabella che segue illustra l'incidenza del personale in relazione alle funzioni espletate rispetto al totale organico effettivo.

Tabella 1: ripartizione del personale del CNVVF per ruoli – 2025

Ruoli	Presenze 31/12/2025	al incidenza sul totale
personale che espleta funzioni operative	33.260	87,48%
personale dei ruoli tecnico-professionali	3.549	9,62%
personale di rappresentanza	69	0,19%

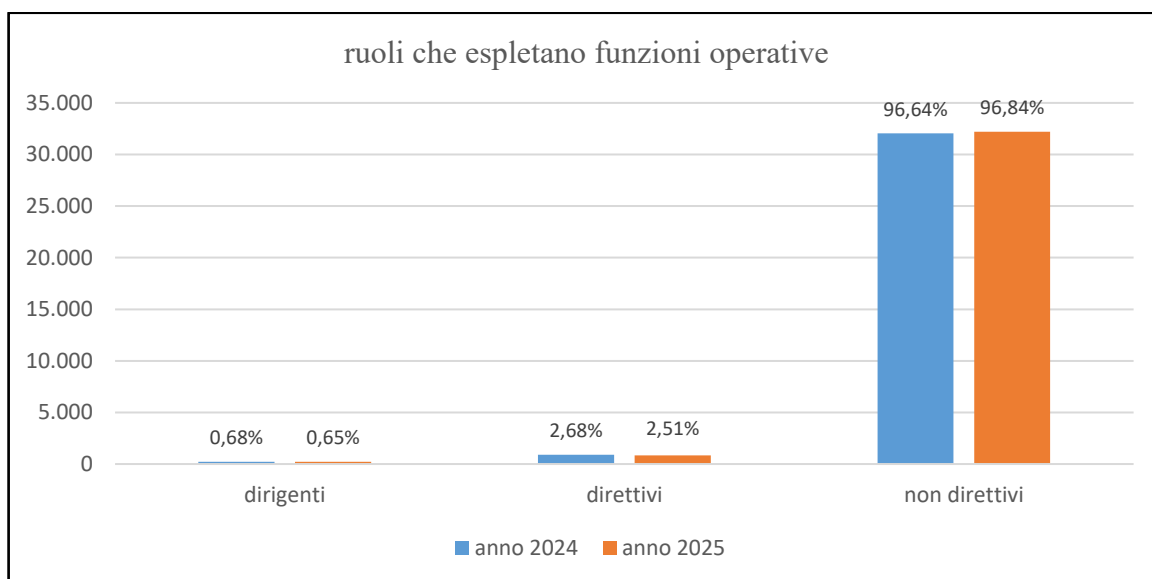
Rispetto al 2024, si registra un incremento di personale in tutti i ruoli, con particolare evidenza per quelli tecnico-professionali (+ 443 unità).

Il personale che espleta funzioni operative si ripartisce a sua volta in personale dirigente, direttivo, non dirigente e non direttivo; quest'ultimo è composto principalmente dal personale inserito nel dispositivo di soccorso tecnico urgente.

Tabella 2: ripartizione del personale che espleta funzioni operative – 2025

Ruoli		organico effettivo	totale
dirigenti	dirigenti	217	217
direttivi	direttori	834	834
non direttivi	ispettori	923	32.209
	capi squadra	6.189	
	capi reparto	3.098	
	allievi e vigili del fuoco	21.999	
Totale ruoli			33.260

Grafico 1: 2024-2025, ripartizione del personale che espleta funzioni operative



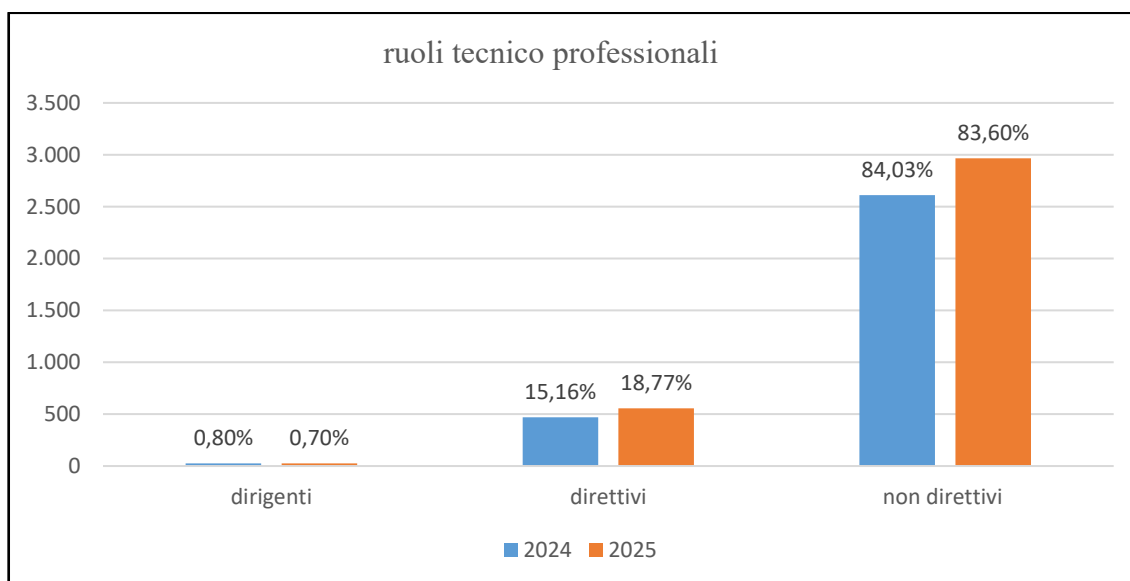
Il personale dei ruoli tecnico-professionali svolge attività negli ambiti amministrativi, tecnici, informatici e sanitari¹, e può essere impiegato in scenari emergenziali. Sono previsti ruoli dirigenziali, direttivi e non direttivi.

Tabella 3: ripartizione del personale dei ruoli tecnico-professionali – 2025

Ruoli		organico effettivo	totale
dirigenti	dirigenti	25	25
direttivi	direttori	557	557
non direttivi	ispettori	1356	2.967
	operatori ed assistenti	1.611	
Totale ruoli			3.549

¹ Il d.lgs. n. 127/2018 ha previsto l'inquadramento del personale impiegato in attività sanitarie nei ruoli tecnico-professionali. Le unità già presenti all'entrata in vigore del richiamato decreto legislativo permangono nei ruoli del personale che espleta funzioni operative.

Grafico 2: 2024-2025, ripartizione del personale dei ruoli tecnico-professionali



Al personale di rappresentanza appartengono i ruoli della banda musicale e degli atleti.

Tabella 4: ripartizione del personale dei ruoli di rappresentanza - 2025

Ruoli		organico effettivo	totale
ruoli di rappresentanza	maestro direttore	1	41
	orchestrali	40	
	atleti del gruppo sportivo delle fiamme rosse	28	28
Totale			69

2 DISTRIBUZIONE PER FASCE DI ETÀ

La molteplicità dei ruoli e delle correlate funzioni del Corpo nazionale incide considerevolmente sulla rappresentazione demografica del personale, sia in termini di età che di genere. Nelle tabelle che seguono si riportano informazioni analitiche che mettono in luce le peculiarità degli specifici ruoli riportati.

Tabella 5: fasce di età – 2025

Ruoli		Fasce di età						
		≤30	31-40	41-50	51-60	61-65	≥ 66	Totale
Personale che espleta funzioni operative	dirigenti generali	0	0	0	8	17	0	25
	dirigenti superiori	0	0	1	28	28	1	58
	primi dirigenti	0	0	16	74	44	0	134
	direttivi	23	241	103	308	158	1	834
	ispettori	41	183	193	419	87	0	923
	capi reparto	0	1	35	2.905	157	0	3.098
	capi squadra	0	8	1.430	4.663	88	0	6.189
	vigili del fuoco	2.003	5.707	8.842	3.603	78	0	20.233
	allievi vigili del fuoco	1.138	271	313	44	0	0	1.766
Ruoli tecnico-professionali	primi dirigenti	0	0	4	16	5	0	25
	direttivi	41	94	92	244	82	4	557
	ispettori	140	192	323	461	219	21	1.356
	operatori e assistenti	91	345	485	382	283	25	1.611
Ruoli di rappresentanza.	orchestrali	0	16	13	11	1	0	41
	atleti	27	1	0	0	0	0	28
Totale		3.504	7.059	11.850	13.166	1.247	52	36.878

Tabella 6: incidenza percentuale per fascia di età rispetto al totale del rispettivo organico - 2025

Ruoli		Fasce di età					
		≤30	31-40	41-50	51-60	61-65	≥ 66
Personale che espleta funzioni operative	dirigenti generali	0,00%	0,00%	0,00%	32,00%	68,00%	0,00%
	dirigenti superiori	0,00%	0,00%	1,72%	48,28%	48,28%	1,72%
	primi dirigenti	0,00%	0,00%	11,94%	55,22%	32,84%	0,00%
	direttivi	2,76%	28,90%	12,35%	36,93%	18,94%	0,12%
	ispettori	4,44%	19,83%	20,91%	45,40%	9,43%	0,00%
	capi reparto	0,00%	0,03%	1,13%	93,77%	5,07%	0,00%
	capi squadra	0,00%	0,13%	23,11%	75,34%	1,42%	0,00%
	vigili del fuoco	9,90%	28,21%	43,70%	17,81%	0,39%	0,00%
	allievi vf	64,44%	15,35%	17,72%	2,49%	0,00%	0,00%
Ruoli tecnico-professionali	primi dirigenti	0,00%	0,00%	16,00%	64,00%	20,00%	0,00%
	direttivi	7,36%	16,88%	16,52%	43,81%	14,72%	0,72%
	ispettori	10,32%	14,16%	23,82%	34,00%	16,15%	1,55%
	operatori e ass	5,65%	21,42%	30,11%	23,71%	17,57%	1,55%
Ruoli di rappresentanza	orchestrali	0,00%	39,02%	31,71%	26,83%	2,44%	0,00%
	atleti	96,43%	3,57%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totali		9,50%	19,14%	32,13%	35,70%	3,38%	0,14%

Analogamente al biennio precedente, la fascia di età 51 – 60 anni continua a registrare, sebbene in tendenza regressiva, un'incidenza maggiore sul totale dell'organico, pari al 35,70% (38,12% nel 2024 e 39,53% nel 2023), ad eccezione di talune qualifiche (vigili del fuoco, allievi di vigili del fuoco e atleti), le cui fasce di età più popolate risultano rispettivamente nelle fasce 41-50 e non superiore a 30 anni.

L'abbassamento del limite di età per l'accesso alla qualifica di vigile del fuoco ad

anni 26 rispetto ai 30 anni previsti dalla precedente normativa, introdotta a partire dall'anno 2022, ha comportato un maggiore afflusso di personale soprattutto nella fascia di età fino a 30 anni. L'incidenza percentuale degli allievi presenti in questa fascia di età si è quasi raddoppiata rispetto al 37,48% del 2023, e con un leggero decremento rispetto al 2024 (66,79%).

Anche per il ruolo di operatori e assistenti, si conferma il trend registrato nel biennio, quale conseguenza delle numerose assunzioni effettuate, con un progressivo abbassamento del numero di unità nella fascia tra i 51-60 anni, pari al 6,18%, ed un aumento in quella tra i 31- 40 anni, pari al 3,02%, rispetto al 2024.

LA COMPONENTE FEMMINILE

Nel Corpo nazionale, caratterizzato da un considerevole divario di genere, si registra una media del 6,61% di presenza femminile rispetto all'organico complessivo.

L'incidenza varia considerevolmente a seconda della funzione svolta.

Tabella 7: 2021 – 2025, rappresentanza di personale femminile nel Corpo nazionale rispetto al ruolo di appartenenza

Ruoli		2021	2022	2023	2024	2025
Personale che espleta funzioni operative	dirigenti	10,55%	11,39%	13,40%	13,39%	14,29%
	direttivi	7,56%	7,83%	8,44%	11,96%	11,15%
	ispettori	2,05%	6,85%	8,46%	7,24%	6,39%
	capi squadra e capi reparto	0,06%	0,10%	0,13%	0,21%	0,22%
	vigili del fuoco	1,38%	1,60%	1,89%	2,17%	2,42%
Ruoli tecnico-professionali	dirigenti ²	-	-	66,67%	56,00%	56,00%
	direttivi	58,71%	59,58%	57,80%	59,24%	59,25%
	non direttivi	49,82%	46,69%	46,19%	45,94%	45,13%
Ruoli di rappresentanza	orchestrali	23,81%	13,95%	13,95%	13,95%	14,63%
	atleti	50%	44,44%	54,55%	56,52%	50,00%
Media nazionale		4,90%	5,40%	5,71%	6,42%	6,61%

I dati mostrano un trend in crescita nella maggior parte dei ruoli, soprattutto in quelli del personale che espleta funzioni operative, storicamente caratterizzato da una forte presenza di personale maschile. A poco più di trent'anni dall'ingresso nel Corpo nazionale di una donna vigile del fuoco, l'unica a superare il concorso nel 1991, il numero delle donne

² A partire dall'anno 2023 sono stati nominati i primi dirigenti dei ruoli tecnico-professionali, qualifica introdotta nell'ordinamento dal d.lgs 127/2018.

nel Corpo nazionale è tendenzialmente aumentato.

Nel 2025 si registra, complessivamente, un aumento percentuale della presenza femminile rispetto agli anni precedenti, ed in particolare si conferma una tendenza positiva nei ruoli di vigile del fuoco e dei dirigenti del personale che espleta funzioni operative.

Sotto il profilo ordinamentale, la normativa contrattuale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco ha riservato particolare attenzione alle donne vittime di violenza di genere prevedendo, rispettivamente agli articoli 28 e 31 dei DD.PP.RR. 17 giugno 2022, n. 120 e 121, l'istituto del congedo straordinario per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni da fruire nell'arco temporale di un triennio decorrenti dalla data di inizio del periodo massimo di percorso certificato. Durante il periodo di congedo, alla dipendente è attribuito il trattamento economico fisso e continuativo nella misura intera.

TITOLI DI STUDIO

Nella tabella che segue vengono riportati i titoli di studio posseduti dal personale. I dati in tabella esprimono il titolo di studio più elevato conseguito.

Tabella 8: distribuzione titoli di studio - 2025

Ruoli		Licenza media	Diploma	Laurea	Laurea magistrale	Titoli post laurea	% laureati
Ruoli con funzioni operative	dirigenti	0	0	0	150	67	100%
	direttivi	0	193	16	518	107	75%
	ispettori	0	496	80	289	58	38%
	capi squadra, capi reparto	2.682	6.241	145	177	42	2%
	vigili del fuoco	5.679	14.155	1.206	796	163	4%
Ruoli tecnico-professionali	dirigenti	0	0	0	10	15	100%
	direttivi	0	178	23	252	104	64%
	ispettori	0	954	108	245	49	22%
	assistenti	545	882	81	90	13	6%
Ruoli di rappresentanza	orchestrali	10	1	1	29	0	71%
	atleti	14	14	0	0	0	0%
Totale Complessivo		8.930	23.114	1.660	2.556	618	9%

Rispetto al biennio precedente, i dati mostrano un ulteriore incremento delle unità in possesso dei titoli di studio elencati in tabella (diplomi, lauree, titoli post-laurea), mentre continuano a diminuire le unità che hanno conseguito la sola licenza media, che passano da 9.904 nel 2024 a 8.930 nel 2025.

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA E LA MOBILITÀ

Le progressioni in carriera avvengono mediante procedure di selezione interna per titoli ed esami per l'accesso al ruolo superiore e per promozioni a ruolo aperto in relazione all'anzianità di servizio per il personale non direttivo e non dirigente; per merito comparativo per il personale direttivo e dirigente.

Le progressioni economiche nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono legate, oltre che alla progressione in carriera, all'anzianità di servizio con l'attribuzione di scatti convenzionali.

L'Amministrazione procede periodicamente alle procedure ricognitive delle aspirazioni al trasferimento del personale del Corpo nazionale distinte per ruoli. Le medesime hanno carattere di priorità, rispetto all'assegnazione del personale neo assunto con procedure di reclutamento esterno.

TREND E COMPOSIZIONE DELLA FORZA EFFETTIVA NELL'ULTIMO DECENNIO

Con il decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127 è stato ridefinito l'ordinamento del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco anche con l'istituzione di nuove qualifiche e nuovi ruoli, con conseguente reinquadramento del personale a partire dal 1° gennaio 2018. I grafici che seguono illustrano la consistenza del personale per funzioni e ruoli.

Il trend positivo registrato è conseguente all'esclusione parziale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco dal c.d. blocco del turn over, che ha interessato le pubbliche amministrazioni a partire dal 2008, quale risposta al forte aumento della spesa per i dipendenti pubblici.

Si evidenzia, tuttavia, che nel triennio 2012-2014, la facoltà assunzionale è stata ridotta al 20% e, nell'anno 2015, al 50%, con conseguente determinazione di vuoti in organico per la mancata copertura di tutte le cessazioni dal servizio.

Il trend positivo è conseguente anche alla possibilità di assunzioni straordinarie previste negli ultimi anni da diverse disposizioni normative:

- legge 27 dicembre 2017, n. 205, articolo 1, comma 287;
- legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1, comma 389;
- legge 27 dicembre 2019, n. 160, articolo 1, comma 136;
- legge 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1, comma 877;
- decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, articolo 17 bis;
- decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, articolo 22, comma 3;
- decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, articolo 15, commi 19 e 31;
- decreto-legge 13 giugno 2023, n. 69, articolo 12, comma 1.

Grafico 3: 2016-2025, organico effettivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

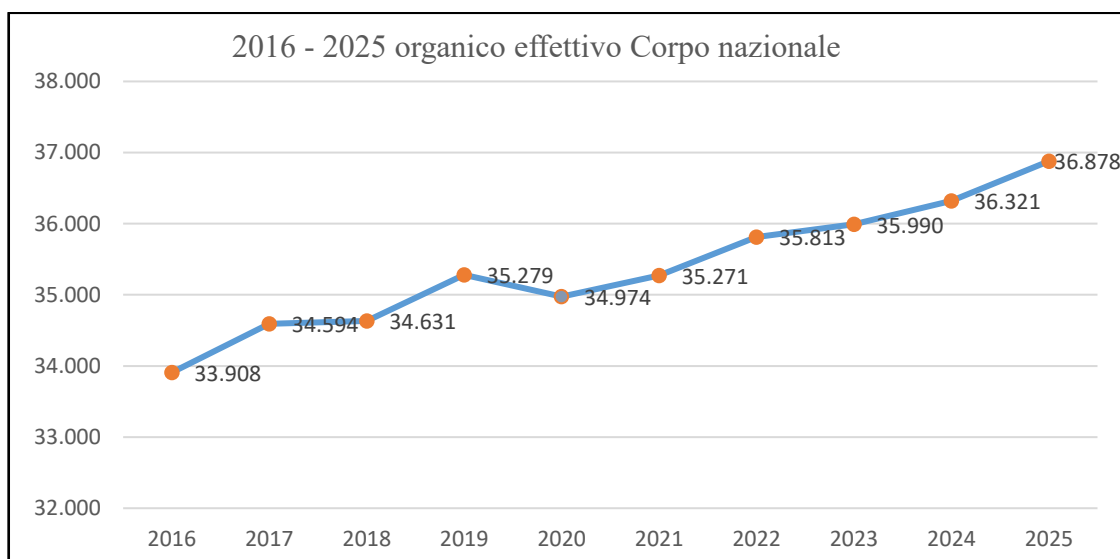


Grafico 4: 2016-2025, ruoli dei dirigenti

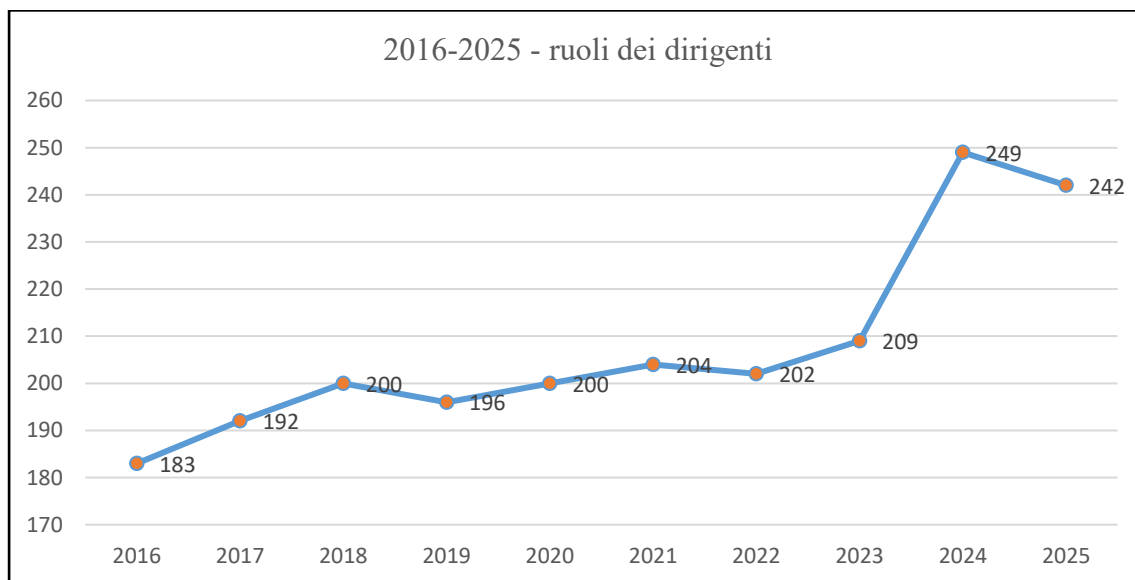
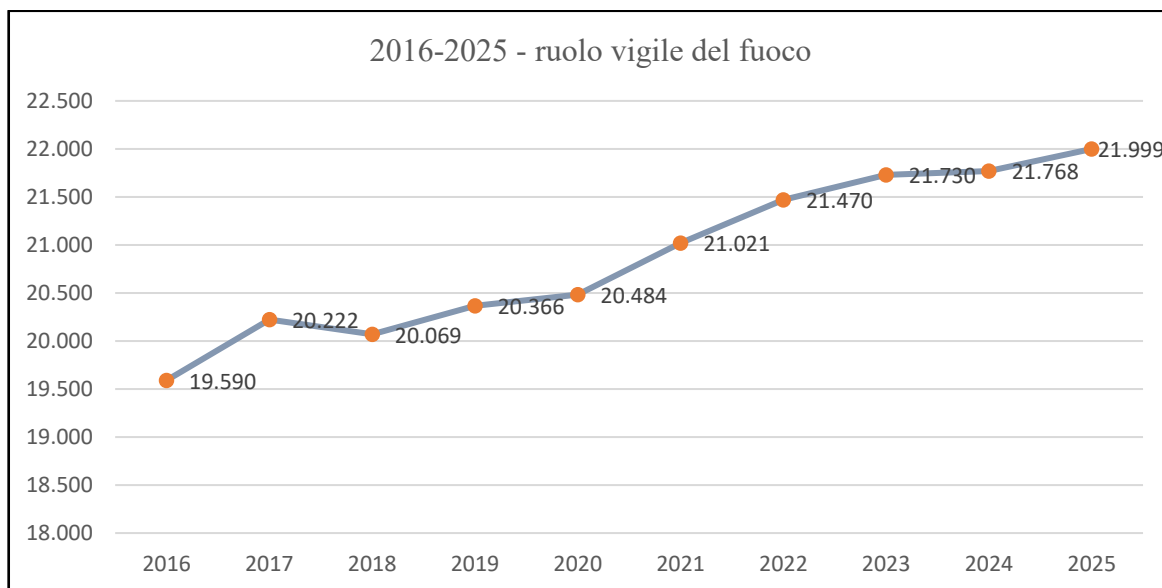


Grafico 5: 2016 – 2025, ruoli dei vigili del fuoco



LE VACANZE IN ORGANICO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2025

L'organico del Corpo nazionale è di 40.707 unità.

Tabella 9: dotazioni organiche al 31/12/2025

Ruoli	Pianta organica	Forza effettiva
personale che espleta funzioni operative	36.331	33.260
personale dei ruoli tecnico-professionali	4.301	3.549
personale di rappresentanza	75	69
Totale	40.707	36.878

Rispetto al 2024, si registra una riduzione delle carenze di organico più marcata per i ruoli tecnico-professionali.

Per i ruoli che espletano funzioni operative, si rileva una carenza di organico in particolare per le qualifiche di caposquadra e caporeparto pari al 20,05% e per gli ispettori antincendi pari al 17,66%.

Per i ruoli tecnico-professionali, anche per il 2025, pur se inferiori al 2024, si confermano carenze pari al 15,83% per gli assistenti ed operatori, del 10,47% degli ispettori informatici, del 34,91% nei ruoli degli ispettori logistico-gestionali, del 93,33% degli ispettori tecnico scientifici e del 50% degli ispettori sanitari. Per tali profili sono in corso di svolgimento ed in programmazione apposite procedure concorsuali, sia interne che esterne.

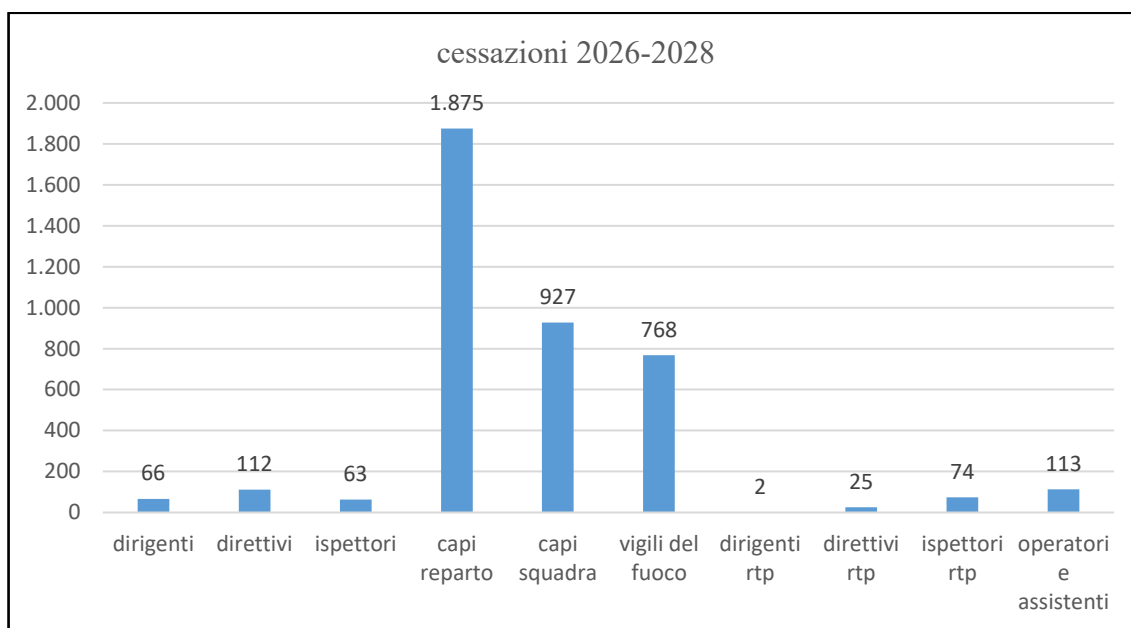
LA PREVISIONE DELLE CESSAZIONI NEL TRIENNIO 2026-2028

Nel triennio 2026–2028 sono previste complessivamente 4.025 cessazioni dal servizio, stimate in relazione al solo raggiungimento del limite di età pensionabile a legislazione vigente (60 anni per il personale con funzioni operative fino a capo reparto, 65 anni per il restante personale con funzioni operative, 67 anni per il personale dei ruoli tecnico-professionali e di rappresentanza).

Tabella 10: cessazioni triennio 2026-2028

Ruoli		Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028	Totale triennio
personale che espleta funzioni operative	dirigenti	22	19	25	66
	direttivi	40	34	38	112
	ispettori	24	14	25	63
	capi reparto	409	770	696	1.875
	capi squadra	143	370	414	927
	vigili del fuoco	135	325	308	768
Ruoli tecnico-professionali	dirigenti	0	1	1	2
	direttivi	5	11	9	25
	ispettori	25	21	28	74
	operatori e assistenti	31	40	42	113
Totale complessivo		834	1.605	1.586	4.025

Grafico 6: cessazioni per ruoli, triennio 2026-2028



IL FABBISOGNO ASSUNZIONALE

La stima dei fabbisogni di risorse umane per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, oltre agli elementi di previsione strategica indicati al punto 2.3 della sezione V, deve tener conto anche dei seguenti dati:

- previsione delle cessazioni per limite di età del personale;
- ripianamento del deficit di organico effettivo rispetto all'organico teorico;
- assunzioni straordinarie previste da leggi vigenti;
- progetti di potenziamento dell'organico.

Il recupero dei vuoti in organico determinati dalla dinamica delle cessazioni dal servizio (cd. turn over) per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco è disciplinato dal decreto-legge n. 112 del 2008. Si tratta di un meccanismo complesso, che richiede vari passaggi e l'intervento di diverse amministrazioni. La norma consente di recuperare il 100% del personale cessato dal servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, con due limiti: le nuove facoltà assunzionali non possono comportare una spesa superiore a quella del personale cessato e per un numero complessivo di unità anche in questo caso non superiore a quelle cessate. Inoltre, l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni devono essere autorizzati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Occorrerà, come già evidenziato, tener conto che l'articolo 1, comma 825, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, ha previsto, per l'anno 2026, di ridurre al 75% le facoltà assunzionali relative al turn over.

Il recupero del turn over, pertanto, non obbliga l'amministrazione a richiedere

esattamente le stesse qualifiche del personale cessato, ma può riguardare anche altre qualifiche, purché entro i limiti di spesa e di unità indicati.

Come già evidenziato, l'organico del Corpo nazionale, al 31 dicembre 2025, presenta una carenza complessiva pari a 3.829 unità rispetto all'organico teorico di 40.707 unità.

Il ripianamento del deficit di organico effettivo rispetto all'organico teorico costituisce, quindi, un altro elemento importante nella configurazione dei fabbisogni assunzionali del Corpo nazionale nel prossimo triennio.

La legge 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1 comma 877 e il decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, articolo 15 hanno previsto per il Corpo nazionale assunzioni straordinarie volte a ridurre il divario tra organico teorico ed organico effettivo, per un totale di 654 unità di cui una limitata aliquota ancora da assumere.

Tabella 11: assunzioni straordinarie per ripianamento organici

Norma	Unità	Qualifica	Decorrenza
d.l. n. 44/2023	136	vigili del fuoco	1/9/2023
	24	ispettori antincendi (da assumere 12)	
	176	ispettori logistico-gestionali (da assumere 31)	
	8	ispettori informatici (da assumere 4)	
	60	Operatori	

Le norme di seguito riportate hanno, invece, previsto un potenziamento dell'organico del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per un arco temporale fino al 2032, la cui attuazione è demandata all'adozione di decreti ministeriali per l'allocazione presso le strutture del Corpo nazionale delle unità da assumere.

Tabella 12: assunzioni straordinarie per potenziamento organici da effettuare in tutto o in parte

Norma	Unità	Qualifica	Decorrenza
d.lgs. n. 127/2018	4	primi dirigenti logistico-gestionali	1/1/2026
d.l. n. 36/2022	9	direttivi RTP (Sanitari)	15/11/2022
	8	direttivi RTP (Sanitari)	15/11/2023
	7	piloti di aeromobile	15/11/2024
	8	specialisti di aeromobile	
	2	piloti di aeromobile	15/11/2025
	2	specialisti di aeromobile	
	7	piloti di aeromobile	15/11/2026
	6	specialisti di aeromobile	
	7	specialisti di aeromobile	15/11/2029
	2	piloti di aeromobile	15/11/2031
	4	specialisti di aeromobile	
	15	elisoccorritori	15/11/2032
	5	sommozzatori	
d.l. n. 44/2023	15	ispettori antincendi	1/9/2023
	66	ispettori RTP	

	80	direttivi RTP	1/1/2026
	12	piloti aeromobile	
	13	specialisti aeromobile	
	10	elisoccorritori	
	50	capi squadra	
	55	ispettori RTP	
	29	ispettori antincendi	
	7	primi dirigenti operativi	
	7	primi dirigenti RTP	
	1	dirigente superiore operativo	
	1	dirigente generale operativo	
	7	dirigenti superiori RTP	

Ulteriori linee di sviluppo e potenziamento sono allo studio per incrementare la capacità operativa del Corpo nazionale, al fine di consentire di poter far fronte sia alle nuove sfide, sia alle richieste del territorio di rendere più capillare la rete dei presidi dei vigili del fuoco.

LE PROCEDURE CONCORSUALI IN CORSO E DA INDIRE

Il triennio 2026-2028 sarà interessato da numerose procedure assunzionali derivanti da concorsi in atto e da bandire, e da concorsi conclusi per i quali si procede allo scorrimento delle graduatorie approvate.

L'immissione in ruolo è subordinata al superamento di un corso di formazione la cui durata varia in funzione del profilo interessato. La formazione, teorica e pratica, e, ove previsto, il tirocinio, vengono svolti presso le Scuole Centrali Antincendi di Capannelle, la Scuola di formazione di base di Montelibretti, l'Istituto Superiore Antincendi e le altre strutture centrali e periferiche del Corpo nazionale.

Tabella 13: procedure concorsuali in corso, pubbliche ed interne

Unità	Qualifica	Tipo procedura
62	Piloti di aeromobile ispettori	selezione interna
62	Specialisti di aeromobile ispettori	selezione interna
12+45	Elisoccorritori ispettori	selezioni interne
45	Nautici di macchina vigili del fuoco	selezioni interne
27	Nautici di coperta vigili del fuoco	selezioni interne
13	Operatori	selezione tramite centro per l'impiego
17	piloti di aeromobile vigili del fuoco	selezione interna
58	Nautici di coperta capi squadra	selezione interna
72	Nautici di macchina capi squadra	selezione interna
66	Sommozzatori capi squadra	selezione interna
7	Piloti di aeromobile vigili del fuoco	concorso pubblico
7	Ispettori tecnico-scientifici	concorso interno
5	Ispettori sanitari	selezione interna
30	Ispettori informatici	selezione interna
1031	Capi squadra dec. 1-1-2025	selezione interna
33	Vice direttori sanitari	concorso pubblico
52	Ispettori logistico-gestionali	concorso pubblico

Tabella 14: 2026-2028, procedure concorsuali programmate, pubbliche ed interne

Qualifica	Tipo procedura
Vigile del fuoco	concorso pubblico
Capo squadra	concorsi interni
Vigile specialista	concorsi interni
Capo squadra specialista	concorsi interni
Vice direttore logistico-gestionale	concorso pubblico
Vice direttore ginnico-sportivo	concorso pubblico
Vice direttore informatico	concorso pubblico
Vice direttore sanitario	concorso pubblico
Ispettore specialista	selezione interna
Ispettore antincendi	concorso pubblico/interno
Ispettore informatico	concorso pubblico/interno
Ispettore tecnico-scientifico	concorso pubblico/interno
Ispettore sanitario	concorso pubblico/interno

L'AUTORIZZAZIONE ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Con Dpcm in corso di adozione il Corpo nazionale dei vigili del fuoco ha chiesto l'autorizzazione ad assumere 1497 unità di varie qualifiche, a valere sulle risorse per le assunzioni relative all'anno 2025, derivanti dalle cessazioni di personale dell'anno 2024.

LE MODALITÀ DI ACCESSO AL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

Ai sensi dell'articolo 231 del decreto legislativo n. 2017 del 2005, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco si accede esclusivamente tramite:

- concorso pubblico, limitatamente all'accesso nel ruolo degli operatori e degli assistenti, mediante selezione tra i cittadini italiani inseriti nell'elenco anagrafico presso il centro per l'impiego;
- assunzione obbligatoria, per chiamata diretta nominativa, del coniuge, dei figli e dei fratelli degli appartenenti al Corpo nazionale deceduti o divenuti permanentemente inabili al servizio per causa di servizio;
- mobilità dai Corpi permanenti dei vigili del fuoco delle province autonome di Trento e di Bolzano e della regione Valle d'Aosta.