



MINISTERO
DELL'INTERNO



MINISTERO
DELL'INTERNO

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

L'organico effettivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è di 36.321¹ unità, a fronte di un organico teorico pari a 40.707 unità.

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

Ruoli	Presenze 31/12/2024	al	incidenza sul totale
personale che espleta funzioni operative	33.149		91,27%
personale dei ruoli tecnico-professionali	3.106		8,55%
personale di rappresentanza	66		0,18%

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.

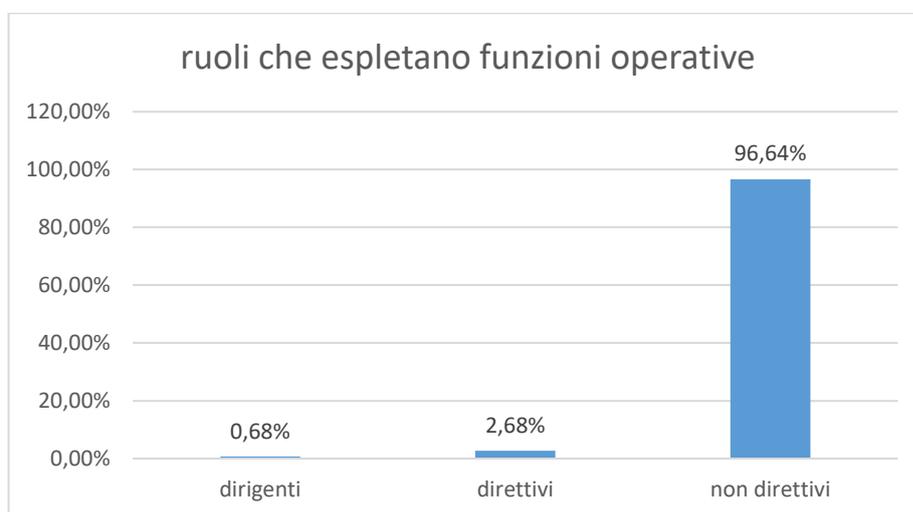
Tabella 2: ripartizione del personale che espleta funzioni operative

Ruoli		organico effettivo	totale
dirigenti	dirigenti	224	224
direttivi	direttori	889	889
non direttivi	ispettori	903	32.036
	capi squadra e capi reparto	5.438	
	allievi e vigili del fuoco	3.927	
		21.768	

¹ Data rilevazione al 31/12/2024, compresi i fuori ruolo pari a 7 unità.

Totale ruoli		33.149
---------------------	--	---------------

Grafico 1: ripartizione del personale che espleta funzioni operative



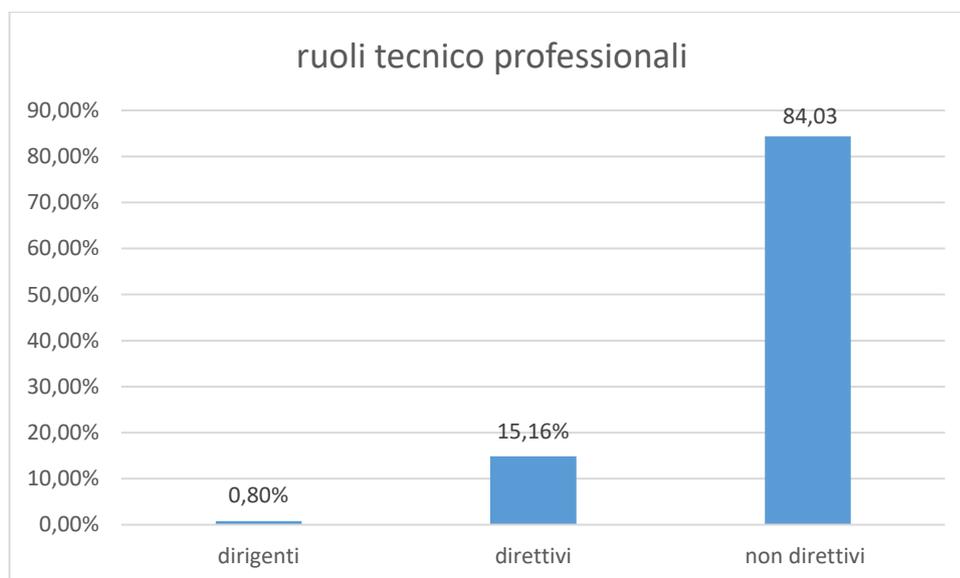
Il personale dei ruoli tecnico-professionali svolge attività negli ambiti amministrativi, tecnici, informatici e sanitari², e può essere impiegato in scenari emergenziali. Sono previsti ruoli dirigenziali, direttivi e non direttivi:

Tabella 3: ripartizione del personale dei ruoli tecnico-professionali

Ruoli		organico effettivo	totale
dirigenti	dirigenti	25	25
direttivi	direttori informatici	31	471
	direttori logistico - gestionali	417	
	direttori tecnico-scientifici	12	
	direttori sanitari	11	
non direttivi	ispettori informatici	430	2.610
	ispettori logistico - gestionali	754	
	ispettori tecnico - scientifici	1	
	operatori ed assistenti	1.425	
Totale ruoli			3.106

² 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: 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

Ruoli		organico effettivo	totale
ruoli di rappresentanza	maestro direttore	1	43
	orchestrali	42	
	atleti del gruppo sportivo delle fiamme rosse	23	23
Totale			66

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: 2024 - fasce di età

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	6	18	0	24
	dirigenti superiori	0	0	0	35	21	0	56
	primi dirigenti	0	0	21	77	46	0	144
	direttivi	35	253	106	343	151	1	889
	ispettori	80	152	204	378	89	0	903
	capi reparto	0	1	53	3.739	134	0	3.927
	capi squadra	0	2	1.217	4.188	31	0	5.438
	vigili del fuoco	1.210	6.052	9.020	3.852	32	0	20.166
	allievi vigili del fuoco	1.070	256	227	49	0	0	1.602
Ruoli tecnico- professionali	primi dirigenti	0	0	5	18	2	0	25
	direttivi	11	59	76	259	60	6	471
	ispettori	77	108	336	469	182	13	1.185
	operatori e assistenti	74	269	386	426	240	30	1.425
Ruoli di rappr.	orchestrali e atleti	22	17	18	8	1	0	66
Totale complessivo		2.579	7.169	11.669	13.847	1.007	50	36.321

Tabella 6: 2024 - incidenza percentuale per fascia di età rispetto al totale del rispettivo organico

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%	25,00%	75,00%	0,00%
	dirigenti superiori	0,00%	0,00%	0,00%	62,50%	37,50%	0,00%
	primi dirigenti	0,00%	0,00%	14,58%	53,47%	31,94%	0,00%
	direttivi	3,94%	28,46%	11,92%	38,58%	16,99%	0,11%
	ispettori	8,86%	16,83%	22,59%	41,86%	9,86%	0,00%
	capi reparto	0,00%	0,03%	1,35%	95,21%	3,41%	0,00%
	capi squadra	0,00%	0,04%	22,38%	77,01%	0,57%	0,00%
	vigili del fuoco	6,00%	30,01%	44,73%	19,10%	0,16%	0,00%
	allievi vigili del fuoco	66,79%	15,98%	14,17%	3,06%	0,00%	0,00%
Ruoli tecnico- professionali	primi dirigenti	0,00%	0,00%	20,00%	72,00%	8,00%	0,00%
	direttivi	2,34%	12,53%	16,14%	54,99%	12,74%	1,27%
	ispettori	6,50%	9,11%	28,35%	39,58%	15,36%	1,10%
	operatori e assistenti	5,19%	18,88%	27,09%	29,89%	16,84%	2,11%
Ruoli di rappr.	orchestrali e atleti	33,33%	25,76%	27,27%	12,12%	1,52%	0,00%
Totali complessivi		7,10%	19,74%	32,13%	38,12%	2,77%	0,14%

Analogamente al 2023, la fascia di età 51 – 60 anni continua a registrare un'incidenza maggiore sul totale dell'organico, pari al 38,12% (39,53% nel 2023), se si eccettuano le qualifiche di vigili del fuoco, allievi di vigili del fuoco e ruoli di rappresentanza, le cui classi di età risultano percentualmente più basse, come riportato nella tabella di cui sopra.

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 aumentato ulteriormente la fascia di età fino a 30 anni. Grazie all'afflusso di personale di nuova assunzione, l'incidenza percentuale sul totale su questa fascia di età si è quasi raddoppiata rispetto allo scorso anno, raggiungendo una percentuale del 66,79%

rispetto al 37,48% del 2023.

Anche per il ruolo di operatori e assistenti, e assunzioni più recenti fanno registrare un abbassamento del numero di unità nella fascia tra i 51-60 anni, con un decremento pari al 6,65%, ed un aumento in quella tra i 31- 40 anni, pari al 4,95%.

LA COMPONENTE FEMMINILE

Nel Corpo nazionale, caratterizzato da un considerevole divario di genere, si registra una media del 6,42% di presenza femminile rispetto all'organico complessivo.

L'incidenza varia considerevolmente a seconda della funzione svolta.

Tabella 7: anni 2021 – 2024; rappresentanza di personale femminile nel Corpo nazionale rispetto al ruolo di appartenenza

Ruoli		2021	2022	2023	2024
Personale che espleta funzioni operative	dirigenti	10,55%	11,39%	13,40%	13,39%
	direttivi	7,56%	7,83%	8,44%	11,96%
	ispettori	2,05%	6,85%	8,46%	7,24%
	capi squadra e capi reparto	0,06%	0,10%	0,13%	0,21%
	vigili del fuoco	1,38%	1,60%	1,89%	2,17%
Ruoli tecnico-professionali	dirigenti ³	-	-	66,67%	56,00%
	direttivi	58,71%	59,58%	57,80%	59,24%
	non direttivi	49,82%	46,69%	46,19%	45,94%
Ruoli di rappresentanza	orchestrali	23,81%	13,95%	13,95%	13,95%
	atleti	50%	44,44%	54,55%	56,52%
Media nazionale		4,90%	5,40%	5,71%	6,42%

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 nel Corpo nazionale è considerevolmente aumentato ed è distribuito su tutti i ruoli con funzioni operative.

Nel 2024 si registra complessivamente un aumento percentuale della presenza femminile, ed in particolare si conferma una tendenza positiva nei ruoli di vigile del fuoco e dei direttivi del personale che espleta funzioni operative.

³ A partire dall'anno 2023 sono stati nominati i primi dirigenti dei ruoli tecnico-professionali, qualifica introdotta nell'ordinamento dal d.lgs 127/2018.

I recenti rinnovi contrattuali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, di cui ai DD.PP.RR. 17 giugno 2022, n. 120 e 121, hanno riservato attenzione alle donne vittime di violenza di genere prevedendo, rispettivamente agli articoli 28 e 31, 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

Ruoli		Licenza media	Diploma	Laurea	Laurea magistrale	Titoli post laurea	% laureati
Ruoli con funzioni operative	dirigenti	0	0	0	158	66	100,00%
	direttivi	0	210	17	554	108	76,38%
	ispettori	45	444	78	287	49	45,85%
	Vigili del fuoco, capi squadra, capi reparto	9.279	19.522	1.231	920	181	7,49%
Ruoli tecnico-professionali	dirigenti	0	0	0	10	15	100,00%
	direttivi	0	183	22	176	90	61,15%
	ispettori	43	809	79	208	46	28,10%
	assistenti	513	770	60	73	9	9,96%
Ruoli di rappresentanza	orchestrali	10	1	1	31	0	74,42%
	atleti	14	9	0	0	0	0,00%
Totale Complessivo		9.904	21.948	1.488	2.417	564	36.321

Rispetto al 2023, i dati mostrano un ulteriore incremento delle unità in possesso dei titoli di studio evidenziati in tabella (diplomi, lauree, titoli post-laurea), mentre continuano a diminuire le unità che hanno conseguito la sola licenza media, che passano da 10.713 a 9.904.

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 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. Per l'anno 2025, ai sensi della legge di bilancio per il triennio 2025-2027, al Corpo nazionale continuerà ad essere applicato un turnover pari al 100% delle 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: 2015-2024, organico effettivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

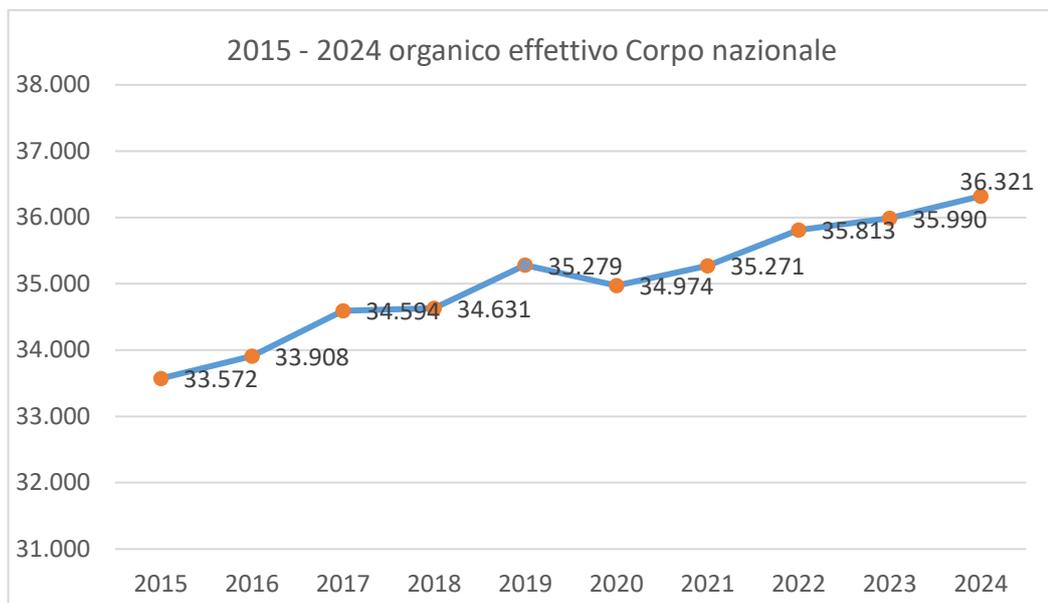


Grafico 4: 2015-2024, ruoli dei dirigenti⁴

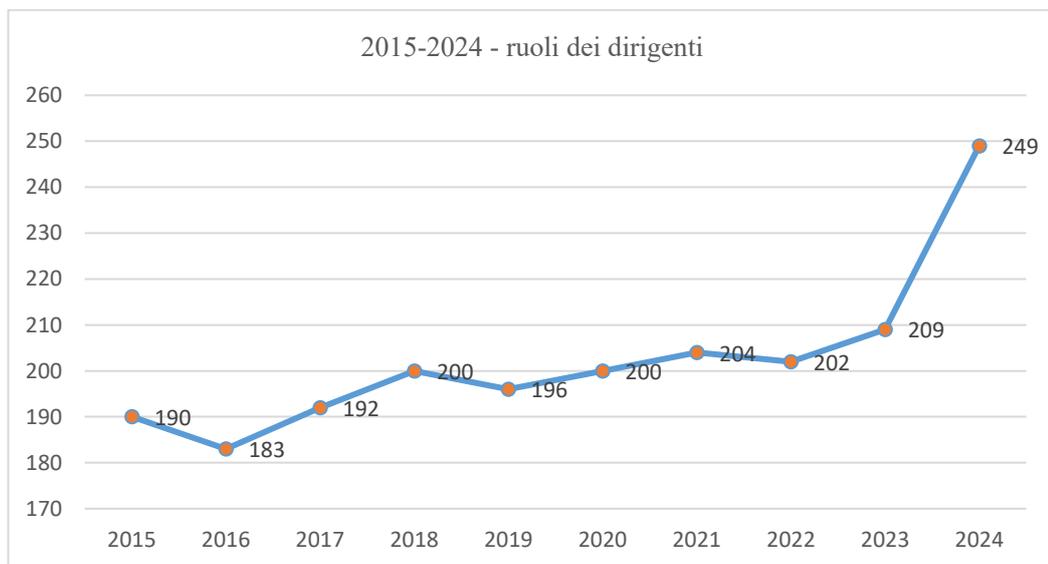


Grafico 5: 2015 – 2024, ruoli dei direttivi che espletano funzioni operative

⁴ A partire dal 2023 il totale comprende anche i dirigenti dei ruoli tecnico-professionali.

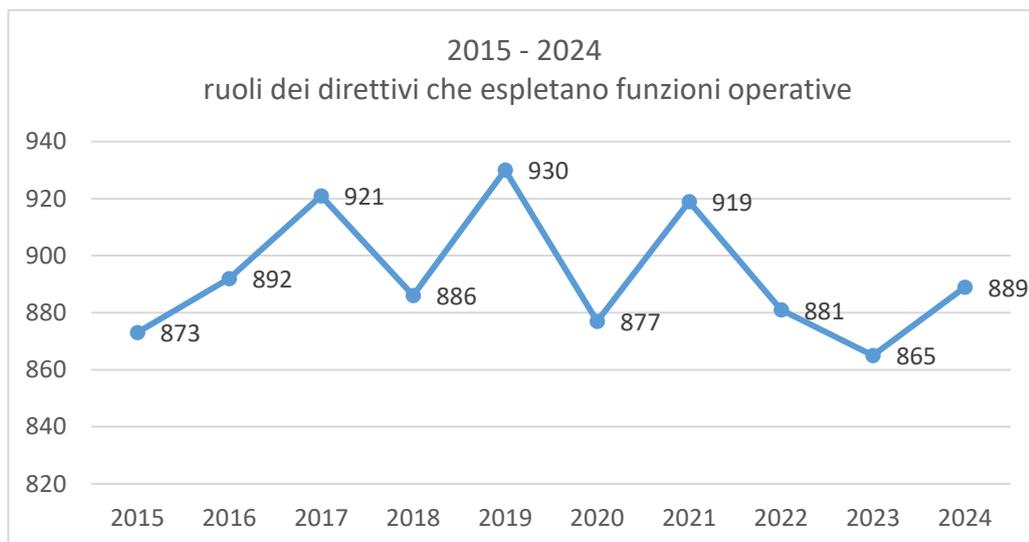


Grafico 6: 2015 – 2024, ruoli degli ispettori che espletano funzioni operative



Grafico 7: 2015 – 2024, ruoli dei vigili del fuoco

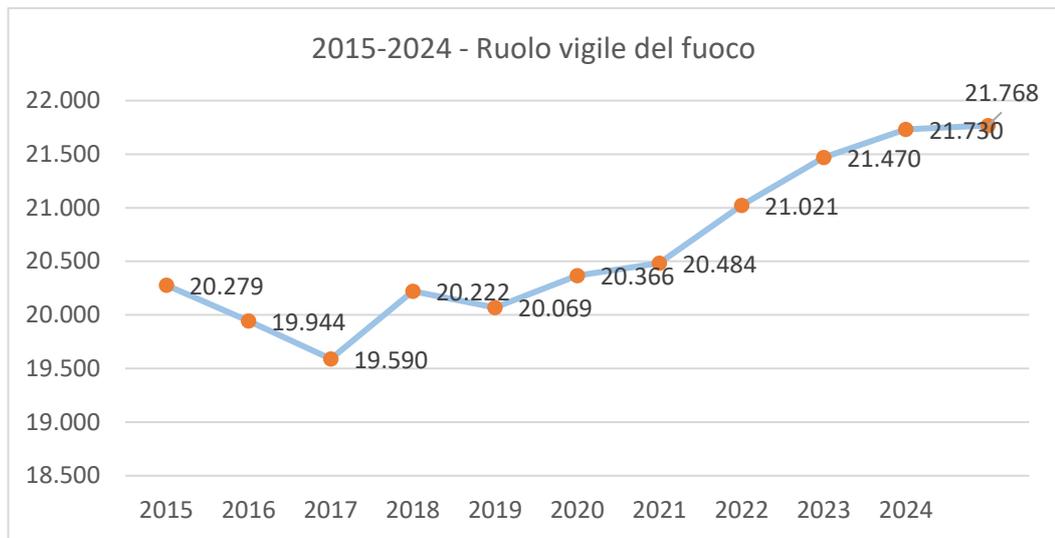


Grafico 8: 2015 – 2024, ruoli dei capi squadra

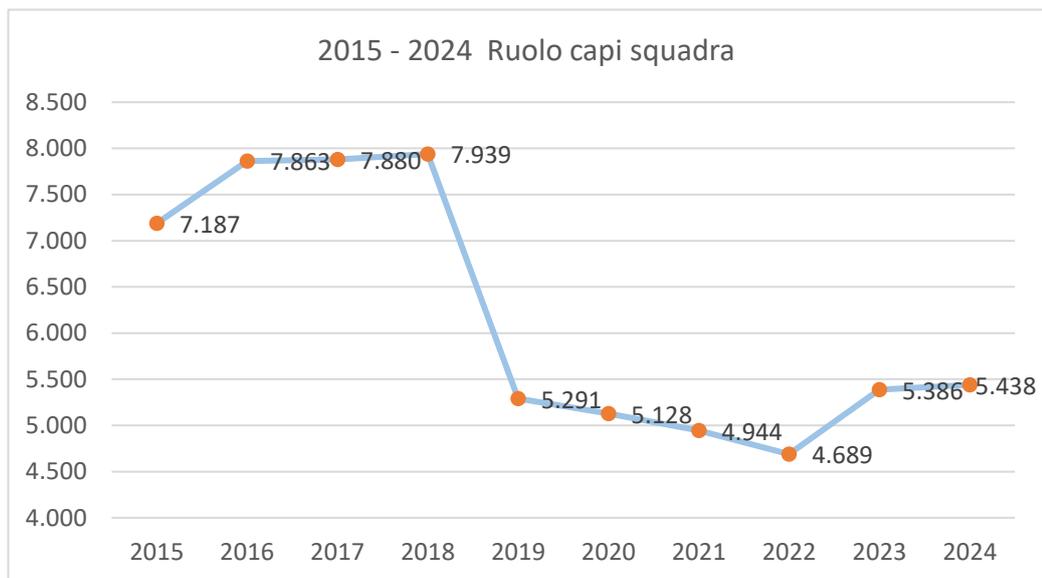


Grafico 9: 2015 – 2024, ruoli dei capi reparto

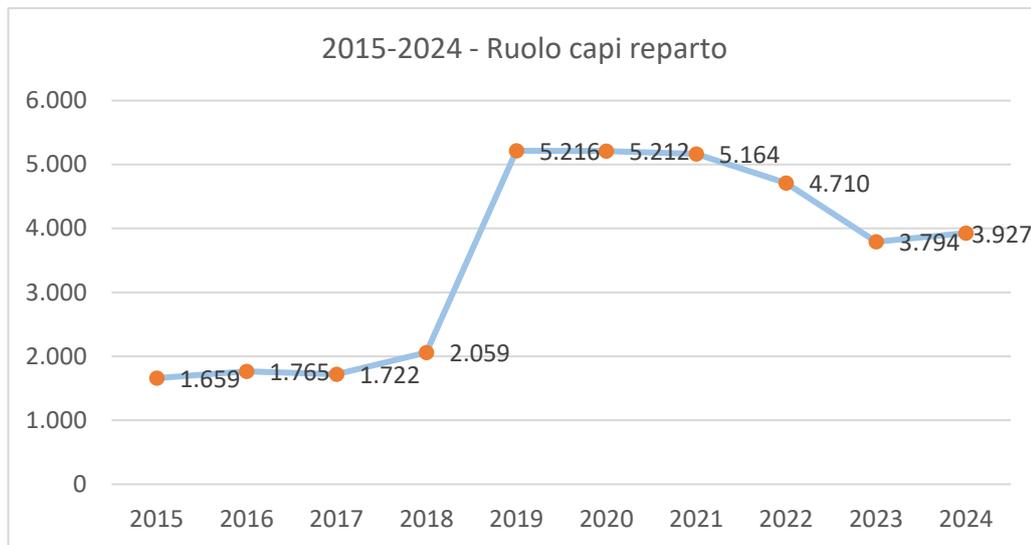


Grafico 10: 2015 – 2024, ruoli dei direttivi tecnico-professionali

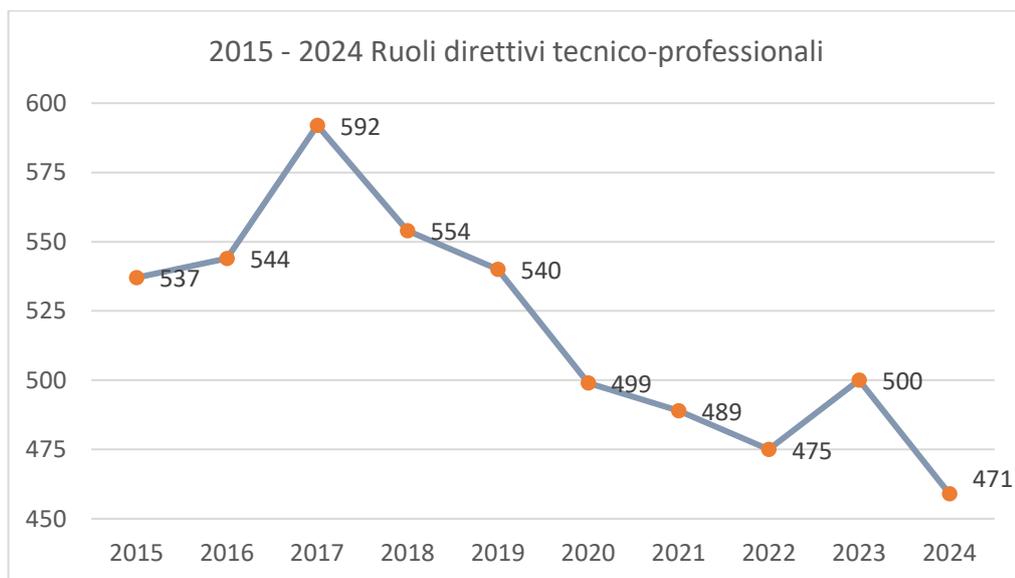


Grafico 11: 2015 – 2024, ruoli degli ispettori tecnico-professionali

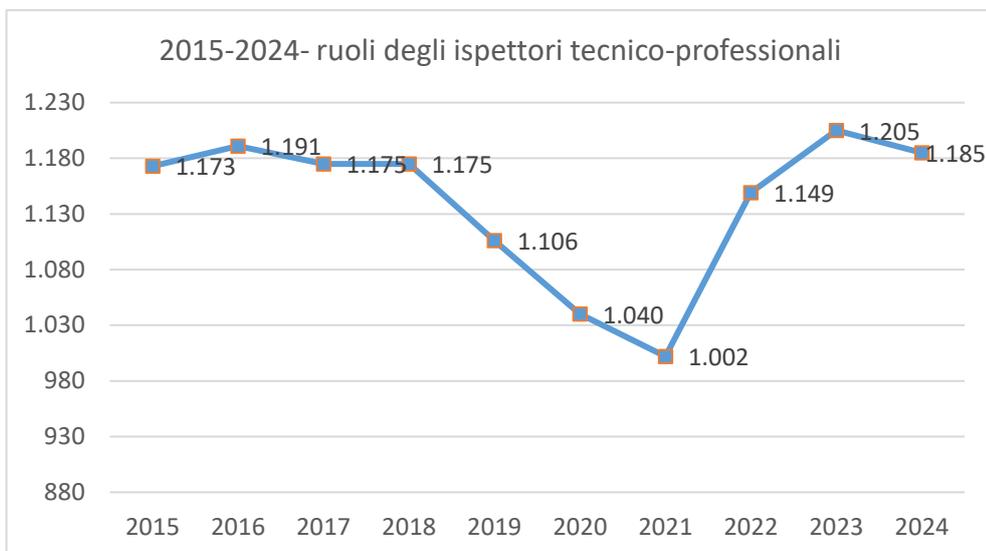
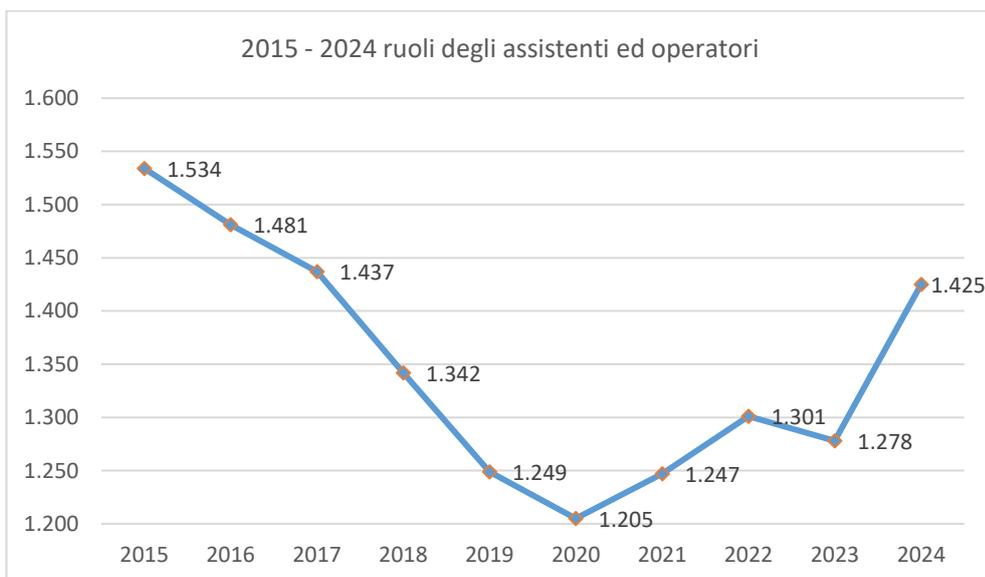


Grafico 12: 2015 – 2024, ruoli degli operatori e degli assistenti tecnico-professionali



In alcuni casi, gli scostamenti in decremento sono determinati, oltre che dal collocamento in quiescenza, anche dal meccanismo delle progressioni in carriera, sia con concorsi pubblici che con selezioni interne, per l'accesso ai ruoli superiori, i quali registrano conseguentemente un incremento.

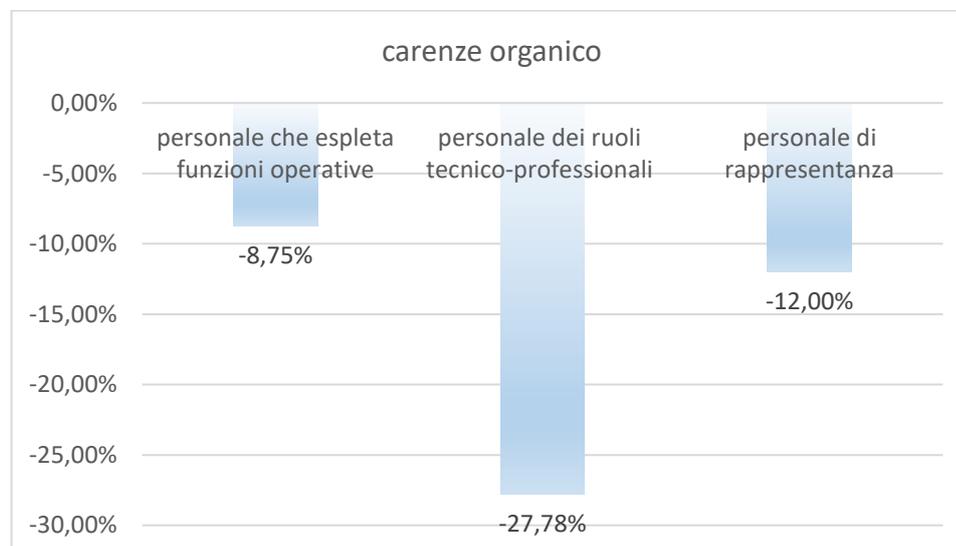
LE VACANZE IN ORGANICO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2024

L'organico del Corpo nazionale presenta una carenza complessiva pari a 4.386 unità rispetto all'organico teorico di 40.707 unità.

Tabella 9: dotazioni organiche al 31/12/2024

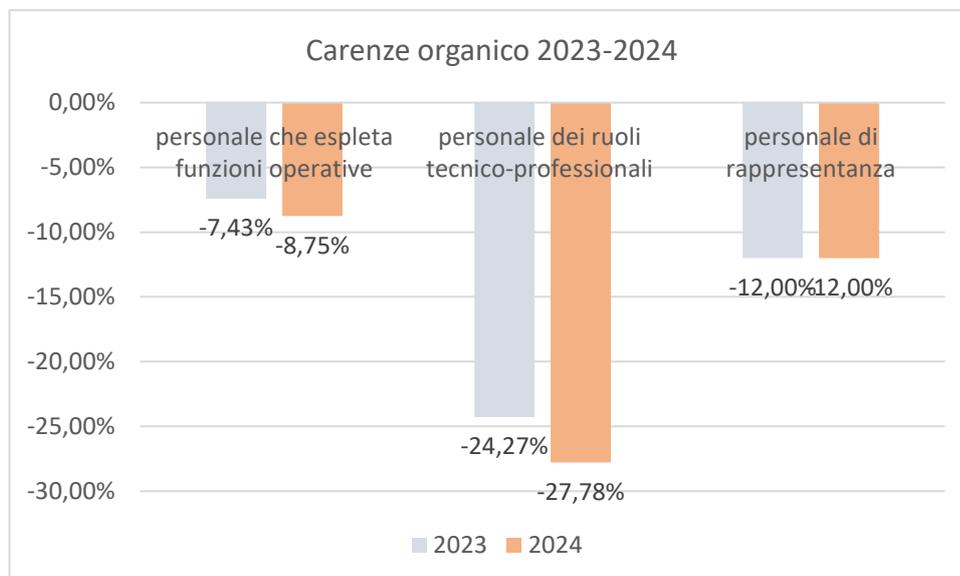
Ruoli	Pianta organica	Organico reale	Carenze
personale che espleta funzioni operative	36.331	33.149	-3.182
personale dei ruoli tecnico-professionali	4.301	3.106	-1.195
personale di rappresentanza	75	66	-9
Totale	40.707	36.321	-4.386

Grafico 13: vacanze organico al 31/12/2024, percentuali distinte per tipologia di funzione



Rispetto al 2023, mentre resta invariata la percentuale di carenze per il personale dei ruoli di rappresentanza, si registrano aumenti percentuali in termini di carenze organiche dell'1,33% per i ruoli con funzioni operative (dal 7,43% all'8,76%) e del 3,51% per i ruoli tecnico-professionali (dal 24,27% al 27,78%).

Grafico 14: raffronto carenze organico 2023-2024



Per tali ruoli si registrano carenze significative pari al 25,55% per gli assistenti ed operatori, del 15,02% degli ispettori informatici, del 45,28% nei ruoli degli ispettori logistico-gestionali, del 93,33% degli ispettori tecnico scientifici e del 100% 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 2024-2026

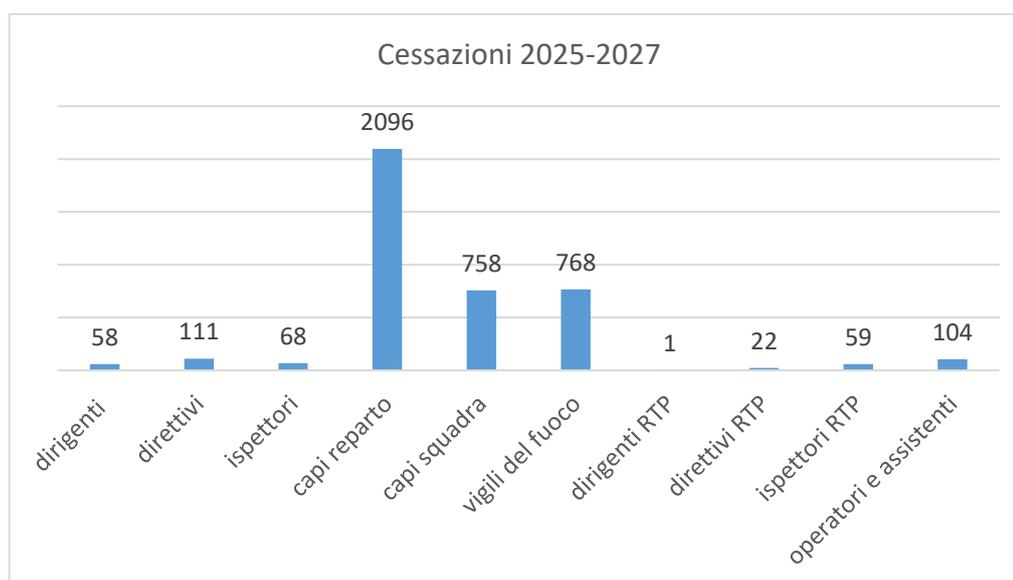
Nel triennio 2025–2027 sono previste complessivamente 4.045 cessazioni dal servizio, stimate in relazione al solo raggiungimento del limite di età pensionabile a legislazione vigente (60 anni per il personale con funzioni operative fino a capo reparto, 65 anni per il restante personale con funzioni operative, 67 anni per il personale dei ruoli tecnico-professionali e di rappresentanza).

Tabella 10: cessazioni anni 2025-2026-2027

Ruoli		Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Totale triennio
personale che espleta funzioni operative	dirigenti	17	21	20	58
	direttivi	38	36	37	111
	ispettori	33	21	14	68
	capi reparto	414	825	857	2.096
	capi squadra	88	313	357	758
	vigili del fuoco	131	312	325	768
	dirigenti	0	0	1	1

Ruoli tecnico-professionali	direttivi	6	4	12	22
	ispettori	11	21	27	59
	operatori e assistenti	38	24	42	104
Totale complessivo		776	1.577	1.692	4.045

Grafico 15: cessazioni per ruoli (triennio 2025-2027)



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.

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 2024, presenta una carenza complessiva pari a 4.386 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 personale, di cui 425 già assunte.

Tabella 11: assunzioni straordinarie per ripianamento organici

Norma	Unità	Qualifica	Decorrenza
l. n. 178/2020	250	vigili del fuoco	1/10/23
d.l. n. 44/2023	136	vigili del fuoco	1/9/2023
	24	ispettori antincendi	
	176	ispettori logistico-gestionali	
	8	ispettori informatici	
	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

Norma	Unità	Qualifica	Decorrenza
d.lgs. n. 127/2018	4	primi dirigenti logistico-gestionali	1/1/2025
	4	primi dirigenti logistico-gestionali	1/1/2026
l. n. 160/2019	100	vigili del fuoco	1/10/2024
	100	vigili del fuoco	1/10/2025
d.l. n. 36/2022	9	direttivi RTP (Sanitari)	15/11/2022
	8	direttivi RTP (Sanitari)	15/11/2023
	6	direttivi RTP (Sanitari)	15/11/2024
	7	piloti di aeromobile	
	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. 13/2023	36	direttivi logistico-gestionali	1/3/2023
	20	ispettori logistico-gestionali	
d.l. n. 44/2023	15	ispettori antincendi	1/9/2023
	66	ispettori RTP	
	80	direttivi RTP	
	12	piloti aeromobile	1/1/2026
	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	
d.l.n. 69/2023 ⁵	200	operatori	1/10/2023

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 2025-2027 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.

⁵ Tali assunzioni andranno a compensare i mancati richiami del personale volontario discontinuo, non più utilizzabile a seguito dell'apertura di una procedura di infrazione da parte della Commissione UE.

Tabella 13: procedure concorsuali in corso, pubbliche ed interne

Unità	Qualifica	Tipo procedura
350	vigile del fuoco	concorso pubblico
189	ispettore logistico-gestionale	concorso pubblico
1.239	capo squadra dec.1/1/2024	selezione interna
212	operatore	selezione tramite centro per l'impiego
200	operatore	selezione da graduatoria ex d.l. 69/2023

Tabella 14: 2025-2027, procedure concorsuali programmate, pubbliche ed interne

Qualifica	Tipo procedura
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
operatore	selezione tramite centro per l'impiego

L'AUTORIZZAZIONE ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Il Dpcm 12 dicembre 2024 ha autorizzato il Corpo nazionale dei vigili del fuoco ad assumere 1.404 unità di varie qualifiche, a valere sulle risorse per le assunzioni relative all'anno 2024, derivanti dalle cessazioni di personale dell'anno 2023.

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.