

Perugia 06.01.2018

01/2018

ALLEGATO AL COMUNICATO AI LAVORATORI DEL 06 Gennaio 2018

Vademecum - struttura e codici della retribuzione dei Vigili del Fuoco

Il personale del Comparto Vigili del Fuoco è l'insieme di amministrati contrattualizzati appartenente al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco che, a decorrere dal 1° gennaio 2006, è entrato a far parte, per la gestione del Personale del sistema Noi-PA come comparto autonomo.

Il sistema gestisce il personale appartenente al Corpo dei Vigili del Fuoco come un comparto autonomo: fino al CCNL 2005, in base all'art. 6 del D.P.C.M. n. 593 del 30.12.1993, il personale, con esclusione dei dirigenti e dei Vigili volontari ausiliari, facente parte del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, rientrava nel comparto di contrattazione delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo (cosiddetto "Comparto Aziende"). Con legge delega n. 252 del 30.09.2004 è stato istituito un autonomo comparto di negoziazione denominato "Vigili del fuoco e Soccorso Pubblico".

Gestione del Personale

A norma dell'articolo 2 della legge 252/2004, il D.L.vo n. 217 del 13.10.2005 che ha attuato la riforma dell'ordinamento del personale del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e con decorrenza 01/01/2006 tutto il personale del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco è stato inquadrato nelle nuove qualifiche in base alle indicazioni del Ministero dell'Interno. Il personale appartenente al Comparto è costituito da personale contrattualizzato e da personale di livello direttivo e dirigenziale. Le informazioni sul personale amministrato, qualifiche e assegni relativi al Comparto sono consultabili nella tabella di seguito illustrata.

Trattamento stipendiale fisso e continuativo

"**Trattamento fisso e continuativo**" è l'insieme di compensi di natura fissa e continuativa corrisposti al dipendente per le prestazioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro stipulato con l'amministrazione/ente di appartenenza.

Tale corrispettivi, le cui caratteristiche salienti sono la fissità e la continuità di erogazione, rappresentano la componente fissa dello stipendio e contribuiscono, insieme ai compensi di natura variabile e accessoria, a definire il trattamento economico dei dipendenti.

In particolare, nell'ambito del trattamento economico:

- **i compensi di natura fissa e continuativa**, identificano l'insieme di voci retributive fisse e accessorie utili a remunerare le mansioni della categoria e del profilo professionale del dipendente (ad esempio lo stipendio, la tredicesima, l'indennità integrativa speciale (IIS), l'indennità di vacanza contrattuale (IVC) o altre indennità specifiche degli enti/amministrazioni);

- **i compensi di natura variabile e accessoria**, identificano l'insieme di voci retributive utili a ricompensare le prestazioni svolte oltre ai compiti della categoria e del profilo professionale rivestito (ad esempio lo straordinario, l'indennità di rischio,...)

Ai fini del trattamento economico, è utile sapere che tutte le voci retributive che compongono il cedolino mensile vengono identificate nel sistema con codici assegno e vengono gestite:

- in conformità alla struttura disposta dai Contratti Collettivi Nazionali di ciascun Comparto negoziale/Area dirigenziale o disposizione normativa;

- attraverso un apposito sistema di codifica che ne determina le caratteristiche ai fini previdenziali ed erariali, nonché le modalità di calcolo in relazione alla tredicesima mensilità e ad eventuali riduzioni del trattamento economico.

Gli assegni possono essere:

- **tabellari**, l'importo è definito sulla base degli accordi contenuti all'interno dei vari Contratti Collettivi Nazionali e Contratti Integrativi di Comparto e alle categorie di inquadramento del comparto di appartenenza e qualifica del dipendente;

- **non tabellari o ad personam**, invece, sono quelli il cui importo viene assegnato manualmente attraverso un accordo individuale tra l'ente e il dipendente in relazione a particolari situazioni giuridiche o alla specifica competenza.

Si precisa che l'aggiornamento degli importi retributivi, in caso di rinnovo contrattuale o di modifica della normativa vigente, viene effettuato centralmente con lavorazione automatizzata entro 30 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Per la registrazione di un nuovo assegno le Amministrazioni interessate possono produrre richiesta ufficiale attraverso la compilazione della documentazione disponibile.

Assegni di natura fissa e continuativa

Noi-PA, attraverso i cedolini stipendiali, gestisce diversi assegni di natura fissa e continuativa; in particolare è possibile individuare due tipologie di assegni:

- **comuni a tutti i comparti**: assegni corrisposti a tutti gli amministrati dei comparti gestiti;
- **specifici di ogni comparto**: assegni corrisposti ai soli amministrati o ad una parte degli amministrati gestiti nell'ambito della specifico comparto.

L'elenco e la descrizione degli assegni e i codici relativi alle qualifiche o agli assegni specifici del comparto, sono consultabili nella tabella posta in fondo alla pagina.

Stipendio Tabellare: retribuzione (comprensiva dell'indennità integrativa speciale e dell'indennità di vacanza contrattuale) differenziata in relazione alle singole categorie di inquadramento del sistema di classificazione professionale, destinata a remunerare in via ordinaria la prestazione del dipendente nell'ambito di un rapporto vincolante e derivante dal contratto individuale di lavoro.

Indennità Integrativa Speciale (I.I.S.): L'indennità integrativa speciale (I.I.S.) è stata conglobata nello stipendio dal 01/01/2003, in base all'art. 20 del CCNL del personale del comparto delle Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo del 26/05/2004, 2002-2005. In base all'art. 21, comma 3 del CCNL, il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale non modifica le modalità per determinare la base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10 della legge n. 335/1995 (maggiorazione del 18% della base pensionabile). Per questo motivo l'IIS viene individuata come un assegno distinto dallo stipendio con importo tabellare associato alla qualifica, con le stesse ritenute previdenziali che gravano sullo stipendio. L'importo di tale assegno non incide sul conguaglio contributivo. L'assegno di Indennità Integrativa Speciale, viene identificato con codice 750 (comune a tutte le qualifiche) e diversi sottocodici per differenziare le qualifiche. Per il Comparto dei Vigili del Fuoco sono stati creati, con decorrenza 01/01/2006, i sottocodici associati alle nuove qualifiche previste dalla riforma (sottocodici da 737 a 799).

Altri assegni

Indennità di rischio/indennità mensile

In base all'articolo 8 del D.P.R. n. 210 del 10/04/1984, viene corrisposta l'indennità di rischio al personale del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco che espleta funzioni tecnico-operative ed al personale direttivo; ai sensi dell'art. 9 dello stesso D.P.R. viene corrisposta un'indennità mensile al personale che espleta attività tecniche, amministrativo-contabili e tecnico informatiche, sono individuate con codice assegno 685 per il personale operativo (IND. RISC. VVFF) e 686 per il personale STAC (IND. MENS. VVFF. TAC).

Gli importi vengono attribuiti a seconda della qualifica di appartenenza, si tratta di un assegno tabellare con i seguenti sottocodici:

Assegno tabellare con i relativi sottocodici

Codice	Sottocodice	Descrizione
685	WB1	IND. RISC. VVFF VIGILE DEL FUOCO
685	WB2	IND. RISC. VVFF CAPO SQUADRA
685	WB3	IND. RISC. VVFF ISPETT.-VICEISPETT.-CAPO REPARTO
685	WC1	IND. RISC. VVFF SOST. DIR. - ISPETT. CON SCATTO
685	WC2	IND. RISC. VVFF SOST. DIR. CAPO
685	WC3	IND. RISC. VVFF SOST. DIR. CAPO CON SCATTO
685	WD1	IND. RISC. VVFF VICEDIRETTORE
685	WD2	IND. RISC. VVFF DIRETTORE
685	WD3	IND. RISC. VVFF DIRETT. VICEDIRIG.
686	AA2	IND. MENS. VVFF TAC-OPERATORE
686	AB1	IND. MENS. VVFF TAC-OPERATORE PROF.-ESPERTO
686	AB2	IND.MENS. VVFF TAC-COLLAB.-VICECOLLAB.-ASSISTENTE
686	AC1	IND. MENS.VVFF TAC-FUNZ.VICEDIR-SOST.DIR-COLL.ESP.
686	AC2	IND.MENS.VVFF TAC-DIRET.VICEDIR-SOST. DIRETT. CAPO
686	AC3	IND. RISC. PERS. T.A.C. 2003 WAC3

L'assegno 685 viene corrisposto per 13 mensilità e assoggettato alle stesse ritenute previdenziali dello stipendio. L'importo di tale assegno non incide sul conguaglio contributivo.

Invece l'assegno 686 viene corrisposto per 12 mensilità e assoggettato alle stesse ritenute previdenziali dello stipendio.

L'indennità di rischio e l'indennità mensile vengono incrementate al compimento del 22° e del 28° anno di servizio. Tale incremento viene attribuito con apposito assegno codificato 660/001 - "MAGGIOR.IND.RISC. 22 A." e 660/002 - "MAGGIOR.IND.RISC. 28 A.".

Si tratta di un assegno che ha le stesse caratteristiche dell'indennità di rischio.

Retribuzione di rischio e posizione (dirigenti)

In base all'art. 77 del D.L.vo n. 217 del 13.10.2005 al personale dirigente è attribuita la retribuzione di rischio e posizione. Essa si compone di una parte fissa e di una parte variabile. I valori economici della retribuzione di posizione parte variabile sono definiti in sede di contrattazione integrativa. La retribuzione di posizione, parte fissa, viene attribuita come un assegno tabellare ed è identificata con i seguenti codici e sottocodici:

Codici della retribuzione di posizione (Dirigenti)

Codice	Sottocodice	Descrizione
679/	W02	RETR RISCHIO E POSIZIONE PRIMO DIR. VVF
679/	W03	RETR RISCHIO E POSIZIONE DIR. GEN.LE VVF
679/	W04	RETR RISCHIO E POSIZIONE DIR. SUP. VVF

Con **assegno 678/002, non tabellare**, viene attribuita la retribuzione di rischio e posizione parte variabile.

L'assegno con codice 678, trattandosi di un assegno non tabellare, viene rideterminato in seguito ad apposite segnalazioni dagli Uffici Responsabili competenti. La retribuzione di posizione viene corrisposta per 13 mensilità ed è assoggettata alle stesse ritenute previdenziali dello stipendio.

Assegni riassorbibili

Con codice 520 vengono identificati i codici riassorbibili. Il sottocodice ne specifica la modalità di riassorbimento. In sede di applicazione contrattuale viene riassorbito l'assegno **520/004 (assegno riassorbibile con CCNL)**. Si tratta di assegni analoghi allo stipendio il cui importo va maggiorato del 18% figurativo ai fini del conguaglio contributivo.

Indennità di vacanza contrattuale (IVC): elemento provvisorio della retribuzione, previsto al fine di tutelare i lavoratori nel caso di ritardi nella stipula dei rinnovi contrattuali. Tale indennità, a decorrere dallo stipendio di aprile 2010 e in attesa del rinnovo contrattuale per il biennio economico 2010- 2012, fermo restando il carattere provvisorio dell'emolumento e il riassorbimento dei benefici economici che saranno riconosciuti in sede di rinnovo dei CCNL, viene assegnata automaticamente all'amministrato mediante l'attribuzione del codice assegno **"888 - IND.VACANZA CONTRATTUALE"** e di vari sottocodici definiti in base alle qualifiche del comparto.

Tredicesima mensilità: quota, assimilabile per natura e funzione allo stipendio tabellare, in base al **D.L.vo C.P.S. 263/1946, art. 7, comma 5**, è dovuta al dipendente in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni (modalità di calcolo in ratei).

Indennità di rischio/indennità mensile: In base all'articolo **8 del D.P.R. n. 210 del 10/04/1984**, viene corrisposta l'indennità di rischio al personale del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco che espleta funzioni tecnico-operative ed al personale direttivo; ai sensi dell'art. 9 dello stesso D.P.R. viene corrisposta un'indennità mensile al personale che espleta attività tecniche, amministrativo-contabili e tecnico informatiche. Sono individuate con **codice assegno 685 per il personale operativo (IND. RISC. VVFF)** e **686 per il personale STAC (IND. MENS. VVFF. TAC)**. In particolare, **l'assegno 685 viene corrisposto per 13 mensilità** e assoggettato alle stesse ritenute previdenziali dello stipendio; l'importo di tale assegno non incide sul conguaglio contributivo. **Invece l'assegno 686 viene corrisposto per 12 mensilità** e assoggettato alle stesse ritenute previdenziali dello stipendio. Al pari dell'indennità di rischio, **vi è l'indennità mensile**, incrementata al compimento del **22° e del 28° anno di servizio**. Tale incremento viene attribuito con apposito **assegno codificato 660/001 - "MAGGIOR.IND.RISC. 22 A."** e **660/002 - "MAGGIOR.IND.RISC. 28 A."**. Si tratta di un assegno che ha le stesse caratteristiche dell'indennità di rischio.

Retribuzione di rischio e di posizione: (Dirigenti e Direttivi) In base all'art. **77 del D.L.vo n. 217 del 13.10.2005**, al personale dirigente è attribuita la retribuzione di rischio e posizione. Essa si compone di una parte fissa e di una parte variabile. I valori economici della retribuzione di

posizione, nella parte variabile, sono definiti in sede di contrattazione integrativa. La retribuzione di posizione, nella parte fissa, viene attribuita come un assegno tabellare ed è identificata con il codice 679 e sottocodici diversi a seconda della qualifica del dirigente.

Con **assegno 678/002**, non tabellare, viene attribuita la retribuzione di rischio e posizione nella parte variabile. L'assegno con codice 678, trattandosi di un assegno non tabellare, viene rideterminato in seguito ad apposite segnalazioni dagli Uffici Responsabili competenti. La retribuzione di posizione viene **corrisposta per 13 mensilità** ed è assoggettata alle stesse ritenute previdenziali dello stipendio.

Retribuzione di risultato: (Dirigenti Direttivi) In base all'art. **77 del D.L.vo n. 217 del 13.10.2005** al personale dirigente è attribuita la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare la qualità della prestazione individuale e i risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati. Si tratta di un assegno non tabellare, viene identificato utilizzando il **codice generico 671/001**. La sua rideterminazione avviene in seguito ad una segnalazione degli Uffici Centrali competenti. **Viene corrisposto per 13 mensilità** e assoggettato alle seguenti ritenute previdenziali:

- Fondo pensione
- Fondo credito
- IRAP.

Regole certe, semplificazione, trasparenza e pari opportunità , questo ci guida, ieri come oggi, continuerà ancora a guidarci nel prossimo futuro.

Benedetto Croce – Non abbiamo bisogno di **Martin Luter KING** – Può darsi che non siate chissà quali grandi cose o chissà quali grandi responsabili della situazione in cui vi trovate, ma uomini. Abbiamo solo bisogno di più gente onesta. lo diventate se non fate nulla per combatterla.

Coordinatore Regionale FP CGIL VVF UMBRIA
Michele D'AMBROGIO

