

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



12 octobre 2022

Pièce n° 1

Sindacato Autonomo Comitato Nazionale Pompieri (CO.NA.PO.) c. Italie
Réclamation n° 215/2022

**RECLAMATION
(*original en italien*)**

Enregistrée au Secrétariat le 15 septembre 2022

**COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX
STRASBOURG**

RECLAMATION COLLECTIVE

ART 1 LETT. C) DU PROTOCOLE ADDITIONEL A LA C.S.E.

À l'attention du

Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux

Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale

Direction générale Droits de l'homme et Etat de droit

CONSEIL DE L'EUROPE

F – 67075 Strasbourg Cedex

social.charter@coe.int

*** * ***

de la part du syndicat italien

CO.NA.PO.

*« SINDACATO AUTONOMO COMITATO NAZIONALE POMPIERI »
(« SYNDICAT AUTONOME COMITE' NATIONAL DES POMPIERS »)*

contre

I' ITALIE

Le Syndicat a choisi de se faire représenter par les Avocats Michele Scolamiero et Federico Di Salvo

Et d'établir son domicile chez

l'Avocat Michele Scolamiero , Piazza Nazionale, 94/D 80143 -Napoli - ITALIA

michele.scolamiero@libero.it

Napoli, Italia, 27 luglio 2022

Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux
Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale
Direction générale Droits de l'homme et Etat de droit
CONSEIL DE L'EUROPE
F – 67075 Strasbourg Cedex

Envoyé par courriel électronique : social.charter@coe.int

OBJET : Réclamation Collective contre la République italienne.
REMUNERATION DES VIGILI DEL FUOCO IN PENSIONE

Monsieur le Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux,

En ma qualité de **Représentant du Syndicat italien CO.NA.PO.**, j'ai l'honneur de vous adresser la présente Réclamation Collective dirigée contre l'Italie aux termes de l'article 1 lett. C) du Protocole Additionnel à la Carte Sociale Européenne (DOC. A).

Je demande premièrement l'autorisation à l'usage de la langue ITALIENNE dans la présente procédure.

SOMMAIRE - INDICE:

- I. Legittimazione ad agire del CO.NA.PO.
- II. ABSTRACT - INTRODUZIONE
- III. ANTEFATTO
- IV. LA NORMATIVA RILEVANTE NAZIONALE E INTERNAZIONALE
- V. IL FATTO
- VI. LE VIOLAZIONI / INADEMPIENZE DELLA CARTA SOCIALE EUROPEA

1. Legittimazione ad agire del Sindacato CO.NA.PO.

Il Sindacato denominato CO.NA.PO. (www.conapo.it) è l'aggregazione di natura sindacale collegata al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco italiani (d'ora in avanti, CNVVF o VVF) più rappresentativa d'Italia, operante nella più assoluta indipendenza dalla Pubblica Amministrazione, dal Governo, dai Partiti politici e da ogni altro gruppo di tendenza.

Le persone che costituiscono questo Sindacato sono i Vigili del Fuoco d'Italia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o in congedo, gli iscritti attualmente sono circa 6500.

L'obiettivo di questo Sindacato è rappresentare gli interessi di tutto il personale dei VVFF e di studiare, coordinare ed operare per la difesa ed il raggiungimento, davanti a tutte le istanze pubbliche e private, degli interessi economici, normativi, giuridici, professionali, assistenziali, morali e materiali degli iscritti.

Tra le varie attività, il CONAPO è in prima linea nel provvedere, organizzando dibattiti e manifestazioni democratiche, a promuovere la riforma delle carriere di tutto il personale dei Vigili del Fuoco, e in particolare « *il riconoscimento retributivo delle specializzazioni e delle peculiarità del Corpo al pari delle*

altre forze di Polizia (art. 1 lett. m) ; (...) e l'equiparazione retributiva del personale in quiescenza del Corpo Nazionale Vigili del Fuoco ai pensionati degli altri Enti dello Stato che operano nel settore della Sicurezza Pubblica ». (Artt. 1 e 3 dello Statuto - doc. 1) .

Nel corso della sua storia, il CONAPO ha manifestato, negoziato, trattato numerose rivendicazioni, di cui il sito internet dà conto alla pagina <http://www.conapo.it/new/le-proteste-del-conapo> .

2. ABSTRACT - INTRODUZIONE

Con il **presente Reclamo**, il CO.NA.PO. sottopone al Comitato Europeo per i diritti sociali, una grave **discriminazione salariale e pensionistica di cui si è reso responsabile (per inazione, omissione e lacuna) lo Stato italiano nei confronti di una moltitudine di almeno 350 Vigili del Fuoco Italiani attualmente in pensione**. Questa situazione tutta italiana, rappresenta comunque una linea di tendenza di mancata valorizzazione dei Vigili del Fuoco rispetto ad altri corpi di protezione sicurezza e difesa civile, comune anche ad altri stati europei.

Si rappresenta qui la situazione *sfavorevole* di tutti quei **pensionati Vigili del Fuoco italiani cessati dal servizio e collocati in pensione tra il 4 novembre 2010¹ e il 1 Gennaio 2020² a differenza di quelli** che, pur lavorando per lunghi anni con loro e avendo svolto in contemporanea le stesse identiche funzioni, sono ancora in servizio oppure sono andati in pensione a partire dal 1 Gennaio 2020, che invece, in nome degli stessi principi di riconoscimento del lavoro dei Vigili del Fuoco, che erano stati introdotti dallo Stato nel 2010, riceveranno un trattamento salariale (e quindi pensionistico) molto migliore, e ciò in violazione degli standard internazionali applicabili e dei principi della Carta Sociale Europea di non discriminazione nella previsione di un'equa retribuzione, di un'indennizzazione dei lavori rischiosi e usuranti e di un quadro di previdenza e sicurezza sociale adeguato e sempre più elevato a parità di situazioni socio-lavorative.

Questa discriminazione discende purtroppo da una errata e mancata applicazione e implementazione di una normativa che in astratto, invece, sarebbe stata una tappa importante per il riconoscimento del lavoro usurante e rischioso di tutti i Vigili del Fuoco a raffronto con tutte le altre Forze e Corpi dello Stato sottoposti a rischio operativo e a usura nei loro interventi (battaglia sindacale tipica del CO.NA.PO.) Infatti è accaduto che una normativa introdotta dal legislatore italiano che sarebbe stata - in teoria - una corretta applicazione dei principi della Carta Sociale Europea, si è rivelata invece una violazione molto più grave e discriminatoria.

Con la legge n. 183/2010 in vigore dal 4 novembre 2010 (Doc. 2), con l'intento di disciplinare in modo analogo tutti i "servizi pubblici usuranti" e disponendo una "riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile", lo Stato aveva riconosciuto all'art. 19 che *"ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale"...* [fosse] ... *"riconosciuta la specificità del ruolo delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché' dello stato giuridico del personale ad essi appartenente, in dipendenza della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di*

¹ 4 novembre 2010, data di promulgazione della legge n. 183/2010, di cui si dirà più avanti.

² 1 Gennaio 2020, data di entrata in vigore della legge finanziaria e di bilancio dello Stato italiano per il 2020

difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonché per i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e i correlati impieghi in attività usuranti”.

Dopo quasi un decennio, con la legge finanziaria del 2020³ (doc. 19) attuativa della normativa del 2010 e dopo tanti anni di rivendicazioni sindacali, di promesse, di aspettative - lo Stato prevede (ma solo) con effetto dal 2020 in poi - e senza norme transitorie (!!!) -, equiparazioni salariali e pensionistiche dei VVFF rispetto a membri di altre Forze di polizia impiegati in funzioni analoghe e tutti appartenenti al novero delle forze di “*Difesa civile dello Stato*”: un raggruppamento funzionale di forze di polizia esposte ai medesimi rischi e logoramenti funzionali secondo la legge 183/2010 e quindi meritevoli tutte dei medesimi trattamenti ed emolumenti. Con lo stanziamento di un impegno di spesa statale apposito (165 Milioni di Euro).

Questo riconoscimento pensionistico e salariale, attuativo della norma del 2010 è tuttavia divenuto operativo con ritardo a partire dal 1 gennaio 2020. E così nel frattempo, tutti i colleghi Vigili del Fuoco in servizio dal 2010, ugualmente destinatari della aspettativa creata con la legge 183/2010, ma andati in pensione prima del 1 gennaio 2020, non poterono e non possono, per sempre, beneficiare di questa equiparazione tanto attesa. Questa discriminazione dovuta al ritardo nell’attuazione della norma del 2010, e l’ulteriore lacuna dell’assenza di norme transitorie, si rifletterà per tutta la durata della vita pensionistica di questi Vigili del Fuoco.

Il CONAPO, quindi, in nome di tutti i Vigili del Fuoco destinatari dell’aspettativa creata dalla legge 183/2010, ma collocati in pensione prima del 2020, e quindi svantaggiati pur essendo colleghi in identiche funzioni con quelli in servizio attuale, o collocati in pensione dal 2020 in poi, DENUNCIA la violazione della Carta Sociale Europea in base alle seguenti circostanze:

- il fatto di aver condotto essi stessi la battaglia sindacale per l’equiparazione salariale e pensionistica rispetto agli altri Corpi, e ciò per un diritto che invece viene riconosciuto solo ora e solo ad altri soggetti, poiché essi sono già cessati dal servizio;
- il fatto che l’equiparazione intervenuta solo dal 2020 in poi, che riguarda i salari, **si riverbera inevitabilmente sulle loro pensioni, perché in base all’ammontare dello stipendio e alle trattenute mensili sullo stesso, viene calcolato poi il trattamento di fine rapporto e la pensione di anzianità;**
- il fatto che i VV.FF. svantaggiati andati in pensione prima del 2020 sono **stati in servizio effettivo al momento della entrata in vigore della legge n. 183/2010, e quindi sono stati destinatari-intestatari essi stessi in prima persona, della volontà legislativa di armonizzare il loro trattamento salariale (e pensionistico) e di status rispetto agli altri Corpi conformemente alle loro rivendicazioni;**
- il fatto che i VV.FF. pensionati prima del 2020 sono **titolari di un’aspettativa di equiparazione e di status, salariale e pensionistica fin dal 2010,**
- il fatto che i VV.FF. pensionati prima del 2020 sono risultati **esclusi dallo stanziamento di fondi (perché ha effetto solo per i pensionati dal 2020 in poi), pur essendo stati legittimati e promessi di questa equiparazione, e per l’inerzia del legislatore non ne potranno godere solo per il fatto che il sistema si è adeguato troppo tardi,** e loro nel frattempo sono stati collocati in quiescenza entro il 31/12/2019 con la conseguenza di un danno irreparabile per effetto del ritardo nello

³ Legge n. 160/2019 (art. – Art. 1 co. 133 ss.) e poi con l’art. 20 del Decreto Legge 76/2020 del 16 luglio 2020 – convertito in legge dalla legge 11 settembre 2020 n. 120.

- stanziamento di fondi e della concretizzazione della armonizzazione promessa;
- una **arbitraria differenza temporale con i colleghi, ugualmente destinatari della l. 183/2010 e con loro partecipi delle rivendicazioni salariali e pensionistiche degli anni precedenti, che semplicemente hanno avuto la casualità o “fortuna” di andare in pensione a partire dal 1 gennaio 2020, e non entro il giorno prima;**
 - **l’emergere quindi di una lacuna legislativa che non disciplina il trattamento transitorio per i soggetti che erano già titolari della aspettativa durante tutto il decennio (2010-2020) di inerzia del legislatore** nel dar seguito all’intento introdotto con legge 183/2010, ma posti in quiescenza prima del 1 gennaio 2020.

Per completezza espositiva si ripercorrono qui nell’ANTEFATTO le tappe storiche e giuridiche che evidenziano l’analogia tra il Corpo dei VVFF e gli altri corpi di Difesa civile dello Stato. Questa analogia è la ragione alla base dell’intervento, del legislatore italiano del 2010, di equiparazione in termini salariali, di status e di pensione di tutti i Vigili del Fuoco, per far raggiungere a tutti l’armonizzazione delle indennità di rischio con gli altri Corpi. Questa equiparazione invece nel nostro caso non è stata attuata per i membri dei Vigili del Fuoco collocati in pensione prima del 2020.

ANTEFATTO

L’ANALOGIA TRA IL CORPO DEI VV.FF. E GLI ALTRI CORPI DI DIFESA CIVILE DELLO STATO E LA NECESSITA’ DI UN RICONOSCIMENTO SALARIALE (DI « INDENNITA’ DI RISCHIO ») E QUINDI PENSIONISTICO PARI AGLI ALTRI CORPI ESPOSTI AI MEDESIMI RISCHI E USURE

Il complesso di status, attribuzioni, qualità, funzioni ed esposizione a rischio del Corpo dei Vigili del Fuoco - che li rende in posizione giuridicamente “analogia, identica, o notevolmente simile” a tutti i membri dei Corpi per i quali la Legge oggi ha infatti riconosciuto la necessità di armonizzazione (DOC. 1 e 3) – è la conseguenza di una storia di condivise funzioni e responsabilità di soccorso e ordine pubblici, difesa civile e polizia, emergenza prevenzione e repressione tra Corpi dello Stato... di analogie, similitudini e specificità tra Corpi, a ordinamento di diritto pubblico a struttura gerarchica, e ugualmente funzionalmente riuniti sotto il coordinamento del Ministero dell’Interno.

Questa analogia è stata più volte, nel corso della storia, rivendicata e promessa ed è ben nota al Legislatore fin dagli anni '90 e assurge alle cronache: a) per i legittimi reclami pubblici dei membri dei comitati di Vigili del Fuoco che tali diritti rivendicano (Doc.1), b) per la partecipazione accorata della società civile, che, -in occasione delle numerosi e tristi calamità naturali che hanno afflitto il territorio italiano, o di straordinarie situazioni di ordine pubblico, necessità e urgenza- , di fatto non si spiega la minor considerazione economica e di prestigio del CNVV.FF., rispetto agli altri Corpi organizzati di Difesa Civile dello Stato (DOC. 7) per iniziative legislative di Parlamentari della Repubblica (DOC. 8) e disegni di legge depositati in Parlamento (DOC. 9), che tale situazione mirano a risolvere.

In particolare, il CN VVFF, è stato variamente e sordinatamente impiegato dallo Stato per uno spettro ampissimo di compiti istituzionali, un carico di funzioni eterogenee mai riconosciute in modo organico.

Ai Vigili del Fuoco nel corso della storia sono stati assegnati in modo purtroppo disordinato e disorganico TUTTI i compiti, financo in taluni settori quelli di *polizia di prevenzione e giudiziaria, appannaggio tradizionale di altri corpi: assegnazioni che via via si rivelavano necessari in casi di necessità o urgenza.* La

Storia dei Vigili del Fuoco è pertanto una storia, assai disordinata, di una progressiva estensione di compiti, sempre più vari e onerosi, che, in assenza di pari riconoscimento retributivo da ottenersi di pari passo con le incrementate competenze, non è mai stata pienamente costituzionale (alla stregua degli artt. 36 e 54 Cost., che richiamano i concetti di dignità salariale e di onore come condizione in cui i pubblici uffici devono essere messi in condizione di operare), o aderente alle aspettative legittime (art. 1 Prot. 1 CEDU) di equo trattamento salariale rispetto agli altri Corpi che condividevano, essi, da sempre, quelle stesse funzioni.

Fin dalla legge 27 dicembre 1941, n. 1570 si affermò che il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco era posto alla diretta dipendenza del Ministero dell'Interno, *con funzione di tutela dell'incolumità delle persone e la salvezza delle cose mediante la prevenzione e l'estinzione degli incendi ecc.* Ai sensi dell'art 8 della stessa legge *"i vigili del fuoco nell'esercizio delle loro funzioni sono considerati agenti di pubblica sicurezza e godono, nei viaggi di servizio, degli stessi benefici concessi agli agenti della forza pubblica". "Gli ufficiali ed i sottufficiali, sono ufficiali di polizia giudiziaria, i vigili scelti ed i vigili sono agenti di polizia giudiziaria".* (doc. 10).

Tali compiti venivano confermati dalla L. 13 maggio 1961 n. 469 che, all'art. 9, sottolineava il carattere civile del Corpo senza, tuttavia, mutarne i compiti e le funzioni istituzionali, che sono di Agenti od Ufficiali di polizia giudiziaria o polizia di sicurezza (art. 16) ed in generale, di tutela dell'incolumità delle persone nell'ambito della c.d. attività di pubblica sicurezza sia in caso di calamità che in caso di eventi bellici (art. 1). (doc. 11). Il trattamento economico del personale del Corpo era infatti assimilato a quello del personale militare (art. 75). Da sempre e per sempre, i vigili del fuoco sono in servizio "H24" su tutto il territorio nazionale, come le *forze di polizia* di cui all' art. 16 della legge 121/81.

Il Consiglio di Stato – I sez. consultiva (parere n. 1571/78 del 12 gennaio 1979), affermava tra l'altro che *«l'attività di prevenzione ed estinzione degli incendi nonché quella, più in generale, di tutela della incolumità delle persone rientrano nell'ambito della cosiddetta "attività di pubblica sicurezza", di cui i vigili del fuoco costituiscono una specificazione ratione materiae»* (doc. 12)

All'indomani della storica riorganizzazione di fine anni '90 delle Strutture Governative e dei Dicasteri con una circolare del 13 febbraio 1998, il Ministero dell'Interno prevede la presenza e l'impiego del CNVVF negli interventi di ordine pubblico, (doc. 13). Il CNVVF ha anche un chiaro e già stabilito potere di inchiesta e di indagine anche ai fini preventivi e repressivi, in quanto forza di polizia giudiziaria. (Doc. 13 bis)

Il concetto di **Difesa Civile**, è un concetto funzionale che riporta a un accomunamento di compiti (di difesa e protezione, e non di assalto, inserito nel concetto di ordine e incolumità pubblici delle persone e delle cose) e di esposizione ad un comune e identico rischio, di talché i singoli interventi effettuati in questo ambito, non differiscono tra loro in base all'appartenenza del Corpo del soggetto che li effettua. Di questa circostanza si ha contezza e controprova giuridica con il rinvenimento sistematico del concetto e dell'impiego della Categoria "Difesa Civile" nei vari rami dell'Ordinamento Amministrativo, che include Polizia di Stato, Protezione Civile, Organizzazioni di Volontariato, Croce Rossa... coordinati, in senso funzionale ai fini di questi compiti, al Ministero dell'Interno.

Altre circostanze depongono per l'analogia tra CNVVF e altri Corpi, alla base della scelta di armonizzazione del

legislatore. In un **giudizio incidentale di Costituzionalità nel 1999**, il **Consiglio di Stato dubitò della costituzionalità⁴ delle norme che non estendevano ai Vigili del Fuoco l'indennità pensionabile** (art. 43, terzo comma, della legge n. 121 del 1981) dei dipendenti civili o militari dello Stato o degli enti pubblici diversi dalla Polizia di Stato (Arma dei carabinieri, Corpo della guardia di finanza, Corpo degli agenti di custodia – oggi Corpo di polizia penitenziaria – e Corpo forestale dello Stato). Il principio dell'equiparazione del trattamento retributivo tra il Corpo dei vigili del fuoco e le forze di polizia sarebbe risultato, secondo il giudice a quo, anche da varie disposizioni legislative, riguardanti le provvidenze a favore delle famiglie dei caduti in servizio, il trattamento dei volontari di leva divenuti inabili per cause di servizio, la disciplina della (soppressa) indennità di alloggio. In quella sede, la Corte Costituzionale, con Ordinanza 342/2000, ritenne tuttavia la questione infondata poiché il CNVFF *"...non sarebbe (stato) preposto alla difesa delle istituzioni democratiche e che il suo impiego non [fosse] soggetto alla disciplina pubblicistica ma di contratto collettivo..."*. (Doc. 14).

Ulteriore chiarimento interpretativo sulla **qualifica di pubblica sicurezza del Corpo dei VVFF avvenne a seguito del parere del Consiglio di Stato- Sezione Consultiva per gli Atti Normativi n. 432/2006**, reso nella adunanza del 13 febbraio 2006, ove fu **criticata** la originaria previsione di abrogazione della qualifica di agenti di pubblica sicurezza e la sua **non chiara menzione tra le qualifiche attribuite ai VV.FF.** (doc. 15)

E così, a seguito di ciò il Governo, nel D. Lgs 139/06 **all' art. 35, comma 1 lettera d)**, manteneva la **norma sulla loro qualifica di agenti di pubblica sicurezza del 1941, ovvero che "Ai fini della presente legge e nell'esercizio delle loro funzioni gli appartenenti ai corpi dei vigili del fuoco, sia permanenti che volontari, sono agenti di pubblica sicurezza e godono, nei viaggi per servizio, degli stessi benefici concessi agli agenti della forza pubblica (...).**

Quanto poi alle *"particolari responsabilità proprie degli agenti della forza pubblica"* citate dal Consiglio di Stato, esse sono quelle espressamente previste all'art 329 del codice penale, cui i VVFF sono sottoposti al pari delle altre forze di polizia di cui all'art. 16 della legge 121/81, sotto la comune dizione di "agenti della forza pubblica"⁵.

Ancora sempre **con D.Lgs 8 marzo 2006 n. 139**, relativo al "Riassetto delle disposizioni relative alle funzioni ed ai compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco" si stabiliva che: *"Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, è una struttura dello Stato ad ordinamento civile, incardinata nel Ministero dell'interno - Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, per mezzo del quale il Ministero dell'interno assicura, anche per la difesa civile, il servizio di soccorso pubblico e di prevenzione ed estinzione degli incendi su tutto il territorio nazionale, nonché lo svolgimento delle altre attività assegnate al Corpo nazionale dalle leggi e dai regolamenti, secondo quanto previsto nel presente decreto legislativo."* (doc. 16)

Lo stesso Dipartimento dei VV.F, con **Circolare prot n. 47234/21.01A del 10 marzo 2006**, relativa al riassetto delle disposizioni sulle funzioni e i compiti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco affermava che *"Per i suoi contenuti e finalità, il soccorso pubblico presenta - è nozione di comune esperienza - riflessi immediati sul terreno del mantenimento dell'ordine pubblico.* (Doc. 17)

⁴ -per contrasto con gli artt. articoli 3, primo comma, 36, primo comma e 97 della Costituzione, in quanto, attribuendo ai vigili del fuoco un trattamento economico peggiore, e non proporzionato alla quantità e qualità del lavoro, avrebbe violato i principi di eguaglianza, di ragionevolezza e razionalità della legge, e di perequazione retributiva (artt. 3 e 36 della Costituzione), nonché quello di imparzialità intesa come non arbitrarietà della disciplina adottata (art. 97 della Costituzione) -

⁵ L'art. 329 del codice penale rubricato *"Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica"* recita quanto segue: *Il militare o Vagente della forza pubblica, il quale rifiuta o ritarda indebitamente di eseguire una richiesta fattagli dall'autorità competente nelle forme stabilite dalla legge, è punito con la reclusione fino a due anni.* A sgomberare i dubbi sull'applicabilità ai vigili del fuoco dell'art. 329 C.P. e sul fatto che i vigili del fuoco rientrino nella dizione di "agenti della forza pubblica", è intervenuta nel **2009** la Cassazione penale, sez. VI 25/06/2009 n. 38119.

Tanto è vero che il **Sottosegretario di Stato per l'interno Ettore Rosato**, all'interpellanza parlamentare dell'On.le Boato 00251 titolata "Attività di ordine pubblico svolta dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco", in data 10 settembre 2007 rispondeva: "... al personale del Corpo è attribuita, anche nell'ambito dell'esercizio delle funzioni di istituto, la qualifica di agente di pubblica sicurezza, nonché la qualifica di ufficiale o agente di polizia giudiziaria che ne consentono perciò, ove ne ricorrano le condizioni, l'impiego da parte dell'Autorità di Pubblica sicurezza e dell'Autorità Giudiziaria nell'ambito delle rispettive attribuzioni [...] il personale del Corpo può essere coinvolto in operazioni congiunte con le forze di polizia su disposizione dell'autorità giudiziaria". (Doc. 8 A)

La **"forza pubblica"** è infatti l'organismo a disposizione delle autorità per l'attuazione dell'ordine giuridico e per la tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza pubblica, ovvero l'insieme delle persone a cui lo Stato affida il compito di far rispettare la legge anche coattivamente, attività riconducibile al concetto di pubblica sicurezza appannaggio delle forze di polizia.

DIRITTO E PRASSI ITALIANA E INTERNAZIONALI RILEVANTI

Fu così che si giunse, con la legge n. 183/2010, in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di Enti, e di congedi, all'art. 19, il quale, sotto il segno della categoria funzionale della Difesa Civile, accomunò tutti i corpi e prevede che "Ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere (...) e della tutela economica, pensionistica e previdenziale, è riconosciuta la specificità del ruolo delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché dello stato giuridico del personale ad essi appartenente, in dipendenza della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonché per i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e i correlati impieghi in attività usuranti". (Doc. 2)

Con questa norma del 2010, introduttiva dell'emolumento specifico comunemente detto "assegno di specificità" si è riconosciuto finalmente per la prima volta lo statuto paritetico tra le Forze armate, le Forze di polizia e il Corpo Nazionale dei vigili del fuoco, creando una aspettativa di armonizzazione salariale (e quindi pensionistica) tra tutti i membri delle varie Forze e Corpi in servizio sin da quell'epoca. La legge del 2010 quindi è il primo passo per la armonizzazione e si pone, da parte dello Stato come autovincolo e norma programmatica per l'adeguamento di tutti i salari e pensioni per raggiungere l'equa retribuzione per tutti i servizi usuranti.

Tale legge del 2010 innesca e inescherebbe anche un processo virtuoso di implementazione della Carta Sociale Europea stessa, laddove, in effetti, prevedendo l'armonizzazione di tutte le indennità economiche connesse ai lavori ugualmente rischiosi e usuranti, integra e integrerebbe i principi di « equa retribuzione », del « tasso retributivo maggiorato... » in caso di straordinari o in altri casi (Parte I, principio 4 della CSE, art. 4 par. 1 e par. 2 CSE), di ammortizzazione dei « rischi inerenti ai lavori pericolosi o insalubri e, quando tali rischi non possono essere eliminati o sufficientemente ridotti, a garantire i lavoratori in tali occupazioni » sia in termini di riduzione della durata di lavoro che di forme corrispettive supplementari (Art. 2 par. 4 CSE). Non solo, ma tali virtuosi principi, sul fronte della previdenza e della sicurezza sociale (art. 12 CSE) eleverebbero ovviamente il livello di previdenza e sicurezza per questi lavoratori così esposti, riconoscendo un trattamento pensionistico conseguente per tutta la durata del congedo pensionistico, **promuovendo una armonizzazione in linea con un movimento di tendenza comune ad altri paesi europei , proprio a**

tutela dei Vigili del Fuoco , svantaggiati rispetto agli altri corpi di sicurezza e difesa civile, ad esempio in Belgio : <https://www.rtb.be/article/salaires-primas-que-gagnent-les-policiers-et-que-reclament-ils-10884233> e in Francia, come emerge dalla stampa locale: <https://www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/pourquoi-les-pompiers-sont-en-colere-1170776> , si vedano anche i siti internet : <https://www.lefigaro.fr/social/les-pompiers-ont-defile-a-paris-contre-le-mepris-du-gouvernement-20191015> e https://www.csf.fr/jcms/pro1_271309/les-pompiers-en-colere (doc. 23)

Con la Legge finanziaria del 2020⁶ (doc. 19) , in attuazione della armonizzazione e dello statuto paritetico introdotto sin dal 2010, lo Stato riconosce quindi di completare la promessa fatta: è stato stanziato un “apposito fondo (...) allo scopo di adottare provvedimenti normativi volti alla valorizzazione del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, (...) nell’ottica di una maggiore armonizzazione del trattamento economico con quello del personale delle Forze di polizia”.

Tuttavia, trattandosi di Legge di Bilancio vigente dal 1 gennaio dell’anno successivo, lo Stato prevede solo con effetto dal 1 gennaio 2020 in poi - e senza norme transitorie (!!!) -, le anticipate equiparazioni salariali e pensionistiche dei VVFF rispetto a membri di altre Forze di polizia.

Tali previsioni interessano quindi i salari e quindi le trattenute pensionistiche, il Trattamento di Fine Rapporto e il rateo pensionistico mensile erogabile dal 2020 in poi, poiché la Legge istituisce “...un *apposito fondo* con una dotazione di 165 milioni di euro nell’anno 2020, di 120 milioni di euro nell’anno 2021 e di 165 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2022”.

In questo modo salari, trattenute, basi previdenziali e accantonamenti equiparati - si avranno solo per coloro che saranno ancora in servizio nel corso del 2020 e che quindi potranno godere dello stanziamento dei fondi. Con esclusione di coloro che sono stati ugualmente destinatari dell’aspettativa nata nel 2010, ma essendo andati in pensione prima del 1 gennaio 2020, per il mero fatto del ritardo dello stanziamento dei fondi, non ne godranno mai.

Sul fronte internazionale, il **Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali** (PIDESC) del 1966, ratificato dall’Ordinamento italiano con Legge dello Stato 25 ottobre 1977 n. 881 prevede **all’articolo 7** : « *the States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular: (a) Remuneration which provides all workers, as a minimum, with: (i) Fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work; (ii) A decent living for themselves and their families in accordance with the provisions of the present Covenant; (b) Safe and healthy working conditions; ».*

Nel suo Commento generale n. 23 (2016) su questo Articolo, il Comitato sui diritti economici sociali e culturali istituito dal Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite, ha affermato che **“11. Non solo i lavoratori devono ricevere una retribuzione uguale quando svolgono un lavoro uguale o simile, ma la loro retribuzione deve essere uguale anche quando il loro lavoro è completamente diverso, ma comunque di uguale valore se misurato con criteri oggettivi. Questo obbligo va oltre i salari o le retribuzioni e comprende altri pagamenti o benefici versati direttamente o indirettamente ai lavoratori [...]. 12 Per**

⁶ Legge n. 160/2019 (art. – Art. 1 commi 133 ss.) e poi con l’art. 20 del Decreto Legge 76/2020 del 16 luglio 2020 – convertito in legge dalla legge 11 settembre 2020 n. 120.

determinare la misura in cui la parità è raggiunta, è necessario valutare costantemente e in modo obiettivo se il lavoro è di pari valore e se la retribuzione ricevuta è uguale; 13. una valutazione oggettiva del lavoro è importante per evitare discriminazioni indirette quando si determinano i tassi di retribuzione e si confronta il valore dei lavori »

Nel Diritto dell'Unione Europea, nel cui ambito si riconducono i lavori della funzione pubblica degli Stati membri come l'Italia, si applicano gli articoli 15, 21, 31 e 34 della Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione Europea che sanciscono la libertà professionale e il diritto di lavorare, la non discriminazione, le condizioni di lavoro giuste ed eque, e una progredita sicurezza e assistenza sociale.

La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori adottata nel 1989, prevede che Ogni lavoro deve essere retribuito in modo equo (Tiolo I, art. 5), il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro art. 7), una protezione sociale adeguata e progredita (art. 10), la generale parità enon discriminazione, nonché il diritto di ogni lavoratore a « *beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo* ». (art. 19)

A norma dell'articolo 3 del Trattato sull'Unione europea (TUE) , gli obiettivi dell'Unione sono, tra l'altro, promuovere il benessere dei suoi popoli ... I piena occupazione e il progresso sociale, combattendo l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità e le non discriminazioni.

A norma dell'articolo 9 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione tiene conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana.

L'articolo 151 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) stabilisce che l'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione.

L'articolo 152 del TFUE stabilisce che l'Unione riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali al suo livello, tenendo conto delle diversità dei sistemi nazionali. Essa facilita il dialogo tra tali parti e rispetta la loro autonomia.

Il cosiddetto pilastro dei diritti sociali, la politica sociale previdenziale e del lavoro europea⁷, prevede che « *Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale* » (par. 5a) ; i lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso (par. 6a), e soprattutto che « *le retribuzioni s[ia]no fissate in maniera trasparente e prevedibile* », cosa che

⁷ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf

evidentemente non è avvenuta in questo caso, con una discriminazione non prevista ed anzi opposta all'intento della norma del 2010, la cui ratio era evitare proprio queste discriminazioni.

LA QUESTIONE GIURIDICA: L'ASPETTATIVA ECONOMICA ESISTENTE DAL 2010 MAI ATTUATA , LE LACUNE E LE DISCRIMINAZIONI PER I VV.FF. ANDATI IN PENSIONE PRIMA DEL 2020

E' così che si giunge tuttavia al problema attuale: tra tutti i destinatari dell'impegno legislativo di armonizzazione vigente fin dal 2010, i membri del Corpo dei VV.FF titolari di quella stessa aspettativa di armonizzazione ex l. 183/2010 partiti in pensione prima della tardiva attuazione (vigente solo dal 1 gennaio 2020), vivono la seguente situazione per cui **le minori e più sfavorevoli basi retributive (e quindi previdenziali), maturate fino al 2019, si propagheranno nel corso degli anni prossimi e sine die, vale a dire fino al momento della cessazione della pensione (del loro decesso ... sic!), producendo così un regime pensionistico discriminatorio e più sfavorevole ma contemporaneo e parallelo rispetto ai loro colleghi che saranno andati in pensione dal 2 gennaio 2020 in poi, titolari della stessa aspettativa di completezza salariale e pensionistica del 2010, e svolgenti le stesse funzioni.**

Tuttavia chiunque tra i membri del CNVVFF sia stato in servizio sotto l'imperio della legge 183/2010 e sia stato destinatario dell'aspettativa della equiparazione, meriterebbe oggi e da oggi in poi la stesso trattamento. In questo senso, l'assenza di un regime transitorio per chi sia partito in pensione prima del 2020 ma sia stato membro in servizio effettivo nel 2010, è una lacuna che produce una discriminazione nel godimento della aspettativa economica della pensione armonizzata.

I problemi di regolazione contributivi e pensionistici dei pensionati reclamanti, intervenuti con questa innovazione legislativa lacunosa, discendono tutti dall'equivoco originario della mancata e piena valorizzazione professionale del comparto dei VV.FF. rispetto alle altre categorie rientranti nella difesa civile, come prerequisito di sistema, discriminazione che con la Legge del 2010 si era voluto superare. Tale aspetto, poiché gravido di conseguenze ed effetti su aspetti determinanti patrimoniali, materiali o immateriali della vita privata potrebbe perfino intaccare effetti riconducibili al nucleo del diritto alla vita privata dei ricorrenti (articolo 8 CEDU: Sent. *Denisov c. Ucraina*, n. 76639/2011 del 25.9.2018). Questo aspetto attiene ad un pieno riconoscimento culturale e quindi conseguentemente economico della dignità della categoria del personale dei Vigili del fuoco e del loro operato e rilevanza sociale financo nell'immaginario pubblico, non minori di quelli tributati alle altre forze di difesa civile e deputate a identiche funzioni di sicurezza della comunità statale, che non hanno subito questo cambio di regime e queste lacune normative.

Come si osserva dalle tabelle di equivalenza (Doc. 20), atte a illustrare le corrispondenze tra le funzioni e i gradi, i Vigili del Fuoco, a parità di grado, collocazione amministrativa, assunzione in ruolo ad inquadramento pubblicistico non privatizzato alle dipendenze del Ministero dell'Interno, subiscono un diverso, sfavorevole e ingiustificato trattamento pensionistico rispetto ai loro colleghi, ad esempio della Polizia e ai colleghi VVFF stessi che per legge andranno in pensione a partire dal 1 gennaio 2020.

Essi subiscono quindi, con riferimento al regime che dal 2020 si inaugura, un trattamento discriminatorio rispetto a una migliore condizione di soggetti in posizioni comparabili "persons in an analogous or

relevantly similar situation” (Corte EDU : *Molla Sali v. Greece [GC], 2018, § 133; Fábíán v. Hungary [GC], 2017, § 113; Khamtokhu and Aksenchik v. Russia [GC], 2017, § 64; X and Others v. Austria [GC], 2013, § 98; Konstantin Markin v. Russia [GC], 2012, § 125; Marckx v. Belgium, 1979, § 32; Burden v. the United Kingdom [GC], 2008, § 60; D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], 2007, § 175; Zarb Adami v. Malta, 2006, § 71; Kafkaris v. Cyprus [GC], 2008, § 160), e ciò senza una “obiettiva e ragionevole giustificazione” di tale distinzione, vale a dire di un rapporto di proporzionalità tra lo scopo in nome del quale la differenziazione è realizzata, tollerata o consentita, e il sacrificio imposto a loro detrimento, ritenendosi svantaggiati dalla diversità di trattamento (Corte EDU : *Molla Sali v. Greece [GC], 2018, § 135; Fábíán v. Hungary [GC], 2017, § 113; Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom, 1985, § 72; the Belgian linguistic case, 1968, § 10*).*

A partire dalla legge 183/2010 difetta peraltro uno scopo e una giustificazione -e per di più, uno scopo e una giustificazione giuridicamente fondati-, in nome del quale tollerare la diversità di trattamento tra Corpi. Ebbene, i corpi presi in esame, ai fini del riconoscimento salariale e quindi della controprestazione per la prestazione lavorativa da loro effettuata, sono finalizzati ugualmente *all’uso della loro opera, anche coercitiva, per la sicurezza pubblica delle persone o delle cose, per la vigilanza sul rispetto di norme e leggi, per l’accertamento e l’ispezione, per la difesa civile in tempo di pace o guerra, ed esponendosi a rischi pericolosi e usuranti”*.

Sussiste peraltro totale identità di condizione di partenza tra VV.FF collocati in pensione prima o dopo il 1 gennaio 2020 ai fini dell’aspettativa che entrambi i gruppi nutrono, perché entrambi, in servizio effettivo al giorno dell’entrata in vigore della legge 183/2010, sono stati intestatari della medesima aspettativa.

La legge infatti non fa differenza tra i primi e i secondi: il problema rimane per il più sfavorevole pregresso per i primi, il cui calcolo determina il trascinarsi *ad infinitum* (e quindi anche in compresenza, nello stesso momento, di un diverso e migliore trattamento per i colleghi) a fini contributivi per la futura pensione. Il trattamento pensionistico dei lavoratori dipendenti impiegati nelle medesime funzioni, non può poi differenziarsi per il mero fattore – imputabile ad un’inerzia / inadempimento del legislatore – del ritardo temporale nello stanziamento dei relativi fondi, perché tale fattore tempo è meramente aleatorio, non dipende da nessun parametro esterno prevedibile o giustificato, e non è quindi sorretto da un criterio né oggettivo né ragionevole.

Nel silenzio della legge e nell’inadeguatezza delle misure attuative, quindi, si palesano le violazioni di cui si dà qui conto.

VIOLAZIONI DELLA CARTA SOCIALE EUROPEA DI CUI SI CHIEDE L’ACCERTAMENTO

In questo quadro lacunoso, emergono chiare le mancate attuazioni dei principi internazionali sia del PIDESC, sia della C.S.E. le cui seguenti norme si assumono violate.

Tutti i lavoratori hanno diritto ad **un’equa retribuzione** che assicuri a loro e alle loro famiglie un livello di vita soddisfacente e dignitoso ... e a che sia riconosciuto il « **diritto (...) a un tasso retributivo maggiorato** »... **in caso di straordinari o in altri casi.** (Parte I, principio 4 della CSE, art. 4 par. 1 e par. 2 CSE). Ebbene, come messo in luce anche dalle *Conclusions XV-2 - Slovak Republic - Article 4-1XV-*

2/def/SVK/4/1/EN, del 01/07/2001, la mancata uguaglianza nel trattamento indennitario integra, per questa sottocategoria di Vigili del Fuoco trascurati, una violazione dell'equa retribuzione dovuta invece ai Vigili del fuoco a paragone con le altre Froze della Difesa civile dello Stato sottoposte agli stessi tipi di rischi e usura.

Ciò è chiarito, in termini di stress dovuti all'orario e alle condizioni di lavoro anche dalla decisione : Confédération générale du travail (CGT) v. France, complaint No. 154/2017, 18/10/2018, la quale, con riferimento all'orario di lavoro, ricorda che « *by Article 4§2 of the Charter, the States Parties undertake "to recognise the right of workers to an increased rate of remuneration for overtime work, subject to exceptions in particular cases."* The principle established by this provision is based on the assumption that overtime work requires increased effort on the part of the worker (Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 4§2). The Committee noted that 'overtime work' generally means "work ...performed outside or in addition to normal working hours." (Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 4§2). The Committee emphasises that Article 4§2 of the Charter is inextricably linked to Article 2§1 of the Charter which guarantees the right to reasonable daily and weekly working hours. Workers working overtime must be paid at a higher rate than the normal wage rate. (Conclusions XIV-2, Statement of Interpretation on Article 4§2).

In particolare, Le parti contraenti la CSE si impegnano a **tutelare in modo efficace il diritto del lavoratore di guadagnarsi la vita** con un lavoro liberamente intrapreso (art. 1 par. 2) e « **ad eliminare i rischi inerenti ai lavori pericolosi o insalubri e, quando tali rischi non possono essere eliminati o sufficientemente ridotti, a garantire i lavoratori in tali occupazioni** » sia in termini di riduzione della durata di lavoro che di forme corrispettive supplementari (Art. 2 par. 4 CSE) (Conclusions XII-1 (1991), United Kingdom 273 ; Conclusions XX-3 (2014), Germany)

E' infatti noto che la compensazione finanziaria o le agevolazioni pensionistiche possono essere solo una iniziale parte del ristoro all'aumento del rischio e dell'usura, e che da soli non sono sufficiente per raggiungere lo scopo dell'art. 2 par 4 CSE ; (Conclusions XIII-3 (1995) Greece ; 284 Conclusions 2003, Bulgaria ; Conclusions 2014, Italie).

Sul fronte della previdenza e della sicurezza sociale (art. 12 CSE) , le parti della CSE, per garantire l'effettivo esercizio della sicurezza sociale si impegnano a **stabilire o mantenere un regime di sicurezza sociale ... ad un livello soddisfacente** (... ad adoperarsi per elevare progressivamente il livello del regime di sicurezza sociale »), e a **prendere provvedimenti, anche mediante la conclusione di accordi e quindi la negoziazione collettiva**, per la parità di trattamento tra i cittadini delle varie parti contraenti e quindi un'armonizzazione a livello europeo. Nell'ambito della sicurezza sociale, infatti, il rispetto dell'articolo 12, paragrafo 3, della Carta richiede che i sistemi di sicurezza sociale siano adattati alla situazione e alle esigenze specifiche dei lavoratori interessati, al fine di garantire che essi ricevano le prestazioni sociali di cui all'articolo 12, paragrafo 1. Ebbene, in questo caso non si è verificata l'auspicata evoluzione, perché alla promessa di adeguamento, di implementazione ed equiparazione tra i sistemi di previdenza e sicurezza sociale non ha fatto seguito un progresso, ma, al contrario uno svantaggio.

Secondo il principio recepito di non discriminazione, il godimento dei diritti riconosciuti nella presente Carta deve essere garantito senza distinzioni tra lavoratori, in qualsiasi condizione personale si trovino (articolo E parte V C.S.E.).

Il CO.NA.PO. pertanto ha diritto, come ente collettivo rappresentativo del personale dei Vigili del Fuoco in servizio e in quiescenza, di intraprendere azioni a protezione degli interessi della categoria.

Dai fatti esposti risulta chiaramente come

- da un lato è stato introdotto il concetto di armonizzazione ed equiparazione salariale e pensionistica che si basa sull'analogia tra corpi e tra funzioni,
- di conseguenza tutti i Vigili del Fuoco sono assimilabili, in termini di rischi e di usura agli altri Corpi e beneficiano tutti quindi come gli altri Corpi e Forze, di indennità salariali e pensionistiche ;
- dall'altro canto il comportamento del Legislatore e della Pubblica amministrazione sono risultati lacunosi e gravemente discriminatori, perchè i suddetti principi di uguaglianza e di evoluzione salariale e pensionistica sono stati attuati con dieci anni di ritardo, e nel prevedere l'entrata in vigore tardiva di queste equiparazioni è stata scelta una data di inizio dell'efficacia (1 gennaio 2020) del tutto casuale senza prevedere un adeguamento intertemporale,
- che quindi sia stata tralasciata tutta la fetta di lavoratori che si trova in identiche condizioni che, pur aspiranti alla promessa equiparazione sin dal 2010 come tutti gli altri, solo per il fatto che sono stati posti in pensione prima della tardiva attuazione, riceveranno per sempre un trattamento pensionistico minore.

E' dunque di tutta evidenza come, la lacuna di una previsione di un trattamento del pregresso per i pensionati ante-2020 concretizza una differenziazione non obiettiva e non ragionevole, e quindi una discriminazione nell'attuazione dei principi della CSE, con la conseguenza che si palesano le seguenti violazioni:

- del principio di equa retribuzione e del tasso retribuito maggiorato (Parte I, principio 4 della CSE, art. 4 par. 1 e par. 2 CSE) perché a prestazione più rischiosa e usurante, deve poter corrispondere equamente un trattamento maggiorato, trattenute contributive maggiorate e quindi una **pensione** maggiorata; ciò producendo inoltre un danno patrimoniale anche da ritardo, perché la differenza pensionistica suaccennata deriva dal ritardo del legislatore nello stanziamento dei fondi (solo a partire dal 2020) a completamento dell'equiparazione promessa nel 2010.
- delle garanzie in caso di lavori pericolosi, rischiosi o insalubri sia in termini di riduzione della durata di lavoro che di forme corrispettive supplementari (Art. 2 par. 4 CSE) perché al riconosciuto carattere rischioso e usurante dei VVFF, come per gli altri corpi dello Stato, non hanno corrisposto, per i pensionati ante 2020, garanzie previdenziali e tutele assistenziali adeguate ;
- dell'impegno a elevare il sistema di protezione sociale , anche in base alla negoziazione, (art. 12 CSE) perché le misure che qui si criticano, per i VVFF pensionati ante 2020, non rispettano la dichiarata innovazione pensionistica e salariale che l'Ordinamento tenta di raggiungere, peraltro a dispetto delle rivendicazioni sindacali e delle proposte di negoziazione del CONAPO;
- del principio di non discriminazione (Art. E CSE) , perché le misure che qui si criticano, per i VVFF pensionati ante 2020 non solo non pongono rimedio alla discriminazione nel trattamento con i

membri (anche pensionati) degli altri Corpi della difesa civile, ma realizzano nuove discriminazioni all'interno dello stesso Corpo dei VVFF, cioè tra i VVFF pensionati ante 2020 e quelli pensionati post 1 gennaio 2020.

La peculiarità del presente reclamo consiste nel fatto che le violazioni della Carta Sociale Europea innanzi segnalate sono state commesse in termini di

- **mancata attuazione** (inottemperanza a obblighi positivi di attivarsi e di legiferare) quindi di inottemperanza a impegni positivi a cui il legislatore si era auto-vincolato a beneficio di lavoratori che erano correlativamente titolari di un'aspettativa economica, sociale salariale e previdenziale;
- **discriminazione**, e quindi con la violazione sistematica dell'Articolo E della Carta Sociale Europea e dell'impegno dello Stato italiano di non discriminazione tra lavoratori.

CONCLUSIONI

Alla luce delle circostanze che precedono e del quadro normativo italiano gravemente lacunoso e discriminatorio, il CO.NA.PO, a garanzia di una positiva attuazione della CSE in Italia e a tutela della categoria dei pensionati Vigili del Fuoco trascurati dalla equiparazione promessa (e sottoposti contemporaneamente ai loro colleghi che vivono situazioni identiche, a un trattamento sociale e pensionistico peggiore)

CHIEDE PERTANTO

Che il Comitato Europeo dei Diritti Sociali adito, nell'ambito della sua competenza,

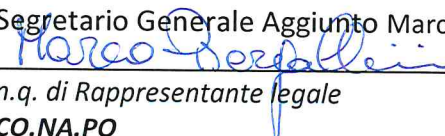
- accetti e dichiari **ammissibile** il presente ricorso collettivo formulato dal CO.NA.PO.,
- esamini le **lacune dell'ordinamento italiano** illustrate, rilevando le inattuazioni, le violazioni e le discriminazioni della Carta Sociale Europea, e
- per l'effetto, indichi allo Stato Italiano la loro **rimozione**, e ciò mediante l'adozione e l'introduzione di **misure positive di legislazione sociale, previdenziale e del lavoro a beneficio dell'intera categoria di lavoratori tralasciati qui rappresentati**, e segnatamente mediante misure intertemporali di equiparazione del trattamento pensionistico e di indennizzazione dei lavoratori (ora pensionati) per il danno dovuto alle differenze non percepite.

.... ..

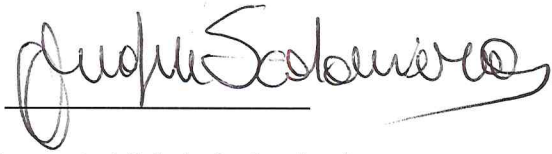
Napoli, 27 luglio 2022

Con Osservanza,

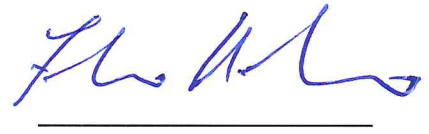
Segretario Generale Aggiunto Marco Piergallini


n.q. di Rappresentante legale
CO.NA.PO

Sindacato Autonomo Vigili del FUoco
COMITATO NAZIONALE POMPIERI

Handwritten signature of Michele Scolamiero in black ink, written over a horizontal line.

(Avvocato Michele Scolamiero)

Handwritten signature of Federico Di Salvo in blue ink, written over a horizontal line.

(Avvocato Federico Di Salvo)

Si allega al Reclamo la seguente documentazione

DOCUMENTI IN ALLEGATO

DOC. A Delibera di incarico e documento di riconoscimento di Marco Piergallini.

1. Statuto del CONAPO
2. Legge n. 183 del 2010
3. Negoziazioni del CONAPO e tabelle riepilogative dello stanziamento di fondi per le indennità
4. Comunicati del CONAPO
5. Decreto-Legge 16 luglio 2020, n. 76
6. Tabelle riepilogative CONAPO dello stanziamento di fondi
7. Articoli di Stampa
8. Interrogazioni e interventi Parlamentari
9. Disegni di Legge
10. Legge n. 1570 del 1941
11. Legge n. 469 del 1961
12. Parere del Consiglio di Stato n. 1571 del 1978
13. Ordini dell'Amministrazione dell'Interno e del Comando dei VVFF
14. Ordinanza n. 342/2000
15. Parere del Consiglio di Stato n. 432/2006
16. Decreto n. 139 del 2006
17. Circolare n. 1897S_1
18. Corte costituzionale, Sentenza. n. 27 del 2015
19. Legge n. 160/2019
20. Tabelle CONAPO
21. D.lgs. 217/2005
22. D.lgs 24.2.2012
23. Situazioni in Belgio e in Francia