

1

Gennaio/Aprile
2024



Codice Rosso



IL NOTIZIARIO EUROPEO PER GLI OPERATORI DEL SOCCORSO TECNICO URGENTE
ORGANO UFFICIALE DELLA FEDERAZIONE NAZIONALE CONFSAL VIGILI DEL FUOCO

POSTE ITALIANE S.P.A. - QUADRIMESTRALE - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - AUT. LO-NO/02165/07.2021 STAMPE IN REGIME LIBERO



SUL TERRITORIO PER I CITTADINI

NIGHTSTICK

MIPROTEK



**A
T
E
X**



LA NOSTRA ESPERIENZA AL VOSTRO SERVIZIO

MIPROTEK
DISTRIBUTORE PER L'ITALIA

Miprotek srls

Ufficio commerciale
Via Torino 24/1 - 20063 Cernusco sul Naviglio MI

www.miprotek.it
info@miprotek.it

+ 39 02.92271090

SOMMARIO

2 OSTINATI E PERSEVERANTI PER OTTENERE IL MEGLIO PER IL PERSONALE DEL CORPO

di Franco Giancarlo, Segretario Generale CONFSAL VVF

5 DALL'OPPIO: IL MIO IMPEGNO PER IL RIORDINO DEL CORPO E PER L'APERTURA DI QUATTRO NUOVE SCUOLE

di Federico Giannone

8 VIGILE DEL FUOCO: UNA PROFESSIONE ESTREMA CHE NECESSITA DI URGENTI INTERVENTI PREVENTIVI

Andrea VIVIAN, Direttore ginnico sportivo Vice Dirigente Direzione regionale Lombardia

13 I VIGILI DEL FUOCO DI BERGAMO ALL'ESERCITAZIONE DI PROTEZIONE CIVILE "ALTO SEBINO 2023"

Ing. Venenzio Oberti, Comando VVF Bergamo

15 L'IMPEGNO DELLA CONFSAL VVF PER LA PARITA' DI GENERE ALL'INTERNO DEL CORPO

di Francesca DE FENZA, V.P.

18 PROBLEMATICHE E PECULIARITA' DEI VIGILI DEL FUOCO DI UNA SEDE UNICA AL MONDO: VENEZIA DORSODURO

di Vincenzo Viscò, Segretario Provinciale Venezia CONFSAL VVF



Foto gentilmente concesse dal Comando di Milano e dalla Direzione Regionale Lombardia
www.robertobosi.com

Codice Rosso

115

IL QUOTIDIANO EUROPEO PER GLI OPERATORI DEL SOCCORSO TECNICO URGENTE
ORGANO UFFICIALE DELLA FEDERAZIONE NAZIONALE CONFSAL VIGILI DEL FUOCO

Segretario Generale: Franco Giancarlo
Direttore Responsabile: Federico Giannone
Responsabile Comunicazione: Mauro Gianotti

Redazione:

Via Angelo Bargoni, 78 scala F int. 10 – 00153 Roma
Tel. 06.7853630 - 06.7880330
E-mail: segreteria@confsalvigilidelfuoco.it
www.confsalvigilidelfuoco.it

Comitato di Redazione:

Franco Giancarlo, Valter Stranieri, Antonio Retto, Raniero Venezia, Pasquale Magrone, Vincenzo Catalano, Paolo Giordano, Paolo Cassanelli, Francesco Spinella, Carla Cinti.

Editore incaricato:

Sicurezza Aziendale s.r.l.
Via Palmieri, 47 – 20141 Milano
Tel. 02 89500256

Concessionario autorizzato agli abbonamenti e pubblicità:

SICUREZZA OGGI
Via Palmieri, 47 – 20141 Milano - Tel. 02 89504492

Gli incaricati alla richiesta di abbonamenti, non appartengono ad alcun ente/ufficio pubblico, né tantomeno al Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e sono interamente responsabili del proprio operato, sollevando da qualsiasi responsabilità l'Editore incaricato e la Federazione nazionale Confsal Vigili del fuoco.

Iscr. Reg. Stampa Tribunale di Milano n° 759/2005
Sped. in Abb. Post. - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n°46) art. 1, comma, DCB MI

Impaginazione e Stampa:

Litografia Stephan SRL
via Giordano, 6 - Germignaga (VA)

Abbonamenti:

| | |
|--------------------------------------|------------|
| Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco | euro 35,00 |
| Organizzazioni Volontarie | euro 35,00 |
| Abbonamento | euro 75,00 |

DIFFUSIONE: Camera dei deputati - Senato della Repubblica - Associati alla Confederazione nazionale Confsal Vigili del Fuoco - Prefetture - Ministeri - Regioni - Province - Comuni - Comunità montane - Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco e Direzioni Regionali - Soccorso alpino e speleologico - Vigili del Fuoco Volontari - Unità Cinofile, Gruppi sommozzatori - Organizzazioni A.I.B. - Nuclei elicotteristi - Polizia locale - Servizio Sanitario nazionale - Servizi tecnici nazionali - Consiglio nazionale delle ricerche - Studi di ingegneria e statistica - Aeroporti - Consulenti e liberi professionisti - Cantieri edili - Aziende antincendio: attrezzature impianti e materiali - Antinfortunistica: prodotti e attrezzature

PRIVACY Tutela delle persone e degli altri soggetti al trattamento dei dati personali (legge 31-12-1996 n°675 e successive integrazioni). I dati forniti dagli abbonati, dagli inserzionisti e dagli Enti e dal Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, vengono utilizzati esclusivamente per l'invio della presente pubblicazione e non vengono ceduti a terzi per alcun motivo.



OSTINATI E PERSEVERANTI PER OTTENERE IL MEGLIO PER IL PERSONALE DEL CORPO

Rinnovo contrattuale, sedi disagiate, incremento delle indennità del personale formatore sono solo alcuni dei punti affrontati con decisione dalla CONFESAL VVF

di Franco Giancarlo, Segretario Generale CONFESAL VVF



Mentre scrivo questo editoriale mi vengono in mente le numerose battaglie sindacali che la CONFESAL VVF ha dovuto affrontare in questi anni. Abbiamo affrontato i campi più diversi ma, nel portarle avanti, eravamo fermamente convinti di agire per il miglioramento delle condizioni lavorative del personale del Corpo. Il tutto è stato portato avanti in maniera molto essenziale e pragmatica, senza indulgere alla ricerca di richiami ideologici e senza promettere mete irraggiungibili. Siamo stati fermi e costanti nell'andare avanti e in più di una occasione la nostra tenacia è stata premiata, come nel recente caso dell'indennità di trasferimento. Già più volte in passato la

Confesal VVF, spesso anche con dichiarazioni di stati di Agitazione, rappresentò alla parte politica e alla Direzione Centrale competente del Dipartimento, l'esigenza di trovare soluzioni condivise legate al riconoscimento dell'indennità di trasferimento per il personale del Corpo che, per esigenze di servizio, veniva trasferito in una diversa sede, anche alla luce di pronunciamenti di diversi TAR, su alcuni ricorsi presentati da singoli lavoratori.

L'ostinata perseveranza della nostra Organizzazione Sindacale e delle nostre strutture territoriali, a volte anche con dichiarazioni di stati di agitazione Sindacali a livello locale, ha contribuito fortemente a centrare l'obiettivo che ha permesso di arrivare infine alla circolare n. 9775 del 7/3/24 relativa alle istruzioni operative per il riconoscimento della indennità di trasferimento per i componenti del CNVVF.

Le indicazioni di tale circolare, nel sostanziare i nuovi indirizzi dipartimentali, oltre a permettere di trovare una puntuale applicazione nella quotidiana prassi di gestione operativa, risultano utili anche per l'eventuale riconsiderazione delle istanze volte al riconoscimento dell'indennità, anche precedentemente rigettate, per le quali anco-

ra non risultino avviati contenziosi a iniziativa personale di singoli. A fronte di un risultato conseguito ci troviamo di fronte a ostacoli grandi che dobbiamo superare per migliorare le condizioni economiche e lavorative di tutto il nostro personale. Per affrontare nel merito quelle che riteniamo essere delle priorità lo scorso 31 gennaio abbiamo svolto la prevista procedura di conciliazione. Presenti al tavolo il Sottosegretario On. Emanuele Prisco e i vertici istituzionali del Dipartimento e del Corpo.

La vertenza messa in campo si è resa necessaria a causa delle mancate risposte da parte dell'Amministrazione su una serie di esigenze non più rinviabili. Per dare maggiore forza a queste rivendicazioni abbiamo condiviso un percorso unitario, forte del 71% della rappresentatività sindacale nazionale, necessario al raggiungimento degli obiettivi comuni che garantirà sicuramente la concretezza di tutti i risultati. Il confronto ha affrontato dapprima il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro 2022/2024.

A questo proposito l'Amministrazione ci ha comunicato che si rimane in attesa della certificazione delle somme, da parte della Ragioneria dello Stato, destinate al Corpo tramite la Legge di Bilancio



2024. L'impegno condiviso è stato quello di assicurare al personale del Corpo almeno gli stessi incrementi economici legati alla specificità del comparto dei Vigili del Fuoco e comunque non meno di quelli riconosciuti agli altri Corpi della Stato. Abbiamo altresì confermato che le risorse individuate dovranno essere totalmente indirizzate al rinnovo del Contratto di Lavoro 2022-2024 per valorizzare il più possibile la parte fissa e ricorrente della retribuzione.

Si è poi affrontato il tema delle sedi disagiate. Una volta incassato l'impegno di modificare i criteri vigenti nel prossimo Contratto di lavoro, nel frattempo abbiamo ottenuto la programmazione di un incontro specifico con i vertici del Corpo per esaminare nel dettaglio le richieste di proroga non accettate, comprensive di quelle che pur avendo i requisiti previsti nel Contratto, non sono state incluse nel Decreto;

Si è poi ottenuta la promozione a ruolo aperto al 31.12.2022 di 3365 unità, operazione che consentirà il riconoscimento di vantaggi economici comprensivi degli arretrati. Inoltre in considerazione del ritardo avvenuto per tale procedimento, al fine di consentire a tutto il personale interessato di poter partecipare al concorso, il termine della presentazione delle domande a Capo Squadra era stato prorogato al 26 febbraio 2024. In quell'occasione si è proceduto anche con la nomina dei previsti 55 nuovi dirigenti del Corpo, di cui 30 ingegneri, 3 informatici, 16 logistico gestionale, 6 medici. Per il bando di concorso Capo squadra nautici 2020 a breve ci sarà la pubblicazione della graduatoria con il conseguente avvio del cor-

so di formazione. Ultimata questa procedura provvederemo a pubblicare un unico bando contenente tutte le annualità (2021-2023), specifiche decorrenze giuridiche e graduatorie sia per gli Ispettori che per i Capo Squadra. Ci hanno infine comunicato che l'iter dei regolamenti riguardanti il personale specialista è quasi concluso. Per l'organizzazione personale specialista nautico abbiamo ottenuto la riapertura del tavolo di confronto che ci permetterà di valorizzare la componente nautica anche attraverso la revisione della circolare e della normativa vigente mentre per il pagamento in banca delle ore e dello straordinario per il Covid ci è stato assicurato che entro l'anno corrente verranno garantiti i pagamenti delle prestazioni rese dal personale sia della banca ore, fino al 31.12.2021 e della straordinario Covid, fermo restando che, tenuto conto delle vigenti norme contrattuali applicate correttamente dai dirigenti del Corpo, saranno garantite tutte le prestazioni rese fino al 31.12.2023. Per i buoni pasto ci è stato assicurato dal Direttore Centrale per le Risorse Logistiche e Strumentali che tutte le Direzioni regionali sono state messe nelle condizioni di distribuire i buoni pasto al personale così come avevamo chiesto. Inoltre ci



è stato comunicato che sono state attivate tutte le procedure necessarie affinché, per il futuro, con puntualità, si possa procedere con la distribuzione dei buoni pasto. Sempre sui buoni pasto abbiamo chiesto e ottenuto che nella prossima tornata contrattuale sia assicurato un aumento economico del valore del buono pasto e contestualmente anche un aumento relativo al vitto per la trasferta. Riguardo alla mancata convocazione sull'accordo per la distribuzione delle risorse economiche già disponibili e indirizzate al personale specialista Direttivo l'Amministrazione ci ha comunicato che è stato presentato un emendamento specifico per inserire nell'accordo anche i direttivi ordinari. Abbiamo comunque rivendicato l'urgenza di essere convocati al più presto così da evitare un ulteriore aggravio economico che, a causa dei ritardi procurati dall'Amministrazione, sta procurando danni al personale. Per la mancata applicazione del coefficiente di trasformazione del 2,44% al personale del Ruolo Tecnico Professionale abbiamo nuovamente sollecitato l'Amministrazione ad assicurare anche al personale RTP l'applicazione del coefficiente di trasformazione del 2,44% motivando tale nostra richiesta con una prestazione lavorativa professionale caratterizzata da una specificità rispetto al restante personale della PA. Sarà poi nostra cura intervenire in merito non appena si avvierà la discussione sulla modifica del Decreto 127/2018 e 139/2006. Per lo scorrimento delle graduatorie degli Ispettori Antincendi l'Amministrazione ha ufficializzato il completamento del budget assunzionale del Ruolo comunicandoci che, a



EDITORIALE

causa dell'assenza di un nuovo intervento normativo, che abbiamo comunque chiesto, non sarà possibile procedere ad ulteriore scorrimento. Per l'avvio della procedura per l'adesione alla previdenza complementare e dedicata abbiamo confermato la necessità di avviare un tavolo di confronto al fine di trovare ogni utile possibilità per garantire al personale di poter andare in pensione con il massimo pensionabile. Per l'incremento dell'indennità del personale formatore, sia quello in servizio presso il centro che quello in servizio in periferia, abbiamo chiesto e condiviso che, nell'ambito dei percorsi normativi attuali, sia individuata una modalità che possa garantire il raggiungimento di tale risultato senza incidere sulle indennità esistenti e con risorse aggiuntive da finanziare. Per quanto concerne la Legge delega per garantire il correttivo al riordino del CNVVF, D.lgs. 217/05 e 139/06, abbiamo affermato con forza che si rende necessario un finanziamento specifico indirizzato al riordino del Corpo nazionale, senza alcuna possibilità di utilizzare le risorse destinate al rinnovo del Contratto di Lavoro 2022-2024. Abbiamo proposto al Sottosegretario l'urgenza di definire il correttivo al riordino nel più breve tempo possibile, per consentire al governo di stanziare le risorse necessarie attraverso il documento di programmazione della Legge di Bilancio 2025. Ciò permetterebbe un riordino delle carriere in linea con le aspettative del personale e una vera valorizzazione professionale di tutte le componenti del Corpo. Per l'anticipo dei 6 scatti stipendiali su base pensionabile l'Amministrazione ci ha rappresentato



la difficoltà di definire tale istituto considerando le ingenti risorse necessarie che si aggirano tra i 45/50 milioni di euro. Nonostante ciò abbiamo manifestato la necessità di perseguire, nel breve periodo, ogni utile iniziativa per individuare risorse specifiche da destinare all'anticipo dei sei scatti stipendiali. Per l'armonizzazione di tutti gli istituti accessori, considerate le risorse stabili previste di circa 13.900.000 euro, a cui dovranno aggiungersi ulteriori risorse provenienti dalla Legge di bilancio 2024, abbiamo proposto di incrementare, armonizzare e stabilizzare tutte le voci relative alle indennità, oltre a individuare altri istituti dove poter indirizzare le risorse.

Qualora l'Amministrazione non dovesse mantenere nei tempi stabiliti gli impegni assunti, insieme alle altre O.S. metteremo in campo ogni utile iniziativa di lotta a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori del Corpo a partire dalla proclamazione di una giornata di sciopero e manifestazione.

Le nostre rivendicazioni sono arti-

colate ed importanti, tutte decisive per garantire un futuro dignitoso alle varie componenti del personale. I prossimi mesi saranno decisivi per l'evolversi di queste tematiche. E la CONFISAL VVF continuerà ad insistere senza mai mollare nei confronti del Dipartimento e della parte politica. Su questo fronte tengo ad evidenziare il ruolo del Sottosegretario Prisco che in questo primo anno di Governo Meloni è riuscito a mettere in campo il suo entusiasmo, la sua professionalità e la sua determinazione nel promuovere provvedimenti in favore del Corpo. Siamo anche fermamente convinti che la nostra determinazione e la nostra insistenza porteranno i frutti sperati. Ovviamente per raggiungere questi risultati sarà necessario l'impegno ed il coinvolgimento attivo sul territorio di tutti gli iscritti. E per questo invito i quadri locali a coinvolgere nuove energie sui territori per rendere la CONFISAL VVF ancora più forte!



DALL'OPPIO: IL MIO IMPEGNO PER IL RIORDINO DEL CORPO E PER L'APERTURA DI QUATTRO NUOVE SCUOLE

Per il Capo del Corpo bisogna arrivare ad una significativa riduzione dei tempi nei passaggi di livello

di Federico Giannone



del soccorso.

Iniziamo l'intervista chiedendo all'Ing. Dall'Oppio di illustrarci, da Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, i suoi obiettivi di breve e medio termine.

“Mi sono innanzitutto proposto di portare a casa un obiettivo importantissimo: il riordino del Corpo dei Vigili del Fuoco, un riordino che vada ad uniformare tutte le varie carriere con una significativa riduzione dei tempi nei passaggi di livello che oggi sono troppo dilatati. In tal modo verranno accolte le aspettative del personale. Un altro obiettivo da centrare è senza dubbio l'aumento della capacità delle scuole di formazione dal momento che con lo sblocco delle assunzioni potremo assumere un numero di vigili tale da assorbire il turn over. Puntiamo ad attivare quattro scuole sul territorio: a Legnano per il Nord Ovest a Padova per il Nord Est, all'Aquila per il Centro e a Reggio Calabria per il Sud. In tal modo si aumenterà la capacità formativa del Corpo per

Nato a Faenza 64 anni fa, una laurea di ingegneria edile e una brillante ed articolata carriera all'interno del Corpo che lo ha visto dapprima Comandante Provinciale a Ravenna, Ferrara, Vercelli, Forlì, Trieste, Modena, Bologna, Milano, successivamente Direttore Regionale in Calabria, Piemonte, Emilia Romagna fino alla nomina ai vertici del Corpo nel luglio scorso. Una vita nei Vigili del Fuoco

co e una conoscenza del territorio nazionale in grado di conferirgli una visione globale delle esigenze di sicurezza del nostro Paese. L'Ing. Carlo Dall'Oppio ha accettato di essere intervistato da 115 Codice Rosso per tracciare le priorità da affrontare, per ricordare i momenti più significativi della sua lunga carriera e per parlare delle opportunità offerte dal PNRR per il miglioramento della qualità



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO



non intasare Capannelle. Infine entro l'estate 2024 punto a far partire un nuovo concorso per i vigili del fuoco, per fare entrare un cospicuo numero di giovani e abbassare l'età media del personale". Tengo anche ad anticipare che per il riordino si farà un atto legislativo unico nel quale rientrerà anche la componente volontaria che in svariate realtà territoriali ha una valenza fondamentale.

Basti pensare ai 44 distaccamenti volontari di Torino, ai 16 di Cuneo ai 10 di Bologna e ai 17 di Milano e Monza".

Sempre per quanto riguarda il personale del Corpo come intende gestire i rapporti con le Organizzazioni Sindacali?

"Il criterio che ho sempre cercato di applicare nelle relazioni con le organizzazioni sindacali è quello della massima lealtà e trasparenza. Nel rispetto reciproco delle proprie posizioni capendo quali siano i diversi ruoli. Sono sicuro che insieme possiamo affrontare

in maniera costruttiva i problemi del Corpo".

Per fare conoscere meglio ai lettori di 115 Codice Rosso Le domandiamo cosa la ha spinto a diventare Vigile del Fuoco.

"Ho cominciato a lavorare nel privato, all'interno di uno studio professionale in una impresa di costruzioni. Poi i casi della vita mi hanno portato a partecipare ad un concorso che mi ha dato l'opportunità di entrare in un mondo, quello dei Vigili del Fuoco, nel quale c'è una forte diversificazione delle attività. Non si svolge un lavoro sedentario confinati in un ufficio ma si va in giro e si affrontano compiti di vario genere.

Anche da funzionari ci si occupa di tanti aspetti diversi che vanno dalla parte interventistica alle autorizzazioni per lo spettacolo, fino alla commissione esplosivi.

La parte veramente bella di questo lavoro consiste nel riuscire a donare qualcosa di se ai cittadini con un importante ritorno in termini di

soddisfazione personale che in altri settori è impensabile".

Quali sono i momenti della sua carriera che le hanno regalato più soddisfazioni?

"Devo riconoscere di avere avuto importanti gratificazioni in ogni periodo della mia carriera.

Più recentemente, quando ho ricoperto l'incarico di Direttore del Piemonte, sono stato gratificato dall'essere riuscito a realizzare la nuova sala operativa in una arco temporale relativamente breve, coinvolgendo attivamente il personale che con molto entusiasmo ha portato avanti il progetto.

Da Comandante di Milano, ai tempi dell'emergenza Covid 19, è stato gratificante essere riuscito a realizzare, grazie ad un accordo con l'Ospedale Sacco, un laboratorio di analisi mediche che ha consentito di fare i tamponi al nostro personale e a tutto il personale pubblico. E' stato il fiore all'occhiello di tutta la Pubblica Amministrazione perché ha consentito di salvaguardare la salute dei dipendenti con un monitoraggio costante per isolare i possibili focolai".

E i momenti in cui ha dovuto affrontare notevoli difficoltà ?

"Durante le emergenze ho messo in atto tutte le risorse di cui ero a disposizione per affrontare la situazione. I vigili del fuoco del resto sono abituati a lavorare nell'emergenza e ci contraddistingue la capacità di trovare la soluzione per portare avanti le nostre attività di soccorso anche nei momenti più difficili.

Ricordo l'emergenza Emilia Romagna che ci ha coinvolto per tre



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO



mesi. E' stata veramente impegnativa, per estensione del territorio, per l'entità dei danni e per il fatto che non si era mai verificata una esondazione così importante, tale da coinvolgere un raggio di ben 100 chilometri. E' stata una esperienza molto impegnativa, faticosa ed emotivamente coinvolgente nella quale siamo riusciti a fornire un grande aiuto alla popolazione in difficoltà.”

Quale è il ruolo del Corpo nell'accompagnare il Paese ad affrontare la transizione ecologica ed energetica e quali opportunità si potranno cogliere dalla programmazione europea e dal PNRR?

“Anche i Vigili del Fuoco hanno beneficiato dei finanziamenti erogati dal PNRR e a questo proposito è stato istituito un comitato sulla transizione ecologica presieduto e coordinato dai Vigili del Fuoco nel quale ci sono le varie componenti e le altre amministrazioni. Siamo entrati in progetti PNRR molto importanti come quello che consentirà un significativo rinnovamento

del parco auto, con l'immissione sul territorio nazionale di migliaia di veicoli completamente elettrici e numerosi punti di ricarica all'interno dei Comandi. Da parte nostra stiamo rispettando i tempi di realizzazione mentre ci sono problemi, da parte delle aziende private coinvolte, per il reperimento della componentistica”.

Il PNRR proietta il Corpo in una logica europea. Come si sviluppano i rapporti di cooperazione con i Vigili del Fuoco degli altri Paesi del mondo?

“I rapporti ci sono e sono molto intensi. Mesi fa siamo andati a Bruxelles per vedere il coordinamento dei soccorsi dell'Unione Europea e abbiamo interlocuzioni costanti con i Vigili del Fuoco di vari Paesi. Recentemente abbiamo ricevuto i colleghi tedeschi e quelli di Copenhagen sono venuti a Roma perché interessati a capire come si sono svolte le operazioni di soccorso per l'incendio all'ospedale di Tivoli. Abbiamo avuto incontri costruttivi con l'Ambasciata americana per fare simulazioni di in-

terventi che coinvolgono i loro siti. Avremo incontri anche con l'Arabia Saudita. Siamo nel dispositivo unionale di soccorso ma non solo: abbiamo dato il nostro apporto in Libia per il collasso delle dighe e in Turchia per il grande sisma che ha colpito quel Paese. L'Italia ha avuto il coordinamento degli USA, l'acronimo che identifica le squadre specializzate per le ricerche e il soccorso nelle macerie. Si tratta di scambi importanti che arricchiscono le competenze del nostro Corpo e che ci permettono di esportare all'estero il meglio della nostra esperienza professionale”.

Concludiamo la nostra intervista chiedendo Le come vede il futuro dei Vigili del Fuoco.

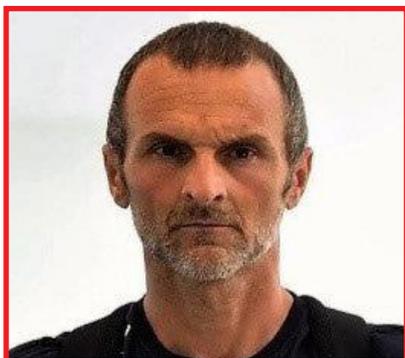
“Penso ad un Vigile che deve essere sempre preparato ed addestrato, in grado di affrontare le emergenze legate alle nuove tecnologie, come i veicoli elettrici. Basti pensare a quello che è successo a Mestre quando il pullman elettrico è uscito fuori strada. E' importante essere addestrati su tutto quello che è nuovo. Le squadre USAR a Firenze per l'intervento che ha coinvolto il cantiere del Supermercato Esselunga sono state determinanti. Hanno lavorato nel vuoto, in quota e con l'ausilio di gru per spostare decine di tonnellate di materiali. La qualità della formazione diventa sempre più importante. Basti pensare che un giovane assunto nel Corpo verrà formato per 6 mesi a Roma, altri mesi sul territorio e poi nel suo percorso potrà scegliere tanti ambiti diversi. A questo si sommano poi gli aggiornamenti periodici per rimanere sempre al passo con i tempi”.



VIGILE DEL FUOCO: UNA PROFESSIONE ESTREMA CHE NECESSITA DI URGENTI INTERVENTI PREVENTIVI

I principali studi sulla salute dei vigili del fuoco concordano nel ritenere importante il mantenimento di un peso corporeo adeguato per conservare elevati livelli di resistenza cardiorespiratoria necessari per svolgere la propria attività professionale in modo sicuro.

Andrea VIVIAN, Direttore ginnico sportivo Vice Dirigente Direzione regionale Lombardia



La promozione della salute è una strategia che tiene conto degli effetti sinergici sulla salute umana, dei rischi legati agli stili di vita e professionali. Essa è raccomandata nei confronti di diverse problematiche della sfera individuale e collettiva quali: fumo, attività motoria, corretta alimentazione, stress lavorativo. L'obesità è considerata uno dei più importanti fattori di rischio per l'insorgenza anticipata di malattie metaboliche

(diabete), cardiovascolari e cerebrovascolari, osteoarticolari, gastrointestinali e tumorali.

L'Istituto Svedese per la Sanità Pubblica¹ evidenzia come nella UE i costi indiretti (diminuzione di produttività per assenteismo, disabilità e decessi prematuri) risultano almeno il doppio dei diretti. Si evidenzia, quindi, come la prevenzione del sovrappeso e dell'obesità debba essere un obiettivo primario soprattutto per quei lavoratori che svolgono una professione estrema come quella del vigile del fuoco. Uno studio (Perbellini, Baldo, Zonzin, 2010)² ha evidenziato che, in ambito lavorativo, un aumento della meccanizzazione dei lavori pesanti, il minor consumo di energia e la maggior sedentarietà, costituiscono fattori che influiscono sull'aumento medio del peso corporeo nei lavoratori. I lavori stressanti, con prolungati

periodi di turni di lavoro, con cicli notturni, come si riscontrano nella professione del vigile del fuoco, possono portare importanti squilibri nel metabolismo lipidico, favorendo l'incremento dell'obesità che, sommata alle modeste condizioni fisiche e motorie, rappresenta un importante fattore di rischio per l'incremento degli infortuni sul lavoro. I corretti stili nutrizionali, la costante e adeguata attività motoria e l'appropriata organizzazione del servizio, sono fattori su cui è possibile intervenire migliorando la qualità del lavoro e la salute dei lavoratori.

In una moderna logica di tutela della salute dei vigili del fuoco, considerando che nelle sedi di servizio essi trascorrono una considerevole parte della loro vita, è necessario promuovere azioni finalizzate a migliorare gli stili di vita favorendo, congiuntamente ad altre iniziative,

¹ CCE, Libro Verde (2005): - "Promuovere le diete sane e l'attività fisica: una dimensione europea nella prevenzione di sovrappeso, obesità e malattie croniche". (Bruxelles). ² PERBELLINI L., ZONZIN C., BALDO M. (2010): - "Analisi dell'Indice di Massa Corporea nei lavoratori di diversi settori produttivi nell'arco di dieci anni". Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia. Marcello Imbriani editore (Pavia); 32:4, Suppl, 104-106.



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO

scelte salutari. Gli interventi, se ben eseguiti, possono migliorare lo stato di salute, aumentare la qualità della vita, diminuire infortuni e malattie, così da incrementare la produttività.

Analizzando i dati dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, l'86% dei decessi, il 77% della perdita di anni di vita in buona salute e il 75% delle spese sanitarie in Europa e in Italia sono causati dalle seguenti patologie non trasmissibili quali: malattie cardiovascolari, tumori, diabete mellito di tipo II, malattie respiratorie croniche, disturbi muscoloscheletrici. Queste patologie invalidanti derivano da cause comuni modificabili quali: fumo, essagerata alimentazione, scadente qualità del cibo ingerito (junk food) con scarso valore nutrizionale, abuso di alcol, limitato consumo di frutta e verdura, sedentarietà, ecc.³

I fattori sopra elencati causano circa il 60% della perdita di anni di vita in buona salute, sia in Europa che nel nostro paese. In Italia questi fattori risultano essere più diffusi nelle persone appartenenti alle classi socio-economiche più basse, provocando una maggiore mortalità e morbosità rispetto alle classi più ricche. Si evidenzia, inoltre, una significativa differenza tra il Nord e il Sud Italia. Nel meridione, obesità/sovrappeso hanno una prevalenza che risulta del 28,7%; nel settentrione del 19,3%. L'eccesso ponderale, inoltre, è una condizione più diffusa nei soggetti con ridotto titolo di studio.

I dati esposti mettono in rilievo come sia da considerarsi un im-



perativo assoluto, sul piano etico ed economico, programmare un intervento di salute che comprenda tutto il personale del CNVVF attraverso un programma che contempli reciproche responsabilità. Si dovrà applicare una programmazione ampiamente concertata e l'attivazione di azioni e interventi che agiscano, in maniera trasversale, sui diversi fondamentali al fine di aumentare l'efficacia ed ottimizzare l'utilizzo delle risorse che comprendano interventi di comunicazione, regolatori di comunità e sugli individui.

Per apportare cambiamenti strutturali al sistema attuale, che risulta consolidato da anni, si deve cercare di agire:

1. Individuando i punti con maggior influenza sul sistema.

2. Eliminando o attenuando impedimenti e vincoli.

3. Potenziando o creando forze trainanti (applicare leve strategiche di cambiamento).

4. Rinforzando gli anelli deboli della catena organizzativa.

5. Organizzando il processo di lavoro, le risorse logistiche, strumentali e umane disponibili, per massimizzare il rapporto risultato/tempo.

6. Programmando le attività per priorità e obiettivi e pianificando tempi e risorse in maniera sistematica.

7. Controllando l'andamento della programmazione e dei piani di periodizzazione eliminando, per quanto possibile, i fattori di spreco di tempo.

³ MINISTERO DELLA SOLIDARIETA' SOCIALE (2015): - "Malattie croniche" http://www.salute.gov.it/portale/news/p3_2_1_1_1.jsp?lingua=italiano&menu=notizie&p=dalministero&id=2086



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO

La specificità della professione del vigile del fuoco

Durante gli interventi, i vigili del fuoco, spesso, indossano DPI del peso totale di 23 Kg, trasportano tra i 9 e 20 kg di attrezzatura, salgono le scale, utilizzano tubazioni pesanti, trasportano persone ferite oppure vittime ed eseguono altri lavori faticosi.

La principale causa di mortalità

dei vigili del fuoco è la morte cardiaca improvvisa. Un importante studio sui vigili del fuoco statunitensi (Fahy 2005) evidenzia come tra il 1995 al 2004, negli Stati Uniti d'America, 440 su 1.006 decessi (44%) si siano verificati durante il servizio per problemi cardiaci⁴. Come è già stato declinato, i vigili del fuoco lavorano in turni nei quali le richieste d'intervento arrivano in ogni ora del giorno e della

notte. A causa dell'imprevedibilità degli orari di intervento, i vigili del fuoco hanno spesso cattive abitudini alimentari. Essi assumono pasti ricchi di grassi e carboidrati ad alto indice glicemico quando, in realtà, l'organismo richiederebbe riposo e conseguente digiuno. La lunghezza temporale dei turni di lavoro, può indurre comportamenti alimentari scorretti per l'interruzione improvvisa dei pasti a causa delle chiamate di emergenza, per l'elevata velocità nel consumare il pasto, per l'assunzione di spuntini notturni e per la scelta di cibi non salutari. Tutto ciò può causare uno stato di obesità. Mangiare velocemente può ridurre la consapevolezza della quantità di quello che si è ingerito, superando in realtà l'apporto necessario per raggiungere la sazietà⁵.

Inoltre, a causa delle motivazioni sopra citate, si riscontrano disturbi dovuti alla privazione improvvisa del sonno. Questi fattori sono stati associati a insulino-resistenza, ipertensione, malattie cardiovascolari e aumento di peso, contribuendo a una maggiore prevalenza di soggetti in sovrappeso e obesi tra i VVF. Spesso si riscontra un inadeguato stato di forma fisica agli sforzi intensi, a causa di lunghi periodi sedentari e per la poca attività motoria praticata ordinariamente⁶. Le estreme condizioni di lavoro diventano dei fattori di stress che inducono disfunzioni dell'ipotalamo, alterazioni del sistema nervoso autonomo,



⁴ FAHY R.F. (2005): - "U.S. firefighter fatalities due to sudden cardiac death, 1995-2004". National Fire Protection Association Journal (USA), 99:44-47. . ⁵ GERACE T.A., GEORGE V.A. (1996): - "Predictors of weight increases over 7 years in fire fighters and paramedics". Preventive Medicine. Elsevier (Montreal); 25:593-600 ⁶ SOTERIADES E.S., SMITH D.L., TSISMENAKIS A.J., BAUR D.M., & KALES S. N. (2011): - "Cardiovascular disease in US firefighters: A systematic review." Cardiology in Review. Lippincott Williams and Wilkins Publisher (USA) 19(4), 202-215



del sistema endocrino e dei ritmi circadiani.

Una ricerca sui problemi cardiovascolari che si verificano durante il servizio dei vigili del fuoco americani, evidenzia come il 90% dei pompieri deceduti e l'89% dei vigili del fuoco sopravvissuti all'evento erano in sovrappeso o obesi con un indice di massa corporea (BMI) superiore a 25 kg/m² ⁷. Il vigile del fuoco, durante il servizio, ha un maggiore rischio di danni muscoloscheletrici e malattie cardiorespiratorie rispetto ad altri lavori. Gli infortuni sul lavoro sono la principale causa di disabilità e di prepensionamento. Un vigile del fuoco che segue uno stile di vita sano, caratterizzato da regolare attività fisica e da un'alimentazione corretta, avrà minore probabilità di infortunarsi⁸. Uno studio statunitense ha evidenziato come la resistenza cardiorespiratoria si

riduce con l'avanzare dell'età anche tra i vigili del fuoco. Tuttavia, questo calo è notevolmente ridotto tra i più magri che praticano una maggiore attività fisica⁹.

È importante che il vigile del fuoco mantenga un peso corporeo adeguato per conservare elevati livelli di resistenza cardiorespiratoria necessaria per svolgere la propria attività professionale in modo sicuro¹⁰. Anche situazioni lavorative di "stress cronico" e il lavoro a turni sono stati indicati come causa di modificazioni biologiche dell'organismo favorevoli all'aumento del peso corporeo in quanto legati ad una maggiore secrezione di cortisolo ¹¹⁻¹².

Una pubblicazione scientifica del Regno Unito¹³ evidenzia come gli impiegati obesi hanno una probabilità di assenteismo 1,5 volte maggiore rispetto ai colleghi con peso ottimale. È stato calcola-

to, inoltre, che le cattive abitudini alimentari generano una perdita di quasi 97 milioni di giorni lavorativi, pari a 16,5 miliardi di sterline¹⁴. Nella professione del vigile del fuoco, l'obesità può provocare importanti limitazioni fisiche nei movimenti e nell'agilità, nello svolgimento dell'attività lavorativa con conseguente calo della sicurezza. Un'indagine dell'INAIL (2005) ha dimostrato che la maggior parte degli infortuni avviene nelle ore successive ai pasti, probabilmente anche a causa del tipo errato di dieta che rende più rischiose le ore pomeridiane¹⁵.

La ridotta mobilità e agilità del lavoratore obeso vengono considerate, in ambito lavorativo, come rischio aggiuntivo di infortunio ¹⁶. I lavoratori obesi hanno maggiore difficoltà ad indossare i dispositivi di protezione individuale quali: respiratori, guanti, indumenti, giub-

⁷ GEIBE J.R., HOLDER J., PEEPLES L. et al. (2008): - "Predictors of on-duty coronary events in male firefighters in the United States". The American journal of J Cardiology. Elsevier (USA). 101:585-589. ⁸ KUEHL K.S., KISBU-SAKARYA Y., ELLIOT D.L., MOE E.L., DEFRANCESCO C.A., MACKINNON D.P., LOCKHART G., GOLDBERG L., KUEHL H.E. (2012): - "Body mass index as a predictor of firefighter injury and workers' compensation claims". Journal of Occupation and Environmental Medicine. Wolter Kluwer (USA). 54(5):579-82. ⁹ BAUR D.M., CHRISTOPHI C.A., COOK E.F., KALES S.N. (2012): - "Age-Related Decline in cardiorespiratory Fitness among Career Firefighters: Modification by Physical Activity and Adiposity". Journal of Obesity. Hindawi (USA); 710903.

¹⁰ DURAND G., TSISMENAKIS A.J., JAHNKE S.A., BAUR D.M., CHRISTOPHI C.A., KALES S.N. (2011): - "Firefighters' physical activity: relation to fitness and cardiovascular disease risk". Medicine and Science in Sports and Exercise. Lippincott Williams and Wilkins Publisher (Indianapolis). 43(9):1752-9. ¹¹ ROSMOND R., BJORNTORP P. (1996): - "Occupational status, cortisol secretory pattern, and visceral obesity in middleaged men". International Journal Obesity. Nature Publishing Group (London). 20: 599-607. ¹² NIEDHAMMER I. et al. (1996): - "Prevalence of overweight and weight gain to night work in a nurses cohort". International Journal Obesity. Nature Publishing Group (London). 20: 625-633 ¹³ WANJEK C. (2005): - Food at Work "Workplace Solutions for Malnutrition, Obesity and Chronic Diseases". International Labour Organization. http://home.ix.netcom.com/~suzumi/food_intro.pdf ¹⁴ Bosanquet N., Rainbow H. (2009): - "Stili di vita: rischi e costi nel lungo termine. Proposte di cambiamento: Case Study nel Regno Unito". Quaderni europei sul nuovo welfare. <http://www.newwelfare.org/2009/09/30/stili-di-vita-rischi-e-costi-nel-lungo-termini-proposedicambiamento-case-study-nel-regno-unito/> ¹⁵ INAIL (2005): - "Dati INAIL sull'andamento degli infortuni sul lavoro". N° 7. <http://www.inail.it> ¹⁶ RAMISTELLA E., BERGAMASCHI A., MOSCONI G., ROSSI O., SALLESE D. (2008): - "Il ruolo del medico competente nella prevenzione degli infortuni". Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, PIME editore (Pavia). 30 (3 Suppl): 175-180. ¹⁷ NERYS R. WILLIAMS (2008): - "Managing obesity in the workplace". Radcliffe Publishing. ¹⁸ WORLD HEALTH ORGANIZATION (1998): "Obesity: Preventing and managing the global epidemic". Report of a WHO consultation on Obesity (Ginevra). ¹⁹ LEAN M. et al. (1995): - "Waist circumferences as a measure for indicating need for weight management". British Medical Journal (Regno Unito). 311: 158-161.



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO

betti di salvataggio. Questi DPI, se indossati male, risultano scomodi e soprattutto non assicurano la dovuta protezione per la quale sono stati creati ¹⁷.

Nel mondo del lavoro, sia pubblico che privato, circa un terzo del personale ha a disposizione, mediamente, solo un'ora per pranzare. Questa ridotta quantità di tempo, indirizza spesso il lavoratore verso scelte di alimenti poco salutari, molto energetici e carenti di microelementi. A lungo andare ciò potrebbe provocare marcate carenze nutrizionali con conseguenti predisposizioni verso patologie cronico-degenerative quali: diabete di tipo II, aterosclerosi, malattie cardiache, cancro, ecc. Beresford et al. (2001) hanno evidenziato come nei luoghi di lavoro risulti possibile applicare programmi di prevenzione attraverso alcune variazioni nello stile di vita e nelle scelte alimentari.

Conclusioni

Caban et al. (2005)²¹, ha documentato una forte prevalenza di obesità (BMI >30 kg/m²) nelle categorie esaminate (tra le quali è stata esaminata la categoria "Police and Firefighters"). Lo studio ha rilevato come i programmi di intervento nutrizionale siano stati efficaci per il miglioramento del BMI sia in soggetti normopeso che sovrappeso e obesi. Attualmente, l'alimentazione è caratterizzata da un elevato introito calorico, spesso derivante da grassi animali e zuccheri semplici. Oltre a ciò si denota una marcata riduzione nella spesa energetica. Anche i vigili del fuo-

co non risultano essere esclusi da questo trend negativo. Un ridotto consumo di energia, un'eccessiva ingestione di calorie, l'introduzione di prodotti di combustione (es.: benzopirene), di prodotti ossidati (es.: idroperossidi e oxisteroli), di grassi saturi, di zuccheri e una dieta povera in alimenti vegetali, potrebbe frenare l'attività professionale dei vigili del fuoco e renderli, per giunta, suscettibili a patologie cronico - degenerative. I programmi di intervento nutrizionale, condotti nei luoghi di lavoro risultano essere un'importante strategia di prevenzione soprattutto nelle categorie di lavoratori che risultano essere soggette ad errori alimentari come i turnisti nei quali rientrano i vigili del fuoco.

Le qualità fisiche del vigile del fuoco sono state per lungo tempo trascurate. I risultati che ne derivano fanno emergere l'immagine di una "popolazione pompieristica"

spesso fuori forma, in sovrappeso per le doti fisiche ed i parametri che richiede la professione del vigile del fuoco. Per sanare, almeno parzialmente, la situazione attuale sono richiesti interventi immediati che attivino e coinvolgano tutto il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco. Al personale tecnico operativo, che si può considerare un "atleta del soccorso" a tutto tondo, la professione chiede un livello di performance fisica spesso importante. Per tale motivo dovrà, pedissequamente e con costanza, svolgere sedute di allenamento affiancato da personale debitamente formato che abbia competenza in materia. Questa attività deve essere accompagnata da un regime alimentare corretto che consentirà un rendimento lavorativo ottimale e un quadro clinico generale adeguato all'estrema professione del vigile del fuoco.

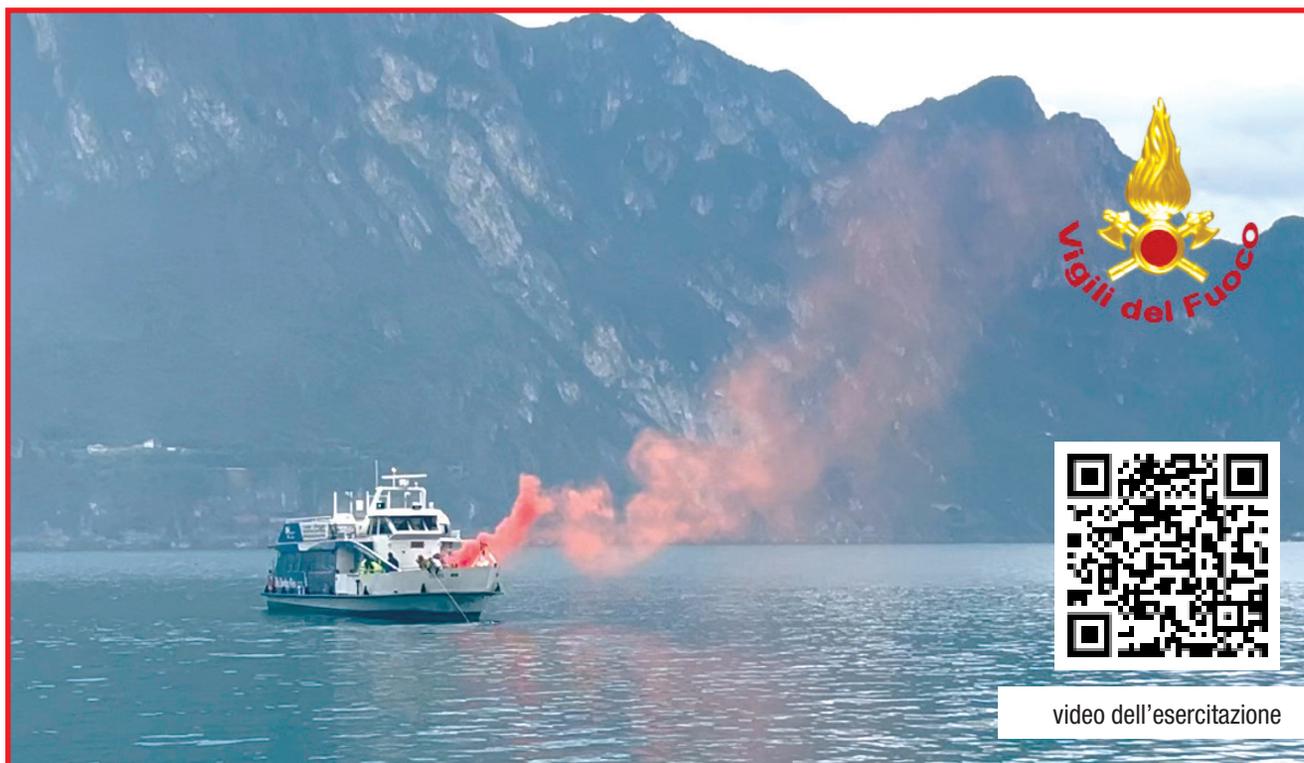


²¹ CABAN A.J., LEE D.J., FLEMING L.E., GOMEZ O., LE BLANC W., PITMAN T. (2005): - "Obesity in US workers: the national health interview survey, 1986 to 2002". American Journal Public Health (USA). 95:1-9.



I VIGILI DEL FUOCO DI BERGAMO ALL'ESERCITAZIONE DI PROTEZIONE CIVILE "ALTO SEBINO 2023"

Ing. Venenzio Oberti , Comando VVF Bergamo



Nella giornata di sabato 21 ottobre si è svolta un'esercitazione provinciale di Protezione civile a Riva di Solto per testare e consolidare le procedure di intervento operativo e l'interoperabilità tra tutti gli enti coinvolti. Si è trattato di una maxi esercitazione che ha visto in campo 200 soccorritori e figuranti, tra vigili del fuoco, protezione civile, carabinieri, guardia di finanza, Areu e sommozzatori. L'attività è stata promossa dal ser-

vizio Protezione Civile di Bergamo, sotto il coordinamento istituzionale della Prefettura e tecnico-operativo dei Vigili del Fuoco e con la collaborazione del Comune. L'esercitazione si è articolata in diversi scenari, sia in ambiente acquatico che terrestre.

Il primo scenario ha simulato l'incendio a bordo di un battello sulla linea Costa Volpino – Solto Collina, con passeggeri feriti e altri che, in preda al panico, si sono gettati in

acqua. Il comando è intervenuto con 3 mezzi nautici, operatori SA – SFA, operatori SAPR e la squadra specializzata in incendi confinati. Il secondo scenario ha simulato 3 interventi di ricerca di persone scomparse. Per l'occasione, hanno partecipato più di 200 tra figuranti, Vigili del fuoco, volontari di Protezione civile e Forze dell'Ordine. Il Comando ha coordinato le operazioni di soccorso tecnico urgente. È stato istituito il posto di



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO

comando avanzato – P.C.A - presieduto dal Comandante Vincenzo Giordano supportato da alcuni funzionari.

Le attività di soccorso sono state coordinate direttamente dal responsabile delle operazioni di soccorso.

E' stato seguito il piano provinciale per la ricerca di persone scom-

parse, approvato dalla Prefettura il 28 ottobre 2021. La pianificazione delle operazioni di ricerca è stata affidata dal personale esperto TAS e ha visto la partecipazione di un elicottero della guardia di Finanza della sezione aerea di Varese e una pattuglia di militari specializzati TSA (Tecnico di Soccorso Alpino). L'esercitazione ha avuto anche la

finalità di sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi della Protezione civile, con particolare attenzione alla tematica della prevenzione e mitigazione dei rischi. Sono stati coinvolti la cittadinanza e un gruppo di giovani del progetto "Ragazzi On The Road".





L'IMPEGNO DELLA CONFISAL VVF PER LA PARITA' DI GENERE ALL'INTERNO DEL CORPO

La quotidianità lavorativa delle vigilesse del fuoco è paragonabile ad un percorso ad ostacoli il cui superamento si somma alle caratteristiche lavorative che la missione richiede durante l'orario di lavoro.

di Francesca DE FENZA, V.P.

Come sottolineato dalla commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020/2025, i progressi in tal senso sono lenti e i divari di genere persistono.

Il raggiungimento della parità di genere rappresenta uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere è ribadita anche nel piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR che individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni e stabilisce che l'intero piano dovrà essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming ed in particolare le politiche PNRR si soffermano sulla necessità di potenziare il welfare per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata. Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne nel PNRR il governo ha annunciato l'adozione di una strategia nazionale per la parità di genere 2021/2026 che dovrebbe portare alla definizione di un sistema di azioni politiche mirate.

La quotidianità lavorativa delle vigilesse del fuoco è paragonabile ad un percorso ad ostacoli il cui superamento si somma alle caratteristiche lavorative che la missione richiede durante l'orario di lavoro.

La rimozione di tali ostacoli è condizione necessaria, non solo per una politica di genere che dia al corpo dei vigili del fuoco quelle caratteristiche di eticità ed educazione sociale cui si fa riferimento tradizionalmente e storicamente, ma anche al fine di rendere la qualità del lavoro svolto migliore in termini di tempo, lucidità ed efficienza.



CONFISAL - Vigili del Fuoco
Federazione Nazionale Autonoma Vigili del Fuoco



Roma, 21 febbraio 2024

Prot. n. 8/2024

e. p.c.:

- Al Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco Soccorso Pubblico e Difesa Civile
Prof. Renato FRANCESCHELLI
- Al Capo del CNVVF
Ing. Carlo DALL'OPPIO
- Al Comandante Provinciale VV.F. Roma
Ing. Adriano DE ACUTIS
- Al Direttore Regionale VV.F. Lazio
Ing. Ennio AQUILINO
- Al Comandante Provinciale VV.F. Reggio Calabria
Ing. Antonio CASELLA
- Al Direttore Regionale VV.F. Calabria
Ing. Maurizio LUCIA
- Al Responsabile Ufficio Relazioni sindacali
Dott.ssa Renata CASTRUCCI

Egredi.
la scrivente Organizzazione Sindacale, in riferimento alla comunicazione del 19 febbraio u.s. prot. n. 3911 con la quale è stato richiesto di designare, in recepimento della direttiva del 29 novembre 2023 emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione in materia di riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne, i propri componenti in previsione della costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nomina in qualità di propri rappresentanti le signore:

1. **DE FENZA Francesca**– componente effettivo, Comando Provinciale VV.F. Roma, email confisalvvfroma@gmail.com cell. 331/9051914 ;
2. **CHILA' Santa**– componente supplente, Comando Provinciale VV.F. Reggio Calabria, email santa.chila@virgilio.it cell. 339/7406177.

Cordiali saluti.

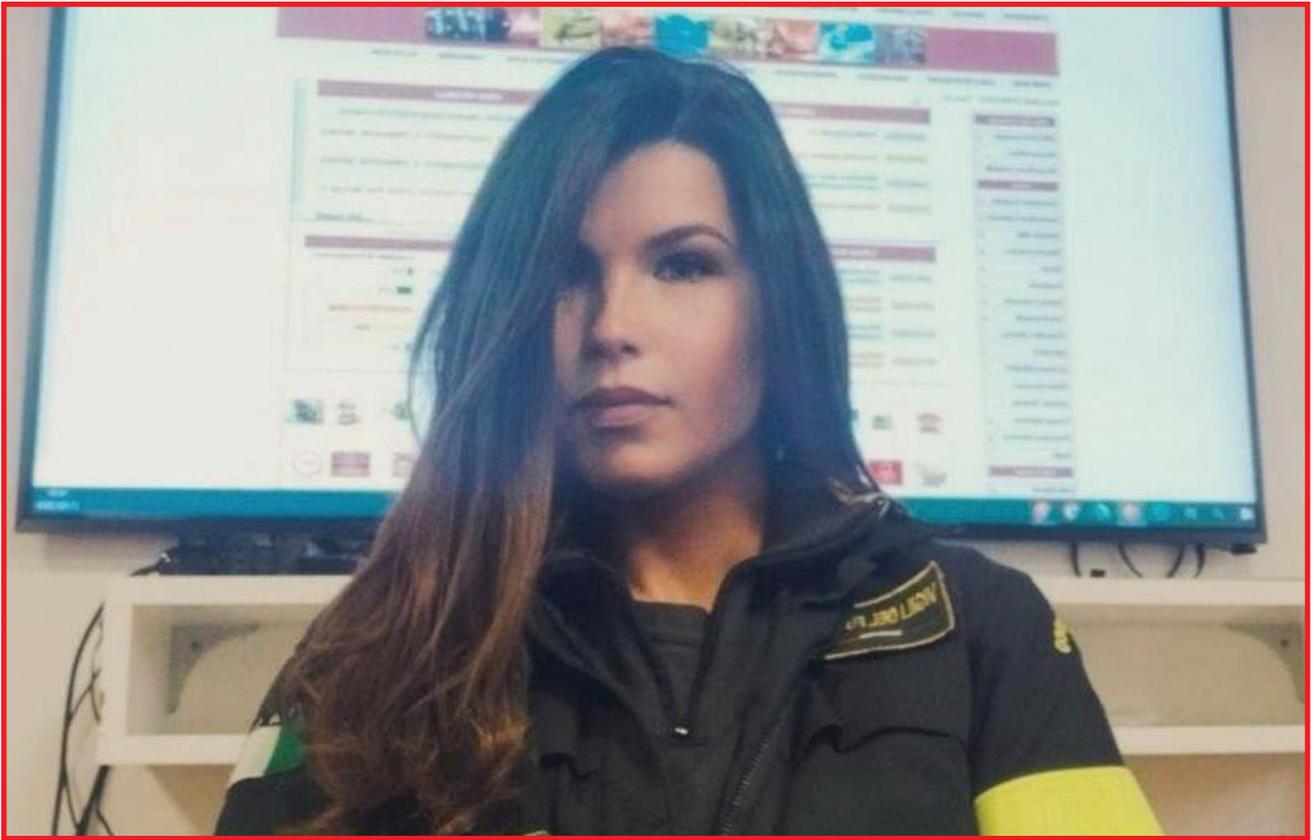
Il Segretario Generale
CONFISAL VV.F.
(Franco GIANCARLO)



00153- Roma- Via Angelo Bargini 78, sc. F int. 10 – tel. 06 7853630 - 06 7880330
e-mail : segreteria@confisalvigilidelfuoco.it - Web : www.confisalvigilidelfuoco.it



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO



Sicuramente la maggioritaria presenza maschile nel corpo, soprattutto in passato, ha creato una frattura di genere rispetto ai diritti rivendicati ed alle necessità che oggi dobbiamo riconoscere mutate alla stregua del contesto sociale in cui si opera.

Un contesto sociale che da un lato vede la donna lavoratrice protagonista in ogni ambito e che dal punto di vista professionale, richiede mansioni ed approcci che vadano a coprire la sfera della sicurezza a più ampio spettro. Mi riferisco in particolare alla necessità, nell'ambito di soccorso ed emergenze, delle caratteristiche non solo di forza e resistenza fisica ma alla necessità di velocità, agilità, gestione emotiva dei destinatari del

soccorso.

Volendo dare riferimenti pratici, gli ostacoli da rimuovere sono quindi di varia natura:

- **STRUTTURALI:** sedi attrezzate con strutture dedicate di genere (bagni femminili, camerate, spogliatoi...) alloggi di servizio.
- **DI EQUIPAGGIAMENTO:** un abbigliamento tarato su una struttura corporea femminile
- **CULTURALE:** richiamando l'attenzione su comportamenti sessisti involontari o mascherati da ironia generalizzata che però sono parte integrante di una cultura patriarcale che diventa ostativa di una corretta relazione lavorativa. Una azione, quest'ultima che deve avere come protagonisti i livelli apicali, i responsabili intermedi ed

ogni collega che ci affianca nella operatività lavorativa: "bisogna essere ostili" a tali comportamenti e linguaggi

- **PRESTAZIONALI:** ogni donna del corpo per dimostrare di essere all'altezza del proprio compito deve culturalmente e fisicamente tendere ad una prestazione a volte anche superiore a quella dei propri colleghi per colmare un sedicente e pregiudizievole gap di genere.

Tali misure dovranno costituire un sistema integrato di intervento che coinvolga, ovviamente, non solo le vigilesse operative ma anche coloro che occupano un ruolo tecnico-professionale; un coinvolgimento integrato che dovrà supportare politiche relative al congedo parentale in cui il



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO



to, abbiamo una serie di riferimenti normativi, tra cui:

L'agenda ONU 2030

“raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”.

E' questo il quinto dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile, definiti nel 2015.

La parità di genere è quindi un concetto complesso e multidimensionale che mira a eliminare le differenze tra uomini e donne in diversi ambiti della vita.

Alla luce di queste riflessioni l'impegno primario che ci poniamo come organizzazione sindacale Confisal Vigili del fuoco, anche attraverso la recente costituzione del Comitato Unico di Garanzia del CNVVF, è quello di perseguire gli obiettivi politici e strategici al fine di eliminare definitivamente un divario di genere, oggi più che mai necessario nel corpo a distanza di oltre trent'anni.

Le misure specifiche individuate per raggiungere gli obiettivi sono ben dettagliate per ogni asse di intervento.

Non resta che adottare la necessità, ponendoci come sindacato, l'impegno e l'obiettivo di dare continuità e seguire in modo costante le attività attraverso il confronto.

A nostro supporto la diffusa sensibilità rispetto alla questione di genere a causa dell'evolversi dei costumi, di maggiori confronti con l'Europa e, purtroppo, dei fatti di cronaca cruenti che hanno sensibilizzato l'opinione pubblica. Una aumentata sensibilità che si unisce alle condizioni materiali del mondo del lavoro e dello sviluppo economico che non possono più fare a meno della presenza femminile nel mondo del lavoro.

coinvolgimento paterno nel ruolo di cura sia una delle chiavi per lo sviluppo di una società equa e sostenibile, e che abbia il corpo dei vigili del fuoco protagonista di tale virtuoso cambiamento.

Su tutto, la legittima necessità di non ostacolare gli sviluppi di carriera costruendo percorsi di reinserimento al rientro dalla maternità e

di supporto nel periodo successivo di allattamento e cura. Costruire tavoli tecnici o gruppi di lavoro con attori diversi (risorse umane, responsabili, medico competente, sindacati, addetti alla comunicazione interna...) che supportino ed ascoltino le istanze delle neo madri lavoratrici del corpo.

A supporto di quanto appena det-



PROBLEMATICHE E PECULIARITA' DEI VIGILI DEL FUOCO DI UNA SEDE UNICA AL MONDO: VENEZIA DORSODURO

A garantire il soccorso tecnico-urgente nella Laguna di Venezia, con una giurisdizione di circa 550 kmq sono soltanto 105 Vigili del Fuoco dislocati in quattro turni

di Vincenzo Viscò, Segretario Provinciale Venezia CONFSAL VVF



La Confsal VVF Veneto in generale e la segreteria provinciale di Venezia in particolar modo, intende far sentire la sua voce a livello nazionale sui disagi legati al territorio Lagunare. Premesso che a garantire il soccorso tecnico-urgente nella Laguna di Venezia, con una giurisdizione di circa 550 kmq, sono soltanto 105 Vigili del Fuoco, dislocati in 4 turni, nella sede di Venezia - Dorsoduro.

A differenza del resto d'Italia e forse anche del mondo, il soccorso e i vari servizi d'istituto del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco,

vengono svolti su barca, più precisamente denominate APL (Auto Pompa Lagunare), unità con un dislocamento di circa 10 metri fuori tutto, costruite interamente in legno, non cabinate e quindi totalmente aperte, con una motorizzazione entrofiori bordo Volvo Penta 300 D4 che tramite una presa di forza mette in funzione una pompa che adessa acqua direttamente dai canali lagunari.

Le APL, a differenza delle APS, dispongono di un caricamento ridotto a causa della mancanza di spazio e quindi, attrezzature

normalmente caricate su qualsiasi tipo e/o modello di APS, non sono normalmente poste in essere su un'APL. Dunque ciò comporta non pochi problemi organizzativi e gestionali rispetto ad un normale intervento in terraferma e il più delle volte il personale è chiamato a svolgere gli interventi adottando tecniche e approcci differenti, adattandosi a quello che è il contesto peculiare del territorio. Ad esempio a Venezia non si dispone dell'autoscala o autogru, quindi, per tutti gli interventi che si svolgono ad una altezza superiore ai 10.33 metri (Scala Italiana) vengono utilizzate le tecniche SAF, con conseguente allungamento della durata di un semplice intervento che in terra ferma si sarebbe risolto chiamando l'autoscala in supporto. Invece per quanto riguarda tutto quello che è sollevamento e movimentazione carichi si ricorre ancora alla forza delle braccia che tirano un paranco.

Spesso il luogo dell'intervento non si trova nei pressi del canale navigabile o ormeggio dell'APL,



quindi il personale è costretto a raggiungere il punto dell'intervento facendo svariate centinaia di metri a piedi con tutta l'attrezzatura portata a spalla. Le difficoltà aumentano in caso di incendi, perché tutta l'attrezzatura impiegata nell'estinzione dell'incendio deve essere trasportata all'idrante più vicino alla zona interessata. Tengo a precisare che, il Comune ha fornito solo metà della città di una rete di idranti che riesce ad erogare acqua dolce ad una pressione di circa 8/9 Bar, escludendo così la pompa dell'APL, evitando di utilizzare per l'estinzione dell'incendio acqua salmastra, che a sua volta provocherebbe danni alle strutture e infrastrutture di interesse storico sottoposte a vincolo paesaggistico. Purtroppo la rete idranti non è estesa sulle altre isole della laguna (Murano, Burano, Torcello, Sant'Erasmo...) e quindi spesso il personale è costretto ad effettuare centinaia di metri di tubazione prima di intervenire. Dal momento che le APL sono unità totalmente aperte sprovviste di copertura, il personale è esposto a tutte quelle situazioni di disagio legate a chi svolge attività marittime quali: freddo, pioggia, vento, neve, eccessiva esposizione al sole, frange d'onda e salsedine. A questo si aggiunge l'aggravante dei ripetuti scossoni presi in barca per via delle onde, che espone il personale a patologie professionali come l'artrosi degenerativa della colonna vertebrale lombare e cervicale, artrosi alle articolazioni degli arti inferiori, discopatia e ernie discali. Un altro punto da evidenziare è rappresentato dal vestiario poco consono al contesto in cui si opera, in quanto il personale lagunare dispone della stessa vestizione del personale di

terra, nonostante le oggettive differenze inerenti alle modalità attraverso le quali il dispositivo di soccorso viene garantito: personale continuamente esposto alle temperature rigide invernali (-4/5°) anche durante la navigazione a differenza del camion, chiuso e con un impianto di riscaldamento interno, che costringe ad arrangiarsi con indumenti propri per evitare di ammalarsi. Al contrario gli altri corpi dello stato (Polizia, Carabinieri, ecc...) dispongono di un vestiario esclusivo, dedicato e consono alle esigenze territoriali.

Questi sono solo alcuni degli esempi legati ai disagi che il personale assegnato nella sede lagunare è costretto ad ottemperare, forse sconosciuti all'amministrazione, poiché subiti soltanto da 105 Vigili del Fuoco che operano in una città unica al mondo, al contempo tanto particolare e difficile da vivere, non solo nell'ambito lavorativo, ma anche dal lato personale, soprattutto per le difficoltà nell'individuazione di unità abitative da locare a lungo termine, data la numerosa domanda espressa da studenti e turisti in primis in un periodo economico delicato in cui il nostro personale già si trova a dover fare sacrifici solo per stipulare un contratto di affitto.

A ciò si aggiunge una carenza di autisti per le APL. Vale la pena di precisare che per pilotare le citate APL, il personale deve conseguire la patente nautica(PN)di II Cat, che abilita alla conduzione di tutti i mezzi galleggianti del Corpo con una lunghezza massima di 14 metri, con una potenza massima di 450 CV per asse, ad eccezione di mezzi anfibi, PWC e Hovercraft. Ad oggi per le imbarcazioni del Corpo non sussiste alcun libret-

to formazione macchina (LIFM) e pertanto chiunque è in possesso della PNII Cat può essere impiegato come pilota delle APL, a differenza dei mezzi terrestri. Si specifica che per formare un pilota APL, ad oggi, occorre circa un anno di tempo prima che un "neo-patentato" PN possa svolgere la mansione di pilota della prima partenza, perché oltre a saper condurre il mezzo per gli stretti canali veneziani e prendere praticità con la pompa antincendio (diversa rispetto a quelle terrestri) deve avere un'approfondita conoscenza della toponomastica del territorio della città di Venezia e in un contesto più ampio del territorio lagunare, perché a differenza della terraferma dove la SO invia le coordinate del punto dell'intervento e l'autista di APS segue semplicemente il navigatore, a Venezia tutto questo non succede in quanto il navigatore non è funzionale alla navigazione e si rischierebbe di non essere tempestivi. Altra particolarità di Venezia, è la sua toponomastica, con la divisione in sei sestrieri (Cannaregio, San Marco, Castello, Dorsoduro, Santa Croce e San Polo) e la sua numerazione civica, diversa dalle altre città d'Italia con i numeri pari da un lato e i dispari dall'altro. A Venezia per ogni sestriere si ha una numerazione civica che parte da 1 fino all'ultimo dello stesso. Orientarsi a Venezia con un indirizzo ufficiale (nome sestiere + numero civico) può diventare complicato, perché la serpentina dei numeri civici segue una logica per cui possiamo saltare di qualche decina o addirittura centinaia di numeri da una calle all'altra. Quindi da tutto ciò si evince che un pilota di APL deve avere una conoscenza del territo-



PROFESSIONE VIGILI DEL FUOCO



rio a 360°.

Fino agli anni passati, il problema non sussisteva vista la forte presenza di piloti del posto, ma da qualche anno, per via dei passaggi di qualifica o per i pensionamenti, a svolgere questa mansione sono stati chiamati colleghi patentati residenti in altre Province/Regioni che con diverse difficoltà, spinti da un forte senso del dovere e aiutati dal personale pilota anziano del posto, sono riusciti dopo tanti sforzi ad avere una conoscenza del territorio tale da poter garantire il soccorso tecnico-urgente a Venezia. Premesso tutto ciò, il personale pilota con PN II Cat. vive i seguenti disagi e si fa fatica a formarne del nuovo per i seguenti motivi: mancanza di Istruttori PN; corsi di formazione PN II Cat. andati deserti; personale che rimane in comando per soli 2 anni di prima assegnazione; personale neo-assunto assegnato alla sede di Venezia, che vivendo i disagi lagunari irrisolti alla prima mobilità interna presenta istanza per essere trasferito in altra sede; il personale che

prende la PN II Cat. e che svolge servizio in laguna, quando presenta domanda alle varie mobilità interne al Comando per trasferirsi in altra sede, spesso gli viene rifiutata per esigenze di servizio, perché il numero minimo (10) piloti a turno non viene garantito; il personale pilota avente diritto per anzianità alla partecipazione di un corso di formazione provinciale o regionale, spesso si trova costretto a scendere a compromessi con i Capi Servizi e Capi Turni per non essere escluso per carenza di piloti, e fatto ancor più grave essere escluso a favore di colleghi con un anzianità minore che non espletano la funzione di pilota; spesso i piloti maturano un numero di ferie superiore rispetto a chi non espletano la funzione di pilota, perché costretti a tamponare quelle che sono le carenze e i problemi del Comando; la gestione dei piloti in turno e dei numeri minimi che per DdS interna del Comando, per la sede di Venezia, è fissata a 4 piloti, 1a, 2a, 3a partenza ed infine il motoscafo di servizio. Il numero di piloti nel turno è di 10 unità, nelle quali viene conteggiato anche il personale CS e CR, ma quest'ultimi, svolgono la mansione da Capo partenza oppure da pilota, quindi subiscono il problema al quadrato perché non riescono ad andare in ferie sia per la carenza di piloti che per la carenza di capi.

Detto questo, si comprende che il settore piloti è già un settore profondamente in crisi, con l'aggravante delle varie procedure di mobilità per passaggi di qualifica a CS e nazionali. Queste procedure portano via piloti che presentano regolare istanza oltre ai pensionamenti, che solo nel triennio 2024/2026 vedrà il collocamento a

riposo di 113 colleghi, di cui molti piloti locali.

Per ovviare a questo problema, al prossimo concorso AA.VV.F. , si potrebbe considerare l'opzione di attribuire un punteggio, come titolo preferenziale, ai candidati in possesso della PN civile, come già avviene per chi ha patenti superiori iniziando così la carriera direttamente da Autista/Pilota dopo aver svolto il corso di formazione alle SCA e aver conseguito il passaggio dalla patente nautica civile alla PN II Cat. Ministeriale.

A ciò si aggiunge la richiesta di chiarimenti sul Decreto Legge 16 Luglio 2020 n.76, ovvero sulla mancata erogazione dei fondi stanziati allo scopo di armonizzare il sistema delle indennità spettanti al personale che espletano funzioni specialistiche del Corpo Nazionale di Vigili del Fuoco con quello del personale delle forze di Polizia, come previsto dal Decreto Legge 16 Luglio 2020 n.76 , capo terzo, art.20 ai punti 4 e 5.

Al punto 5 del su citato Decreto, alla lettera C è chiaramente definito e precisato, per il settore nautico, ivi compreso il personale che svolge servizio antincendi lagunare che i fondi stanziati sono stati previsti fino al 2022. Ci auguriamo che l'incremento di cui si parla nel Decreto venga applicato anche per gli anni successivi, restando permanente, inteso come una sorta di "indennità lagunare", in modo tale da incentivare il personale a svolgere questo particolare servizio in una città a sua volta tanto particolare.

Infine tengo a precisare che i punti evidenziati rappresentano soltanto alcune delle problematiche, ritenute principali, della sede di Venezia Dorsoduro.



CELTE

Serving you, better

(+39) 0292108020

INFO@CELTE.COM

WWW.CELTE.COM



**PAROLA D'ORDINE:
CONTROLLO!**



towerlux® hybrid power

NOVITÀ
2024

illuminazione d'emergenza con batterie integrate.

Testate anti-esplosione



Sistema automatico di
alimentazione a cavo o
a batteria



Illuminazione a 360° fino
a 10.000 mq di superficie



Autonomia fino a 12 ore
in modalità wireless



Diffusore in speciale
tessuto anabbagliante



Installazione in 15 secondi
da un solo operatore



Ingombro pari ad un
bagaglio a mano

SCANNERIZZA IL
QR CODE
PER SCOPRIRE
DI PIÙ



E I systems
energy illumination led

Via Don G. Minzoni 72 30034 - Mira (VE) Italy
Tel: +39 041 307 2424 - Email: info@eilsystems.com
www.eilsystems.com

