



# Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

Roma, 19 ottobre 2018

Al Capo Dipartimento Vigili del Fuoco,  
Soccorso Pubblico e Difesa Civile  
**Dott. Bruno FRATTASI**

Al Vice Capo Dipartimento Vicario  
Capo del CNVVF  
**Dott. Ing. Gioacchino GIOMI**

e p. c. Al Direttore Centrale per la Formazione  
**Dott. Ing. Emilio OCCHIUZZI**

Al Direttore Centrale per l'Emergenza,  
Soccorso Tecnico e Antincendio Boschivo  
**Dott. Ing. Giuseppe ROMANO**

e p.c. Al Responsabile dell'Ufficio III: Relazioni Sindacali  
**Dott.ssa Silvana LANZA BUCCERI**

## Oggetto: Supporto tra Pari agli operatori del soccorso VVF

Egregi,  
il 28 novembre 2007 l'Amministrazione con l'emanazione della nota prot. n. 1155DCF, decise di affrontare il problema del c.d. Supporto Psicologico al personale Vigili del Fuoco attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro in capo alla Medicina del lavoro e Formazione Sanitaria: nasceva così il gruppo di lavoro Nazionale per il supporto psicologico al personale VVF.

Quel gruppo di lavoro, nel marzo 2008, concluse il proprio incarico presentando un progetto, con il D.M. n. 25 del 31 marzo 2009; superato il modello del gruppo di lavoro, fu istituita una Commissione Permanente per il supporto psicologico al personale operativo coinvolto in eventi critici e relativi compiti".

Il modello attuativo è quello del supporto tra pari (*la scelta del modello è stata dettata dalla condivisione con altre realtà emergenziali/Istituzionali che hanno adottato differenti modalità di supporto: valutando i vantaggi e gli svantaggi di queste realtà si è preferito il modello "tra pari"*), modello che l'amministrazione ha chiesto ai componenti della suddetta commissione di applicare in più eventi critici occorsi negli anni.

A titolo di esempio riportiamo alcune attivazioni avvenute a seguito di eventi critici occorsi sul territorio nazionale:

- 2009 - Esplosione a Viareggio;
- 2010 - Savona, Incidente stradale con mezzo VVF e collega deceduto;
- 2013 - Firenze, recupero di un suicida nell'Arno rivelatosi poi un collega del Comando;
- 2016 - Sicilia, Missione Augusta, recupero dei corpi di migranti da un barcone;
- 2016 - Udine, decesso di un collega durante una ricerca persona;
- 2017 - Rigopiano, supporto delle squadre VF al rientro ai propri comandi;
- 2018 - Catania, decesso di due colleghi in un'esplosione per fuga di gas;
- 2018 - Milano, decesso di un collega durante le operazioni di spegnimento capannone;
- 2018 - Genova, crollo del ponte Morandi;

Il modello adottato prevede una crescita culturale attraverso l'informazione e la conoscenza del personale di quello che è il compito dei pari, di come è strutturato il loro agire, di quali sono i limiti e il campo di azione. Per questo fu individuata all'epoca la necessità, inizialmente, di formare almeno "due pari" per ogni Comando, prevedendone un numero maggiore nei Comandi più grandi.

Purtroppo, siamo costretti a registrare che, a tutt'oggi, i corsi di formazione non sono partiti, né ci risulta che l'Amministrazione abbia intenzione di avviarli. Neanche nei corsi in ingresso del personale operativo sono stati inseriti specifici moduli che trattano l'argomento specifico, negando una informazione-formazione che, al contrario, reputiamo indispensabile. Facciamo notare inoltre che le indicazioni pervenute dalla Commissione e le ricognizioni emanate dalla DCF dimostrano una elevata disponibilità del personale a partecipare al corso di formazione per "Pari" ricevendo altresì grande consenso tra le lavoratrici e i lavoratori.

La Commissione inoltre aveva prodotto un opuscolo nel 2014, che negli intendimenti doveva essere propedeutico ad attività di informazione-formazione, da diffondere tra il personale, per facilitare la diffusione della cultura. Anche di questo non abbiamo avuto più notizie di un interesse sia per produrlo sia per divulgarlo.

Pare superfluo rammentare che gli aspetti legati al supporto alla pari, afferiscono all'auto protezione e al benessere dell'ambiente di lavoro, che il Dlgs n.81/08 impone al datore di lavoro come aspetti della tutela psico-fisica del lavoratore; tanto dovrebbe bastare per stimolare l'Amministrazione ad affrontare l'argomento in maniera maggiormente incisiva rispetto a quanto fatto sino ad oggi.

L'assenza del Dipartimento dei Vigili del Fuoco in una partita così importante per il Corpo, incapace di proporre un progetto affidabile e adeguato alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della medicina del lavoro, è inaccettabile. Sia il processo di formazione "dei pari", così come la mancata informazione al personale ma anche l'aver abbandonato un percorso organizzativo su piano nazionale di questo importante settore non lascia certo presagire buoni propositi. Non rivelare all'opinione pubblica i dati relativi alla salute e sicurezza del personale in servizio o, ad esempio, sui decessi per suicidio è un fatto gravissimo, soprattutto se ciò avviene all'interno di un Ministero deputato alla sicurezza e soccorso dei cittadini.

Per tali ragioni rimaniamo convinti che è indispensabile provare a cambiare la mentalità e l'approccio della classe dirigente dei Vigili del Fuoco su temi così importanti per il personale e pertanto al fianco della Confederazione, come Fp Cgil, cercheremo in ogni modo di scardinare questa forma di omertà sinonimo di ignoranza e disinformazione.

Il modello proposto necessita di una notevole trasformazione culturale all'interno del Dipartimento dei Vigili del Fuoco; la consapevolezza che nel corso di un intervento, in particolar modo in quelli rilevanti, che comportano uno stress fisico con forte impatto emotivo, amplificati da una particolare attenzione dei media o da una elevata pressione sui soccorritori e/o un coinvolgimento emotivo dovuto ad infortuni che hanno coinvolto personale VF, il soccorritore necessita di un adeguato spazio di decompressione per essere maggiormente efficiente ed efficace nel prosieguo delle operazioni di soccorso e, al contempo, contenere quelle reazioni allo stress che potrebbero insorgere successivamente all'evento.

*“Le azioni di supporto psicologico in emergenza devono essere mirate a ridurre lo stress iniziale causato dagli eventi e a facilitare il funzionamento adattivo a breve termine...” (F.Sbatella 2009).*

La letteratura internazionale, le esperienze dei Corpi simili al nostro mostrano chiaramente che dopo un evento critico anche i soccorritori hanno necessità di percepire che sono al sicuro, che possono rientrare nella propria "comfort zone". Percepire che qualcuno si occupa di loro facilita questo passaggio.



# Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

I recenti fatti di Genova, hanno confermato la necessità di un modello diffuso e di procedure operative adottate a livello nazionale che contemplino questi aspetti compresa la tempestività. Tali procedure devono quindi partire dal coinvolgimento di personale di supporto che operi sin dai primi momenti dell'emergenza e sia contemplato all'interno della catena dell'I.C.S. (Incident Command System).

Di seguito riportiamo alcune nostre considerazioni al fine di proporre, contribuire e stimolare l'Amministrazione a sviluppare in maniera definitiva questo importante settore.

## COME SI È OPERATO DAL 2008 AD OGGI

L'Amministrazione in questi anni ha inteso sempre autorizzato gli interventi di supporto tra pari, in particolare e principalmente quando il personale ne ha manifestato la necessità, in genere a seguito di incidenti con ferimento o morte di un collega o eventi rilevanti (es. terremoto dell'Aquila, esplosione di Viareggio, ecc.)

Purtroppo, l'intervento della Medicina del lavoro tramite i componenti della Commissione, coadiuvati da personale resosi disponibile a collaborare (in possesso delle caratteristiche necessarie, date da un adeguato bagaglio culturale e spesso professionale, acquisito al di fuori dell'Amministrazione e ritenuto valido dal personale della MLFS), non è stato quasi mai svolto nei tempi congrui dettati dalla letteratura in materia. Nel terremoto dell'Aquila ad esempio, il supporto alla pari fu disponibile addirittura quando le prime squadre erano già rientrate presso i propri comandi di appartenenza.

Questo ritardo sovente ha indotto il personale a non presentarsi decidendo di non partecipare agli incontri di supporto tra pari perché non ne conoscevano il carattere e le finalità (nessuna intento indagatorio, nessun report di ciò che viene detto, nessun tipo di valutazione, in particolare che possa avere pertinenza con l'idoneità).

## COSA OCCORREREBBE QUINDI FARE

Occorre procedere con una adeguata informazione-formazione al personale in ingresso e nei passaggi di qualifica, inserendo periodi che trattino esaurientemente l'argomento, anche con dimostrazioni ed esercitazioni di Defusing e Debriefing.

Occorre formare il personale Pari in tutti i Comandi d'Italia, in misura proporzionale al numero dei dipendenti del Comando (ipotizzabile 1 a 100), inizialmente almeno 2 per ogni Comando Provinciale.

La figura del Pari, oltre ad operare come elemento di prevenzione del disagio psico-sociale, dovrebbe fungere da facilitatore per un eventuale e successivo intervento professionale, a cura di professionisti della salute mentale. Questo aspetto è stato previsto laddove siano ipotizzabili interventi di secondo livello (*sempre mantenendo l'ordine cronologico scelto dalla Commissione. Informazione, decompressione, defusing, supporto individuale. Rammentiamo le scelte fatte, in un'ottica di non invasività, cioè offrire supporto ai vvf e non come "monitoraggio", errore fatto in altre realtà*).

Infine l'apertura di un confronto con la Direzione Centrale per l'Emergenza così da inserire, all'interno della catena dell'I.C.S., la funzione di supporto psico-sociale al personale che opera in condizioni critiche, siano esse situazionali (maxi-emergenze) o dovute ad incidenti coinvolgenti personale VF.



# Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

## COME PROCEDERE

Aprire un tavolo che coinvolga la Medicina del Lavoro e Formazione Sanitaria, la Direzione Centrale per la Formazione e la Direzione Centrale per l’Emergenza e i rappresentanti della Commissione di cui al DM 25/2009.

Procedere ad una ulteriore ricognizione così da individuare il personale disponibile ad essere formato come Pari.

Procedere ad una ricognizione che individui il personale che ha già una formazione o esperienza professionale in materia utile ad attuare il progetto, uniformare modelli e metodologie d’intervento.

- Discutere ed approvare i programmi informativi-formativi per i corsi di ingresso.
- Condividere i criteri di selezione/elezione dei Pari.
- Discutere ed approvare i programmi formativi per i Pari.
- Discutere ed approvare la modalità di attivazione del servizio, sia per eventi nei singoli Comandi che nelle maxi-emergenze.
- Discutere ed approvare le modalità di accesso ad un intervento di II° livello e quali sono i soggetti che operano (risorse interne ed esterne).

I programmi e la bozza di POS sono già stati prodotti a cura della Commissione e disponibili per eventuali aggiustamenti in vista della “concretizzazione” del progetto.

Sicuri di un vostro cortese riscontro, porgiamo distinti saluti.

Coordinatore Nazionale  
FP CGIL VVF  
**Mauro GIULIANELLA**