

Il COVID-19 vissuto dalle lavoratrici e i lavoratori del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

Gli indici di rischio attribuiti per ciascun settore produttivo individuano le attività svolte dai Vigili del Fuoco, delle Forze dell'ordine e dalle FF.AA, alla pari di quelle svolte dal personale della Sanità e dell'Assistenza Sociale, **ad "alto rischio"**.

I dati forniti dal Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ci fanno sapere che a partire dall'inizio dell'emergenza **le attività effettuate dal personale per fronteggiare l'emergenza COVID-19 sono state circa 4000**, tra le quali per lo più quelle di igienizzazione di locali pubblici ed aree esterne, seguiti dalle operazioni di trasporto, con carattere d'urgenza e di materiale. Altrettante sono state quelle di soccorso pubblico che hanno coadiuvato le attività della Protezione Civile insieme alle attività ospedaliere. Non sono mancate inoltre i casi nei quali i sindaci si sono avvalsi del Corpo per effettuare attività di informazione, così come da intese con l'ANCI, ai quali si sommano gli interventi a favore di persone senza fissa dimora.

Un ulteriore **dato da non sottovalutare è che, in alcune realtà territoriali, sono drasticamente diminuiti gli interventi di routine legati al soccorso tecnico urgente**, conseguenza del fatto che le attività produttive erano ferme, gli spostamenti fortemente ridotti e la permanenza dei cittadini presso le proprie abitazioni assolutamente vincolate dai decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Questa nuova situazione che si è venuta a configurare immediatamente, ha consentito gradualmente al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco di adattare il suo operato, la sua mission, alla particolare emergenza di tipo sanitaria che si stava delineando nel nostro Paese. Questo ha **fatto però emergere gli stessi disagi subiti dal personale del Soccorso Sanitario Nazionale e del Servizio Pubblico in generale, assolutamente non preparato a fronteggiare una crisi come questa.**

Per esempio, **l'assenza di una organizzazione del lavoro adeguata ai tempi e alle necessità del cittadino, la cronica carenza di personale e il mancato riconoscimento economico dell'alta professionalità** in tutti i comparti della Pubblica Amministrazione, **il continuo attacco ai diritti e alle tutele e all'implementazione del sistema Paese**, anche e soprattutto, in termini di occupazione da parte dei governi che si sono succeduti, **ne sono la dimostrazione.**

L'autonomia delle regioni, argomento che ha avuto una ampia discussione all'interno della Cgil, **anziché dimostrarsi un valore aggiunto**, a causa degli interventi disomogenei intrapresi dai Presidenti di Regione, contraddittori con i DPCM emanati dal governo, anche per scopi meramente politici ed elettorali, **ha rappresentato la vera disorganizzazione burocratica del nostro Paese.**

In un contesto come questo, complicato sotto tutti i punti di vista a partire da quello sociale, anche le lavoratrici e i lavoratori del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco subiscono gli effetti negativi scaturiti da quelle scelte sbagliate del passato.

La carenza organizzativa del Corpo, il numero degli operatori molto al di sotto degli standard europei e l'inconsapevolezza dell'importante ruolo svolto dai Vigili del Fuoco quali veri professionisti del soccorso, unico e insostituibile, nel sistema integrato di Protezione Civile del Paese rappresenta appieno il vulnus della nostra Amministrazione. Per questi motivi ribadiamo ancora una volta che per ridurre al massimo i disagi dei cittadini, aumentare la percezione di safety e salvaguardia servono risorse economiche, servono maggiori investimenti.

Questo quadro ha posto le istituzioni di fronte a problemi rilevanti la cui soluzione non è ad oggi prospettabile ma comunque auspicabile. Tra queste **la richiesta dell'ANCI**, attraverso il suo Presidente Antonio De Caro, **di coinvolgere il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco**, in applicazione dell'Articolo 10 del Codice di P.C., nello svolgere attività e servizi a favore della cittadinanza, invito che naturalmente è stato favorevolmente accolto dal Dipartimento dei VVF, non in maniera omogenea sul territorio a causa della contrapposizione di taluni Dirigenti del Corpo, ma che come tutte le grandi emergenze **ha consentito una presenza molto forte dello Stato cosiddetto "amico" sul territorio slegandolo da logiche di ordine pubblico**, intervento che come Sindacato ci siamo trovati a promuovere e sostenere fin da subito.

Tutto questo ha però messo in luce non poche difficoltà: in primis **la gestione dell'emergenza nelle strutture della Formazione e nei corsi di formazione** di carattere nazionale e non solo, **il reperimento dei dispositivi di protezione individuale** necessari al contenimento dell'epidemia, **le tutele e il sostegno al personale**, come per esempio coniugare l'incentivo all'utilizzo del lavoro agile con le attività specifiche del Corpo, così come **la gestione degli strumenti tecnologici per lo svolgimento del lavoro** e l'applicazione, nonché l'interpretazione da parte dei Dirigenti locali delle disposizioni impartite del Capo del Corpo in maniera assolutamente diversificata.

Non possiamo tralasciare il fatto che nella fase iniziale abbiamo verificato un **notevole ritardo nelle comunicazioni con le relazioni sindacali**, problematica che ha provocato una serie di difficoltà nel fornire risposte adeguate alle lavoratrici e ai lavoratori, in particolare nell'applicazione delle linee guida della "Gestione del rischio COVID 19" e nel reperimento dati relativi al numero di contagi, assistenze domiciliari e terapie intensive tra il personale del Corpo.

A seguire, i disagi hanno riguardato in particolare le **questioni legate alla sorveglianza sanitaria e agli screening richiesti dai lavoratori** quali i tamponi o i test sierologici.

Inoltre, considerato **lo stato psico-fisico del personale**, anche a seguito dei contagi, dei ricoveri in terapia intensiva e dei decessi che si sono verificati a causa del Covid-19, è stato richiesto immediatamente **il sostegno psicologico**, concesso purtroppo dall'Amministrazione solo su richiesta.

Attualmente **le difficoltà che si stanno presentando sono dovute ai corsi finalizzati all'ingresso di nuovo personale, ai concorsi interni per i passaggi di qualifica, alle mobilità, all'applicazione della legge 104 e a quella degli articoli 12 per gravi esigenze personali.** Così come resta da chiarire **l'applicazione dell'articolo 87, comma 3 e comma 6,** norma a dir poco inapplicabile alle esigenze del personale operativo inserito nel dispositivo di soccorso e che, a garanzia del distanziamento preventivo, **avrebbe dovuto avere maggiore attenzione da parte del legislatore.**

E inoltre resta in sospeso la questione legata al **riconoscimento del buono pasto** e all'accordo che l'Amministrazione dovrà fare con le Parti Sociali, che al contrario viene messo in discussione anche dal governo. **Se passa il principio che vengano meno i diritti del lavoratore "a distanza", si corre il rischio che si arrivi a mettere in discussione anche altre parti di salario.**

Per entrare nella cosiddetta Fase 2, serve un cambio di passo nella PA e quindi anche nei Vigili del Fuoco, **che preveda al meglio la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori,** valorizzando la funzione e il servizio reso quotidianamente, con professionalità, alla collettività.

Non sarà sufficiente annunciare la riapertura delle attività degli uffici centrali e periferici del Corpo senza annunciare come riapriranno. Bisognerà **predisporre gli ambienti e gli spazi comuni,** secondo le nuove normative di sicurezza sui luoghi di lavoro, **dando piena attuazione al protocollo sottoscritto dal Ministero e dai Sindacati,** continuando ad agevolare e promuovere lo svolgimento delle attività lavorative, **avvalendosi del lavoro agile** perché la fase lo richiede.

Riteniamo altresì indispensabili adottare **misure di prevenzione primaria** da parte del datore di lavoro quali ad esempio l'informazione e la formazione rivolta al personale, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate alle quali il personale dovrà attenersi e una più efficace comunicazione dettata da fonti istituzionali.

Andranno inoltre **garantite tutte le misure igieniche e di sanificazione degli ambienti** a partire dalla comunicazione visiva dei provvedimenti impartiti anche grazie all'impiego di poster/locandine/brochure che le pubblicizzano nella loro applicazione.

In ogni luogo di lavoro e Sede di servizio **sarà necessario garantire la pulizia giornaliera dei locali,** degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, **l'individuazione di locali idonei alla decontaminazione** del personale e lo stoccaggio dei DPI, nonché una **programmazione della sanificazione periodica.** L'utilizzo di **mascherine e dispositivi di protezione individuali (DPI)** per le vie respiratorie dovrà essere consentito e garantito grazie alla distribuzione **da parte dell'Amministrazione** del materiale necessario **ad ogni singolo lavoratore.** L'Amministrazione si prenderà carico di mettere a disposizione del personale anche i **liquidi detergenti** per una raccomandata frequente pulizia delle mani, in tutte le sedi

periferiche e centrali del Corpo e su tutti i mezzi VF. Andrà infine garantita da parte del medico competente dell'Amministrazione **la sorveglianza sanitaria** e la tutela dei lavoratori in materia di salute e sicurezza così come le misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici laddove dovessero ritenersi necessari.

Se nel D.L. "Cura Italia" le iniziative di potenziamento delle Pubbliche Amministrazioni hanno riguardato un aumento delle assunzioni finalizzato a rafforzare in minima parte il Servizio Sanitario Nazionale e lo straordinario, **riteniamo imprescindibile un'azione di potenziamento dell'occupazione così come il riavvio dei rinnovi dei contratti di lavoro anche per i Vigili del Fuoco.**

La CGIL sostiene che il lavoro pubblico non sia spesa ma investimento e per questo serve che si riconosca un sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici, anche attraverso **la rivendicazione in questa fase delicata delle politiche salariali**, evitando di ricadere nella trappola del blocco imposto nel 2008 in nome e per conto dell'austerità e dei tagli. Il rischio è di cadere nel qualunquismo di taluni, pronti ad attribuire alle lavoratrici e ai lavoratori del Pubblico Impiego l'aggettivo di "fortunati" in quanto privilegiati e tutelati, omettendo però di valorizzare il ruolo svolto da questi ultimi in questo difficile periodo.

Riteniamo sia arrivato il momento di investire sui supporti digitali al fine di semplificare, sostenere e integrare il lavoro degli operatori.

Non si può sottovalutare l'importanza di **rivedere l'orario di lavoro e le turnazioni, a condizione che queste a parità di salario**, possa prevedere anche la riduzione dell'orario di lavoro incentivando nuova occupazione.

Così come, in presenza di lavoro agile **garantire il diritto alla disconnessione in linea con l'articolo 19, comma 1 del d.lgs. 81/2017.**

Tutto questo può avvenire solo ed esclusivamente attraverso la partecipazione attiva delle delegazioni trattanti territoriali, innovando l'organizzazione e dando forza ai delegati sui posti di lavoro.

Ovviamente è necessario **valorizzare le tutele del personale dei "Professionisti del Soccorso, i Vigili del Fuoco**, proseguendo la nostra battaglia sul **riconoscimento dell'assicurazione INAIL** contro gli infortuni e le malattie professionali, **ripristinando le elezioni delle RSU**, trovando risposte sulla **partita previdenziale e pensionistica**, rivedendo la **progressione in carriera** del personale e la riclassificazione, soprattutto attraverso la definizione del **contratto unico di comparto.**

Questa fase di profondo cambiamento sotto ogni punto di vista può essere una buona occasione per **rilanciare il ruolo contrattuale e negoziale, fortemente delegittimato e depotenziato a causa della pubblicizzazione del rapporto di lavoro:** su questo la Cgil saprà fare la differenza.