



Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

Roma, 04 dicembre 2023

Al Capo Dipartimento Vigili del Fuoco Soccorso Pubblico e
Difesa Civile
Dott. Renato **FRANCESCHELLI**

Al Capo del Corpo Nazionale Vigili del Fuoco
Ing. Carlo **DALL'OPPIO**

e per conoscenza

Al Sottosegretario
On. Emanuele **PRISCO**

Al Direttore Centrale per l'Emergenza il Soccorso Tecnico e
l'Antincendio Boschivo
Ing. Marco **GHIMENTI**

Al Direttore Centrale per la Formazione
Ing. Domenico **DE BARTOLOMEO**

Al Direttore Centrale per la Prevenzione e la Sicurezza
Tecnica
Ing. Eros **MANNINO**

Al Direttore Centrale per la Difesa Civile e le politiche di
Protezione Civile

Al Direttore Centrale per le Risorse Umane
Dott.ssa Lucia **VOLPE**

Al Direttore Centrale per le Risorse Finanziarie
Dott. Fabio **ITALIA**

Al Direttore Centrale per le Risorse Logistiche e Strumentali
Ing. Stefano **MARSELLA**

Al Direttore Centrale per l'Amministrazione Generale
Dott.ssa Roberta **LULLI**

Al Dirigente dell'Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Renata **CASTRUCCI**

Oggetto: Sollecito apertura tavolo nazionale Politiche di Genere – valutazioni aggiuntive

Egregi,
il Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, storicamente e tradizionalmente, nella sua componente operativa si è sempre caratterizzato per una presenza maggioritaria maschile se non addirittura, esclusiva.

La questione di genere quindi, nell'ambito del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, non è mai stata affrontata e trattata adeguatamente trascurando temi di assoluta importanza che necessiterebbero, al contrario, di una vera presa di coscienza per migliorare i diritti e le forme di tutela delle lavoratrici.

Esistono infatti alcuni aspetti culturali e pratici che andrebbero analizzati e indirizzati al meglio per recuperare quel vuoto normativo creatosi in questi lunghi anni di assordante silenzio.



Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

Dal punto di vista culturale risulta fondamentale ad esempio costruire una vera rappresentanza femminile che possa entrare nel merito della contrattazione, negoziazione e delle rivendicazioni, partecipando attivamente ai tavoli nazionali dove purtroppo, ancora oggi, la questione di genere non ha alcuna voce.

Sono tanti gli ostacoli che le donne del Corpo si trovano davanti nel poter scegliere o meno di avvalersi di un percorso di sviluppo in carriera o quando, causa una applicazione sbagliata o male interpretata dalla stessa Amministrazione, sono costrette a subire restrizioni riguardo i legittimi percorsi di reinserimento al rientro della maternità e di supporto nel periodo successivo all'allattamento e cura dei figli.

Nell'ambito del settore operativo, riteniamo altresì fondamentale evidenziare che, oltre alla fisicità e la forza, gli interventi di soccorso tecnico urgente prevedono dinamiche di comunicazione, organizzazione, visione d'insieme, velocità di azione e pensiero, empatia e di grande affiatamento e squadra che dovrebbero entrare a far parte della formazione e dell'informazione specifica da erogare al personale, creando così il giusto connubio professionale tra gli operatori fondamentale a garantire la miglior conclusione dell'intervento.

Riteniamo quindi indispensabile che, per evitare l'abitudine involontario e inconsapevole comportamento discriminatorio e sessista, quali ad esempio commenti ironici e mascherati da ironia generalizzata che rientrano in una vecchia logica patriarcale, vengano organizzati corsi di formazione e comunicazione verbale e non verbale sensibilizzando il personale del Corpo e creare una nuova cultura del rispetto tra le persone, che consideri le differenze come un valore e non come un problema. Una azione, questa, che per essere efficace e generare il necessario cambiamento culturale deve partire dagli uomini del Corpo e che deve avere come primi protagonisti i livelli apicali, i responsabili intermedi e poi ogni singolo dipendente.

Dal punto di vista pratico, rimarchiamo la necessità urgente di adeguare e attrezzare la maggior parte delle Sedi periferiche del Corpo, bagni, stanze e spogliatoi dedicati, con interventi strutturali dedicati al genere.

Riguardo l'abbigliamento e la dotazione dei DPI riteniamo indispensabile che l'Amministrazione si avvalga di uno studio specifico per acquistare capi che abbiano una adeguata vestibilità alla struttura corporea femminile, più confacente alle necessità di genere, così come già attuato per le donne Dirigenti e Direttive del Corpo.

Nel corso della fase di rinnovo contrattuale 2022/2024, oltre all'Osservatorio sulle Politiche di Genere annunciato con la precedente nota, la FP CGIL VVF proporrà di introdurre un articolo specifico per riconoscere un "congedo di indisposizione" da fruire su richiesta dell'interessata, come già accade in Spagna o in Giappone dove la norma è già legge. Da parte nostra, ogni altra tipologia di tutela che possa supportare il lavoro delle donne nelle dinamiche lavorative sarà oggetto di una particolare attenzione.

Ribadiamo pertanto la necessità di avviare urgentemente un tavolo nazionale iniziando così, in attesa dell'istituzione formale dell'Osservatorio, anche in fase sperimentale, a discutere della presenza di genere nel Corpo.

Certi di un sollecito riscontro si porgono cordiali saluti.

Per le Politiche di Genere
FP CGIL
Lara **VERBIGRAZIA**

Il Coordinatore Nazionale
FP CGIL VV.F.
Mauro **GIULIANELLA**