



VV.F. - Unione Sindacale di Base settore Vigili del
Fuoco

ORARIO DI LAVORO E RECUPERO PSICOFISICO

RISPOSTA A NOTA DEL COMANDO DI TREVISO



Treviso, 07/05/2024

A: Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Treviso

Arch. Giuseppe COSTA

e, p.c. Direzione Interregionale Veneto e T.A.A.

Ing. Loris MUNARO

**OGGETTO: ORARIO DI LAVORO E RIPOSO PSICOFISICO – VOSTRA RISPOSTA
PROT. 10877 DEL 6 MAGGIO 2024**

Spett.le

Premesso che condividiamo che la sicurezza del personale debba essere una priorità assoluta e che l'impegno costante sia quello di garantire un ambiente di lavoro e una attività lavorativa sicura, fornendo al personale tutte le informazioni e le risorse necessarie per svolgere in modo privo di pericoli il proprio lavoro, riteniamo sia doverosa però una risposta alla Vs. nota indicata in oggetto.

Si definisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Anche il Corpo Nazionale deve tenere conto, nei principi generali, del D.LGS 66/2003 che prevede, in situazioni abitudinarie, un periodo di riposo di 11 ore tra turni di lavoro come previsto anche dal Contratto Nazionale di Lavoro DPR 121/2022 e che non prende in considerazione prolungamenti di orario non dovuti ad esigenze emergenziali. E' chiaro che in situazioni emergenziali di protezione civile l'orario di lavoro sia un'eccezionalità prevista e normata sempre da DPR ma non nel caso specifico relativo al prolungamento orario per esigenze formative.

Nella nota di risposta inviata dalla S.V. si interpreta il comma 1 bis dell'art.17 del D.P.R. n,121 del 17 giugno 2022 evidenziando che "sono ammesse diverse articolazioni dei turni continuativi di servizio assicurando almeno 11 ore di riposo tra due turni di lavoro" intendendo che sarebbe facoltà del dirigente locale prolungare fino a 18 ore l'orario di lavoro ma l'articolo in questione si riferisce alle sedi disagiate con articolazione oraria 24/24 24/72 o ai nuclei elicotteri 12/12 12/60 e/o altro che non sono esplicitati nel suddetto art.17.

Per quanto riguarda la "volontarietà" del dipendente, non trova fondamento giuridico la possibilità, nonostante la richiesta del lavoratore, di derogare alle regole stabilite in tema di orario di lavoro e relativi riposi.

Come non è prevista una valutazione dei rischi, da parte del datore di lavoro, in tema di sovraccarichi lavorativi dovuti da prolungamento di orario "a titolo volontario" analizzando gli impegni operativi, per il personale smontante dal turno notturno. Se invece la S.V. ha esaminato questo aspetto, sarebbe auspicabile da parte V.S. avere i risultati di tale valutazione.

Infine, per quanto riguarda la fruizione del pasto, solo dopo la nostra segnalazione è stato comunicato ai discenti del diritto acquisito. A riprova di ciò è stato riconosciuto il buono pasto a posteriori e non la possibilità di accesso alla mensa della sede centrale luogo dove stavano seguendo l'attività formativa.

Alla luce di quanto esposto e sulla responsabilità penale attribuita al datore di lavoro (T.U. 81/08) nel caso di infortuni occorsi nel periodo successivo al turno di servizio, fuori e dentro le sedi VF, si chiede di rientrare nel regime di legalità in tema di orario di lavoro ordinario e straordinario attenendosi alle direttive del Ministero del Lavoro, alle direttive Europee che trattano l'argomento e di tutta la giurisprudenza in materia.

Il Coordinamento Regionale USB VVF Veneto