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

C.U.G. VIGILI DEL FUOCO: BENE IL CONVEGNO, MA IL BENESSERE LAVORATIVO NON SI COSTRUISCE CON LE PAROLE!

Pari opportunità, rispetto delle diversità e tutela dei diritti devono diventare una realtà nei Comandi ma ciò sarà difficile fin quando alcuni dirigenti continueranno a usare l'autoritarismo piuttosto che l'autorevolezza.



Nazionale, 18/11/2026

USB Vigili del Fuoco ha molto apprezzato il seminario “Conoscere il Comitato Unico di Garanzia”, svoltosi il 17 novembre presso l'Istituto Superiore Antincendi di Roma, e plaude a questo percorso fondante e propedeuco ad un ambiente di lavoro civile ed umanitario.

Il confronto, dal quale sono emersi numerosi spunti di riflessione sulle pari opportunità, sulle discriminazioni e sul benessere organizzativo all'interno del Corpo Nazionale, ha però evidenziato anche quanto sia ancora lunga la strada da percorrere per trasformare i principi enunciati in diritti concretamente esigibili.

Gli obblighi dei Datori di Lavoro in materia di tutela della dignità, prevenzione delle discriminazioni e benessere organizzativo sono molteplici, ma troppo spesso la loro applicazione rimane sterilmente sulla carta, nonostante per chi, in ruolo e in responsabilità, dovrebbe garantire un ambiente lavorativo rispettoso e inclusivo.

Una delle questioni più delicate riguarda la libertà di vivere apertamente la propria identità e il proprio orientamento sessuale in un ambiente ancora fortemente caratterizzato da stereotipi maschilisti, e dove molte donne e uomini sono costretti a nascondere una parte della propria identità per timore di giudizi, emarginazione o ripercussioni professionali, generando così una forma di autorepressione silenziosa che risulta incompatibile con qualsiasi autentico concetto di benessere lavorativo.

Per le donne il fenomeno assume risvolti addirittura più deplorevoli.
L'omosessualità femminile, viene banalizzata e in alcuni casi addirittura sessualizzata attraverso una visione machista e pornografica, considerandola quasi un elemento di attrazione. Anche questo è sessismo, non inclusione.

Altrettanto critica rimane la tutela della maternità e della paternità dove Diritti Universali, formalmente riconosciuti, nella quotidianità lavorativa, ahinoi incontrano ancora troppi ostacoli, rigidità organizzative e interpretazioni restrittive. L'essere genitori non può trasformarsi in una penalizzazione professionale, né la conciliazione tra vita e lavoro può dipendere dalla sensibilità del dirigente di turno.

Emblematica è la situazione di assistenza a figli con disabilità o a genitori con limitazioni, usufruendo dei permessi previsti dalla Legge 104/1992. Nonostante l'INPS, con interpello n. 3114 del 7 agosto 2018, chiarisca come il permesso fruito per un intero turno lavorativo debba essere considerato una sola giornata indipendentemente dalla sua durata, l'Amministrazione VF continua ad applicare una propria interpretazione conteggiando due giornate di permesso da 6 ore per un turno di 12 ore, limitando di fatto la possibilità di usufruire delle tre giornate mensili sull'intero turno. Come USB abbiamo sin da subito contestato questa interpretazione e riteniamo perciò alquanto paradossale che, mentre si organizzino convegni sulle pari opportunità e sul benessere lavorativo, si continuino a penalizzare Lavoratrici e Lavoratori che quotidianamente affrontano situazioni familiari particolarmente delicate.
La disabilità e il lavoro di cura non possono essere considerati un problema organizzativo da scaricare sulle famiglie ed è così che troviamo inaccettabile che chi si prenda cura di un famigliare debba compiere ulteriori sacrifici, rinunciando a parte dei permessi o utilizzando ore di accumulo da straordinari, per superare ostacoli imposti da un'Amministrazione miope

e terragna

Durante il seminario il Capo del Corpo ha richiamato giustamente l'importanza della sensibilità, dell'ascolto e della capacità di risolvere i conflitti attraverso il dialogo.
Parole totalmente condivisibili, ma che devono trovare applicazione soprattutto nei Comandi, dove non mancano dirigenti che continuano a comportarsi da padri padroni, confondendo la gestione del personale con l'esercizio del potere.

Non si può parlare di benessere organizzativo quando il confronto viene vissuto come un fastidio, il dissenso come un'insubordinazione, i diritti dei caregiver come un ostacolo al servizio e le esigenze del personale come concessioni da accordare discrezionalmente.

Riteniamo indubbiamente che il CUG rappresenti uno strumento importante di cambiamento, purché non venga relegato ad un ruolo puramente formale e sia messo concretamente nelle condizioni di incidere sulle criticità organizzative e discriminatorie.

La vera sfida non è soltanto sensibilizzare il personale, ma soprattutto responsabilizzare la dirigenza, perché il benessere lavorativo non può dipendere dalla benevolenza di chi comanda ma deve essere garantito attraverso il rispetto delle norme, dei diritti e della dignità di ogni Lavoratrice e Lavoratore.

USB continuerà a sostenere ogni iniziativa che vada in questa direzione, ma anche a denunciare e ad opporsi alle contraddizioni tra i principi proclamati nei convegni e le pratiche quotidiane nei luoghi di lavoro.

Le pari opportunità vanno garantite ogni giorno, in ogni Comando.
I diritti non sono concessioni !

Per l’Esecutivo Nazionale USB VVF

Enrico Marchetto