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

MELAMINA E TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO E STRESS CORRELATO

Nazionale, 21/06/2015

Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile
Capo Dipartimento

Prefetto Francesco Antonio **MUSOLINO**

Tramite:
Ufficio I - Gabinetto del Capo Dipartimento
Capo del Gabinetto del Capo Dipartimento
Viceprefetto Iolanda **ROLLI**

Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
Vice Capo Dipartimento Vicario
ing. Gioacchino **GIOMI**

Al Responsabile dell'ufficio Garanzia dei Diritti Sindacali

dott. Darko **PELLOS**

e p. c. Al Ministero della Salute

Oggetto : melamina e tutela della salute nei luoghi di lavoro e stress correlato.

Secondo quanto riportato nel "Parere n. 2 del 12/03/2009" del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali-dipartimento per la sanità pubblica veterinaria, la nutrizione e la sicurezza degli alimenti - Segretariato Nazionale della valutazione del rischio della catena alimentare -COMITATO NAZIONALE PER LA SICUREZZA ALIMENTARE **i contenitori e le stoviglie in plastica, ordinariamente utilizzati anche nelle nostre mense, con il calore dei cibi rilasciano il loro contenuto di melamina, sostanza altamente dannosa per la salute umana**.

È indubbio che anche questo aspetto determina al momento attuale uno stato psicologico negativo, con componenti emotive e cognitive, e sugli effetti sulla salute dei singoli lavoratori devastanti le quali mettono in serio pericolo la definizione stessa di benessere.

Questo si aggiunge alla nostra attuale situazione critica dove siamo ben lontani da un livello di controllo del benessere che dovrebbe di fatto coincidere con uno stato mentale dinamico caratterizzato da un'adeguata armonia tra capacità, esigenze e aspettative di un individuo, ed esigenze e opportunità ambientali. Ci chiediamo, a fronte della nostra prima affermazione, che tipo di concordanze e sovrapposizioni stanno ad indicare una coerenza sempre maggiore nel modo attuale di pensare in materia di salute e sicurezza sul lavoro proprio dalla nostra amministrazione.

Informazioni apprese dall'esterno determinano reazioni di fatto negative fonti di stress da lavoro. Lo studio sullo stress lavorativo percepito suggerisce, anche, che la relazione tra elevata domanda lavorativa e bassa libertà decisionale definiscono una condizione di stress da lavoro percepito, che è di fatto la base che spiega i livelli di stress cronico e l'incremento del rischio cardiovascolare. infatti:

- carico di lavoro;
- i ritmi di lavoro;
- la coerenza delle richieste;
- la sicurezza ambientale (quest'ultima al suo interno affronta il caso sopracitato).

Danno luogo a 4 diversi tipi di esperienze psicosociali di lavoro:

- Lavori ad alto strain: ad un alto livello di domanda corrisponde un basso livello di controllo. Sono quei lavori che creano al lavoratore un alta tensione psicologica la quale si può manifestare in sintomi di ansietà, depressione, esaurimento e vari disturbi psicosomatici.

- Lavori attivi: ad un altro grado di controllo e discrezionalità da parte dell'individuo sulla propria attività corrisponde un elevato grado di domanda psicologica. Questo tipo di contesto lavorativo è caratterizzato da un elevato grado di apprendimento, dalla possibilità di esprimere le proprie capacità ed attitudini e da elevata responsabilità.

- Lavori a bassa domanda e alto controllo: ad una domanda psicologica poco pressante corrisponde un alto controllo. Rappresentano situazioni lavorative ottimali, in cui l'individuo può gestire in autonomia la sua attività lavorativa. I lavoratori che appartengono a questa tipologia sono spesso soddisfatti della loro professione.

- Lavori passivi: ad una bassa domanda corrisponde un altrettanto basso controllo. Si identificano in questa tipologia quei lavori le cui mansioni non incentivano le capacità individuali per i quali si registrano marcati livelli di insoddisfazione. Secondo l'autore questi lavori non creano stress o tensione psicologica, ma disincentivano l'apprendimento e di conseguenza favoriscono l'impoverimento delle abilità lavorative.

Recentemente è stato pubblicato uno studio che ha testato e confermato le ipotesi che sono il cuore di questo modello: richieste elevate sul lavoro (carico di lavoro) in combinazione con scarso controllo sul lavoro (autonomia) aumentano lo stress acuto (non soddisfazione sul lavoro, ipotesi di stress acuto), mentre richieste elevate sul lavoro in combinazione con alto controllo sul lavoro aumentano apprendimento e sviluppo nel lavoro (qui: apprendimento di nuove abilità; ipotesi di apprendimento).

Le dimensioni più importanti sono:

- caratteristiche dell'ambiente lavorativo: tipo di organizzazione, compiti o mansioni attribuite al singolo, regole e metodi di lavoro;

- caratteristiche della risorsa: competenza e professionalità, attitudini;

- valutazione soggettiva delle richieste oggettive dell'ambiente, influenzata da stati emozionali, motivazionali ecc.;

- valutazione soggettiva delle doti personali: valutazione di abilità, competenza, valore personale, cioè autopercezione delle potenzialità;

L'elaborazione di queste concettualizzazioni ha condotto ha descrivere lo stress come un processo sistematico sulla base di un modello composto da cinque fasi:

1. La prima fase: è costituita dalle fonti ambientali delle richieste;

2. La seconda fase: di fatto, coincide con una valutazione primaria e si riferisce alla percezione che la persona ha di queste richieste in relazione alla propria capacità di farvi fronte.

3. Terza fase: è rappresentata dai cambiamenti fisiologici, emotivi e psicologici e comportamentali associati al riconoscimento di uno stato di stress e, che comprendono il coping; La quarta fase: è legata alle conseguenze del coping;

4. La quinta fase: è il feedback che si verifica in relazione a tutte le altre fasi del modello.

Gli strumenti utili alla misurazione degli effetti dello stress, rimangono comunque:

a) stato di salute generale;
b) problemi psichici;
c) benessere psicologico.

Una di quelle più frequentemente utilizzate è quella contenuta nel:

Questionario IAQ/MM040

Un altro strumento, del quale esiste anche una versione italiana, è:

Il Subjective Health Complaint Inventory (SHC)

L'obbiettivo della scrivente è nel tentare di aprire una forma di dialogo che attraverso un confronto possa analizzare i punti critici legati all'attuale scarsa attenzione che il dipartimento ha verso i lavoratori del CNVVF. La scrivente ritiene che è necessario affrontare questa problematica per meglio definire un percorso che inevitabilmente ci porterà, questa è una nostra supposizione, anche a valutare questo elemento come in aggiunta ad un serie di sollecitazioni rivolte ai lavoratori per lo studio della categoria come **ALTAMENTE E PARTICOLARMENTE USURANTE**.