



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

STRESS-LAVORO-CORRELATO E ART. 134 DEL DLGS.
217/05



Nazionale, 09/02/2015

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

oggetto: stress-lavoro-correlato e art. 134 del Dlsg. 217.

Egregi,

premettendo che i Lavoratori del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, sono operatori che giornalmente affrontano una serie di rischi connessi alle attività di soccorso, che ha determinando in questi anni, da parte di questa Organizzazione Sindacale la necessità del riconoscimento di categoria particolarmente usurante. In riferimento al fatto che lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc. Sono lavoratori che giornalmente affrontano lavori in galleria, in cave, in alte temperature, in spazi ristretti, esposti all'amianto e a sostanze tossiche, ma soprattutto sono lavoratori che svolgono attività lavorativa nei turni in modo continuativo, per mancanza di organico e pertanto soggetti ad essere richiamati in servizio, fuori turno di lavoro, giornalmente ad ogni minima emergenza. In riferimento alla Circolare applicativa del 18/11/2010 sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato. In data 18/11/2010 il Ministero del Lavoro ha emanato la circolare applicativa sulla valutazione del rischio stress-lavoro-correlato che prevede l'inizio delle attività di valutazione tassativamente entro e non oltre il 31/12/2010. Le indicazioni sono state approvate dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro. Ed inoltre, all'accordo europeo sullo stress sul lavoro (8/10/2004), accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-"confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. L'obiettivo è offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. E constatando che:

- all'articolo 2: dove determina la «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;
- all'articolo 28: oggetto della valutazione dei rischi: La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004;
- all'articolo 29: modalità di effettuazione della valutazione dei rischi Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento, in collaborazione con il

responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.

Inoltre, prendendo in esame l'accordo europeo:

- all'articolo 1: Introduzione – c. 2 Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, indipendentemente dal settore di attività, indipendentemente dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Quando si affrontano i problemi dello stress lavoro-correlato è essenziale tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori.
- all'articolo 2: Finalità. Accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato. Offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo. Non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.
- all'articolo 3: Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro.

Riteniamo ad oggi che il Ministero dell'Interno, Dipartimento dei Vigili del Fuoco, non ha ottemperato a predisporre con la dovuta attenzione uno screening tra i lavoratori, precisamente per verificare se tra questi vi siano elementi sufficienti a trarre un'analisi deduttiva da stress da lavoro ed eventuali fattori o cause scatenanti.

La scrivente ritiene che un ragionamento molto più ampio deve essere affrontato nella riunione concernente l'art. 134 del Dlgs. 217 invece di ridurre tale incontro ad un semplice incontro dove quasi in maniera matematica si cerca di affrontare il problema spostando i numeri. Bisogna, a nostro avviso, studiare il problema che termina la sempre più crescente evoluzione del numero degli infortunati in forma permanente e cercare una soluzione

organica che tenga presente anche le carenze del sistema, ci riferiamo alle responsabilità dell'amministrazione, che ad oggi sono gravi.

USB è pronta ad affrontare il problema con responsabilità oggettiva e chiede all'amministrazione di non sottovalutare l'aspetto che si cela dietro la riunione dell'art. 134, in quanto ad esso sono legate le aspettative di diversi lavoratori che sono stati di fatto abbandonati dal sistema ed ora stanno per essere "buttati" nel dimenticatoio.