



Federazione Nazionale
Vigili del Fuoco

COMANDO PROVINCIALE VIGILI DEL FUOCO BARI

Bari, 29 Febbraio 2012

*Al Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco,
Soccorso Pubblico e Difesa Civile
Prof. Francesco Paolo TRONCA*

*Al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco,
Soccorso Pubblico e Difesa Civile
Ing. Alfio PINI*

*Alla Direzione Centrale per l'Emergenza e
il Soccorso Tecnico urgente
Dott. Pippo S. MISTRETTA*

*Al Direttore Centrale per le Risorse Umane
Prof. Carla CINCARILLI*

*Al Prefetto di Bari
Dott. Mario TAFARO*

INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro – ex ISPESL
Monteporzio Catone (ROMA)
(BARI)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Territoriale del Lavoro
Settore Ispezione del Lavoro
BARI

*Alla ASL BA Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro
BARI*

*E p. c. Al Direttore Regionale VV.F. Puglia
Ing. Michele DI GREZIA*

*Al Comandante Prov.le VV.F. Bari
Ing. Cesare GASPARI*

OGGETTO: Gestione Comando Bari – Mancata applicazione D.lgs 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregi

come ormai acclarato lo stress lavoro-correlato è causato principalmente da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro e l'organizzazione gestionale del Comando di Bari, nell'ultimo semestre, con la conduzione dell'ing. Gaspari, ha raggiunto limiti insopportabili, infatti si rileva:

dal contesto lavorativo

- carenze di comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi;
- ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità non definite; partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro);
- isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, leadership non efficace, conflitti interpersonali, mancanza di supporto sociale.

dal contenuto del lavoro

- Precarie condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione, l'obsolescenza o la riparazione di mezzi ed attrezzature di lavoro, condizioni di sicurezza oltremodo precarie rispetto ai vari rischi esistenti;
- mancata definizione di competenze e conoscenze necessarie a svolgere il lavoro, sottoutilizzo delle competenze individuali o utilizzo di competenze non idonee allo scopo;
- sovraccarico o sottocarico di lavoro e/o responsabilità.

All'uopo si osserva:

il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 così come modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 pone l'obbligo di valutare i rischi di stress lavoro correlato, ed è operativo anche nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco dal 31 maggio 2011 in virtù del D. L. 78/2010 e sua conversione in Legge 122/2010.

La circolare esplicativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010 afferma che la data del 31 dicembre 2010 per tutte le aziende, ovvero 31 maggio 2011 per le Forze di sicurezza, deve essere intesa come data ultimativa di avvio delle attività di valutazione, ai sensi delle indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva Permanente istituita dal Testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, organo tripartito presieduto dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali nel quale sono rappresentate le amministrazioni centrali competenti in materia, le Regioni e le parti sociali.

Si evidenzia che nelle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva viene ribadito che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi ed è effettuata dal datore di lavoro (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. A) in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2). Per quanto concerne il ruolo delle figure della prevenzione presenti in azienda viene precisato che "in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto.....occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. La modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro "anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata". E' proprio tale marcato coinvolgimento dei lavoratori e/o loro rappresentanti che caratterizza e rende peculiare la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato rispetto a quella degli altri rischi che, al momento, si limita a prevedere solo una consultazione preliminare degli RLS.

Il parere dei lavoratori pertanto è elemento imprescindibile nella valutazione degli aspetti organizzativi, ambientali e relazionali che possono risultare potenzialmente stressogeni. Solo i lavoratori sono, in alcuni casi, in grado di mettere in evidenza alcune problematiche relative al proprio specifico lavoro e di indicare le fasi del ciclo lavorativo e le mansioni interessate dalle problematiche.

Ciò premesso, si denuncia:

alla data del presente documento, oltre un anno di distanza, nulla è stato avviato nel Comando di Bari nonostante le sollecitazioni delle scriventi OO.SS. intese alla applicazione delle norme a tutela dei lavoratori.

Siamo seriamente preoccupati in quanto in tale disorganizzazione gestionale stanno emergendo fenomeni di "stress lavoro correlato", di supposto "mobbing" (volontario o involontario) e presumibile "burnout", quest'ultimo in particolare per gli operatori VF attesa anche l'esposizione alla relazione con utenti in condizioni disagiate (avvenimenti gravi, terremoti, ecc.); all'uopo richiamiamo i cosiddetti "Seminari Psicologia dell'Emergenza" promossi dallo stesso Dipartimento dei Vigili del Fuoco.

All'uopo, chiediamo per l'ennesima volta, ai sensi della ex Legge 241/90, informazioni sulla titolarità/idoneità di taluni soggetti preposti alla valutazione dei rischi e documentazione di rito:

- di conoscere se il RSPP sia titolare di delega alla spesa, sia in possesso del modulo C e abbia effettuato gli aggiornamenti previsti,
- se i n. 3 RLS sono ancora in carica e sono regolarmente certificati e/o formati in base al Dlgs 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;
- di visionare i DVR relativi a tutte le sedi di servizio;
- di visionare i verbali semestrali di sopralluogo previsti dalla normativa;
- la destinazione d'uso dei locali interrati e semi interrati della sede centrale;
- l'idoneità incondizionata del laboratorio informatico;
- di conoscere se variazioni ambientali c/o la Sede Centrale siano state segnalate/registrate/autorizzate presso gli Uffici preposti;

Data la grave situazione, si chiede un immediato intervento delle Autorità in indirizzo. Il Comando di Bari deve tornare ad essere un Comando "normale"!

Cordiali, saluti.

CGIL
F. De Cosimo

CONAPO
A. Console - V. De Rosa

CISAL
L. Pellegrino - G. Scardigno

UGL
P. Magrone