



**COMANDO PROVINCIALE VIGILI DEL FUOCO
ORISTANO**

VERBALE DI RIUNIONE DEL 12 APRILE 2016

Alle ore 10.00 ha inizio la riunione convocata con nota Protocollo n° 2020 del 6 aprile 2016 -

Sono presenti:

per l'Amministrazione :

il Comandante Prov.le

Ing. P.D. Luca Manselli

il Vicecomandante

Ing. DVD Ernesto Monzoni

il SDACE

Geom. Vincenzo Granata

il CAC

Sig.ra Annalisa Dessì con funzioni di verbalizzante

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- CS Sig. Roberto Margiani

per la Segreteria Prov.le C.I.S.L.:

- CS Sig. Gianfranco Marteddu

per la Segreteria Regionale F.P. USB:

- Sig. Luciano Ghiani

per la Segreteria Prov.le CONAPO:

- IA Sig. Gianni Senes

- VFC Sig. Mellai Giuseppe Angelo

Sono assenti il VFC Sig. Antonello Mura per la Segreteria Prov.le C.G.I.L. e il CS. Sig. Michele Marras del Coordinamento Prov.le USB

Convocati a seguito di richiesta di incontro formulata dalla USB Pubblico Impiego – Federazione Regionale Sardegna per esaminare l'accessibilità alla sede del Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Oristano e la situazione di "disagio psicofisico" del personale. Riguardo l'accessibilità alla sede di servizio si comunica che lo scrivente, ha chiesto, con le note che si allegano al presente verbale, un finanziamento straordinario all'Amministrazione Centrale che in via eccezionale, considerata la delicatezza del tema trattato, ha autorizzato le spese necessarie all'abbattimento delle barriere architettoniche. L'Amministrazione ha avviato immediatamente le indagini di mercato relative alla commessa di un ascensore per persone con disabilità, l'adeguamento dei bagni al piano terra e l'eliminazione di percorsi o restringimenti non idonei al movimento di persone con esigenze speciali. Come illustrato nella planimetria allegata i lavori saranno organizzati in maniera tale da garantire la costante disponibilità dei servizi igienici.

In merito al "disagio psicologico" dei lavoratori quest'Amministrazione ha immediatamente proceduto ad aggiornare la valutazione dello stress lavoro correlato secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008. Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato, attraverso l'analisi di alcuni indicatori oggettivi, è quello di valutare l'eventuale condizione di stress percepito dai lavoratori e consentire al datore di lavoro ed ai lavoratori di ridurre il rischio.

In merito al metodo di valutazione la scrivente Amministrazione ha adottato l'algoritmo predisposto dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro in accordo con l'INAIL (ex-ISPEL) che, attraverso una check-list di indicatori verificabili, raggruppati in aree di influenza omogenee inserite in schede di compilazione, attiva, per ciascun indicatore e per ciascuna area, un punteggio automatico che identifica le

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

corrispondenti azioni di miglioramento e l'area di rischio di ricaduta. I risultati complessivi vengono riportati automaticamente nella scheda riepilogativa di identificazione della condizione di rischio. Tale valutazione, effettuata con riferimento al biennio 2014-2015, non evidenzia particolari condizioni organizzative suscettibili di determinare la presenza di stress lavoro-correlato, e indica un miglioramento rispetto alla situazione precedentemente valutata, riferita al biennio 2011-2012.

Al riguardo l'organizzazione sindacale USB chiarisce le motivazioni che hanno portato l'O.S. a contattare l'amministrazione per la ricerca delle soluzioni da adottare per il caso oggetto della riunione. La stessa O.S. concorda, per quanto concerne le opere impiantistiche ed edilizie che si sono previste per il miglioramento della struttura, tuttavia non sufficienti a rimuovere le criticità manifestate dal lavoratore pertanto chiede che i lavoratori siano aggregati in prossimità degli altri uffici, in maniera tale da integrarsi con il resto dei lavoratori.

Riferito alle situazioni segnalate dai lavoratori, rappresenta il fatto che si possa fare qualcosa in più ma ribadisce l'importanza dell'integrazione del lavoratore con disabilità con gli altri lavoratori. Si riserva di richiedere ulteriori delucidazioni riguardo il metodo di rilievo dello stress lavoro correlato e invita il Comandante a voler valutare comunque anche le altre situazioni in essere al Comando rappresentando lo specifico caso di altro lavoratore assente dal oltre tre mesi dal servizio.

Il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il CSE Margiani Roberto, prende la parola ed esprime il proprio rammarico per non essere stato informato di questi disagi e fa presente che, prima della riunione periodica tenutasi nel mese di dicembre 2015, interpellando gli stessi lavoratori, non ha mai ricevuto da parte loro segnalazione alcuna. Per il resto, lo stesso concorda con quanto intrapreso dal Comando per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

Al riguardo l'organizzazione sindacale CISL, nella persona del CSE Marteddu Gianfranco, prendendo la parola, manifesta il proprio apprezzamento per il coinvolgimento delle altre OO.SS. a questa seduta. Lo stesso fa presente di non aver mai ricevuto segnalazioni circa i disagi manifestati, concorda con quanto progettato dal Comando riguardo i progetti edili. Per la dislocazione degli uffici, considerati gli spazi presenti al Comando, dichiara che non trova fondamentale il raggruppamento dei lavoratori e fa presente che già esistono altri uffici dislocati al piano terra del Comando anche se in altra ala.

Al riguardo l'organizzazione sindacale CONAPO concorda con l'invito ricevuto per la riunione odierna ma lamentano il fatto che la convocazione avrebbe dovuta essere accompagnata da un'informativa. Precisa che i lavori già concordati in sede di riunione sindacale dello scorso 18 febbraio 2016 ancora non sono stati eseguiti, e sui disagi dei lavoratori, fa presente di aver ricevuto una segnalazione in merito. Concorda con i lavori di prossima esecuzione e chiede che il lavoratori in questione vengano ricollocati al piano superiore, in attesa dell'ultimazione degli stessi.

Oristano, li 12 aprile 2016.

Segreteria Prov.le
 Segreteria Prov.le
 Coordinamento Prov.le
 Segreteria Prov.le
 Il RLS
 il SDACE
 il Vice Comandante
 il Comandante Prov.le

C.I.S.L.
 C.G.I.L.
 USB
 CONAPO
 CS Roberto Margiani
 Geom. Vincenzo Granata
 Ing. Ernesto Monzoni
 Ing. Luca Manselli

Handwritten signatures in blue ink corresponding to the list of representatives: C.I.S.L., C.G.I.L., USB, CONAPO, CS Roberto Margiani, Geom. Vincenzo Granata, Ing. Ernesto Monzoni, and Ing. Luca Manselli.

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	2
----------------------	---



CONTESTO DEL LAVORO	4
---------------------	---



CONTENUTO DEL LAVORO	6
----------------------	---



TOTALE	12
---------------	-----------

RISCHIO BASSO	X	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.</p>
RISCHIO MEDIO		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.</p>
RISCHIO ALTO		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.</p>

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	2
----------------------	---



CONTESTO DEL LAVORO	3
---------------------	---



CONTENUTO DEL LAVORO	1
----------------------	---



TOTALE	6
---------------	----------

RISCHIO BASSO 25%	X	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un rischio "non rilevante" tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio" anche ad esempio attraverso un periodico controllo degli eventi sentinella.</p>
RISCHIO MEDIO 50%		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo" l'efficacia delle azioni correttive; Se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>
		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate, successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi, in caso di inefficacia si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio alto, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo" l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>