



Dossier Ambiente

CAVALCANDO LO STRESS

CONOSCERE LO STRESS LAVORO-CORRELATO PER
PARTECIPARE POSITIVAMENTE ALLA SUA VALUTAZIONE



d'intesa con



FEDERAZIONI
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE
FILCTEM
CGIL Lombardia



nell'ambito della Campagna



PREMESSA

Nelle società industriali si è andata sempre più diffondendo un'interpretazione corrente di stress come processo patologico. "Il concetto scientifico di stress ha avuto la fortuna di entrare nell'uso quotidiano, ma anche la sfortuna di essere interpretato molto male" ebbe a dire nel 1980 Hans Selye, considerato il padre del concetto di stress, concludendo con queste parole un suo bilancio degli innumerevoli esperimenti e scritti che hanno dato l'avvio alle sue scoperte.

Il decreto legislativo n. 81 del 2008 (il cosiddetto Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) nell'articolo 2 (lettera o) definisce la salute come uno "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

Il decreto riconosce l'esistenza non solo dei rischi (chimico, fisico e biologico), più immediatamente percepibili derivanti da sostanze, da macchine o da attrezzature, ma anche di insidie non facili da riconoscere a causa del loro insinuarsi silenzioso: quando la fisiologia degli individui, la mente, percepisce il disagio, anche se apparentemente in modo non consapevole, attiva processi di stress negativo. Le cause di lavoro correlate allo stress possono riguardare: l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro come la disciplina dell'orario di lavoro, il grado di autonomia, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti, i carichi di lavoro; le condizioni di lavoro e ambientali come l'esposizione a comportamenti illeciti, al rumore, al calore, alle sostanze pericolose; il livello di comunicazione, come l'incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti; a fattori soggettivi quali le tensioni emotive e sociali, la sensazione di non poter far fronte alla situazione, la percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti. Tutti aspetti in cui il confronto con le organizzazioni sindacali territoriali e il ruolo delle RSU, può risultare determinante nel fornire delle vie d'uscita.

Per correttezza occorre chiarire che sull'argomento è diffuso un gran numero di convinzioni inesatte e fuorvianti, prima tra tutte quella che lo stress sia sempre una condizione dannosa. Invece non solo i fenomeni riconducibili alle dinamiche dello stress sono molteplici, ma sono anche strettamente legati alle circostanze e alle persone: a uno stesso stimolo le risposte individuali non sono uguali, anzi è vero esattamente il contrario. Per questo quando si pensa al rischio stress lavoro-correlato è indispensabile un percorso di "personalizzazione" dell'approccio, sollecitando, al tempo stesso, una irrinunciabile azione di monitoraggio.

Parlare di "personalizzazione", però non deve indurre ad attribuire la responsabilità dello stress all'individuo. Per le dinamiche relazionali caratteristiche della sfera psico-sociale dei rischi, questa precisazione non è affatto pleonastica.

L'esistenza di fasce vulnerabili o di condizioni individuali di disagio si possono trasformare spesso, consapevolmente o inconsapevolmente, in meccanismi d'individuazione di responsabilità improprie che, tra l'altro, generano una spirale che conduce a un aggravamento progressivo della situazione. Da qui ne discende la grande attenzione e delicatezza con le quale vanno trattate queste dinamiche.

Altrettanto sbagliato sarebbe credere che lo stress sia evitabile, mentre non esiste alcuna attività esente da un certo grado di stress: non a caso lo stress è la condizione che permette all'organismo di adattarsi a qualunque sollecitazione gli venga imposta.

Lo stress è inevitabile in quanto è impossibile non essere continuamente sottoposti a sollecitazioni. Paradossalmente, la sua totale assenza potrebbe essere controproducente in quanto una sua mancanza totale toglierebbe gli impulsi indispensabili per affrontare la vita e per resistere alle aggressioni degli eventi patogeni. In definitiva, la questione da affrontare non è se lo stress sia eliminabile ma, se mai, di studiare le sollecitazioni cui i lavoratori sono esposti e valutarne gli effetti e ridurne il più possibile, se non addirittura riuscire a rimuoverne gli effetti negativi.

Ed è qui che entra in campo l'importanza della valutazione del rischio e la funzione privilegiata del sindacato.

Lo stress legato a un'attività intensa, ma ben organizzata e gratificante risulta benefico in quanto permette di adattarsi nel modo giusto agli eventi esterni in continuo mutamento. È invece nocivo quello legato a una cattiva organizzazione del lavoro, a un insuccesso o peggio a un atteggiamento vessatorio spinto magari fino a trasformarsi in mobbing.

Rimuovere eventuali inadeguatezze nella gestione dell'organizzazione, nell'ambiente di lavoro o nella carenze di comunicazione e sono tutti argomenti che attengono alla negoziazione.

Di conseguenza la valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. L'intervento da compiere non può però limitarsi alla sola descrizione/valutazione generale del rischio, ma dovrebbe prevedere anche un percorso di gestione orientata anche alla prevenzione. Una volta adottate, le misure anti-stress dovrebbero essere regolarmente riviste per verificare la loro efficacia e la loro idoneità a garantire un uso ottimale delle risorse.

L'obiettivo della segreteria della Filctem della Lombardia, con la pubblicazione del libretto, senza alcuna pretesa di esaustività, è quello di contribuire a una diffusa opera di sensibilizzazione e informazione sul fenomeno dello stress lavorativo, dando strumenti, alle strutture aziendali e territoriali per affrontare la negoziazione del processo di valutazione/gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Rosalba Cicero

Segretario Generale Filctem Lombardia

Per ogni evenienza rivolgiti al tuo RLS o alla tua sede sindacale.

RUOLO DEL SINDACATO, RLS E RSU

Il sindacato ha un compito fondamentale: presidiare tutto il processo valutativo e di intervento. L'obiettivo è la salute dei lavoratori, il benessere complessivo in azienda. I rischi psico-sociali e nello specifico, lo stress lavoro-correlato, rientrano nella complessiva valutazione dei rischi e sono un terreno importante di lavoro sindacale.

Una prima considerazione è relativa al fatto di non delegare al solo RLS la partita sicurezza e quindi i temi connessi con lo stress lavoro-correlato.

Tutto il sindacato deve farsene carico, dalla RSU ai livelli territoriali e nazionali.

Vi sono ruoli specifici, ma la direzione lungo la quale muoversi, gli obiettivi ed i valori devono essere condivisi e praticati.

Tutta la RSU deve essere a conoscenza di quanto si sta facendo avendone condiviso politicamente obiettivi e metodi.

In Azienda è certamente il RLS per la Sicurezza che quotidianamente segue la tematica della salute e sicurezza.

Vi è un ampio margine di confronto sindacale a partire dalla fase valutativa.

E' necessario sviluppare un percorso partecipato e non è scontato che questo sia condiviso.

Occorre quindi "conquistare" la possibilità di essere parte del processo e coinvolti sin dal primo momento. Questo è un valore per valutazione dei rischi nel suo complesso, ma assume, nel caso dei rischi stress lavoro-correlato, un particolare significato. Difatti la partecipazione del RLS e dei lavoratori è già una forma di soluzione del problema. La consapevolezza che si raggiunge grazie alla partecipazione complessiva è già un passo verso il miglioramento delle condizioni che generano stress.

In questo senso non solo non è una perdita di tempo, ma è diretto interesse dell'azienda attivare un percorso che coinvolga tutti i lavoratori in termini di diretta partecipazione.

Per questo motivo è fondamentale che la valutazione non sia affidata ad esterni, ma che sia condotta dai soggetti deputati alla prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS, Datore di Lavoro, dirigenti e preposti, e lavoratori), con l'eventuale sostegno specialistico di esperti (psicologi).

Il compito centrale è dell'azienda, ma potrebbe essere utile dedicare una o due ore del monte assemblee a sviluppare, come sindacato, un nostro specifico momento informativo, che sia in sinergia con quanto l'azienda sta realizzando.

La prima azione di partecipazione è l'informazione, quindi bisogna promuovere tutti quei momenti di incontro e riunione finalizzati alla comprensione del fenomeno e di quanto si sta facendo.

Da subito è utile individuare, se già non è stato fatto, un progetto formativo mirato, a partire dai preposti e dirigenti. Magari utilizzando le risorse presenti nel "conto formazione" aziendale, presso Fondimpresa per esempio, partecipando o promuovendo specifici progetti nei bandi previsti.

Attenzione particolare, come già accennato, deve essere posta nell'eventuale utilizzo di questionari che devono compilare i lavoratori, in quanto rivestono una particolare delicatezza per la natura e complessità delle domande contenute.

In assoluto deve essere garantita la riservatezza.

Potrebbe essere necessario un accordo sindacale o un agreement che definisca questa garanzia di privacy.

Una volta completata la valutazione occorre gestire la fase di interventi di miglioramento.

In questa fase è necessario presidiare i tempi di intervento e aprire un serio confronto sugli aspetti organizzativi aziendali che potranno essere oggetto di attenzione.

Da quanto detto è evidente un ruolo che si intreccia tra RLS e RSU nel gestire tecnicamente e sindacalmente questa problematica.

Per ogni evenienza rivolgeti al tuo RLS o alla tua sede sindacale.

