

## **Stress lavoro correlato – capire per gestire**

**Salone Sechi – Cisl 25 Febbraio 2011**

Un cordiale saluto a tutti i partecipanti, uno in particolare a Cinzia Frascheri Responsabile Nazionale Cisl salute sicurezza sul lavoro che ringraziamo per l'importante contributo di proposta e di analisi che ci darà su un TEMA così importante e di grande attualità, quale lo stress – lavoro correlato.

Il motivo della presenza di Cinzia alla nostra iniziativa, massima esperta in materia si basa, soprattutto, sulle valutazioni e le indicazioni che ci fornirà per poter gestire questa tematica in modo compiuto, per provare a sviluppare dei ragionamenti e dei percorsi e per provare ad inserirla all'interno della valutazione preventiva del rischio nei posti di lavoro con particolare attenzione e conoscenza delle dinamiche e delle cause che determinano questo fenomeno – a tanti ancora sconosciuto e in parte male interpretato.

Dagli anni 50 a oggi sono state progressivamente introdotti nel nostro paese forti interventi di riforma in materia di sicurezza e prevenzione sul lavoro, nell'ambito di un processo più ampio di flessibilità già operante da tempo nei paesi dell'unione Europea.

Gli unici due documenti sullo stress lavoro correlato che il dlgs 81/2008 cita come riferimenti necessari per gestire correttamente il problema, sono infatti l'accordo Europeo del 2004, recepito in Italia con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008 e le indicazioni metodologiche della commissione consultiva nazionale emanate il 18 Novembre 2010.

Oggi, più che in altri periodi sentiamo la necessità di affrontare un problema legato alla sicurezza in un grave momento di crisi, dove certi meccanismi aziendali, legati in modo particolare ai nuovi schemi organizzativi, che spesso contrastano con una qualità di lavoro basata sul diritto.

Conseguenze negative derivano anche dal proliferare delle nuove tipologie dei rapporti di lavoro, prima sconosciute, e di forme di flessibilità molto spinte, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese e dei modi di organizzare l'attività lavorativa sul piano della produzione e della produttività.

Si pensi per esempio al settore della distribuzione, al settore dei call center o ai processi di ristrutturazione aziendale nel settore degli appalti, dove le parole chiave sono: ridurre i costi – competitività nell'ottica del giusto prezzo!!! Giusto per non usare massimo ribasso a tutti i costi.....

Sappiamo che la sicurezza, specie nel settore degli appalti ma in generale, se bene applicata, riveste come impegno finanziario il 20% e se un'azienda si aggiudica dei lavori con ribassi del 38/40%, partendo da una base d'asta dell'appalto precedente, di circa 5/10% in meno, significa che ci si è aggiudicati il lavoro con quasi il 50% in meno....

Resta da chiarire, ma lo vediamo nei fatti, come si possa garantire una sicurezza di qualità anche nell'ottica dei DPI, come si possa sviluppare la contrattazione di 2° livello e come si possa rivendicare la previdenza completa di settore su queste basi.

Queste cose le stiamo dicendo da anni e le continueremo a dire fino alla nausea e anche se molti, per questioni di comodo, sostengono che le normative sugli appalti non hanno stretto collegamento con la sicurezza, noi, la Cisl, siamo di parere nettamente contrario.

Su un tema notoriamente complesso come quello dello stress, è indispensabile conoscere come e su quali aspetti si è sviluppato il confronto, non solo per valutare il risultato finale e la capacità e la possibilità di poter gestire il problema ma anche per capire le motivazioni che hanno visto la nostra organizzazione esprimere un parere positivo alle indicazioni metodologiche emanate ....dopo averci lavorato in maniera propositiva, all'interno della commissione consultiva permanente nazionale.

In questa direzione appare significativo promuovere sempre di più, con tutto il nostro gruppo dirigente, iniziative mirate su questa materia, in quanto la gestione della salute e sicurezza, nel quadro di riferimento entro il quale si muove la valutazione e la conoscenza dello stress lavoro correlato introdotto dal DLgs 81/2008 ,( **comprese le contraddizioni determinate da un crisi senza precedenti( che rendono il percorso più complicato) e da una mentalità aziendale ancora molto lontana dalla piena e convinta applicazione della normativa**) ci impongono una conoscenza molto puntuale e precisa di tale tematiche.

Infatti, a partire dal Dlgs 81 del 2008, legge che ha sostituito, con un testo semplificato e unificato moltissimi decreti, compresa la vecchia 626, si sono generate una serie di perplessità, che hanno causato tempi abbastanza lunghi per l'emanazione dei vari decreti attuativi e le solite resistenze dalle parti Datoriali, **specie sul piano sanzionatorio**, che, durante le conferenze dei servizi con le Regioni, non l'hanno mai realmente sostenuta.

Il risultato è stato l'integrazione con il dlgs 106/09, che ha addolcito notevolmente questo ultimo aspetto, grazie anche alla complicità del Governo Berlusconi che, rispetto a quello Prodi, si è distinto per cedere spesso alle sirene Confindustriali.

Come Cisl Cagliariitana ci sentiamo fortemente impegnati in tutti i processi finalizzati alla diffusione della cultura della sicurezza e di recente è decollato un progetto pilota - facente parte di un protocollo di governance con CONFINDUSTRIA - INAIL - Cgil-Cisl-Uil, e con la partecipazione attiva delle più grosse committenti dell'area industriale di

Sarroch (Saras-polimeri Europa e Air liquid), nonché delle più importanti imprese di appalto dell'area, finalizzato alla diffusione delle buone prassi sulla sicurezza, sul piano contenutistico ma anche e soprattutto sul piano pratico e dell'uso di un linguaggio comune.

Su questo progetto, che stiamo tentando di far decollare in modo deciso, l'Inail ha stanziato 150 mila euro e le aziende partecipano alle spese di realizzazione con 30 mila euro.

Riguarderà 10 aziende di appalto e circa 1000 persone.

Stiamo tentando, da diversi anni di far attecchire l'idea della certificazione Emas per l'intera area industriale. Solo la raffineria della Saras, ha agito in questo senso per conto suo, ma la certificazione avrebbe un diverso valore e importanza se si riuscisse ad estenderla all'intero territorio industriale.

L'Emas sarebbe, a nostro modesto parere, un prima e grande dimostrazione di trasparenza e di coinvolgimento vero dei soggetti che operano nel territorio, non solo sul piano della prevenzione della salute e della sicurezza, ma anche sul monitoraggio dei fenomeni epidemiologici, del monitoraggio dell'atmosfera del suolo e del mare.

A questo proposito non nascondo le difficoltà che intercorrono dall'enunciazione dell'idea al perseguimento pratico e concreto del progetto e dall'impegno effettivo delle aziende per raggiungere i risultati, uscendo dai luoghi comuni per intervenire efficacemente.

Ho ceduto alla tentazione di prendere in prestito quest'ultima frase da una brillante valutazione che fece Cinzia Frascheri, qualche anno fa, riferita all'attenzione di tutti i soggetti preposti, compresa la stampa, sulla mancata prevenzione sui posti di lavoro e del piangersi addosso solo in occasioni di avvenimenti tristi e dolorosi, quali le morti bianche.

Se pensiamo quante persone ogni anno perdono la vita nel Mondo a causa del lavoro, è stimato che in Europa, non nei paesi in via di sviluppo, ogni qualche minuto c'è una vittima sul lavoro.

In Italia superiamo ancora il migliaio di vittime all'anno e centinaia di migliaia sono gli infortuni e chissà quanti potrebbero essere attribuiti all'eccessivo stress correlato al lavoro o ad altre cause legate all'attività lavorativa.....!!

Purtroppo, anche nella nostra Provincia gli ultimi dati si attestano a 13 vittime sul lavoro e la Sardegna è in controtendenza rispetto al dato Nazionale che registra una netta diminuzione.

Poi, siccome su questi argomenti abbiamo letto delle cose veramente preoccupanti da parte di una certa stampa.... riferito al calo degli infortuni a livello Nazionale, personalmente ho ricevuto le pubbliche scuse da un noto giornalista di un'emittente televisiva Regionale, che, in modo incauto ha ripreso queste valutazioni durante una tavola rotonda in Confindustria, in cui si parlava di sicurezza e dati sugli infortuni, dove partecipavo come

relatore per la Cisl, dando una lettura parziale e distorta del fenomeno e scorporandolo totalmente da una valutazione, legata anche al calo della produzione in Italia ma soprattutto al ricorso massiccio degli ammortizzatori sociali, compresi quelli in deroga.

Appare evidente che aver registrato un calo degli incidenti non può essere attribuito solo alla bravura del Governo e alla virtuosità degli imprenditori (questo recitava l'editoriale del giornalista prezzolato) a maggior ragione in un periodo, dove a causa di una crisi economica e produttiva senza precedenti nella storia, specie nel settore degli appalti e dei sub appalto, gli unici 2 fattori importanti che sembrano interessare all'impresa sono: in quanto tempo esegui il lavoro e quanto mi costi!!!

Tutto il resto, scusate la franchezza, in gran parte delle situazioni del sistema delle piccole e medie imprese, sono solo chiacchiere.

La disgrazia avvenuta nella raffineria della Saras, dove sono tragicamente scomparsi tre operai di una ditta di appalto della Comesa, Daniele Melis, Gigi Solinas e Bruno Muntoni, ha colpito e impressionato tutti, perché quando accade un evento del genere le responsabilità sono di tutti ma, dopo la tensione iniziale, che vedeva il sistema molto sensibile e disponibile a creare azioni virtuose nell'ottica del miglioramento, oggi, non si trova quasi più traccia di questo tipo disponibilità, e si rimane invece ben lontani dal target che vorremo raggiungere nell'area.

Dietro ogni incidente, ogni infortunio, ogni morte o invalidità, ma anche dietro ogni malattia dovuta al lavoro ci sono sempre tante cause; purtroppo, troppo spesso, ci accontentiamo di denunciarne alcune senza, veramente, approfondirle.

Aspettiamo troppo spesso che sia poi la giustizia dei tribunali a dirci perché è accaduto quel fatto e dei lavoratori siano morti o rimasti invalidi e, ma quasi mai, a punire i colpevoli. Invece dobbiamo anche noi raccogliere le nostre informazioni e capire e fare memoria!

Cosa dice il documento di valutazione dei rischi riguardo quelle lavorazioni e le relative operazioni di manutenzione? C'era un piano di prevenzione? In che modo era considerato l'utilizzo di imprese in appalto? Quale è il grado di formazione, informazione e coinvolgimento degli RLS su questi documenti e piani? C'erano state segnalazioni?

Speriamo solo di avere, prima o poi qualche risposta, il rischio che corriamo in queste situazioni che superato il momento le cose ritornano esattamente come prima, certe volte anche peggio....ricordiamoci anche di tutte quelle vittime del lavoro che operano nei campi, nel piccolo cantiere edile, sulle strade, che non sono dipendenti di grandi aziende e non fanno parte di grandi comparti industriali.. di queste persone, purtroppo, ci si dimentica anche più velocemente.

Per questo motivo vi ho messo in cartella le riflessioni di Cinzia che ho richiamato prima: uscire dai luoghi comuni per intervenire efficacemente, ritengo che in quelle 2 pagine si racchiudano elementi importanti che non andrebbero mai dimenticati.

Il compito del sindacato è aiutare i lavoratori e gli RLS a dare risposte ed a mettere ordine a queste ed altre domande! Non è mai servito a nulla invocare solo punizioni esemplari o rivendicare maggiore vigilanza!

Se vogliamo veramente fare della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro l'obiettivo primo e diffuso dell'azione sindacale, dobbiamo impegnare noi stessi e costringere gli imprenditori ed il governo ad attuare delle strategie di prevenzione, il centro di un progetto di partecipazione condiviso, esigibile e fondato sulla formazione dei lavoratori e degli RLS, sul rispetto dei diritti d'informazione e di consultazione, sulla possibilità di ricorrere ad esperti di propria fiducia e pagati dalle imprese, sul ruolo attivo delle RSU e della contrattazione collettiva nelle imprese e sulla bilateralità.

Dobbiamo investire in formazione e competenze nel sindacato, perché la prevenzione sui posti di lavoro è: conoscenza dell'organizzazione del lavoro e delle tecnologie, informazione sui rischi legati agli agenti chimici, fisici e biologici, formazione sull'uso dei dispositivi di protezione e prevenzione, **e adesso, anche dello stress lavoro correlato**, ma non solo, perché fare prevenzione vuol dire anche: saper comunicare la cultura della prevenzione, avere chiaro l'organigramma delle figure e delle responsabilità aziendali, affrontare il tema degli appalti ed il problema della precarietà, sapere a chi potersi rivolgere in caso di necessità, superare la logica che la sicurezza non è un concetto da trasferire asetticamente da CHI SA' A CHI NON SA, rendere socialmente responsabile un'impresa e consentirgli di accrescere il suo valore e la propria credibilità nei confronti delle istituzioni e del territorio in cui opera.

Certo, non è molto confortante constatare che se un DATORE DI LAVORO decide di proporsi come RSPP è sufficiente che abbia frequentato un corso di formazione di sole 16 ore, ancora più preoccupante che, prevedendo ad oggi per questa delicata e complessa tematica, quale lo stress L.C., siano previste solo 2 ore di formazione inerenti al tema.

Una totale assenza di ore dedicate al tema la si riscontra nei corsi di formazione degli RLS, nei quali, bisogna ricordarlo, il datore di lavoro ha l'obbligo di consultarli in merito alla valutazione di tutti i rischi.

La valutazione dei rischi è fondamentale per una gestione efficace della sicurezza e della salute e può essere la chiave per limitare gli infortuni legati all'attività lavorativa e le malattie professionali. Chiaramente se svolta in maniera corretta, costantemente e da soggetti capaci.

Ho voluto trattare questo importante argomento per provare a fare un po' di chiarezza, considerato che dal 1° di Gennaio di quest'anno, e dopo tanti anni di proposte e di ragionamenti serrati a livello nazionale, della Commissione consultiva per la valutazione dello stress – lavoro correlato – articoli 6 e 28 dlgs 81 del 2008, si è arrivati alle convergenze necessarie per la piena attuazione.

Già dalle premesse però si coglie un elemento sul quale fare chiarezza: obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende – Pubblico e Privato...

La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi. Particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato.

Verrebbe da chiedersi chi non è stressato sul lavoro e quali sono le cause e se dipendono da fattori interni o esterni alla propria realtà di lavoro.

E' quindi evidente che bisogna valutare " il rischio stress" " e non lo stress". La differenza non è di poco conto, perché crea un solco rilevante rispetto al merito ed al metodo.

Se poi facciamo una valutazione sulle metodologie che le aziende mettono in campo quando producono il documento unico della valutazione del rischio, a chi affidano questo tipo di lavoro importante ( spesso a consulenti esterni che si presentano con fac simile di questionari anche con qualche refuso riconducibile ad altre realtà di lavoro!!!).. quanto tempo dedicano al coinvolgimento e al confronto con gli RLS, aggiungiamoci il livello di preparazione, qualche elemento di preoccupazione è più che giustificabile.

Molti fattori che possono generare stress lavoro correlato non determinati da scelte specifiche o generali nell'organizzazione del lavoro, da stili di Direzioni aziendali negligenti, da ignoranza delle buone pratiche nella gestione delle relazioni industriali e tra dirigenti e personale.

Quindi, nel metodo, la valutazione implica strumenti e gli approcci dell'analisi di clima, quindi la diagnosi e sull'organizzazione e non sulle persone.

Tra l'altro, la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, 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 del 2004 che in un importante passaggio dice: stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.

Ecco, io volevo fare solo qualche riflessione introduttiva e cercare di dare una serie di spunti e provocazioni per la relazione di Cinzia, che vi assicuro sarà ricchissima di

elementi di conoscenza, ma è chiaro che per trattare con cognizione di causa queste tematiche, giocano molti fattori, quali il profilo individuale fisico, psicologico, culturale, su cui agiscono fattori lavorativi, variabili ambientali, organizzative, relazioni informali, aspetti economici e di carriera, motivazioni, autonomia decisionale, precarietà.

Uso quest'ultimo esempio: un lavoratore precario o che è in procinto a perdere il posto di lavoro per via di una ristrutturazione aziendale, a quale profilo può corrispondere, quali sono i suoi tratti caratteriali, lo stato di salute, l'autostima, la vita affettiva, condizione sociale, le sua relazione familiare, tutti elementi non direttamente correlati al lavoro, ma interferenti con il rapporto azienda lavoratore.

Avendo partecipato a diverse riunioni a livello nazionale sul tema della sicurezza ed avendo la partecipazione in questa riunione della massima esperta in materia, sono convinto che potremo avere una serie di indicazioni importanti da mettere nella nostra "cassetta degli attrezzi", per poter gestire e capire come impostare questa tematica nei luoghi di lavoro con la dovuta e necessaria competenza.

Bisogna comunque investire tanto e provare a non scoraggiarsi sulle forme di banalizzazione di cui assisteremo nei prossimi tempi nel confronto aziendale...

E' chiaro che questa iniziativa non sarà sufficiente per dare tutte le risposte necessarie, bisogna promuovere dei momenti formativi insieme alle categorie interessate, rivolti soprattutto agli RLS ed RLST. Su questi aspetti sarà importante anche il coinvolgimento dell'INAS, il patronato della Cisl, che potrà svolgere un ruolo importante. Dovremmo cercare di sensibilizzare tutti sull'utilizzo dei servizi del patronato per quanto riguarda le pratiche INAIL. Occorre anche costituire una filiera che parta dal delegato in azienda per arrivare all'Ufficio vertenze e all'INAS. Che consenta di intercettare e di tutelare i lavoratori in modo completo, senza lasciarli soli.

Abbiamo deciso, in questa fase iniziale, di predisporre un iniziativa seminariale proprio per dare la possibilità a molti di partecipare, cosa che non sarebbe stata possibile fare se avessimo optato per un corso di formazione che per sua natura ed efficacia si rivolge ad una platea di persone molto inferiore.

Questo ci servirà per iniziare a tastare il terreno che dovrà, necessariamente, essere approfondito e studiato in momenti esclusivamente formativi.

Con queste ultime considerazioni vi saluto e vi ringrazio dell'attenzione e spero di aver generato delle riflessioni e suscitato il giusto interesse su questo tema e mi auguro di poterVi rivedere presto per delle altre iniziative, che sicuramente metteremo in campo con le vostre Federazioni di riferimento.

Mimmo Contu  
Segretario UST Cisl Cagliari