PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3471 di mercoledì 28 gennaio 2015

RLS, stress lavorativi e organizzazione del lavoro

Un seminario si sofferma sulla dimensione del rischio stress e sugli strumenti utili agli RLS per affrontarlo. I livelli della gestione del rischio, i motivi della sua diffusione nelle aziende e il rapporto con l'organizzazione del lavoro.

Sesto Fiorentino (FI), 28 Gen ? In relazione al ruolo importante che il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS) può avere nel miglioramento della prevenzione di uno dei rischi più insidiosi nel mondo lavorativo, il **rischio stress lavoro-correlato** (SLC), alcuni seminari e incontri organizzati in Italia stanno offrendo in questi ultimi anni agli RLS strumenti informativi per aiutarli a giocare un ruolo attivo nella gestione del rischio.

Uno di questi seminari, organizzato dalla Rete Regionale Toscana RLS e dall' Azienda Sanitaria di Firenze, si è tenuto il 25 Novembre 2014 a Sesto Fiorentino (Firenze) e aveva per titolo "**RLS e stress lavoro correlato, dimensione del problema e strumenti per affrontarlo**".
Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6002] ?#>

Come ricordato nell'**introduzione al seminario**, a cura di Roberto Bolognesi (PISLL ASL 10), si può definire lo SLC come una condizione di disagio psico-fisico "che si determina in soggetti che non si reputano in grado di corrispondere a richieste e aspettative": "non si tratta di per sé di una malattia ma può esserne la porta di ingresso. Si tratta, ovviamente, di un problema da sempre esistente nel mondo del lavoro, studiato e affrontato ma reso emergente dall'evoluzione del quadro normativo".

È un problema "non astrattamente riferibile a condizioni di benessere/malessere dei lavoratori ma collegato strettamente e concretamente all' organizzazione del lavoro". E quest'ultima "va intesa come variabile indipendente su cui intervenire attivamente con la valutazione e l'analisi dei fattori determinanti".

In particolare, ricorda sempre Bolognesi, è necessario "gestire il rischio in questione a vari livelli:
- **datoriale** (con riferimento al datore di lavoro e i suoi consulenti): "adozione di misure di contenimento ed eliminazione dei determinanti di stress;
- **RLS**: devono essere coinvolti nel processo perché portatori di esperienze e tramite con la base lavorativa delle aziende". Anche nei loro confronti esistono responsabilità ed obblighi dei datori di lavoro: devono "essere formati in modo adeguato e si deve favorirne la responsabilizzazione";
- **lavoratori**: "devono essere ascoltati e coinvolti nel processo valutativo. Anche per loro è valido quanto detto per gli RLS relativamente alla formazione, utile soprattutto a creare consapevolezza del problema".
Inoltre, continua l'introduzione, un ruolo importante possono giocarlo anche le **parti sociali**: "organizzazioni sindacali e datoriali possono sensibilizzare il proprio target e contribuire a far crescere la cultura della prevenzione in materia".

Per conoscere ancor più il fenomeno dello stress nel mondo del lavoro, riprendiamo brevemente il contenuto dell'intervento di Michele Brignola, direttore della sede INAIL di Firenze.

In "**Le patologie innescate dallo stress lavoro correlato: i dati dell'INAIL**" il relatore ricorda che dall'emanazione del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008) si sono succeduti nel tempo, con il contributo attivo dell'Inail, vari documenti scientifici e atti di indirizzo che hanno concorso a definire il concetto di stress lavoro-correlato e a sviluppare metodi e strumenti di valutazione.
Tutti questi interventi hanno permesso nel tempo "in maniera via via più stringente" di definire l'oggetto della valutazione, "mettendo al centro della stessa non il benessere o il malessere dei lavoratori, ma l'organizzazione del lavoro".

Quali possono essere i motivi per cui il rischio stress lavoro-correlato, come ricordano i vari dati della sua diffusione a livello europeo, **è sempre più diffuso nei luoghi di lavoro?**
Il relatore sottolinea che il mondo del lavoro "mostra una sempre maggiore vivacità ed una necessità quasi febbrile di adattarsi ai mutamenti delle logiche politiche e di mercato che si manifestano con frequenza quasi quotidiana. Flessibilità, riorganizzazione, prolungamento dell'orario di lavoro reale, sono solo alcuni dei fattori che stanno influenzando profondamente il mondo del lavoro, soprattutto nei contenuti e nelle modalità di relazione tra i suoi attori. Inevitabilmente, i rischi stessi seguono o addirittura precorrono queste trasformazioni, sfuggendo talvolta all'analisi degli strumenti tradizionali impiegati per il loro monitoraggio e controllo". E in questo senso "lo spostamento sempre maggiore, soprattutto nei paesi avanzati, della produzione dai beni di consumo a quella dei servizi, probabilmente si riflette in una modificazione sostanziale dei rischi aziendali. Emergono (e non solo per differenza) i rischi trasversali ed i loro effetti sulla psiche, rispetto ai tradizionali rischi chimici, fisici e biologici".

Inoltre, continua la relazione, le nuove forme contrattuali di lavoro, "introducendo maggiore esigenza di flessibilità, possono indurre situazioni di maggiore ansia legata all'organizzazione ed ai rapporti di lavoro".

Cosa si può intendere per stress?
Lo stress è "la reazione avversa ad eccessive pressioni o ad altro tipo di richieste". Tuttavia esiste "una profonda differenza tra il concetto di 'pressione', fattore talvolta positivo e motivante, e lo stress che insorge quando il peso di tale pressione diventa eccessivo".
Inoltre lo stress non è definibile una malattia, ma una 'reazione aspecifica' di "adattamento dell'individuo all'ambiente. Un'esposizione intensa e prolungata a *stressor* (ad agenti stressanti, ndr) può invece causare patologie di natura sia psichica che somatica".

Qual è il rapporto tra stress e organizzazione lavorativa?
Lo stress lavoro correlato è "causato da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro".
Infatti diversi fattori organizzativi "possono causare lo stress lavoro-correlato, sia fattori legati al 'contenuto' del lavoro (ambiente, compiti, carichi, ritmi, ...), sia fattori legati al 'contesto' del lavoro (cultura organizzativa, definizione di ruoli, carriera, autonomia, controllo, comunicazione, relazioni, ...)". Inoltre lo stress lavoro-correlato "produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, turnover del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali". Tutti elementi che, sottolinea il relatore, "rappresentano per l'azienda evidenti costi che potrebbero essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione dello stress lavoro-correlato che non sia semplicemente una procedura dovuta al mero rispetto della normativa, ma anche una presa di coscienza dell'azienda e dei lavoratori sullo specifico rischio". Infatti adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello stress lavoro-correlato "rende possibile prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che tale rischio può avere sui lavoratori e sull'azienda anche in termini di produttività".

Rimandando alla lettura integrale dell'intervento, che si sofferma anche sul contenuto delle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato della Commissione Consultiva Permanente, concludiamo ricordando, con le parole di Brignola, che "**la prevenzione del rischio da stress lavoro-correlato, così come quella degli altri rischi, è, prima che un obbligo normativo, soprattutto un investimento per l'azienda e per i suoi lavoratori**".

" Introduzione al seminario", a cura di Roberto Bolognesi (UFC PISLL ASL 10), intervento al seminario "RLS e stress lavoro correlato, dimensione del problema e strumenti per affrontarlo" (formato PDF, 12 kB).

" Le patologie innescate dallo stress lavoro correlato: i dati dell'INAIL", a cura di Michele Brignola (Direttore sede INAIL Firenze), intervento al seminario "RLS e stress lavoro correlato, dimensione del problema e strumenti per affrontarlo" (formato PDF, 61 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it