PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2893 di giovedì 05 luglio 2012

Rischio stress: partire dall'analisi organizzativa del sistema impresa

In questi anni è cambiata la relazione tra lavoro e salute e la ricerca dello stress nel mondo del lavoro non produce di per sé cambiamenti positivi. Il sistema aziendale è in grado di fare fronte alle domande dei lavoratori per lavorare bene?

Pisa, 5 Lug ? È da diversi anni che si parla di prevenire i **rischi dello stress correlato al lavoro**, se ne parla con riferimento alle normative vigenti, agli obiettivi europei, alle procedure di valutazione, alle difficoltà e ai ritardi delle aziende nel processo di valutazione. Se ne parla dunque sempre con riferimento agli adempimenti e al modo migliore di affrontarli: quello che rimane sullo sfondo è la situazione reale dello stress, l'evoluzione nel mondo del lavoro alla luce delle crisi, dei cambiamenti, delle difficoltà, anche sindacali, di interagire per tempo sui temi della sicurezza. Quello di cui non si parla abbastanza è la **relazione tra lavoro e salute**.

Per trovare utili spunti di riflessione su questo tema ci rivolgiamo agli interventi del seminario " Stress ed ergonomia, strumenti per la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alla valutazione e gestione del rischio", un seminario che si è tenuto il 27 Gennaio 2012 ed è stato organizzato dall' Azienda USL5 di Pisa.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

Un intervento al seminario, dal titolo " **Definizioni e strumenti di lavoro per la prevenzione dello stress**" e a cura di Gino Rubini (Coordinamento Nazionale Salute e Sicurezza del Lavoro della CGIL nazionale - curatore sito Diario per la Prevenzione), presenta un'utile riflessione sulla relazione tra lavoro e salute con riferimento alla prevenzione dello stress e all'attività degli RLS nelle aziende.

Un **primo aspetto** che il relatore pone in evidenza "riguarda il dolore sociale e le preoccupazioni delle migliaia di persone, giovani, donne che non riescono a conquistare un lavoro vero, non volatile, e le migliaia di persone mature, ma non troppo per la pensione, che lo stanno perdendo". E non è possibile non tener conto, quando si parla di salute e lavoro, di una **condizione di difficoltà complessiva** che porta spesso "i lavoratori, quelli che il lavoro ce l'hanno, ad accettare condizioni di lavoro insicuro, orari, turni e carichi incomparabili rispetto alla realtà di qualche anno fa".

Se parliamo poi dell' Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 e successivamente recepito in Italia dall'accordo interconfederale dell'8 giugno del 2008, è indubbio che nel 2004 "le **condizioni complessive del lavoro erano differenti da quelle attuali**", condizioni modificate anche dalle conseguenze, via via sempre più evidenti, della crisi economica in atto.
Se l'accordo allora aveva aperto uno spazio nuovo e "dato visibilità ad un problema che non aveva cittadinanza", oggi presenta delle **debolezze**.
Il **primo livello di debolezza** ? continua Rubini - riguarda l'impianto fondamentale: "la definizione di stress lavoro correlato e le modalità operative con le quali affrontare il problema".
Infatti "l'intensificazione del lavoro resa disponibile al management dalle nuove strumentazioni gestionali supportate dall'informatica e dalla rete è incomparabile rispetto a tutte le forme precedenti di organizzazione del lavoro". Un processo di ristrutturazione "che ha inizio da metà degli anni 80 giunge ad un perfezionamento e a risultati straordinari dall'inizio del 2000 ad oggi".

Tali **strumentazioni organizzative** "consentono al management in quasi tutti i settori la possibilità di misurare le performances personali, l'introduzione di pratiche gestionali ispirate alle scuole della qualità totale che responsabilizzano molto il lavoratore che non sempre riceve gli strumenti per lavorare al meglio". In certi casi si arriva - ad esempio con riferimento alla "lean production", alla "produzione snella", una filosofia che mira a minimizzare gli sprechi fino ad annullarli ? ad una "**saturazione del lavoro** che spazza via i microtempi che consentivano un riposo delle articolazioni: i cestelli dei componenti sono più vicini, ma i movimenti ripetitivi nell'unità di tempo sono aumentati"... Da qui "l'epidemia dei DMS" (l'aumento dei disturbi muscoloscheletrici tra i lavoratori) e "le contese tra sistemi di valutazione Ocra o Ergo Uas (come riferito da PuntoSicuro in relazione al lavoro in Fiat).

In questa situazione "il filo di lana della **contrattazione aziendale**, della capacità di contrattare le condizioni di lavoro diviene sempre più sottile e ad un certo punto, in molte realtà si rompe"...
Con la conseguenza che la "relazione lavoro salute nella pratica sindacale s'indebolisce per lasciare posto ad una definizione generica di prevenzione dei 'rischi psicosociali'" e al riferimento della Commissione europea al ruolo della salute e della sicurezza nel lavoro come "*fondamentale per rafforzare la competitività e la produttività delle imprese e a contribuire alla sostenibilità dei sistemi di protezione sociale, perchè si traduce in una riduzione del costo degli incidenti e delle malattie ed in una maggiore motivazione dei lavoratori...*".
Il rischio è che il diritto alla salute e alla incolumità divenga dunque "**subalterno e variabile dipendente dalle performance competitive dell'impresa**".

Secondo Rubini guardando alla **normativa nazionale**, l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato nel Decreto legislativo 81/2008, apre uno "scenario confuso".
Il problema stress "viene affrontato come un qualsiasi altro rischio, chimico o fisico, partendo dal concetto di esposizione e di misura e di ricerca del soggetto esposto a rischio o già danneggiato, una pratica che non porta risultati di cambiamento dei contesti organizzativi ove si produce il fenomeno".
Le discussioni sul coping, sull'adattamento ai fattori stressogeni, e le descrizioni "sul fare fronte di cui sono ripieni i DVR più aggiornati non hanno come conseguenza proposte e progetti di riorganizzazione e miglioramento dei modelli organizzativi aziendali".
Il percorso è quello della "**sanitarizzazione del disagio**" con tutte le "conseguenze negative per il lavoratore di entrare all'interno di un percorso assistenziale che rischia di classificarlo come non adatto. **L'impostazione che prevede la ricerca dei lavoratori stressati verosimilmente ha parecchi difetti e non produce cambiamenti positivi**".

In realtà il **problema del coping** "esiste ma in modo rovesciato: in molti casi è l'organizzazione aziendale che è 'piccola' (anche se imponente e grande) poiché manca delle idee, delle risorse e delle competenze necessarie per rispondere alle domande dei lavoratori per potere lavorare correttamente". In molte realtà è dunque "la **cattiva organizzazione** che rende impossibile il 'fare bene il proprio lavoro' e non fa fronte alle esigenze dei lavoratori".

Se guardiamo poi ai tentativi di prevenire il fenomeno attraverso "l'attuale metodologia validata dal Ministero del Lavoro", si può vedere che "**l'iniziativa di prevenzione si ferma subito dopo la raccolta dei dati oggettivi**, il primo step. Il 70% delle imprese ha già chiuso il cerchio: semaforo verde, per i consulenti e dirigenti il rischio stress non c'è. Eppure parlando coi lavoratori ci si rende conto che stanno male perché lavorano male...".
In questi anni è in realtà prevalsa "una ideologia tesa ad esaltare la collaborazione e ad esorcizzare il conflitto: la 'scomparsa' del conflitto in forma visibile non ha aiutato le imprese a selezionare gli stimoli provenienti dai lavoratori". In realtà non "bisogna cedere alle cosiddette buone pratiche compassionevoli tese ad usare gli ammortizzatori psicologici per non affrontare i nodi del lavoro reale, le incongruenze organizzative e per evitare il conflitto per il cambiamento. Molte risorse sono state spese, male, per aggiornare in modo a volte poco decente i DVR in materia di stress lavoro correlato mentre quasi nulla o **molto poco si è speso per una efficace analisi del sistema organizzativo per misurarne la 'salute' o le potenzialità stressogene**".

Partire dall'**analisi organizzativa del sistema impresa** ? secondo Rubini ? "è il primo passaggio serio e concreto per fare prevenzione rispetto allo stress lavoro correlato. Conoscere con precisione la filiera, i passaggi dalla progettazione alla produzione, le strozzature, i doppi messaggi di un management a volte in conflitto al proprio interno è il primo passo per misurare se il sistema organizzato è sano o è patogeno".

In una situazione in cui molte iniziative aziendali in materia di stress lavoro correlato "si prefiggono il solo scopo dell'adempimento burocratico", è necessario verificare se il sistema aziendale "è in grado di fare fronte alle domande dei lavoratori per lavorare bene".

E in questo senso, conclude il relatore, **delegati sindacali** e **RLS** devono "intervenire sul lavoro reale, affinché i lavoratori riescano a lavorare bene e in sicurezza e affinché il sistema organizzativo sia di supporto alle loro esigenze, alle loro domande".

È necessario "mettere in condizione le persone di reagire per affrontare i percorsi che li attendono, che ci attendono, per i prossimi anni, percorsi né facili né lineari": per fare prevenzione "è necessario predisporre gli strumenti per rafforzare nei lavoratori, in particolare quelli giovani, **identità**, **autostima** e **competenza professionale**", veri "antidoti contro lo stress e più in generale contro la paura del futuro".

" Definizioni e strumenti di lavoro per la prevenzione dello stress", Gino Rubini, Coordinamento Nazionale Salute e Sicurezza del Lavoro della CGIL nazionale - curatore sito Diario per la Prevenzione, intervento al seminario "Stress ed ergonomia, strumenti per la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alla valutazione e gestione del rischio" (formato PDF, 57 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it