

DEFINIZIONI E STRUMENTI DI LAVORO PER LA PREVENZIONE DELLO STRESS

Buon giorno a tutte/i,

ringrazio gli organizzatori di questo evento per l'invito. Il contributo che intendo portare è una riflessione sulla relazione tra lavoro e salute in quest'epoca di turbolenze e di crisi, di stravolgimenti delle certezze e degli istituti regolativi fondamentali delle relazioni che riguardano il lavoro.

Stress ed ergonomia, strumenti per la partecipazione dei Rls per la gestione e valutazione del rischio. Un obiettivo alto e difficile come difficile è il ruolo di rappresentare i lavoratori per quanto attiene la promozione della salute nel lavoro in quest'epoca.

Il primo aspetto da porre 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.

Non si può stare bene quando in tanti stanno male, quando la paura del futuro la puoi leggere negli occhi dell'amico, del vicino di casa, operaio di cinquant'anni in CIGS... nella donna ex operaia la cui fabbrica ove lavorava ha chiuso per "delocalizzazione".

Noi stiamo ragionando in questa condizione di difficoltà complessiva che portano molto 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.

Quando i partner sociali, Organizzazioni sindacali e datoriali dettero vita all'accordo del 2004 le condizioni complessive del lavoro erano differenti da quelle attuali, se non altro non c'era una crisi in atto di questa portata.

Quell'accordo è positivo per il fatto che ha aperto uno spazio e ha dato visibilità ad un problema che non aveva cittadinanza nel confronto tra le parti ma presenta, alla prova dei fatti, una serie di debolezze strutturali.

Il primo livello di debolezza rilevabile riguarda l'impianto fondamentale: la definizione di stress lavoro correlato e le modalità operative con le quali affrontare il problema.

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. Questo 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.

Queste 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(lean production, mtm2,ecc)

Le pratiche di lean production che si praticano in Italia in alcune grandi aziende sono una traduzione molto libera rispetto ai protocolli originali giapponesi; la libera interpretazione assume il significato di 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"... e le contese tra sistemi di valutazione Ocra o Ergo Uas ma di questo già parlammo un anno fa a Pisa in un Convegno promosso da SNOP. L'assunzione dello standard Ergo Uas come strumento gestionale in grado di tutelare in modo certo e indiscutibile il lavoratore è alla base del "regolamento aziendale" impropriamente definito accordo di Mirafiori. (vedi sul sito snop.it gli Atti del Convegno del 20 maggio 2011 svolto a Pisa).

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.. o si è rotto.

Proprio mentre avvengono questi cambiamenti l'attenzione si sposta : la relazione **lavoro salute** nella pratica sindacale s'indebolisce per lasciare posto ad una definizione generica di prevenzione dei "rischi psicosociali" e , come si legge nella Comunicazione della Commissione europea: "*...il ruolo della salute e della sicurezza nel lavoro è 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...*" si registra una trasformazione della mission in materia di salute e sicurezza, la Commissione mantiene "a bilancio" la voce salute e sicurezza in quanto funzionale alla competitività.

Il diritto alla salute e alla incolumità diviene subalterno e variabile dipendente dalle performance competitive dell'impresa .

E' in questo contesto che occorre allora leggere l'impostazione dello stesso accordo Stato Regioni in materia di stress lavoro correlato.

Quando viene posto nel decreto 81 l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato si apre per davvero 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.

La stessa Agenzia europea di Bilbao assume la definizione di stress professionale che si genera

“quando vi è uno squilibrio tra la percezione che una persona ha dei compiti che gli impone il suo ambiente e le sue risorse per farvi fronte”.

Lo stress psicologico correlato al lavoro è una risposta dell'individuo a fronte alle esigenze di una situazione per la quale egli dubita di disporre delle risorse necessarie al fine di farvi fronte. Il *coping*, 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 diviene 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 .

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.

L'errore che abbiamo visto in Emilia Romagna in molti VDR sta nello stereotipo di considerare in partenza i lavoratori come “molto piccoli” e non in grado di “fare fronte” mentre in molte realtà è la cattiva organizzazione che rende impossibile il “fare bene il proprio lavoro” e non fa fronte alle esigenze dei lavoratori.

Stendiamo poi un velo pietoso sulla qualità del lavoro di molti dei consulenti che redigono queste valutazioni.

La propagandata ricerca del “benessere lavorativo” promossa dalle aziende

più trendy e attente alla propria immagine non può non fare i conti con questo squilibrio che si è generato in ragione di una norma un po' raffazzonata e da cambiare..

Con l'attuale metodologia validata dal Ministero del Lavoro 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 perchè lavorano male....

Partire dall'analisi organizzativa del sistema impresa 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. Il concetto di *coping* va rovesciato e applicato al sistema aziendale per verificare se è in grado di fare fronte alle domande dei lavoratori per lavorare bene.

Sto dicendo queste cose in modo provocatorio per rendere evidente quanto siano “fuori strada” molte iniziative aziendali in materia di stress lavoro correlato che si prefiggono il solo scopo dell'adempimento burocratico.

Solo il ritorno di una vera contrattazione a livello aziendale sulle condizioni di lavoro può rimettere in moto un percorso serio di miglioramento di quelle organizzazioni aziendali che sono *ammalate* anche in ragione dell'assenza di stimoli da parte dei lavoratori.

E' prevalsa in questi anni 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 .

Non servono e 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.

Mettere in condizione i lavoratori di svolgere bene il proprio lavoro: questo è il vero obiettivo e strumento di misura della bontà dell'organizzazione aziendale.

Cosa possono fare i delegati sindacali e i Rls ? Possono fare molto se riusciranno ad 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.

Troppo spesso le persone stanno male nel lavoro perchè non vi è conflitto per il miglioramento della qualità del lavoro: tutto questo avvelena la stessa organizzazione aziendale e impedisce la tanto desiderata competitività

Stiamo vivendo una fase difficile, dura da molto tempo e non sappiamo quanto durerà ancora. Molti lavoratori vivono con la preoccupazione e la paura di perdere il lavoro, di perdere quel poco che dignitosamente e con sacrifici hanno conquistato con il lavoro. Questi stati d'animo non agevolano l'iniziativa per il miglioramento. Come sindacato occorre lavorare per fare fronte ai danni che la crisi produce più in generale : 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.

Quindi per fare prevenzione è necessario predisporre gli strumenti per rafforzare nei lavoratori, in particolare quelli giovani identità, autostima e competenza professionale. Questo è possibile ed è necessario fare, identità, autostima e competenza sono i veri antidoti contro lo stress e più in generale contro la paura del futuro.

Buon lavoro a tutt.*

Pisa 27/01/12