

**RELAZIONE DI R.BARDI – CGIL**

Ho sinceramente apprezzato le relazioni presentate stamani a questo seminario in quanto costituiscono un ulteriore momento di approfondimento e di imput su un tema estremamente sensibile quale appunto il rischio da stress lavoro correlato.

Al di là del quadro normativo mi è parsa estremamente utile la ricerca sul un target di 20 aziende che ci dà un primo preoccupante spaccato, mi permetto di dire, di alcuni errori nelle modalità con cui è stato essere affrontato nelle aziende il rischio da stress lavoro correlato

Quindi il seminario è una necessaria occasione anche in questa fase di rivisitazione della sanità toscana a fronte dei tagli del governo che riguarda anche gli strumenti della prevenzione e vigilanza,

- una opportunità quella odierna per occuparsi e ribadire l'attenzione degli Enti e delle associazioni al tema della sicurezza per quanto ci riguarda per porre attenzione e consolidare un aspetto ossia il ruolo dei rls e dei lavoratori in tema di sicurezza.
- Evidenzio come nel comitato art 7 abbiamo avviato un percorso di analisi per valutare le modalità per ribadire in modo condiviso il ruolo e l'opportunità che offre un riconosciuto ruolo ed un coinvolgimento dei rls e rlst nei posti di lavoro

Premetto che farò un intervento molto parziale, voglio rimarcare alcuni concetti ed evidenziare quelle che potrebbero essere le insufficienze relative alle modalità applicative di questa norma.

Non vi è dubbio che il 2011 abbia segnato una importante novità in quanto esattamente da 2 anni è stata resa obbligatoria la valutazione da rischio da stress. In teoria già dal 2009 le aziende potevano ottemperare in attesa della circolare in quanto la Regione toscana aveva presentato alle parti sociali le linee guida.

Un rischio trasversale a tutti i comparti che riguarda si dice tutti i posti di lavoro indipendentemente dalla dimensione, e sul quale incidono e vanno valutati altri fattori tra cui la diversità di genere, la provenienza da altri paesi, il rapporto di lavoro.

Pertanto essendo ottimisti ma poco reali, tutte le parti in causa a partire dalle aziende dovrebbero essere tutti convinti che individuare i rischi da stress significa essere disponibili ad affermare non una azione ma LA PREVENZIONE in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto qui risiede un aspetto di straordinaria efficacia che è **l'organizzazione del lavoro.**

E se non lo siamo, questo è uno degli aspetti dove più di altri dovrebbero essere promosse azioni per la **CULTURA DELLA PREVENZIONE**,

**Trovarei davvero contraddittorio che da una parte si dica di volere intervenire, educare sugli stili di vita considerando anche questi fattori di prevenzione, se poi dove passo 6,8 10 ore della mia giornata, fossi posto nella condizione di operare in condizioni che potrebbero minare**

**< l'integrità psitica nell'ambiente di lavoro**

**< se non quella fisica a fronte di infortunio nello svolgimento del lavoro.**

**Per opportunità mia ricordo** Le finalità poste dall'Accordo europeo  
> **accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti**, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

**> offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato.**

Non quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo

**> adozione di varie misure x la prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi.**

E ancora

**L'articolo 18 del dlgs 81 dice : nell'affidare i compiti ai lavoratori il di deve tenere di conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza**

**Cito inoltre l'Art 25 ( il medico competente) che ha tra i compiti ..... alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori**

**Quanto di tutto ciò è stato non formalmente, ma in modo effettivo attuato**

Siamo a due anni dalla attuazione delle linee definite dalla Circolare

Non ho trovato dati e ricordo che nell'indagine tra le imprese europee sui rischi emergenti nella scala delle priorità di intervento per le imprese al 1° posto si trovano gli infortuni (53%), seguiti dai disturbi muscolo scheletrici (44%) e lo stress (38%)

Nell'indagine fatta tra i lavoratori sulle condizioni di lavoro al 67% troviamo il ritmo di lavoro; risulta aumentata l'incidenza dell'ansia sul posto di lavoro che riguarda in particolare le occupazioni scarsamente qualificate, con una incidenza maggiore tra le donne.

Ricordo che lo stress legato al lavoro è in costante aumento; viene stimato che circa il 50-60% delle giornate lavorative perse in un anno siano da attribuire a patologie correlate allo stress e che interessino in Italia il 27%, dei lavoratori, al di sopra della media Europea che si attesta al 22%.

L'ISTAT ha rilevato che i cambiamenti che sono intervenuti nel mondo del lavoro provocano un crescente aumento di condizioni di **disagio nel lavoro e nelle condizioni di lavoro**

#### **UNA CONDIZIONE di DEBOLEZZA**

**manifestata con l'incapacità a gestire i conflitti nei confronti di chi tiene atteggiamenti discriminatori, anche per perdita di autostima.**

**Si è ingenerata una forte incertezza sui propri tempi di vita, una rottura dell'equilibrio tempo di lavoro/tempi sociali (commercio-servizi)**

**Ma pensiamo alle contraddizioni che la crisi ci sta ponendo**

**-da un lato riduzione del personale,CIG, quando va bene a rotazione, Cassa in deroga**

**-dall'altro riforma del mercato del lavoro, allungamento dell'età lavorativa**

**Elementi quest'ultimi che all'incertezza del lavoro e del reddito sommano iniquità, perdita di solidarietà e possono trasformarsi in un formidabile elemento di pressione nei luoghi di lavoro.**

**Quindi la valutazione da stress è sicuramente un fenomeno recente e penso che anche questi elementi di criticità incidono sui fattori che ci portano ad individuare il rischio da stress.**

All'avvento della norma abbiamo fatto formazione ai nostri rls considerando anche la condizione di forte incertezza su tale problematica e abbiamo fornito agli rls una **Lista di controllo come strumento più** per verificare il rispetto di una metodologia che non assumere nella generalità una capacità di contrattazione.

Nel riconoscere anche limiti oggettivi, credo che oggi **Occorre pensare a sostenere progetti formazione** non solo per i soggetti della prevenzione ma

anche per i lavoratori affinché possano essere in condizione di interpretare e valutare quali siano le cause dello stress e misurare l'efficacia degli interventi .

Sarebbe utile pensare a formazione per la **sicurezza partecipata**

### **Dico queste cose perché se**

**a monte** ci pare di aver percepito un problema di scarsa condivisione e di coinvolgimento diretto dei lavoratori e di rls e rsu e che ci sia stata poca formazione e informazione,

**a valle** questo si trasforma in un limite per l'assenza di contrattazione

Il confronto **sull'organizzazione del lavoro** si esercita in quelle realtà dove tra le parti si fa **contrattazione aziendale**

➤ Dove c'è un modello relazionale <

Dove avviene il confronto (non dico l'accordo) su l'organizzazione dei lavoratori nei processi produttivi in tema di orari, ritmi, turni, entità del personale condizioni di lavoro, rispetto delle tutele

Dovremmo aver potuto verificare come hanno inciso i cambiamenti tecnologici nelle aziende-

- hanno professionalizzato o professionalizzato il lavoratore
- se e quanto è stato investito nello sviluppo professionale dei lavoratori
- hanno prodotto autonomia decisionale sul lavoro o sudditanza
- i ritmi dettati da una macchina costituiscono alleggerimento o dipendenza
- la riduzione dei lavoratori, il coprire più posizioni lavorative

In tale contesto il DVr, la valutazione da stress si misura su condizioni conosciute MA QUESTO IN TEORIA POTREBBE AVVERARSI PER IL 15-20% delle aziende toscane.

Ma domandiamo in quante aziende strutturate sono stati costituiti Gruppi di Gestione della Valutazione con lo scopo di programmare, monitorare l'intero iter valutativo

- Quanto è stato garantito ai rls, lavoratori concorrere alla definizione delle liste di controllo dei questionari, dell'individuazione dei gruppi omogenei ecc.

Cosa è successo nel resto, ossia in realtà dove i modelli relazionali sono parziali o addirittura nulli, dove non vi è contrattazione

Mi domando quanto sia possibile che gli rls facciano perno sull'analisi delle condizioni di rischio da stress, per arrivare a ragionare di organizzazione del lavoro e governare i processi di cambiamento necessari.

Ebbene **non lo è.**

A mio avviso solo se si consolida un approccio culturale, da parte delle aziende di tutte le dimensioni, si rimuove il concetto che è **"un costo in più, inutile"** ad un concetto di **"dovere civile ed etico"** e cito l'art. 2087 del Codice Civile e comunque nel medio e lungo termine si abbattano i costi sia per le aziende che per la società.

Matura la consapevolezza **che lo stress legato al lavoro è il sintomo di un problema organizzativo risolvibile, e non di una debolezza individuale del lavoratore**

Non vorrei inserire elementi troppo sindacali, ma al di là della crisi che potrebbe avere accentuato questi atteggiamenti, ma insomma la stessa discussione sul ruolo dei ccnl e contrattazione aziendale (ma il dove e come non è stato risolto), le possibilità di deroghe dai ccnl, l'accordo sulla produttività costituiscono elementi negativi che allentano le regole universali e **rendono il lavoratore sempre più solo e spersonalizzato fattore della produzione.**

**Io credo che tutti insieme si possa assumere l'obiettivo della qualità del lavoro (penso al Patto sulla sicurezza e forse al suo necessario rinverdimento) come che riaffermi un confronto sui temi dell'organizzazione del lavoro che coinvolga i lavoratori i rls o rlst e O altrimenti il rischio da stress diviene atto burocratico, carta, o conflitto individuale**

### **Cosa abbiamo fatto**

All'inizio di questo anno ci siamo mossi in più direzioni per capire quel che è successo

-abbiamo chiesto se nelle aziende si erano fatti accordi specifici sullo stress (ovviamente dando per scontato che comunque nei dvr questo rischio fosse valutato)

-abbiamo chiesto ai nostri uffici **vertenze** ed al **Patronato** l'entità di eventuali vertenze o pratiche di cui sono stati interessati

-abbiamo domandato ai **rlst** quanto nelle aziende dell'artigianato fosse stata acquisita questa problematica (pur sapendo che molte aziende artigiane praticavano la prassi dell'autocertificazione)[ tra qualche mese anche per queste aziende ci sarà una nuova fase con il dvr standardizzato]

Alcune parziali risposte le abbiamo avute e non sono molto esaltanti

- Abbiamo ricevuto accordi aziendali dove si conviene in modo +/- generico l'impegno all'applicazione dell'81/ > al momento non risultano accordi specifici

- Al momento **poche le vertenze** specifiche fatte, molte sono coperte dentro ai licenziamenti, c'è nel complesso ovvia cautela, il timore di non risolvere il problema, l'acuirsi di situazioni di tensione, la difficoltà a contestare o dimostrare un disagio con un **dvr con il disco verde**.
- **Altro elemento >Su un totale di 16.000 aziende artigiane iscritte alla bilateralità gli rlst che fanno riferimento a noi hanno avuto modo di verificare in 8 mesi nel 2012 oltre 600 dvr**

Dalle aziende visitate è risultato

-aziende che non avevano niente. non sapevano di dover di fare la valutazione stress. A queste è stata data l'indicazione di fare la valutazione, coinvolgendo il mc se nominato.

-altre aziende avevano la valutazione da stress corretta :ma dal confronto con i lavoratori è emerso che non ne sapevano niente. (quindi la valutazione era stata costruita a tavolino, fatta da tecnici che non erano passati dall'azienda).

Alla fine APPARE **TUTTO a POSTO - disco verde - Possibile??** , non c'è una azienda dove si sia passati alla seconda fase:

**Abbiamo una grande preoccupazione che molte aziende si siano fermate alla prima fase e scarsissimo sia stato il coinvolgimento dei rls e dei lavoratori**

Al di là di venir meno ad una norma, la mancanza della consultazione degli rls permette impropriamente alle aziende di non passare alla seconda fase di valutazione, cioè quella approfondita, evitando di acquisire la valutazione della percezione soggettiva del rischio di stress da parte dei lavoratori, **in quanto senza contraddittorio le aziende valutano il rischio inesistente o basso .**

Per questi motivi abbiamo anche detto che **non era opportuno firmare i verbali** che attestassero l'inesistenza del rischio laddove non si era realizzato l'effettivo coinvolgimento degli Rls nella valutazione.

Come abbiamo sempre indicata l'opportunità che **fosse verbalizzato il dissenso** degli Rls e la informazione di tale giudizio negativo ai Servizi di Prevenzione delle Asl.

Una valutazione che si conclude con la dichiarazione di inesistenza del rischio da stress correlato all'attività lavorativa

- non solo identifica il lavoratore, con eventuali disagi e malesseri, come solo responsabile di queste patologie, a causa delle sue caratteristiche personali,
- ma dall'altra potrebbe condizionare negativamente la contrattazione sull'organizzazione del lavoro e pregiudicare anche l'eventuale richiesta di riconoscimenti di malattie professionali a causa di patologie determinate da quei processi produttivi.

Reputo che abbiamo quindi 2 strade,  
la prima comporta

-una forte conflittualità non solo aziendale ma anche nei confronti degli Istituti  
-il coinvolgimento dei servizi ispettivi chiamati a svolgere un ruolo fortemente sanzionatorio

la seconda

-che nel proseguire il lavoro si avvia una verifica, un monitoraggio dello stato di attuazione, sia in termini di estensione della valutazione da stress dentro ai luoghi di lavoro, grandi piccoli privati e pubblici, sia in termini di QUALITA' delle procedure e delle azioni adottate.

La Circolare nazionale ci consegna una duplice opportunità

**\* che prevede uno step dopo 2 anni**

**\* che le indicazioni metodologiche ADOTTATE sono il livello minimo** di attuazione dell'obbligo di valutazione dello SLC per tutti i datori di lavoro pubblici e privati

Dobbiamo decidere **cosa facciamo** e quali strumenti attiviamo per apprezzare il lavoro che è stato fatto e **QUALI INDICI DI VALUTAZIONE USIAMO**

**Io reputo opportuno che sia individuato un target di aziende private e pubbliche, in ragione dei settori e del n° dei dipendenti dove si verifica**

< il grado di sensibilità e di consapevolezza

< che risultati sono stati raggiunti

< livello di coinvolgimento e di informazione dei rls e dei lavoratori nelle diverse fasi e i metodi di coinvolgimento

- il giudizio globale sul rischio da stress lavoro-correlato all'interno dell'azienda/ente (sia da parte del RSPP, che da parte del RLS)
- concordanza e/o discordanza dei giudizi soggettivi dei RLS e RSPP
- quali azioni sono state messe in atto per rimuovere i problemi

Da ciò far scaturire il

**giudizio** che diamo di questi primi 2 anni, quali **atteggiamenti** assumiamo in ragione dell'esito delle valutazioni

**Che suggerimenti** potremmo dare, chiedendo alla Regione toscana di farsi portatrice di una valutazione comune basata sui dati conoscitivi, mi immagino attraverso il coordinamento Stato Regioni o il Coordinamento delle Regioni alla Commissione stessa.

La presenza odierna delle associazioni e dei servizi ispettivi è una prima importante occasione per ragionare per cominciare a costruire questo quadro.

### **Lista di controllo per Rls**

Per verificare che le Indicazioni siano state rispettate gli Rls/Rlst possono utilizzare la seguente lista di controllo.

1. Gli unici due documenti sullo stress lavoro-correlato che il D.Lgs 81/2008 menziona come riferimenti necessari per gestire correttamente il problema stress sono 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. *Questi due documenti sono stati messi a disposizione del personale in azienda, sono stati illustrati e analizzati in occasione della informazione e formazione obbligatoria sui rischi e sono utilizzati quali riferimenti in occasione della valutazione del rischio stress?* S/N
2. L'azienda o suoi consulenti, per adempiere agli obblighi di informazione, formazione e valutazione del rischio stress lavoro correlato, hanno adottato altri criteri o documenti in contrasto con quelli contenuti nell'Accordo e nelle Indicazioni? S/N
3. *Visto che la valutazione del rischio stress lavoro correlato "non prende in esame il singolo ma gruppi omogenei di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo", sei stato consultato, hai espresso il tuo parere su come sono stati individuati i gruppi omogenei?* S/N
4. Sei stato consultato, hai espresso il tuo parere sulla scelta dello strumento (lista di controllo, intervista, questionario, riunione, focus group) da usare per "sentire" i lavoratori e/o per dire la tua opinione sui fattori di rischio elencati nelle liste 2 e 3 delle Indicazioni nella fase preliminare della valutazione del rischio stress? S/N
5. *Hai chiesto di prendere visione e di dire la tua sulla lista degli indicatori/eventi sentinella (lista 1) e sulla valutazione che ne ha dato il datore di lavoro?* S/N
6. Hai controllato che i lavoratori siano stati informati del fatto che tra gli eventi sentinella rientrano anche le segnalazioni scritte che i lavoratori hanno il diritto di fare per indicare quali fattori di rischio o circostanze ricorrenti di stress potrebbero essere rimosse? S/N
7. *Hai verificato che le due liste dei fattori di rischio (lista 2 e 3) da esaminare durante la "valutazione preliminare" siano state adattate e, se necessario, integrate in relazione alle specifiche caratteristiche del lavoro e dell'organizzazione aziendale?* S/N
8. Prima che si concluda la "valutazione preliminare", hai controllato che i lavoratori/gruppi omogenei siano stati effettivamente "sentiti" e cioè che abbiano potuto indicare (lasciando traccia scritta e preferibilmente anonima) se tra i fattori di rischio elencati nelle liste 1 e 2 delle Indicazioni ce ne siano alcuni su quali è necessario intervenire? S/N
9. *Nel caso l'azienda abbia deciso, anziché "sentire" direttamente i lavoratori, di sentire solo gli Rls, questi ultimi si sono fatti carico, prima di esprimere la propria valutazione sui fattori di rischio delle liste 2 e 3, di raccogliere loro stessi le valutazioni dei lavoratori interessati portandole a sintesi?* S/N
10. L'esito della "valutazione preliminare" è scaturito dall'esame unitario degli eventi sentinella e di tutti i fattori di rischio presenti in azienda (e non da una valutazione separata e incompleta tra lista 1 e liste 2 e 3?) S/N
11. *A "valutazione preliminare" conclusa ritieni che l'azienda abbia tenuto conto delle valutazioni espresse dai lavoratori e dagli Rls e che siano stati identificati gli effettivi fattori di rischio stress presenti e individuati interventi correttivi coerenti?* S/N