

COSA, COME E QUANTO SIA IMPORTANTE PARLARE DI STRESS LAVORO CORRELATO, ALLA LUCE DI CIÒ CHE LA COMUNITÀ EUROPEA CI COSTRINGE AD ATTUARE.

PREMESSA

Un tempo, in qualche parte della nostra Italia il lavoro era fatica fisica, e perciò si era soliti dire *andare a faticare* per indicare il lavoro da svolgere.

Oggi viviamo in un mondo lavorativo diverso da quello: alla fatica abbiamo sostituito *lo stress*, infatti oggi capita spesso di sentire dire che il lavoro ci stressa.

Ai nostri giorni le realtà produttive, le organizzazioni, il lavoro, le persone cambiano così velocemente da non dare il tempo di adattarsi al loro evolvere frenetico: l'invecchiamento della popolazione lavorativa, le esigenze del cliente nel commercio, la questione dei turni in un tipo di lavoro così particolare come quello del commercio e della grande distribuzione. Questi cambiamenti finiscono per condizionare in ognuno di noi, i nostri stili di vita, i nostri modi di pensare e di agire.

Poiché sopravvivere diventa una necessità, si deve riuscire a pensare come fino adesso non è stato fatto: organizzazioni efficienti in cui si creano valore e sostenibilità del lavoro.

Alcuni giorni fa il Prof. C. Kaneklin fece un invito: riuscire ad avere la volontà di osservare questi frenetici cambiamenti da un'altra prospettiva: quella del prodotto, delle relazioni, dei legami sociali, degli obiettivi e delle identità.

Il lavoratore dipendente riesce bene a "captare" come l'organizzazione in cui lavoro sia in grado di affrontare le innumerevoli sfide esterne. Capita che a fronte di queste attenzioni esterne l'organizzazione sia distante, assente dai problemi dei suoi collaboratori, che rivendicano una giustizia di trattamento e di considerazione.

Con queste dinamiche basate sulla conflittualità si perde di vista la considerazione che l'organizzazione sia costituita da un insieme di persone che collaborano, partecipano e condividono la vita organizzativa, tutti insieme. Il sentirsi parte attiva di un'entità sociale non deve far propendere per la sola individualità.

Tutti (dipendenti di ogni livello, dirigenti e azienda) devono contribuire al benessere comune, ad eliminare conflitti e stress per costruire insieme un lavoro sostenibile.

Da queste premesse si può ben partire a valutare il rischio stress nel mondo del lavoro, tenendo in riferimento l'Accordo Europeo del 08/10/2004 (recepito in Italia da un accordo interconfederale), le linee generali d'indirizzo della Regione Lombardia e la proposta metodologica dell'ISPESL; nell'attesa dell'emanazione della Guida Operativa del Coordinamento interregionale.

PERCORSO PRATICABILE DI VdR

Il riferimento è il punto 3. 1. delle linee d'indirizzo Regione Lombardia. I criteri di seguito elencati costituiscono l'**asse portante** del processo per il quale occorre evidenziare le responsabilità e i ruoli che ogni soggetto deve assumere coerentemente, innanzitutto fra datore di lavoro (responsabile legale) e RSPP (responsabile professionale), presentando il processo come volontà che nasce dall'azienda e discutendo dello stesso con tutti gli attori al fine di condividerla non solo formalmente:

- essere promosso e gestito direttamente dal datore di lavoro e dai dirigenti delegati.
Questo per dimostrare il fatto che nasce all'interno ed è voluta, non perché c'è un'imposizione di legge, ma perché si ritiene un aspetto importante all'interno della realtà lavorativa.
- essere accompagnato da adeguate azioni informative e formative all'interno della realtà lavorativa, volte a migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro
- essere orientato alle soluzioni soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva. Si possono trattare i singoli casi individuali di disagio ma non è questa la maniera per fare prevenzione: bisogna affrontare il problema alla radice e al "male" dell'organizzazione che crea il disagio o lo stress
- la partecipazione effettiva dei lavoratori deve essere un cardine attraverso cui coinvolgerli fin dalle fasi iniziali dell'intervento, non solo consultati (come dice la legge) ma anche utilizzati come risorse di conoscenza
- garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS, lavoratori, addetti al servizio di prevenzione e protezione aziendale) anche nel caso che il "metodo" venga importato dall'esterno
- integrarsi armonicamente (e non perché lo si "copia incolla") nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento; il documento di valutazione del rischio da stress lavorativo deve essere pertanto organicamente implementato nel documento globale di valutazione del rischio aziendale (art. 28 comma 2 D.Lgs. 81/08) ed integrato nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale
- riferirsi a metodi che s'ispirino ai criteri elencati nei riferimenti sopra espressi, e che siano costituiti da un mix "obbligato" di strumenti quali rilievi oggettivi e questionari individuali
questo per indurre l'azienda a interessarsi dello specifico, della persona e non analizzare solo l'insieme nel quale spesso si diluisce il malessere individuale
- le analisi per gruppi omogenei di lavoratori o per mansione sono quelle che possono rivelare disagi in particolari attività, lavorazioni, settori che in altro modo sarebbero globalizzati e diluiti in insignificanti medie matematiche.

Questi elementi sono indispensabili in una valutazione dei rischi, e l'RLS controllando che siano sviluppati compie una verifica attendibile del percorso che l'azienda ha scelto di adottare.