

Conclusioni

Pierluigi Rancati - CISL Lombardia

Diretta Live Streaming:

Lo stress lavoro correlato al tempo del COVID-19

27 aprile 2021

Concludendo questo incontro voglio anzitutto rinnovare il ringraziamento a tutti i partecipanti – delegati, RLS, sindacalisti delle tre organizzazioni – e ai collaboratori dei ns. Dipartimenti salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro che hanno lavorato a questo incontro.

Un sentito ringraziamento alla Direzione regionale dell'INAIL che ha accolto la ns. richiesta e ci ha permesso di avere qui l'ingegnere Carmine Esposito, al dott. Paolo Campanini; ad entrambi siamo grati per il contributo prezioso e qualificato che hanno condiviso con noi e consegnato alla ns. riflessione, ai tre rappresentanti Luca, Assunta e Isabelle che con i loro interventi ci hanno restituito uno spaccato di alcune emblematiche realtà del lavoro in questa fase, con le loro esperienze che sono anche quelle di molti di voi, rispetto al tema dell'incontro di oggi dedicato al rischio da stress lavorativo, e come abbiamo sentito dalle loro testimonianze ce n'era motivo.

Lo SLC è un problema grave e complesso che da tempo è attenzionato dalle istituzioni sanitarie e della prevenzione negli ambienti di lavoro e i cui profili la pandemia da COVID-19 ha ridefinito, sia per la sua dimensione generalizzata (tutte le organizzazioni aziendali e produttive sono state coinvolte e – sia pure in diverso modo e misura – sconvolte), sia per la difficoltà a valutarne le prospettive e l'evoluzione nel tempo.

Un primo punto fermo: la valutazione – e la conseguente gestione – del rischio da stress lavorativo sappiamo essere per l'azienda, un obbligo di legge.

Il TESTO UNICO accanto alla valutazione dei rischi più tradizionali per la sicurezza e la salute, considera anche i rischi cosiddetti trasversali (organizzativi e psicosociali). Vale a dire rischi che hanno origine dalle scelte organizzative e che hanno o possono avere una ricaduta negativa sulle persone.

Lo stress lavorativo – come ci è stato ben spiegato - non è una malattia in se, ma certo può determinare e spesso determina un cattivo stato di salute della persona, oltre che divenire un problema per la sicurezza, poiché riduce la percezione del rischio in generale alterando i comportamenti necessari per la tutela della propria e l'altrui incolumità, con ricadute negative sia in termini di incremento del tasso infortunistico che di disagio, con disturbi o disfunzioni di natura fisica, psico-fisica e sociale, fino a sviluppare vere e proprie patologie, e sfociare in una fase di esaurimento funzionale in cui l'organismo non ha più le risorse sufficienti per contrastare i fattori stressanti.

L'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro segnalava che lo stress coinvolge il 22% dei lavoratori nell'Unione Europea, ma è un'indagine non molto recente; Essa ci dice anche che il 40% delle imprese italiane dimostra interesse per il problema, ma solo il 20% dichiara di affrontarlo con attività di formazione e interventi sull'organizzazione del lavoro.

Il Covid-19 impone di aggiornare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Lo stress da lavoro correlato, diversamente da altre categorie di rischi lavorativi, è sempre presente indipendentemente da quanto fatturato realizza l'azienda, dal numero di dipendenti e dal settore di appartenenza.

A maggior ragione a seguito di un cambiamento globale quale quello portato da una pandemia il rischio da stress lavorativo deve essere affrontato, gestito, monitorato e deve portare alla messa in atto di misure preventive efficaci allo scopo di ridurre l'entità del potenziale danno, favorire il benessere delle persone nelle organizzazioni produttive, un'equa distribuzione dei carichi di lavoro, il blocco e la prevenzione delle azioni di mobbing nell'azienda, una formazione dei lavoratori adeguata alla mansione ed ai carichi di lavoro ed il rispetto della normativa in materia di orario di lavoro (riposi, ferie, congedi, lavoro supplementare e straordinario).

Lo stress lavorativo è una categoria di rischio da valutare nel DVR di ogni azienda e il datore di lavoro deve riportare nel DVR l'intero percorso seguito dall'azienda di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato:

- qual è il livello di rischio connesso alle mansioni svolte dai lavoratori in azienda, all'organizzazione aziendale, ai turni ed agli orari in genere, alla formazione impartita;
- quali criteri e metodi di valutazione del rischio stress sono stati utilizzati e le modalità con la quale sono stati consultati i lavoratori;
- quali sono le misure di correzione e le azioni di miglioramento intraprese o da intraprendere per ridurre il rischio SLC, descrivendo il programma con cui saranno attuate le azioni di contrasto e indicando i ruoli e le figure aziendali che vi devono provvedere;
- e, infine, nel DVR si deve descrivere la pianificazione del monitoraggio e l'aggiornamento periodico previsto.

La verifica della correttezza del Documento di Valutazione dei Rischi aziendali sotto il profilo del rischio SLC è, quindi, un'attività fondamentale.

Come importante è il ruolo del RLS/RLST e imprescindibile è il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nel processo di valutazione in azienda del rischio stress lavoro-correlato. Secondo il D.Lgs. 81/08 il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere "consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva".

Consultare nel Decreto non vuol dire informare; consultare significa, invece, realizzare una collaborazione tra il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori, affinché il primo possa raccogliere tutte le conoscenze utili a prendere la decisione migliore e l'RLS possa orientare l'azienda a fare le scelte giuste con i provvedimenti adeguati. L'RLS/RLST è, perciò, uno dei componenti del Gruppo di gestione della valutazione (assieme a Datore di lavoro, RSPP, ASPP e Medico competente), che ha il compito di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio. Ed è importante ottenere di partecipare sia alla rilevazione che all'analisi dei dati raccolti.

Viviamo tempi difficili e incerti, gli scenari in cui si declina qualsiasi attività lavorativa, pubblica e privata, sono segnati da cambiamenti nell'organizzazione e gestione del lavoro e molto c'è da fare in materia di salute e sicurezza nel lavoro per la prevenzione e gestione dei rischi anche quelli da stress lavoro correlato.

Gli esiti dei processi di ristrutturazione e d'innovazione comportano cambiamenti anche nei profili di rischio, non tutti necessariamente negativi, ma nemmeno questi cambiamenti saranno solo positivi. Molto dipenderà da come saranno utilizzate le nuove potenzialità tecnologiche e produttive

rispetto alla possibilità di organizzare condizioni di lavoro che riducano l'esposizione a fattori di rischio per la salute.

Diversamente, se in questa fase e nella successiva transizione post-emergenziale le realtà produttive e i processi di cambiamento che le attraversano restassero poco presidiati e regolati, vi sarebbero ripercussioni certo negative, con un possibile aggravamento degli indicatori infortunistici e delle garanzie di sicurezza nel lavoro e di tutela della salute di lavoratrici e lavoratori.

Queste giornate che dedichiamo alla salute e sicurezza delle persone nel lavoro, con le diverse iniziative a tutti i livelli – purtroppo ancora limitate dalle restrizioni per esigenze di sanità pubblica – per dare visibilità nel dibattito pubblico ai temi della sicurezza e della prevenzione, le tante morti per infortunio o per esposizione ad agenti infettivi o nocivi, come lo è per molti lavoratori l'esposizione all'amianto, chiamando tutti soggetti – datoriali e istituzionali – alle loro responsabilità e pretendere il giusto impegno nel rispetto delle norme e anche degli accordi per la prevenzione e la salute nel lavoro.

Siamo in una fase che esige grande attenzione alle condizioni del lavoro a tutti i livelli e, sugli esiti del cambiamento, molto dipenderà anche dalla capacità che avrà il sindacato nel territorio e nei luoghi di lavoro di muovere gli attori della prevenzione verso la realizzazione di un ambiente di lavoro più salubre e sicuro.