

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO, PROBLEMATICHE E CRITICITA' di Gino Rubini

“ Il quarto gruppo di fattori nocivi comprende ogni condizione di lavoro, diversa dal lavoro fisico, capace di provocare effetti stancanti, ad es.: monotonia, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, ripetitività, ansia, responsabilità, posizioni disagiati, ecc. Questo bagaglio di nuovi fattori nasce con l'organizzazione scientifica del lavoro. Infatti, in questa fase organizzativa, ogni libertà di iniziativa del lavoratore viene annullata, tempi, ritmi di esecuzione e pause sono predeterminate. Con l'avvento della meccanizzazione nelle industrie, il lavoratore viene trasformato in una semplice appendice della macchina, costretto in un ruolo puramente esecutivo....”

Questa era un frammento della descrizione dello stress lavoro correlato contenuta nella Dispensa della FLM del 1971. La parola “stress” nel testo non appare mai. In quell'epoca si riteneva che il fenomeno dello stress, ovvero della fatica nervosa legata al lavoro, fosse governabile prevalentemente tramite la contrattazione aziendale delle condizioni di lavoro. Per molti anni, dalla metà degli anni '70 in poi la questione della fatica nervosa correlata al lavoro è rimasta sottotraccia, un problema di lusso, difficile da gestire con azioni collettive. Un momento cruciale in cui questa tematica pare emergere in particolare tra tecnici ed impiegati, dai meccanici ai bancari, si registra a metà degli anni '80, allorquando avviene la grande ristrutturazione del lavoro tramite l'informatica diffusa dei personal computer negli uffici. E' un cambiamento sostanziale del lavoro in cui si passa dal materiale all'immateriale: pensiamo al cambiamento cui dovettero adattarsi disegnatori che dovettero lasciare il tecnigrafo per il CAD CAM, i bancari che dovettero lasciare le schede cartacee per il video...

Quella fase fu superata lasciando dietro una scia di persone che non riuscirono ad adattarsi, che furono emarginate e demansionate: per quanto mi risulta, nessuno ha ancora fatto una ricerca sulla dimensione dei costi sociali di quella trasformazione. I grandi processi di ristrutturazione e di automazione di fasi del ciclo della produzione manifatturiera, della produzione energetica e della chimica hanno aumentato il numero di lavoratori addetti alla sorveglianza d'impianti complessi nei quali prevale lo stress d'attesa d'eventi fuori norma su cui intervenire... La trasformazione dei sistemi organizzati del lavoro con la concentrazione di elevate *performances* richieste su di un numero sempre più ristretto di persone, nella logica del *just in time*, della *lean production*, ha spalmato sull'intero universo dei lavoratori un carico di costrittività fisiche e psicologiche mai conosciuto in epoche precedenti.

Per questi motivi la questione dello stress lavoro correlato diviene fenomeno epidemico e sommerso per tutti gli anni '90. Le forme di difesa che rimangono al singolo lavoratore, alla singola lavoratrice, in carenza di una efficace contrattazione delle condizioni di lavoro, sono molto scarse: la pratica calcolata delle assenze per malattia diviene uno dei sintomi che nella organizzazione del lavoro vi sono costrittività esagerate e incongruenze. Il lavoratore, a volte, in assenza di altri strumenti, cerca di difendersi con l'assenza dal lavoro, per non soccombere.

L'incremento delle assenze per malattia e altre forme di malessere dal 2000 in poi si manifestarono in forme vistose, in particolare nei settori ad alta esposizione a rischio come i servizi sociali e la sanità su scala europea.

Questi sono i motivi per i quali nell'ottobre 2004 veniva siglato dalla Confederazione

europea dei sindacati dei lavoratori e dalla Confindustria europea (Eurobusiness) un accordo nel quale lo stress da lavoro veniva identificato a livello europeo, nazionale ed internazionale, come elemento di preoccupazione sia per gli imprenditori che per i lavoratori. Nell'accordo le parti sociali individuavano la necessità di una specifica azione congiunta sullo stress lavoro correlato e includevano l'argomento nel programma di lavoro 2003 – 2005 del dialogo sociale.

Le parti sociali riconoscevano che lo stress può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore. Le ragioni dell'accordo derivavano dal riconoscimento che affrontare il problema dello stress può portare ad una maggiore efficienza ed una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con un beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori, per l'intera società...L'accordo europeo riguardante l'impegno ad affrontare da parte dei datori di lavoro lo stress lavoro correlato escludeva nel campo d'intervento le altre forme di stress derivanti da forme di vessazione, mobbing già affrontati da altri provvedimenti.

Questo accordo è stato poi recepito in diversi stati membri. In Italia è stato recepito con un accordo interconfederale siglato dalle Confederazioni Cgil Cisl Uil e dalle Associazioni degli imprenditori Confindustria, Lega delle Cooperative, Associazioni artigiane ecc nel giugno 2008.

Gli effetti giuridici di questo accordo tra le parti per intervenire sullo stress, in Italia, riguardano l'obbligo da parte delle imprese di estendere la valutazione dei rischi anche allo stress lavoro correlato, prevista all'art.27 del d.lgs81/08 e s.m.

Dall'accordo europeo del 2004 ad oggi sono trascorsi sei anni e ancora non esiste in Italia un protocollo corretto che definisca metodologie e limiti nella valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato.

Nell'autunno del 2008 si è registrato un improvviso fervore per redigere il DVR rispetto al rischio stress lavoro correlato entro la scadenza del 16 maggio 2009. In quel frangente si sono diffuse molte iniziative improvvisate da parte di medici competenti preoccupati e psicologi reclutati al momento per "mettere in sicurezza" le imprese da eventuali e improbabili sanzioni per omessa valutazione dei rischi. Un ulteriore rinvio delle scadenze interruppe questo fiorire d'iniziativa più o meno abboracciate. Con la riscrittura del testo del d.lgs 81/08 tramite il d.lgs 106/09 il tema è rimasto al palo , in attesa che la Commissione Consultiva nazionale ex art.7 d.lgs81/08 definisca un protocollo e standard operativi efficaci al fine della prevenzione dello stress lavoro correlato. Nel frattempo, nella vita reale e concreta di ogni giorno sta emergendo un aspetto inquietante: la trasformazione dello stress da stress da lavoro correlato allo stress da effetti della crisi. Non dimentichiamo che l'accordo sullo stress a livello europeo porta la prima data del 2004, quando la crisi economica e finanziaria era ancora lontana. La percezione del problema stress allora veniva circoscritto agli aspetti della intensificazione del lavoro, ovvero delle nuove forme di organizzazione del lavoro senza limiti, ora ci troviamo di fronte sia alle richieste d'intensificazione del lavoro, modello Fiat Pomigliano, con in più il sovraccarico d'ansia derivante dal rischio quotidiano di sentirsi dire di essere un esubero da mettere sulla strada. La compresenza nella stessa azienda della cassa integrazione e della massima intensificazione dei ritmi e dei carichi di lavoro, con personale ridotto di numero, sta divenendo la norma in molte aziende. In altre parole siamo di fronte ad una trasformazione delle modalità di organizzazione del lavoro che utilizzano in modo calcolato e flessibile i vantaggi della Cassa integrazione e il massimo della intensificazione dei ritmi e dei carichi di lavoro per coloro che restano in produzione. E' con questo contesto che occorre misurarsi: da una parte si registra, si vede, l'incremento del malessere nei luoghi di lavoro, dall'altra la

crisi economica, produttiva e sociale ha sconvolto le agende e le priorità delle imprese, delle Associazioni imprenditoriali e dei sindacati dei lavoratori.

La questione della valutazione e della gestione sostanziale del rischio stress lavoro correlato è, nei fatti, posta in secondo piano rispetto alle emergenze che derivano dalla crisi.

I primi risultati emersi dall'indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) chiariscono come, nella pratica, le imprese europee stanno gestendo le questioni in materia di salute e sicurezza, con particolare attenzione ai rischi psicosociali. L'indagine ESENER (<http://bit.ly/a9N2Pc>) ha interessato 31 paesi e ha comportato 36 000 interviste telefoniche. L'indagine dell'EU-OSHA fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) intervista sia i dirigenti sia i rappresentanti per la salute e la sicurezza dei lavoratori sul modo in cui i rischi di salute e sicurezza sono gestiti nel loro luogo di lavoro, con particolare attenzione per i rischi psicosociali, ovvero lo stress legato al lavoro, la violenza e le molestie. Nella primavera del 2009, 28. 649 dirigenti e 7. 226 rappresentanti per la salute e la sicurezza.

Secondo il Rapporto la gestione dei rischi psicosociali è più frequente nel settore della sanità e dei servizi sociali e nelle imprese più grandi. I paesi dell'Europa meridionale, tranne la Spagna, mostrano meno consapevolezza e sono meno propensi ad agire per gestire i rischi psicosociali. Il quadro che emerge dai dati rilevati è molto interessante.

La richiesta d'intervento per la gestione dei rischi psicosociali viene avanzata dai lavoratori in particolare delle imprese più grandi. In termini di risultati per paese, si rilevano differenze tra Finlandia (63 %), Svezia (59 %) e Danimarca (58 %), con il risultato più alto, rispetto a Italia (20 %), Slovenia (20 %) e Croazia (23 %). Questi risultati possono essere dovuti a sistemi di relazioni industriali, in particolare per quanto riguarda l'apertura delle imprese alle richieste dei dipendenti (o loro rappresentanti). Le richieste d'intervento da parte dei lavoratori sui rischi psicosociali prevale nel settore della sanità e dei servizi sociali (49 %), ma è citato solo dal 29 % nell'edilizia. In sintesi il 79% dei dirigenti europei esprime preoccupazione per lo stress legato al lavoro, ma meno di un terzo delle imprese ha stabilito procedure per affrontarlo.

Proprio per questi motivi occorre che vi sia un impegno maggiore a presidiare la tematica dello stress lavoro correlato. Il rischio stress lavoro correlato in questa fase di crisi si presenta con forme diverse anche più gravi: la ricattabilità, la paura di perdere il lavoro porta molti lavoratori "risparmiati" dal licenziamento o dalla CIG ad accettare sovraccarichi di lavoro, turnazioni e orari insostenibili ...

Nel territorio bolognese si sono registrati tra il 2009 e il 2010 diversi suicidi di lavoratori che avevano perso il lavoro. Nel corso di quindici giorni si sono registrati tre suicidi tra gli autisti dell'azienda locale dei trasporti urbani. In un altro caso il lavoratore di una fonderia si è suicidato dopo avere accompagnato la figlioletta all'asilo: aveva perso il lavoro per riduzione del personale. Dopo alcuni giorni durante i quali i media locali si erano esercitati con articoli retorici e dolenti il tema delle patologie depressive da perdita del lavoro era scomparso. Il segnale grave, il messaggio di disperazione che veniva da questi atti estremi era già stato metabolizzato.

In questi casi lo stress si presenta come il risultato di politiche manageriali pericolose che pretendono l'impossibile dai lavoratori (un esempio dei risultati disastrosi di tali politiche è quello dei suicidi correlati alle condizioni lavoro a Renault o a Telecom France ..) E' appena uscito il rapporto del Senato francese sul malessere al lavoro (<http://bit.ly/axR7f8>) In questo rapporto emerge un dato inquietante sul numero suicidi in alcune grandi aziende

francesi come Telecom France.

Per molti mesi la vicenda Telecom France è stata all'attenzione della stampa, francese e non solo, per il rilevante numero di suicidi tra tecnici e quadri. Dopo la campagna di denuncia dei media è stato rimosso il dirigente che aveva liquidato con dichiarazioni ciniche le decine di suicidi tra le file dei dipendenti France Telecom, che nelle lettere d'addio accusavano i propri dirigenti di vessazioni, dequalificazione, trasferimenti e mobilità distruttive di professionalità e situazioni familiari. Pare che per ora le indagini, i questionari e l'istituzione di una linea verde non siano serviti a bloccare la diffusione dei suicidi per mobbing.

Negli ultimi 15 giorni del settembre 2010, in Francia, cinque dipendenti France Telecom si sono tolti la vita, portando a 23 il numero dei suicidi "aziendali" nel 2010. Due persone lavoravano a Rennes, una nel nord della Francia, una nella regione parigina e una a Tolosa. Lo stress da crisi per l'ansia di perdere il lavoro, di perdere status sociale ed economico e l'incertezza per il futuro producono condizioni di malessere profondo su scala globale.

Il malessere sul posto di lavoro in Giappone costa quanto una manovra finanziaria anti-crisi. Ammonta infatti a 25 miliardi di euro, lo scorso anno, il prezzo dei suicidi da stress e delle cure anti-depressive per i lavoratori che smettono di lavorare. Questo è il risultato di uno studio presentato dal governo di Tokyo, che continua a cercare la soluzione per arginare il fenomeno. E infatti sta studiando una legge per imporre alle aziende di eseguire dei test sullo stress dei propri lavoratori, come si legge sul sito internet del quotidiano *Asahi Shinbun*. La depressione dei giapponesi consegna al paese asiatico il primato per quanto riguarda il tasso di suicidi: circa 25 ogni 100.000 abitanti, il doppio della media mondiale, secondo dati dell'Organizzazione mondiale della salute. I processi di globalizzazione hanno posto in concorrenza diretta lavoratori asiatici con i lavoratori occidentali ed europei senza che vi sia stata una valutazione seria costi e benefici del consumo (spreco) del patrimonio di salute che gli attuali modelli di organizzazione del lavoro richiedono in particolare alla parte più sana e giovane della popolazione di ciascun paese. E' questo il livello sul quale assestare la riflessione e la progettualità per la rappresentanza del lavoro dipendente nel prossimo futuro: sono gli interessi della comunità allargata nella preservazione del patrimonio di salute della popolazione che confliggono con le richieste della multinazionale che richiede il massimo delle prestazioni, per poi andarsene altrove con gli impianti quando il patrimonio bio-psicologico e di salute della popolazione lavorativa di quel territorio sarà stato prosciugato. La vicenda della Fiat Pomigliano di d'Arco è il riferimento per comprendere queste nuove metodologie di sfruttamento intensivo di un territorio in tutte le sue componenti da quella della salute degli umani a quella ambientale.

Come affrontare la gestione dei rischi psicosociali

Come abbiamo detto dal 2008 si è registrata una improvvisa animazione sulla tematica derivante dalle scadenze (16 maggio 2009) per integrare il DVR con gli aspetti dello stress lavoro correlato. Un'animazione ritmata poi dai successivi rinvii con allentamenti e ritorni di fiamma.

Da una parte questa animazione sulla tematica, all'inizio, era da attribuirsi alle aspettative professionali di psicologi, consulenti esperti d'organizzazione, medici competenti: qualche possibilità di business in tempi di crisi non guasta. Dall'altra c'era l'esigenza, abbastanza "tiepida", di adempiere agli obblighi del d.lgs 81/08 e s.m. da parte delle imprese per "mettere a posto le carte..".

Abbiamo visto in questi mesi che molti consulenti, psicologi o medici competenti, partono

dalla ricerca del lavoratore o della lavoratrice stressata con qualcuno dei diversi questionari per misurarne lo stress e coping. E' questo il percorso corretto per predisporre iniziative di prevenzione dello stress, senza che sia predisposta un'analisi della organizzazione del lavoro, delle criticità e dei vincoli, delle situazioni di organizzazione aziendale che sono state "progettate" senza tenere conto della sostenibilità per i lavoratori ?

La ricerca del lavoratore stressato non soddisfa, forse, a mio parere, neppure l'adempimento formale per quanto attiene il completamento del DVR, in ogni caso non aggiunge un milligrammo di salute in più poichè non interviene sul modello di organizzazione del lavoro e sulla cultura organizzativa dell'azienda.

La consegna del DVR con la "classificazione dei livelli e delle concentrazioni di stress" al datore di lavoro, assai spesso, fa scattare nella testa dello stesso (o chi per lui) l'idea di liberarsi dei soggetti che non sopportano, che non sono adatti alla organizzazione del lavoro e alle performances della sua azienda.

Il futuro per l'azienda competitiva sta nella scelta di lavoratori particolarmente resistenti allo stress e alla fatica nervosa... ? Questa è un'idea purtroppo corrente negli ambienti datoriali e nella cultura funzionalista di certa medicina del lavoro.

Potrebbe sembrare un'idea balzana e rétro, ma non è così: per una certa cultura funzionalista e "postmoderna" il valore d'uso dei dati provenienti dalle valutazioni del rischio "stress lavoro correlato" sarà pieno quando ad ogni tipologia di organizzazione aziendale corrisponderà un profilo psicoattitudinale resistente allo stress sul quale basare la selezione del proprio personale.

Belli, alti, biondi e... resistenti allo stress, il prototipo del lavoratore perfetto... La trasposizione dei fini che piega a fini di selezione aziendale del personale la valutazione del rischio stress lavoro correlato è tanto più frequente nelle situazioni di crisi e di scarso controllo "sociale" da parte dei lavoratori su queste iniziative.

Perchè ci preoccupa questa fiammata di entusiasmo e di attenzione rispetto alla questione dello stress lavoro correlato ?

Ci preoccupa il fatto che questo fervore d'iniziative avvenga senza che sia maturata la possibilità e capacità di gran parte dei lavoratori di contrattare migliori condizioni di lavoro per riprendere almeno in parte il governo del tempo e della qualità e quantità della prestazione lavorativa.

Precarietà del lavoro, aumento dei carichi e dei ritmi, elevate pressioni gerarchiche, violenze e molestie di natura psicologica, scarso equilibrio tra lavoro e vita privata. Sono alcune delle cause principali che provocano lo stress da lavoro : nel nostro paese riguarda circa 4 milioni di persone e in Europa colpisce più di 40 milioni di cittadini, ovvero il 22% della forza lavoro Ue.

Questi fenomeni sono "esplosi" allorquando è diminuito il potere dei lavoratori nel contrattare le proprie condizioni di lavoro, dal salario ai tempi di lavoro ai riconoscimenti professionali...

L'allarme sociale che le autorità europee hanno prima rivolto verso il fenomeno dei disturbi muscolo scheletrici viene ora lanciato per lo stress lavoro correlato: sia il dilagare in forma di epidemia dei disturbi muscolo scheletrici sia l'espansione del fenomeno dello stress rappresentano le due facce di una stessa medaglia, quella della debole capacità dei lavoratori di coalizzarsi nei luoghi di lavoro per contrattare condizioni di lavoro sostenibili.

L'unico sbocco della campagna sullo stress lavoro correlato dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza nel lavoro è fondato sulle decisioni unilaterali da parte delle aziende di adottare buone pratiche per mitigare e/o prevenire lo stress.

Immaginare che sia la piccola e media azienda a provvedere con azioni unilaterali ad interventi di miglioramento della propria organizzazione del lavoro al fine di mitigare lo stress dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, a mio parere, un immotivato eccesso di ottimismo.

In molti casi, nelle piccole imprese, i titolari e i dirigenti vivono condizioni di stress, in ragione della crisi, che sono pari a quelle dei lavoratori, essi sono parte del problema e non della soluzione..

Il percorso , a mio parere, è molto più complesso e difficile:

- I lavoratori e le lavoratrici che vivono esperienze di stress, hanno grandi difficoltà a prendersi cura di sé e dei propri interessi. La "fatica nervosa" cronica assorbe molte, troppe energie per sopravvivere nella quotidianità. I lavoratori "stressati" fanno molta più fatica a partecipare ad iniziative che promuovano il cambiamento. Il primo livello d'azione riguarda quindi la necessità, opportunità di costruire "luoghi e momenti" ove i lavoratori possano "ricomporre" un punto di vista autonomo sulle proprie condizioni di lavoro e sulle modalità per superarli. E' necessario e opportuno che venga loro spiegato il significato di questa campagna nella quale sono coinvolti: a volte stupisce la rozzezza relazionale con la quale professionisti, psicologi e medici competenti propinano questionari senza spiegare in modo chiaro finalità , percorsi di queste iniziative. In altri casi si propongono improbabili analisi di clima in aziende in C.I.G

Le OO.SS di categoria possono agevolare un percorso di "riconsegna" nelle mani dei lavoratori della possibilità di "prendersi cura di sé" come persone e come collettività con l'azione contrattuale, esigendo il rispetto delle persone, la riservatezza di dati delicati, l'utilizzo corretto di queste informazioni.

Cosa fare? Alcune proposte per avviare una ripresa dell'iniziativa sindacale per il miglioramento delle condizioni di lavoro:

- A livello territoriale occorre definire, per una governance della promozione della salute mentale della popolazione, "la mappa" delle situazioni, luoghi di lavoro privati e pubblici, a maggior rischio di stress lavoro correlato & sociale. In tal modo sarà possibile una presenza attiva del sindacato nel definire priorità e iniziative per sviluppare la contrattazione di condizioni di lavoro sostenibili... Laddove la crisi ha colpito e colpisce forte vi è il problema della gestione del dolore "sociale" e individuale vi è l'esigenza aiutare chi ha perso il lavoro. Occorre costruire le reti di solidarietà per aiutare le persone ad elaborare il lutto per la perdita di un aspetto molto importante della loro vita (Come aiutare chi ha perso il lavoro. Intervista audio al Prof. Francesco Campione <http://bit.ly/bhBXBf>)

- Occorre, come sindacato, promuovere una nuova e più adeguata capacità di contrattare da parte dei lavoratori le proprie condizioni di lavoro facendo in modo che siano i lavoratori ad essere un soggetto attivo sia nel percorso di valutazione sia in quello della gestione del rischio stress lavoro correlato. Diversamente, ancora una volta, le iniziative che nascono con le migliori intenzioni per tutelare i lavoratori vengono piegate ad altri usi ed interessi che vanno in direzione opposta agli obiettivi prefissati.

Questo è per davvero il compito più difficile e *stressante* da assumere per i prossimi mesi .