Fiom Cgil Roma e Lazio

Stress Lavoro Correlato

Ogni volta che in un contestato lavorativo sentiamo il termine Salute o meglio *"tutela della Salute "*, abbiamo l' automatica abitudine di immaginare eventuali azioni preventive messe in atto per salvaguardare, proteggere i lavoratori da danni o disturbi sul corpo umano ovvero le parti visibili, tangibili.

Senza dubbio, non è un' associazione errata, ma parziale, poiché non tiene conto di tutti gli aspetti che riguardano la salute del lavoratore.

Un aspetto che spesso viene trascurato o trattato con superficialità dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori (Dirigente, Rssp, Medico competente), è quello legato alla **Salute mentale**.

E' pertanto importante ribadire il concetto di salute ovvero "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia" (definizione OMS 1984). Evidenze medico scientifiche hanno da anni messo in luce di come un malessere mentale prolungato – in questo caso **stress** - incida negativamente anche sul corpo.

Lo stress è la reazione della nostra mente e del nostro corpo a una situazione destabilizzante il quale può generare Ansia, depressione, affaticamento, insonnia e creare problemi ad alcuni organi come ad es. Stomaco, Cuore (apparato cardiocircolatorio) o generare dolori di varia tipologia all'apparato muscolo-scheletrico.

Lo stress legato all'attività lavorativa può essere provocato ad es. da:

- gestione inadeguata dei cambiamenti organizzativi, precarietà del lavoro;
- carichi di lavoro eccessivi;
- vessazioni e violenza sul lavoro;
- scarso coinvolgimento nei processi decisionali che riguardano i lavoratori e mancanza di influenza sul modo in cui il lavoro viene svolto;
- rischi fisici come la rumorosità e la temperatura.

A tal riguardo dati allarmanti e preoccupanti ci giungono anche da un sondaggio europeo di opinioni effettuato dall'EU – OSHA (Agenzia d'informazione dell'Unione europea nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro) che rivela come circa la metà dei lavoratori, ritiene che il problema dello stress correlato con il lavoro sia comune sul luogo di lavoro con inevitabili conseguenze sull'intera organizzazione del lavoro come ad es. riduzione della produttività e della qualità del lavoro, aumento della conflittualità, elevato assenteismo, clima di insoddisfazione.

Il D.lgs 81/08 e s.m.i. che ha specificatamente individuato lo stress lavoro correlato (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione e di conseguente adeguata gestione, secondo in contenuti dell'accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004 puntualmente richiamato dal decreto stesso.

La norma ha ulteriormente affidato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio SLC, successivamente emanate nel 2010 tramite una metodologia che rappresentasse il livello minimo di attuazione dell'obbligo (comunicato del Ministero del lavoro in G.U. n. 304 del 30/12/2010).

In un quadro generale che vede sia sul piano nazionale che europeo tale fenomeno in forte aumento, è assolutamente indispensabile da parte del Datore di Lavoro e dell' intero sistema di prevenzione e sicurezza aziendale, un maggiore coinvolgimento della figura dell' RLS nella valutazione del rischio stress lavoro correlato (VSLC).

Gli RLS stessi devono chiedere un coinvolgimento ampio e approfondito in tutte le fasi della valutazione del rischio stress lavoro correlato il quale, non si deve limitare soltanto ad una scarna consultazione da parte del sistema di prevenzione e sicurezza aziendale (magari solo finalizzata ad adempiere agli obblighi di legge) ma bensì, che per consultazione s' intenda anche raccogliere più informazioni e conoscenze possibili dall' intero " sistema lavoro" che ricomprende l'intero sistema di prevenzione e sicurezza aziendale (DL, RSPP, RLS/RLST e Medico Competente), i lavoratori e l'ambiente di lavoro (strutturale ed organizzativo).

Il coinvolgimento dei lavoratori e/o del RLS è indirizzato, nel rispetto dei reciproci ruoli, all'acquisizione da parte del datore di lavoro di ulteriori elementi per una più completa identificazione dei fattori di contenuto e contesto i quali devono comprendere anche il "percepito" dei lavoratori, e non solo i dati acquisiti autonomamente dal datore di lavoro medesimo, con la collaborazione dei diversi soggetti aziendali ordinariamente coinvolti nella valutazione.

E' inoltre fondamentale che in un clima di collaborazione e fiducia reciproca, l' Rls, cerchi di incoraggiare i lavoratori affinché esprimano i propri suggerimenti, proposte, richieste di chiarimenti - e con il medico competente - eventuali disagi o malesseri psicofisici riconducibili all' ambiente di lavoro in tutti i suoi aspetti e processi .

E' altrettanto importante che la partecipazione (VSLC) dell' Rls, avvenga anche attraverso la proposta di misure da porre in essere per la rimozione o la mitigazione del rischio stress lavoro-correlato e successivo monitoraggio periodico del rischio.

E’ essenziale, che nella valutazione e gestione dello stress lavoro correlato l’ Rls, svolga anche un ruolo che da una parte agevoli le azioni poste in campo dal Datore di Lavoro a tutela dei lavoratori, e dall'altra, di massima attenzione nel “ monitoraggio” dei processi di prevenzione e riduzione del rischio stress lavoro-correlato sia nei confronti del DL che dei lavoratori, garantendo di fatto un valore aggiunto all'adempimento minimo definito dalla legge.

Cristian Belloro

Resp.le Settore Sicurezza sul Lavoro

FIOM CGIL Roma e Lazio