

STRESS DA LAVORO CORRELATO

A cura di *Salvatore Piroscia*

Martedì, lì 25 gennaio 2011

Quali sono le procedure che la Confsal ha messo in atto per garantire il lavoratore?

Il Sindacato non può essere catalogato come mero istituto che cura la parte formale e per giunta conclusiva dell'intero processo di riconoscimento dello status del lavoratore posto in situazione di "Stress da lavoro-correlato". Insomma non è soltanto l'assistente della parte finale del processo: **l'apertura del contenzioso**. Il Sindacato, oggi, è impegnato nella tutela del lavoro, perché di lavoro c'è bisogno nel nostro Paese, ancora toccato dalla crisi mondiale.

Il lavoro è la giusta compensazione tra il prestatore e il datore di lavoro, pertanto in un'ottica che si ha a che fare **con lavoratori seri e con datori di lavoro corretti**, lo stress da lavoro correlato rappresenta il fronte su cui tale serietà si manifesta, si ripercuote e si diffonde nella miriade di oggetti di contenzioso che si sviluppano nel ciclo di vita aziendale e del lavoratore.

Per di più, un accanimento mediatico attorno a questa tematica, potrebbe essere un bumerang che a causa del facile condizionamento producibile da questo periodo difficile per il lavoratore, potrebbe inconsciamente influire sulla produttività delle aziende e del Paese. Insomma quando si incide sulla psicologia dell'individuo, datori di lavoro e lavoratori debbono guardare al Sindacato come partner equilibrato per una corretta costruzione del processo.

La nostra posizione come confederazione sindacale è che lo status da stress da lavoro correlato ha origine dalla bassa soglia di tolleranza alle frustrazioni, in quanto come ci insegna la biologia, è inscritta nel DNA dell'essere umano e sotto questo profilo né lavoratore né datore di lavoro sono immuni. Tuttavia, sposando la causa che lo stress come condizione è **"in entrata nel mondo del lavoro"**, cioè può essere portata e generata dal lavoratore o dal datore di lavoro, **il sindacato non può che iniziare il rapporto di mediazione al contenzioso preventivamente, agendo così nella fase di valutazione preliminare**, per mezzo delle proprie rappresentanze Sindacali in azienda e in stretta collaborazione con le figure professionali previste dal D. lgs. 81/2008 i Responsabili della Sicurezza dei Lavoratori e i Responsabile della Salute della Prevenzione e Protezione.

Queste sono le attività solitamente incluse nella prima fase:

- ✓ **Monitoraggio degli eventi sentinella**, per individuare e mettere a punto, gli indicatori che consentono di capire su parametri omogenei i fattori che possono portare allo stress da lavoro correlato, analizzando in modo particolare gli indici infortunistici, le assenze per malattia, le segnalazione del medico competente;
- ✓ **Valutazione dei fattori di contenuto**, come per esempio la distribuzione del lavoro e della corretta assegnazione dei carichi di lavoro, della qualità di funzionamento degli spazi, dei macchinari, delle attrezzature, insomma ogni aspetto che può incidere sulla già precedente precarietà di status personale di stress del lavoratore e allo stesso modo dello stress del datore di lavoro;
- ✓ **Verifica dei fattori di contesto del lavoro**, dove i conflitti interpersonali sono generati da una presenza di stress del lavoratore che si alimenta e si accentua con uno stato di non accettazione del proprio ruolo aziendale, di non volontà di coordinarsi nei processi di lavoro con altri lavoratori impegnati nella catena produttiva.

Sono questi ultimi casi che producono pericoli di contagio in azienda, tanto da condizionare la produzione e contribuire all'insorgere di minacce, quali ad esempio la perdita di quota di mercato e la conseguente perdita di redditività, il cui esito finale può essere la cessazione dell'attività e la ovvia perdita di occupazione da parte di tutti i lavoratori impegnati. È per questo che dello stress da lavoro correlato non si deve esagerare. È per questo che il contributo del sindacato alla mediazione deve essere riconosciuta dai datori di lavoro e dai lavoratori a tutela del lavoro stesso.

Nella **fase di valutazione approfondita**, invece, lo stress da lavoro lo consideriamo come conseguenza **"in uscita dal mondo del lavoro"**, qui influiscono fattori pregressi legati allo status di stress personale del lavoratore e del datore di lavoro, che persistendo e condizionando il processo produttivo aziendale possono portare al generarsi di un ambiente di lavoro inquinato da stress, a sua volta portatore di stress da lavoro correlato su quei soggetti più deboli. In questo caso il sindacato con le proprie rappresentanze aziendali è tenuto ad agire con **una consulenza specialistica** e con il contributo professionale di Medici psicologi e in alcuni casi anche con sociologi, soprattutto quando l'effetto contagio può disseminare patologie.

La **fase di mediazione e gestione della controversia**, la cui pertinenza è anche del Sindacato, investe proprio l'analisi di tutto il contesto e processo, ovvero dalla situazione pregressa e personale in cui versa il lavoratore fino alle ripercussioni che ne alimentano l'aggravamento per fattori di esclusiva responsabilità del datore di lavoro. In questo caso, il ruolo del sindacato è di formalizzazione delle controversie mediante una mediazione/conciliazione tra le parti o con l'impugnazione in via giudiziale, o in alternativa in via stragiudiziale del contenzioso.

Gli strumenti per attivare le procedure

Una relazione dettagliata degli elementi che hanno portato il lavoratore ad uno status di stress da lavoro correlato è preliminare e preventiva a tutte le correlate certificazioni mediche che il lavoratore dovrà fornire per dimostrare la responsabilità del datore di lavoro, ciò al fine di permettere alla struttura sindacale di fornire una consulenza specialistica per percorrere e per sostenere la tesi di status di stress da lavoro correlato. Il contributo di Psicologi clinici, Sociologi e Iuslavoristi è indispensabile per la costruzione del contenzioso e per l'avvio della procedura di riconoscimento dello status.

I Sintomi di un possibile status da stress

Tensione, ipertensione, dolori al petto, alterazione endocrine, disturbi del sonno ed altri disturbi psicosomatici.

Citazione: Romina Galmacci, Psicologa del Lavoro specializzata in Addictive Behaviours e Patologie correlate presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Roma.