



QUANTO SIAMO STRESSATI IN C.R.ASTI?

Secondo le normative vigenti il datore di lavoro ha l'**obbligo** di valutare i rischi collegati allo **stress lavoro-correlato**.

Si tratta di un'analisi di **indicatori oggettivi**, attraverso le rilevazioni di:

- *infortuni,*
- *assenze per malattia o altre assenze,*
- *ferie non godute,*
- *richieste di trasferimento,*
- *rotazione del personale,*
- *procedimenti e sanzioni disciplinari,*
- *richieste di visite al medico competente da parte dei lavoratori,*
- *istanze giudiziarie di licenziamento, demansionamento, molestie morali o sessuali*

e di **indicatori soggettivi**, attraverso la valutazione di:

- **fattori di contesto lavorativo:**
 - *cultura organizzativa,*
 - *ruolo nell'organizzazione,*
 - *sviluppo di carriera,*
 - *autonomia decisionale/controllo,*
 - *relazioni interpersonali,*
- **e fattori di contenuto lavorativo**
 - *interfaccia famiglia/lavoro*
 - *ambiente di lavoro e attrezzature,*
 - *pianificazione dei compiti,*
 - *carico/ritmi di lavoro,*
 - *orario di lavoro.*

La rilevazione dei rischi serve a prevenire disturbi e stati patologici che possono essere causati dallo stress lavorativo, quali:

- **disturbi dell'apparato cardiocircolatorio** (ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica);
- **disturbi gastrointestinali** (alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite);
- **disturbi dell'apparato genitale** (alterazioni del ritmo mestruale, amenorree);
- **disturbi della sfera sessuale** (impotenza, calo del desiderio);
- **disturbi dell'apparato muscoloscheletrico** (mialgie, dolori muscolo tensivi);
- **disturbi dermatologici** (arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi),
- **disturbi del sonno** (insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio).

Tali disturbi impattano pesantemente anche sull'azienda, provocando:

- *maggior assenteismo;*
- *maggiore turn-over;*
- *aumento degli infortuni;*
- *maggior conflittualità;*
- *peggioramento del clima interno;*
- *diminuzione della produttività e della qualità;*
- *peggioramento dell'immagine aziendale.*

Nel marzo del 2017 un gruppo di progetto, composto da **RSPP, Medico competente, Consulenti esterni, RLS**, ha rilevato in C.R.Asti i rischi sullo stress lavoro-correlato; per la valutazione soggettiva sono state compilate delle check list, suddividendo il personale valutato in 3 gruppi omogenei:

- operatori di sede (10 colleghi/e);
- operatori di sportello (7 colleghi/e);
- direttori e vice (5 colleghi/e).

Il metodo utilizzato è quello ISPEL-INAAIL, integrato da una contestualizzazione aziendale delle voci della check list e l'aggiunta di domande aperte.

Le conclusioni della valutazione **non hanno evidenziato** importanti fattori di rischio stress lavoro-correlato, attestandosi complessivamente su un indice di rischio MEDIO-BASSO. Quindi tutto bene? Non proprio.

Intanto il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) redatto nel giugno 2017, nella **valutazione oggettiva** mostra un aumento nel 2015, rispetto ai due anni precedenti, della percentuale di **infortuni sul lavoro**, di **ferie non godute** e di **richieste di visite al medico competente**. Nella **valutazione soggettiva** il DVR riporta criticità circa il **ruolo in azienda**, l'**evoluzione di carriera**, nell'**autonomia decisionale – controllo**. In più propone interventi nei seguenti ambiti:

- *implementare un sistema di comunicazione delle prestazioni;*
- *garantire maggior trasparenza nella valutazione delle prestazioni e quindi degli avanzamenti di carriera;*
- *palesare apprezzamenti al dipendente anche al di fuori del sistema premiante;*

- *organizzare momenti di confronto per far emergere i problemi di organizzazione del lavoro;*
- *prevedere adeguato supporto psicologico post rapina;*
- *ridurre l'impatto delle frequenti interruzioni del lavoro;*
- *evitare di assegnare più compiti contemporanei alla stessa persona;*
- *assicurare gli organici necessari, anche per i picchi di lavoro;*
- *introdurre maggiori flessibilità di orario.*

Il metodo ISPES-INAIL, utilizzato per la prima volta in C.R.Asti, si è confermato un metodo che per sua natura, anche in presenza di palesi evidenze, difficilmente fa affiorare alti indici di rischio di stress lavoro-correlato. Pertanto gli RLS Fisac, siccome ritengono che l'utilizzo di tale metodo abbia sottostimato la reale proporzione dello stress in C.R.Asti, proporranno, nella riunione annuale su salute e sicurezza di fine dicembre, integrazioni utili ad una più reale quantificazione di questo rischio. Ad esempio si chiederà di inserire un'analisi approfondita sui seguenti fattori soggettivi:

- **esposizione a comportamenti offensivi e violenti** (*aggressioni verbali, attenzioni sessuali indesiderate, violenza fisica e/o psichica, atteggiamento persecutorio, umiliante, intimidatorio o minaccioso da parte di superiori o colleghi*);
- **pressioni emotive ed eccesso di richieste emozionali** (*dissonanza emotiva, conflitto emotivo per gli addetti alla consulenza e alle vendite*);
- **sensazione di non poter far fronte alla situazione;**
- **percezione di mancanza di sostegno;**
- **rischio tecnologico** (*sovraccarico di informazioni, richiesta di aggiornamento delle competenze, ecc...*);

Andrebbe poi fatta una riflessione per la *valutazione soggettiva* tra gli operatori di sportello: la misurazione dello stress, infatti, dipende molto dal modo in cui il/la singolo/a direttore/trice imposta l'organizzazione del lavoro e i rapporti interpersonali e pertanto il campione preso in considerazione potrebbe non essere completamente rappresentativo.

D'altra parte, su due parametri della valutazione oggettiva, occorre che i lavoratori C.R.Asti modifichino le proprie abitudini:

- le mancate **richieste di trasferimento** in forma scritta da parte dei lavoratori (che per prassi in larga parte vengono poste verbalmente);
- le mancate **richieste di visita al medico competente** da parte dei lavoratori (che in caso di disturbo preferiscono farsi visitare da uno specialista per poi portare i referti all'ufficio Personale; casi che quindi non muovono il relativo indicatore).

Gli RLS e l'RSA Fisac C.R.Asti invitano caldamente tutti i colleghi ad utilizzare gli strumenti corretti in caso di richieste di trasferimento e di visite per i disturbi elencati sopra.

Per questo la Fisac Cgil Asti mette a disposizione sul proprio sito (www.fisacasti.it), nella sezione **NORMATIVA / Modulistica**, i due moduli per formalizzare queste richieste:

RICHIESTA DI TRASFERIMENTO

https://www.fisacasti.it/WP/wp-content/uploads/2017/10/Modello_richiesta_trasferimento.pdf



RICHIESTA VISITA MEDICO COMPETENTE

https://www.fisacasti.it/WP/wp-content/uploads/2017/10/Modello_richiesta_visita_medico_competente.pdf



La **Fisac Cgil C.R.Asti** esprime un'affettuoso ringraziamento a **Mauro Aspromonte**, storico RLS, che ha profuso impegno costante, serietà e professionalità in questi 19 anni in materia di salute e sicurezza in C.R.Asti. In questi anni è stato il punto di riferimento per gli RLS più giovani, segnalandosi come l'RLS più assiduo nei sopralluoghi in filiale. Con le

ultime elezioni ha passato il testimone al neo eletto **Davide Accornero**. Ricordiamo che i due **RLS** della Fisac Cgil in C.R.Asti, eletti il 24 novembre 2017, sono a disposizione per ogni dubbio su **salute e sicurezza**, anche per segnalare specifiche unità operative con casi di stress da indagare nella prossima rilevazione biennale. Non esitate a contattare:

**ENZO
LA MONTAGNA**

int. 3261



**DAVIDE
ACCORNERO**

int. 3074



COSA FA UN RLS?

*Un **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**, eletto dai lavoratori attraverso l'intermediazione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA):*

- **collabora** con il datore di lavoro per migliorare la qualità del lavoro in azienda;
- **ascolta** i problemi sollevati dai dipendenti in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- **effettua** i dovuti controlli concernenti queste segnalazioni;
- **partecipa** a tutte le riunioni periodiche riguardanti la sicurezza dei lavoratori;
- **controlla** l'effettiva realizzazione degli interventi, obbligatori o concordati, necessari per la sicurezza del lavoro in azienda;
- **ha** un rapporto diretto con gli organi di controllo (es. SPRESAL, ARPA, VV.FF.) chiamati alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei dipendenti.