

Stress da lavoro In Lovato pronti a vincerlo insieme

Nell'azienda di Gorle un accordo innovativo prevede un percorso condiviso con i lavoratori Capitanio (Fiom): «Caso unico in Lombardia»

MAURIZIO FERRARI

Stress sul lavoro: un nemico invisibile, che spesso si insinua in maniera strisciante negli uffici o nelle fabbriche e che in passato in azienda sovente non veniva riconosciuto come tale. Per la prima volta da quest'anno per le imprese è scattato l'obbligo di analizzare questa problematica: i datori di lavoro pubblici e privati devono infatti avviare il meccanismo di valutazione dei fattori di rischio da stress, in base al quale mettere poi in campo misure per eliminarli o ridurli al minimo.

A giudicare però dai segnali che arrivano dal mondo della produzione bergamasca, si tratta di un meccanismo ancora in rodaggio: il percorso per molte aziende è appena cominciato, si pensa di adottare le procedure di «misurazione» necessarie, ma occorreranno mesi perché questi processi vadano a regime anche se la normativa prevede che già entro questo 30 giugno si deve dimostrare di avere almeno avviato le procedure, mentre entro il 31 dicembre sempre di quest'anno le imprese devono produrre il Documento di valutazione dei rischi (Dvr) secondo le linee guida del Welfare (la circolare è del 18 novembre 2010).

Percorso «pilota»

Ecco perché diventa interessante e a modo suo «pionieristico», non solo a livello provinciale ma per l'intera Lombardia, l'accordo raggiunto da qualche mese alla Lovato Electric di Gorle, azienda elettromeccanica che occupa 260 dipendenti e che è stato attivato proprio in questi giorni.

La particolarità dell'accordo è che si avvale del pieno coinvolgimento delle Rsu che insieme all'azienda va a formare uno «staff sicurezza» (in cui è coinvolto anche il medico competente) e un «gruppo permanente di valutazione» per monitorare insieme

ai lavoratori i rischi legati a questa tematica. Questi team condurranno le informazioni disponibili per cercare di far emergere o prevenire rischi legati allo stress. Per fare questo verranno valutati, attraverso colloqui con i lavoratori, una serie di indicatori oggettivi (infortuni, assenze per malattia, richieste di spostamento o di cambio mansioni, segnalazioni del medico dovute a lamentele individuali o collettive dei lavoratori; situazioni del turnover) e altri elementi di rischio soggettivi o oggettivi (orari differenziati, turni notturni, presenza di rischi per la salute; carichi e ritmi di lavoro; utilizzo di attrezzature in termini di sicurezza; prospettive ed evoluzione di carriera; efficacia di comuni-

*La società:
importante ricercare
malcontenti per
poterli eliminare*

cazione tra obiettivi aziendali e prestazioni realmente richieste).

Un ruolo centrale avrà l'informazione e la formazione verso i lavoratori: «L'accordo alla Lovato - spiega Emilio Capitanio di Fiom-Cgil, "registra" sul fronte sindacale del progetto - è importantissimo perché intanto non snobba ma mette a fuoco un problema sempre più sentito in questi anni nei luoghi di lavoro e poi decide di procedere attraverso una condivisione degli obiettivi. In sostanza tutti, dai più alti dirigenti ai lavoratori neoassunti, saranno coinvolti nella verifica dei livelli di stress, personali e complessivi. Inoltre, tutti i documenti sono condivisi, anche quelli tecnici. Gli aspetti principali sono due: il primo legato alla formazione e l'altro all'indagine: in questo secondo momento, dapprima in gruppi omogenei e poi

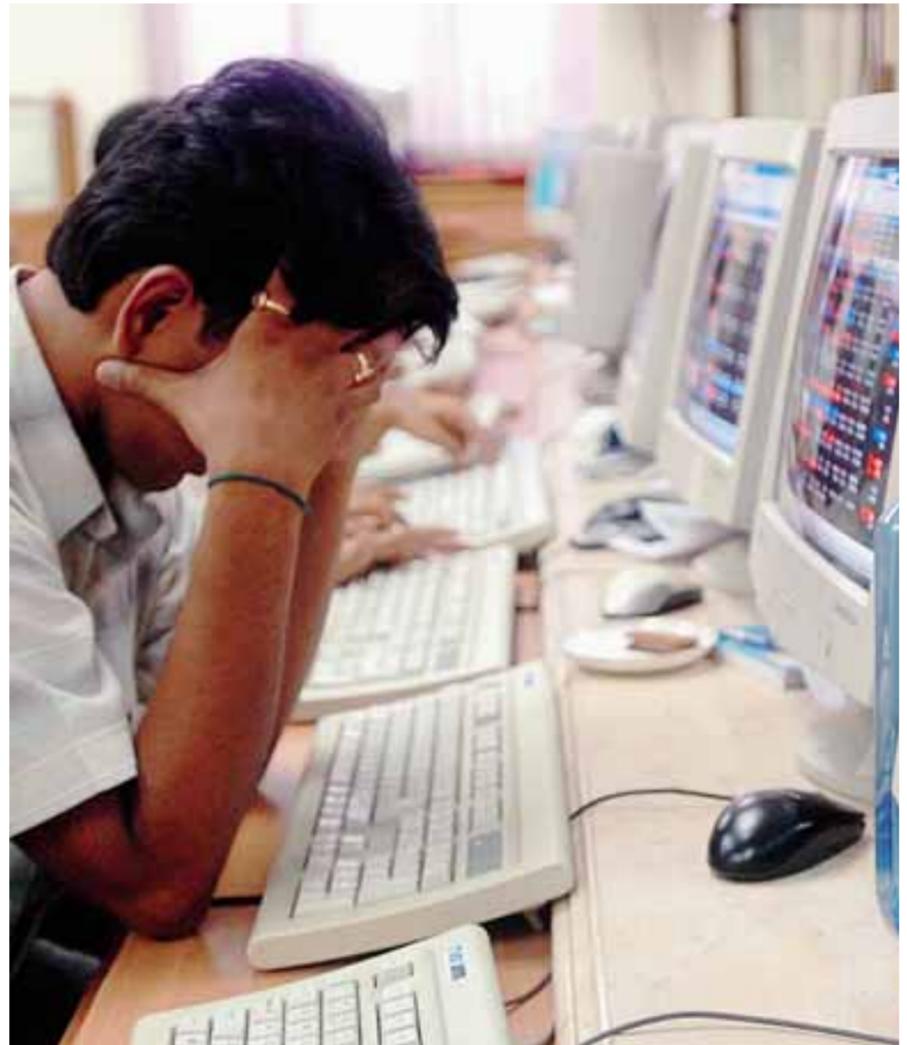
singolarmente, il lavoratore potrà manifestare al medico competente eventuali disagi, garantendo il completo anonimato».

«Questo percorso - spiega Alessandro Piazzoli, responsabile sicurezza per la Lovato - non nasce per caso in Lovato, ma si inserisce in un consolidato sistema collaborativo all'interno dell'azienda: il dialogo e il confronto con i collaboratori fanno parte del nostro stile. Inoltre le problematiche legate allo stress da lavoro sono un campanello d'allarme anche sul fronte della sicurezza e non vanno sottovalutate. Da noi il percorso sulla valutazione dei rischi su questo fronte è già iniziato nel 2009 e si è concretizzato con questo accordo, che prevede un forte coinvolgimento di tutti, dalla direzione al personale, per andare alla ricerca di un eventuale malcontento ed eliminarlo alla radice».

Altrove azioni sporadiche

Il sindacato si augura che il caso Lovato «possa diventare un esperimento pilota, in grado di trovare terreno fertile anche in altre piccole o grandi aziende del nostro territorio - spiega Capitanio -: finora rappresenta un "unicum" sul territorio lombardo. Ci sono accordi simili in Toscana e in Emilia ma si tratta ancora di azioni sporadiche, che porteremo all'attenzione a livello nazionale. Serve però un cambio di marcia, una rivoluzione culturale su questo tema da parte delle aziende: qualcuna forse mostra esitazione perché sono temi che coinvolgono l'organizzazione del lavoro o il funzionamento di determinati impianti, ma un cambio di passo, viste anche le scadenze ravvicinate previste dalla normativa, è necessario. Come Fiom siamo disposti a mettere a disposizione le nostre competenze per trovare soluzioni condivise come alla Lovato». ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lo stress da lavoro correlato è un tema di attualità con cui le aziende dovranno sempre più fare i conti

Lo psicologo MARCO GRITTI

«Tema sottovalutato e casi in aumento»

Il bergamasco Marco Gritti è uno degli psicologi che in questi mesi sta lavorando insieme ad alcune aziende per affrontare il problema dello stress da lavoro correlato.

Dottor Gritti, finora questo era un aspetto sottovalutato?

Certamente. Eppure i casi di stress sul lavoro ci sono sempre stati e sono in aumento. Secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa e interessa quasi un lavoratore europeo su quattro. Anche sul fronte economico sta diventando una voce di spesa non trascurabile: già nel 2002 il co-

sto dello stress legato all'attività lavorativa nell'Ue era di circa 20 miliardi di euro.

Quando si manifesta?

Di solito quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte ad esse.

Le motivazioni sono diverse?

Sono molteplici: ogni cambiamento nell'organizzazione o nella gestione del lavoro può comportare difficoltà. Così come l'aumento del carico di lavoro, la scarsa comprensione del proprio ruolo, le criticità nelle relazioni interpersonali.

Come giudica la compartecipazione messa in campo da Lovato?

Positivamente. È auspicabile lo sviluppo di risorse relazionali come la capacità di lavorare in equipe o l'attenzione all'ambiente e alle persone attraverso la costruzione di un clima aziendale collaborativo, facendo accrescere il senso di appartenenza e la sinergia all'interno dell'organizzazione.

Ci sono delle misure di prevenzione che si possono mettere in atto, da parte dell'azienda, per evitare rischi di stress sul lavoro?

Intanto occorre distinguere con chiarezza lo stress da lavoro con altre situazioni di stress non dipendenti dal lavoro. Ci sono sicuramente comportamenti "virtuosi" che si possono adottare, come quello di consentire ai lavoratori di partecipare alle decisioni che hanno ripercussioni dirette su di loro o adattare i carichi di lavoro alle capacità di ciascuno; o ancora assegnare le mansioni in modo che il lavoro risulti stimolante. ■

M. F.

Sciopero alla Bianchi Vending su rinnovo integrativo e produttività

Ancora in sciopero i lavoratori della Bianchi Vending di Zingonia che ieri hanno incrociato le braccia per un'ora per sostenere la piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale, ma - spiega in un comunicato la Fiom-Cgil - «anche contro pressioni per una produttività maggiore e in difesa della sicurezza dei lavoratori interinali». L'intesa sembra ancora lontana nell'azienda metalmeccanica che occupa circa 200 lavoratori (più alcuni interinali). Una settimana fa in Confindustria si

era svolto un incontro fra l'azienda, la Rsu e i sindacati: «In quella sede, come Fiom e come Rsu - spiega Claudio Ravasio, della Fiom-Cgil - abbiamo espresso un giudizio negativo sulle posizioni tenute dall'azienda in merito a riduzione dell'orario lavorativo giornaliero che consuma 72 ore di permessi annui retribuiti dei lavoratori, ma anche sulla flessibilità oraria senza contrattazione con le Rsu e sulla mancanza di meccanismi certi di stabilizzazione

per i lavoratori precari». Un incontro chiuso con l'indisponibilità di Bianchi Vending a discutere di materie non contemplate nel Contratto nazionale di lavoro, compresa la possibilità di avere un aumento del salario aziendale garantito e non solo variabile.

«Inoltre - continua Ravasio - la direzione aziendale ha manifestato per l'ennesima volta la volontà di aumentare la produttività dei lavoratori senza però fare investimenti significativi

su modifiche organizzative delle linee produttive per migliorare l'efficienza e l'ergonomia. Questo significa che l'aumento di produttività richiesto deve essere semplicemente recuperato dalla "forza lavoro" degli operai. Ma sulle linee produttive nelle ultime settimane si sia già arrivati al massimo della produttività possibile».

Un altro motivo dello sciopero di ieri, la sicurezza sul lavoro da garantire anche ai lavoratori interinali: «Non è accettabile - conclude Ravasio - che gli ultimi operai arrivati in ordine di tempo, operai interinali, possano lavorare senza essere dotati delle scarpe antinfortunistiche». Prossimo incontro fra le parti il 28 aprile. ■

Promatech, slitta l'intesa sul premio

Riunione interlocutoria nella sede di Confindustria Bergamo per la prima intesa sull'integrativo alla Promatech di Colzate e Viminore ma la firma potrebbe essere apposta nel previsto incontro del 3 maggio.

Con l'azienda meccanotessile del gruppo Itema - che conta 500 lavoratori, 80 dei quali in Cassa integrazione a zero ore - i sindacati (ieri erano presenti Giancarlo Carminati della Fim-Cisl, Severino Masserini della Fiom-Cgil e Damiano Bettoni

della Uilm-Uil) contano di raggiungere l'accordo sui parametri e sulla consistenza del premio che sarà erogato nel 2011. «Vi è una diversa lettura sui parametri», secondo i sindacati, distanzia che però potrebbe appiattirsi nell'incontro del 3 maggio.

Al centro dei prossimi incontri, poi, il premio di risultato per il triennio 2012-2014. Anche qui si discuterà di indicatori e parametri per entrare poi nel merito della consistenza economica del premio. ■