

Sindacati in campo per eliminare gli ostacoli al corretto dispiegamento dell'attività lavorativa

La sicurezza fa lavorare meglio

Il benessere organizzativo nella p.a. aumenta le performance

DI GIOVANNI FAVERIN*

Benessere organizzativo e prevenzione dei rischi costituiscono i punti centrali di un cambiamento di prospettiva nell'organizzazione del lavoro pubblico e nella costruzione di ambienti favorevoli all'esercizio delle professionalità in grado di far crescere, insieme alla qualità del lavoro, la qualità dei servizi al cittadino.

Si tratta di un percorso che il sindacato ha indicato da tempo e sul quale si cominciano a registrare alcuni passi avanti, di cui è parte la circolare sullo stress lavoro-correlato. Tuttavia anche in questo caso i principi e le indicazioni che la circolare correttamente recepisce, hanno bisogno di essere accompagnati da un'azione costante di «messa in pratica», portata avanti attraverso la partecipazione e la contrattazione nei posti di lavoro.

Il lavoro pubblico si è fatto sempre più veloce, articolato, multiforme. Ma non è ancora riuscito a far coincidere del tutto lo svolgimento di attività altamente professionalizzate con la cultura del lavorare in «piena sicurezza». Per questo sono sempre più essenziali, tanto nelle strutture produttive semplici (i singoli uffici o i piccoli comuni) quanto in quelle ad alta com-



plexità (i ministeri, gli enti, le regioni, gli ospedali...), strumenti e soprattutto persone in grado di cambiare l'atteggiamento e l'approccio verso la sicurezza. Sia in termini organizzativi, quindi collettivi, sia in termini di comportamento individuale, quindi di ogni singolo lavoratore, professionista o dirigente. In questo senso i Responsabili dei lavoratori per la sicurezza costituiscono uno snodo decisivo: nella partecipazione e consultazione, nella gestione della

sicurezza, nella valutazione del rischio e nell'elaborazione dei miglioramenti necessari, ma soprattutto nella funzione di formazione/informazione dei lavoratori.

Più in generale, gli organismi di rappresentanza dei lavoratori sono investiti in prima persona del compito di promuovere concretamente il benessere organizzativo, combattendo i fattori che impediscono il corretto dispiegamento dell'attività lavorativa e causano i fenomeni che

colpiscono la dignità del lavoro e imbrigliano capacità e competenze: mobbing, burn-out, scarsa sicurezza degli ambienti fisici, disagio personale, professionale e organizzativo, e così via.

Un compito da inquadrare nel progetto più ambizioso di creare una nuova «cultura del lavoro», cioè una nuova cultura delle organizzazioni pubbliche che sappia valorizzare le professioni e la loro partecipazione responsabile, avendo come fine il «buon lavoro al servizio del cittadino».

D'altra parte quella del benessere organizzativo è un'esigenza che non riguarda soltanto i lavoratori: puntare sulle persone e metterle in condizione di svolgere bene il proprio lavoro vuol dire aumentare l'efficienza e la capacità di performance di ogni ente, azienda o impresa. Nessuna idea di riqualificazione dei sistemi di welfare centrale e locali può infatti dirsi adeguata se non è in grado di intervenire sulla condizione materiale, psicologica e funzionale di lavoro delle persone.

La richiesta proveniente dai cittadini, dalle imprese e dall'opinione pubblica di un miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi pubblici è un'aspettativa legittima. Tuttavia resta spesso in ombra la relazione tra il funzionamento della macchina pubblica e il benessere/malessere in cui i dipendenti e professionisti delle amministrazioni pubbliche si trovano ad operare. E si tende a sottovalutare il fatto che la principale risorsa di ogni amministrazione sono le persone.

Ecco perché occorre uno sforzo nuovo: che parta dal rilancio della contrattazione integrativa e porti a una riorganizzazione vera, efficiente, sostenibile dei servizi pubblici.

*segretario generale Cisl Fp

Al via la valutazione del rischio-stress nel pubblico impiego

Partirà con il nuovo anno, per l'esattezza dal 31 dicembre prossimo come stabilito con la manovra di giugno, l'attività di valutazione del rischio da stress lavoro correlato anche nei settori pubblici. Modalità e metodologie sono contenute in una circolare, licenziata al termine di un anno di lavoro dall'apposito Comitato tecnico, che fornisce chiarimenti definitivi sulla scorta delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - in merito all'interpretazione e all'applicazione del dlgs 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza).

La normativa italiana in materia di stress lavoro correlato, riconducibile cioè al contesto, alle condizioni e alle relazioni di lavoro piuttosto che a fattori personali, relazionali o socio-demografici, si fonda sull'accordo europeo del 2004, recepito con l'accordo interconfederale del giugno 2008. In particolare, l'art. 28 del T.u. dispone che la valutazione dei rischi debba riguardare «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori», tra cui appunto quelli collegati allo stress. Questa rientra perciò tra gli obblighi che il datore di lavoro è tenuto ad assolvere

direttamente senza possibilità di delega, avvalendosi del Responsabile di prevenzione e protezione, del medico competente ove previsto, e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Poiché il dlgs 150/2009 prevede sanzioni disciplinari per il dirigente che non adempie agli obblighi di prevenzione e non predispone, o lo fa con ritardo, misure adatte a tutelare salute e sicurezza dei lavoratori, era tanto più necessario dirimere i non pochi problemi interpretativi e applicativi derivati dalla genericità dei criteri così come stabiliti nel T.u., definendo un livello minimo di attuazione di questo specifico obbligo da parte di tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati.

Nello specifico, la valutazione si articola in due fasi, in cui si prendono in esame gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo. L'individuazione dei gruppi e dei rischi comuni può essere operata autonomamente da ogni datore di lavoro in ragione dell'organizzazione aziendale, per consentire flessibilità nel modulare caso per caso i dispositivi di sicurezza, e facilitare così il passaggio dalla pedissequa applicazione del precetto formale ad una gestione

per obiettivi.

Nella prima fase, quella della valutazione preliminare, vengono analizzati indicatori oggettivi legati al contenuto e al contesto lavorativo e particolari «eventi sentinella» quali indice infortunistico, assenze per malattia e turnover. In questa valutazione i lavoratori e i rappresentanti per la sicurezza saranno coinvolti in relazione ad aspetti quali ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro. Se i risultati della prima fase non fanno emergere particolari elementi di rischio, il datore dovrà comunque farne menzione nel Documento di valutazione dei rischi (Dvr) e predisporre un piano di monitoraggio. In caso contrario è tenuto ad adottare interventi correttivi dei fattori di rischio rilevati, stabilendone tempi e modalità. Nel caso in cui anche questi si dimostrino inefficaci, si passa alla «valutazione approfondita» con cui si esaminerà la percezione soggettiva degli indicatori-chiave da parte dei lavoratori.

I tempi delle attività di valutazione e

l'indicazione del termine finale per l'espletamento saranno riportati dai datori di lavoro nei Dvr; nel frattempo restano valide le valutazioni già effettuate in coerenza con i contenuti dell'accordo europeo.

È presto quindi per sapere quando si potranno vedere i primi risultati di valutazioni redatte secondo le nuove indicazioni, ma un giudizio si può esprimere intanto circa il ruolo che spetterà agli organi di vigilanza e ai Rls. Il compito che si prospetta per loro è arduo, dato che la circolare lascia di fatto al datore di lavoro la libertà di scegliere il modello più congeniale per mettere in buona luce la propria realtà organizzativa minimizzandone i fattori di criticità. Ma proprio per questo il loro coinvolgimento sarà essenziale affinché la metodologia concreta della valutazione sia il più possibile bilanciata. Un approccio al tema della prevenzione dello stress lavoro correlato - e più in generale a quello della sicurezza - in grado di

contemperare le esigenze organizzative e gli obiettivi di prevenzione può nascere solo dalla leale partecipazione di tutti i soggetti interessati.

Pagina a cura di
CISL FUNZIONE PUBBLICA