



8 FEBBRAIO 2025

CONVEGNO SUL BURNOUT E STRESS LAVORATIVO

**S.I.COBAS - RETE NAZIONALE LAVORO SICURO
CONFEDERAZIONE USI 1912, UNICONS *aps***

L'universo della sofferenza è costellato da tanti puntini isolati, senza contatto con le altre sofferenze.

Nel caos della produzione capitalistica, regna un solo ordine, cinico e spietato: lo sfruttamento del lavoro.

L'ordine capitalistico trasforma gli uomini in "risorse umane" al pari dei macchinari e delle materie prime.

I lavoratori sono ridotti a rotelline di complessi sistemi organizzativi che impongono i propri standard dentro e fuori dei luoghi di lavoro.

Il Burnout, il Mobbing e le altre forme di sofferenza individuale sono come lucine che si accendono con rapida frequenza nell'universo dello sfruttamento.

Collegare con una linea questi puntini di angoscia individuale aiuta a svelare i tracciati che portano alle cause sociali.

Si scopre in tal modo che non si è soli a fronteggiare oppressioni e discriminazioni.

L'intreccio delle linee concorre a creare quella rete di solidarietà che trasforma il disagio individuale in forza di resistenza, in forza di classe.

Anche a partire dai casi individuali si costruisce quell'unità di classe capace di affrontare e comprendere tutte le dimensioni umane.

La Rete Nazionale Lavoro Sicuro vuole essere tutto questo.

Alla luce dello stillicidio di vere e proprie crisi esistenziali, di forme silenti e conclamate di stati depressivi, si assiste all'acuirsi della disciplina nelle fabbrica, nei magazzini e nelle aziende dei servizi.

Cresce un clima da caserma, così come il peso delle gerarchie e delle pletore di caporali.

Il ricorso insistito a provvedimenti disciplinari è solo la manifestazione esteriore della guerra di classe che anticipa i conflitti guerreggiati.

Abbiamo voluto riprendere i temi trattati nel convegno sul Burnout e stress lavorativo che si è svolto online l'8 febbraio 2025, pubblicando gli atti del convegno.

Abbiamo voluto ribadire che le tematiche

trattate e la loro soluzione non si esauriscono nel convegno e nel chiarimento teorico delle cause di un malessere diffuso tra i lavoratori.

La soluzione è nel contrasto alla pedagogia di guerra che modella le forme organizzative dello sfruttamento del lavoro salariato.

Le guerre dell'oggi e del domani si combattono organizzando la lotta quotidiana, la resistenza all'oppressione di classe che, a partire dai luoghi di lavoro, si irradia in tutte le sfere delle nostre esistenze.

Il lavori del convegno si conclusero con un lapidario intervento di una compagna di Torino che merita di essere riportato perché è la sintesi di aspettative tradite e segna il tramonto definitivo di quello stato assistenziale mitizzato dalla retorica ma puntualmente smentito dalle logiche aziendaliste che escludono ogni riguardo alla dimensione umana.

"Sono una lavoratrice della sanità di Torino. Mi sono rivolta più volte alla direzione del personale per trovare una soluzione d'impiego adeguata alle mie condizioni di salute.

Ho sempre prodotto certificazioni che ne attestano le limitazioni.

Ho sempre pensato che la sanità fosse un luogo in cui la tutela delle persone: pazienti e chi presta cura ai pazienti, fosse una priorità. Mi illudevo.

Alla fine di ogni colloquio ne uscivo con la sensazione che il mio precario stato di salute fosse una colpa da espiare e non da tutelare"

Eliminare i rischi alla fonte

Seminario 8.2.2025 Burn out

La questione che la letteratura scientifica, alcuni decenni fa, ha definito “burnout” è molto sentita dai lavoratori in un momento storico in cui allo sfruttamento “tradizionale” del lavoro operaio si vanno affiancando aree sempre più dilaganti di vero e proprio schiavismo.

Certamente il burn out è una questione che si presta a chiavi di lettura molto diverse tra loro.

La, cosiddetta, “scienza accademica” ha teso ad enfatizzare sia la presunta ineluttabilità di questa forma di sofferenza che è psicologica ma anche fisica, sia il concorso di presunti fattori di vulnerabilità individuale.

È fiorita, dunque, una “offerta” di tecniche, presunte, terapeutiche che hanno ancora di più indebolito la capacità di autodifesa, fondata su non delega ed autogestione, si arriva così a fare del disagio una nuova fonte di profitto capitalistico per via del largo impiego di psicofarmaci e di altre tecniche di vecchia e di nuova generazione.

Con questo modo di procedere che riduce le “sofferenze” a cause (traumi) individuali si vuole far passare in secondo piano la dimensione oppressiva del lavoro salariato.

Oggi con questo seminario possiamo mettere in campo risorse, certamente non nuove, che riaffermino il principio della prevenzione ed in particolare delle **misure collettive di prevenzione**.

La speranza di salute e di benessere lavorativo può venire solo dal “gruppo operaio omogeneo” e dalla viva solidarietà dei lavoratori.

Il lettino dello psicanalista individualizza la sofferenza e allontana dalla necessaria elaborazione collettiva.

Il disagio originato dalle condizioni materiali, di lavoro e di vita si scarica sempre sull’individuo, fragile e vulnerabile, ed è così che viene fatta salva la suprema funzionalità d’impresa.

La iniziativa dei lavoratori deve essere in grado di “*eliminare i rischi alla fonte*” nella consapevolezza che non è la genetica o la psicologia individuale la fonte del male.

La malattia è generata dalla gerarchizzazione, dalla costrittività, dalle diseguaglianze, dai carichi di lavoro eccessivi, dalle angherie padronali, dalle varie forme di mobbing, dal distress lavorativo, dalle condizioni materiali demotivanti.

Sono queste il vero terreno di terreno di cultura del cosiddetto burnout; come per tutte le altre forme di nocività lavorativa, anche in questo caso, la prevenzione è nelle mani dei lavoratori e delle lavoratrici e nella loro capacità di **solidarizzare tra di loro** e di cambiare i rapporti di forza .

Il nostro di oggi non è un seminario accademico.

Vuole essere la prefigurazione di quei “*gruppi operai omogenei*”.

Presupposto molecolare per favorire la coalizione di proletari come l’unico soggetto in grado di indurre cambiamento .

Dott. Vito Totire

RELAZIONE A CURA DI USI 1912

Premessa: la relazione e l'intervento, si inquadra nell'attività con schede e documenti di FORMAZIONE SINDACALE AUTOGESTITA, a cura della nostra antica CONFEDERAZIONE SINDACALE.

Questa attività è finalizzata a dare maggiore attenzione e strumenti utili per le classi lavoratrici e per tutti-e coloro che a vario titolo sono impegnati nella tutela e difesa delle condizioni salariali, normative, di piena applicazione delle leggi in materia di rapporti di lavoro e lavoro subordinato.

Perseguiamo la diffusione del sapere critico e collettivo, il “sapere operaio”, da mettere in pratica nella quotidiana lotta sui posti di lavoro e sui territori, fino allo sviluppo delle forme di auto-organizzazione, solidale, collettiva e indipendente dal modello e sistema oggi dominante.

Ci battiamo per lo sviluppo di articolate e consolidate attività, per il conflitto sociale e per la pratica popolare e tendenzialmente di massa, della “lotta di classe”, ormai pacificamente riconosciuta come fattore determinante nella storia dell'umanità, per l'emancipazione efficace da sfruttamento, sottomissione, omologazione e la liberazione delle persone e delle risorse ambientali, animali e naturali dal profitto a tutti i costi.

Un profitto che non ha rispetto di nulla e arricchisce i pochi a danni di molti.

L'organizzazione del lavoro è un fattore di rischio sempre in agguato: in ogni modello sociale e produttivo, le attività di qualsiasi genere, prevedono che ci si dia una qualche forma di organizzazione delle attività lavorative e delle prestazioni necessarie.

Questo vale anche nell'erogazione efficace di servizi e attività non meramente collegate al sistema produttivo: dall'educazione all' insegnamento, dalla formazione professionale alle attività di cura, assistenza, tutela sanitaria, fino alle mansioni di chi si occupa di cultura, comunicazione/informazione, trasmissione di notizie e conoscenze utili per la

collettività.

Delle sperimentazioni di autogestione produttiva ci sono state (sempre osteggiate e ostacolate da chi mette il profitto e la rendita come obiettivi supremi), in fasi di alta conflittualità sociale e in fasi rivoluzionarie, la produzione era finalizzata alla ripartizione e i servizi erano a favore di tutta la compagine sociale.

Servizi gratuiti, con scambi di esperienze e conoscenze per il benessere comune.

Le forme di organizzazione del lavoro avevano un carattere d'equilibrio e tese alla realizzazione di vita armonica e serena.

La tendenza oggi dominante, invece, è di modelli di organizzazione del lavoro di stampo gerarchico e matrice autoritaria.

Profonda è la differenziazione delle mansioni, delle responsabilità, delle forme di retribuzione e pagamento, delle prestazioni lavorative e professionali.

Forti sono gli squilibri tra i vari aspetti, basandosi sul rapporto di lavoro subordinato e la divisione netta tra chi comanda e chi è comandato.

I livelli intermedi, a seconda del sistema sociale più o meno “democratico”, possono avere rilevanza per le fasi di controllo e vigilanza dei salariati anche in termini di controllo sociale o di semplice coordinamento tecnico e specialistico.

Il fine ultimo è l'ottenimento di un efficace risultato finale.

La subordinazione gerarchica nel regime di impresa, anche meno accentuata, in termini di controllo autoritario e disciplinare, è formalizzato nel tipico rapporto contrattuale, di lavoro subordinato.

La subordinazione del lavoro salariato permane nonostante il ricorso a leggi e disposizioni normative di tutela valide per tutti-e i salariati a prescindere dalle categorie, livelli e inquadramenti.

Queste disposizioni dovrebbero operare come garanzie a tutela di diritti personali o collettivi, anche di natura pattizia (contratti collettivi nazionali, territoriali, aziendali o individuali di lavoro).

La subordinazione gerarchica, in ogni caso, produce sempre, un lavoro usurante per i salariati e le salariate.

Viene chiesta, attenzione continua, correttezza e diligenza nello svolgimento delle mansioni.

Nei compiti assegnati, all'interno dell'organizzazione gerarchica d'impresa, il controllo e la verifica, dell'operato svolto comportano, possibili misure e provvedimenti di natura disciplinare.

Chi gestisce e comanda - nel caso di parziale o totale mancato raggiungimento degli obiettivi o un minore rendimento in termini di flessibilità alle esigenze aziendali, produttività, ritmi e carichi di lavoro - attua pressioni e sanzioni.

La presenza di elementi di instabilità e insalubrità degli ambienti di lavoro, sono difficoltà ulteriori.

Questo impatta su: tempi, ritmi e pause, con conseguenze sulla salute anche a causa di postazioni di lavoro non adeguate e idonee.

Un più o meno equilibrato sistema di pause e sospensioni a fronte dei ritmi di lavoro e della tempistica prevista per la realizzazione delle varie fasi della produzione, erogazione dei servizi o di attività commerciali di scambio, costituiscono i generali aspetti oggettivi del lavoro salariato.

A ciò si aggiunge l'elemento "soggettivo" e cioè la presenza di relazioni interpersonali che possono incidere negativamente sull'ottenimento di risultati ritenuti apprezzabili dal punto di vista padronale.

Le relazioni interpersonali durante le prestazioni lavorative, specie se basate su meccanismi che rendono maggiormente difficile la serenità e l'integrità fisica, psicologica e morale (intesa come dignità delle persone), si proiettano sull'equilibrio necessario a una armonica gestione delle responsabilità familiari.

Ancor più pesante si presenta la situazione per le donne che lavorano e che devono attendere anche al lavoro di cura, occuparsi dei familiari.

Per le lavoratrici, le esigenze personali di vita e il tempo da dedicare a momenti di svago, riposo, entrano in conflitto con i tempi della produzione.

Tempi di lavoro e tempi di vita.

Tempi di lavoro e tempi di vita sono elementi importanti nella gestione "mercantile" del sistema capitalistico e commerciale, dove tutte le attività sono potenzialmente destinate a diventare merce, anche il "tempo libero" che può essere limitato, compresso o addirittura in determinate fasi, sospeso, per esigenze produttive o aziendali finalizzate al profitto.

In ragione della supremazia gerarchica la parte più forte, il padronato, mette le mani sul contratto individuale di lavoro, esercitando forzature su straordinario o incentivi economici che non ripagano mai del tempo sacrificato per presunti interessi superiori della "Nazione" (ndr ho utilizzato il termine "Nazione" apposta, dato il modello culturale e il linguaggio del governo in carica nel 2025).

La terminologia, usata da questi, ha una sua coerenza, dal sottoscritto non giustificata né accettabile.

Vogliono inviare segnali alle classi lavoratrici e ai settori popolari di ennesimi sacrifici da sopportare in nome di non bene definiti interessi di pochi a danno della maggioranza).

Linguaggio teso a influenzare in particolar modo chi lavora nel settore pubblico e nei servizi strategici a favore della collettività, sia a gestione diretta che a gestione esternalizzata, privatizzata, liberalizzata.

Insomma, il lavoro salariato alla lunga fa male, anche se addolcito con forme di garanzia e tutela.

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, sottoposto al regime di gerarchia funzionale, si attua la compressione e indebolimento di tempi destinati al ristoro alle pause.

Anche se incentivato e monetizzato questo tempo è sottratto alla vita privata, allo svago o al riposo.

Si determina in tal modo: accumulo di fatica, stress e disequilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Fatica che appesantisce la vita quotidiana delle persone, se l'organizzazione del lavoro prevede come elemento normale e non saltuario o straordinario, le esigenze produttive.

Si impongono, ritmi e carichi di lavoro superiori alle normali capacità di resistenza psicofisica che perduranti nel tempo non sono sostenibili.

Nelle fabbriche l'uso della cronometrazione e della codifica dei movimenti e dei tempi medi per lo svolgimento di normali operazioni nell'effettuazione dei processi produttivi, è finalizzata a produrre il massimo del rendimento.

Tale meccanismo di misurazione è stato gradualmente esteso anche ad altre categorie di tipo impiegatizio, e tra gli stessi operatori sanitari.

Vengono presi a riferimento i parametri di produttività collettiva del gruppo omogeneo o di singole prestazioni professionali di impiegati e tecnici.

Bisogna tenere conto che gradualmente parte del personale viene sostituito dall'innovazione tecnologica e informatica, che accelerando i tempi di lavorazione delle pratiche, richiedono meno forza lavoro per ottenere il medesimo risultato o la loro maggiore intensità quantitativa, anche a rischio della qualità e della precisione del risultato da ottenere (e questo nell'ipotesi in cui vi siano già in organico, il numero necessario di persone addette a quel servizio o tipo di produzione).

Se si lavora sotto organico o con personale precario, più ricattabile, soprattutto, nei periodi di rinnovo o di proroga dei contratti, si da vita a forme ancora più pesanti di flessibilità oraria, di carichi di lavoro eccessivi a cui ci si assoggetta pur di avere l'agognato con-

tratto stabile o il mantenimento dell'appalto alla società che li sta utilizzando con contratti precari o parasubordinati.

Un esempio su tutti, il caso dell'Ufficio Condono Edilizio di "Risorse per Roma" di Roma Capitale.

Qui, l'uso di personale esternalizzato con regimi contrattuali anomali, produce meno aumento nel disbrigo di pratiche rispetto alle previsioni comunali del committente e un utilizzo in fase di... "formatori non formati", "controllori e coordinatori" o addirittura di "validatori" di pratiche sulle quali non si riesce più a verificare la correttezza, esattezza e validità delle procedure.

Questa è la conseguenza di una scelta puramente quantitativa finalizzata a ridurre l'accumulo delle pratiche non smaltite a causa di un organico insufficiente di "Risorse per Roma", che si trovava ad operare, tra l'altro, in un ambiente di lavoro insalubre.

Casistica che porta ad altri elementi di fatica e di stress, con risvolti di tipo sanitario e di mancata tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

I casi più gettonati, avvengono a seguito di esposizione di organi visivi e sensoriali, di concentrazione mentale, di postura nelle posizioni di lavoro e nelle postazioni adottate.

L'esposizione sensoriale a strumenti tecnologici e informatici (visori di computer, tablet, telefonia mobile, centralini con telecamere di sicurezza...), comportano l'insorgenza di patologie e di sintomi che se, trascurati o non sufficientemente valutati nella loro incidenza e impatto su lavoratori e lavoratrici, producono forme di depressione e altri disturbi di vario genere quali: abbassamento della vista, difficoltà per l'udito, mal di testa, difficoltà di attenzione e di concentrazione, oltre a dolori alle articolazioni e altro.

Di questo ne parleranno meglio i medici più competenti del sottoscritto.

Tutto ciò avrà effetti negativi sul lavoro. Non si riuscirà a tenere il passo e nemmeno la competitività necessaria per il raggiungimento dello standard lavorativo e

l'ottenimento di premi e incentivi collettivi e personali, di natura economica.

Cresceranno le difficoltà di relazione con colleghi e colleghe, così come l'irritabilità nei rapporti con capi e responsabili.

Aumenteranno di conseguenza le assenze per malattia e rischio di infortuni/incidenti sul lavoro imputati spesso a “negligenza” o colpa del dipendente.

La negligenza, a cui imputare tutto questo è usata come alibi per escludere da responsabilità di datori di lavoro e preposti alla sicurezza.

Lo stress lavorativo produce effetti negativi anche al di fuori dell'ambiente di lavoro.

Gli incidenti in itinere, di solito accadono perché si è sotto stress, logorati da ritmi e carichi di lavoro eccessivi e prolungati nel tempo.

Gli incidenti più frequenti si hanno nel tragitto di ritorno dalla sede di lavoro, quando si è più affaticati e con minore attenzione nell'uso delle normali percezioni visive, uditive.

Lo scadimento di attenzione alla guida di veicoli o anche semplicemente nell'attraversamento della strada può comportare incidenti qualificati come “stradali” anche se la vera causa è da imputarsi allo stress lavorativo accumulato e non valutato.

Al dramma delle vite spezzate o offese si aggiungono le frasi di circostanza del tipo “*ma lei, dove aveva la testa?*”

Una “cattiva” organizzazione del lavoro, ha un effetto penalizzante e dannoso con un aumento di fattori di rischio e di pericolo di varia natura.

La difficoltà di gestione delle fasi lavorative viene aggravata proprio da situazioni riconducibili allo “*stress da lavoro correlato*”.

Per scongiurare gli incidenti sul lavoro, sarebbe necessaria la verifica periodica e il monitoraggio costante degli “*eventi sentinella*”.

Questa attività è a carico del medico competente è aziendale in sede di sorveglianza sanitaria (art. 41 D. Lgs. 81-2008), dei preposti

aziendali, ma anche come compito e funzione dei RLS.

L'azione di prevenzione si fonda su 4 cardini principali: prevenzione, informazione, formazione, addestramento, specie nei casi di ri-strutturazione e riorganizzazione interna dei processi lavorativi e dei servizi da erogare se rivolti al pubblico, a utenza e cittadinanza.

La figura di RLS.

La figura quella di RLS va eletta con designazione all'interno delle rappresentanze sindacali interne (Rsa o Rsu).

Ma è nostra convinzione, maturata in virtù di esperienze personali che più forti e potenti sono le RSA previste dalla legge 300 del 1970, nella versione estensiva codificata dell'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori dopo le sentenze della Corte COSTITUZIONALE (244/1996 e 231/2013) perché hanno come base fondativa la legge.

Le Rsu, invece, essendo soggette ad accordi e vincoli pattizi intercorsi tra padronato e loro associazioni, con i sindacati concertativi e collaborazionisti, sono portati a firmare di tutto e di peggio.

Tutto questo limita molto la portata e l'efficacia di rappresentanza dei diritti, delle istanze e dei bisogni della forza lavoro a livello aziendale.

Di fatto la RSU siffatta risulta essere la parte debole dei tavoli di negoziazione e trattativa o delle stesse informazioni.

Si è soverchiati, in tal modo da un numero crescente di funzionari esterni, distaccati o di delegati omologati e compromessi con il meccanismo feudale e gerarchico imposto dal sistema di relazioni sindacali industriali, dal padronato e da chi detiene potere economico finanziario sui posti di lavoro.

In ogni luogo di lavoro con numero di dipendenti, anche precari, superiore a 15 persone vanno eletti o designati RLS. mentre per le aziende più piccole, sotto i 15 dipendenti, la figura di RLS è scelta dai lavoratori in assemblea.

Questi possono vantare tutte le prerogative connesse e previste già d'articolo della legge 300/1970 e dagli articoli del decreto legislati-

vo 81/2008, detto anche Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro.

L'RLS è una figura indispensabile, se unita e in sintonia con le rappresentanze sindacali interne specie se sono combattive, indipendenti e non soggette a ricatto o pressione esterna.

Questa figura utilizzata, nella pienezza delle loro prerogative e collegate con la forza lavoro, ha effettive possibilità di ridurre la tendenza generalizzata a considerare la sicurezza un costo da ridurre o calmierare e far valere il principio che la salute non è una merce.

La dispersione dei lavoratori dei servizi, soprattutto, delle cooperative sociali, appaltate dagli Enti pubblici con contratti, di affidamento, convenzione, contratto di servizio o accreditate su vaste aree di territorio e con profili professionali differenti, può essere contrastata proprio con un'azione a tutela della salute.

Salute e sicurezza del lavoro possono essere un volano da far valere per rivendicare livelli di retribuzioni costituzionalmente adeguati.

La pratica della difesa dei diritti collettivi e personali a fronte della discrezionalità padronali che impone flessibilità e modalità usuranti nell'organizzazione del lavoro, spesso con paghe da fame, può servire a migliorare le condizioni retributive e con esse la qualità di lavoro e di vita.

Teniamo sempre conto che i valori dei CCNL e delle retribuzioni sono sempre convenzionali, una media mai pari a quello che valgono effettivamente come "mercede" per il loro effettivo "valore". Valore che solo il lavoro crea!

Questa constatazione di fatto smonta le tante ipotesi sul "salario minimo, quand'anche fissato a 10 euro all'ora.

Il valore della prestazione e il salario percepito non è mai equo. La differenza si chiama profitto.

Gli ambienti di lavoro.

Gli ambienti di lavoro se insalubri e pericolosi, perché non rispettosi delle disposizioni edilizie, che prevedono adeguate misure di cubatura degli spazi e di agibilità per chi vi lavora e per chi ne usufruisce come utenti di asili, scuole, istituti professionali, università sono altrettanti fattori che incidono sulla serenità della prestazione lavorativa.

Anche il cattivo funzionamento dei servizi igienico sanitari e la non predisposizione delle vie di fuga e dei sistemi antincendio concorrono ad accrescere lo stress.

Le situazioni relative alla salubrità e alla messa a norma dei luoghi di lavoro, per la casistica e le fattispecie indicate tra quelle più frequenti, incide anch'essa come fattore all'interno dei rapporti di lavoro, all'efficacia della prestazione offerta, al clima di serenità nella quale si svolgono le normali attività lavorative.

L'ansia di sapere che la sede di lavoro non è a norma perché ubicata vicino a elettrodotti, fabbriche inquinanti, scarichi di lavorazioni o da acque reflue cittadine o da lavorazioni agricole;

se gli edifici sono su territori instabili o senza adeguata visura e monitoraggio della sua tenuta rispetto alla presenza massima media di personale o di utenza che la frequenta;

se si ha la percezione di non avere servizi igienico sanitari funzionanti come dovrebbero essere, in numero sufficiente per le rispettive esigenze (maschi, femmine, disabili...);

se si verifica che le vie di fuga previste dal piano di evacuazione sono chiuse, ingombre di mobili o arredi o non fruibili in caso di emergenza;

se il sistema antincendio non è controllato e monitorato nel suo effettivo funzionamento e sono anni che gli stessi estintori non vengono controllati e sostituiti periodicamente, adatti al loro uso in caso servano;

se la stessa utenza e cittadinanza per chi lavora in servizi al pubblico, di accoglienza, ricevimento o ascolto, si comporta in modo aggressivo perché il servizio non funziona.

La risposta a questa sequela di se è semplice.

Non è colpa di chi è in servizio, ma di chi lo organizza (male) quel tipo di servizio.

Il rischio d'incolumità fisica e tenuta mentale del personale è fortemente minata e viene messa a repentaglio.

Nel contempo viene ignorato l'obbligo datoriale, che esiste fin dal 1942.

Nel nostro codice civile (ereditato dal fascismo) con l'articolo 2087 veniva precisato il diritto-pretesa di ogni “prestatore di lavoro” a vedersi garantita l'integrità psicofisica e morale (intesa come immagine, reputazione e dignità della persona che lavora, con buona fede, correttezza e normale diligenza professionale...) e, quindi la garanzia che se esci da casa per andare a lavorare e guadagnarti la classica “pagnotta” e anche il companatico, non si debbano rischiare incidenti sul lavoro, infortuni, malattie professionali o anche invalidanti a causa dell'ambiente di lavoro insalubre o senza adeguate tutele ambientali e igienico sanitaria.

Si lavora per vivere, ma non si vive per lavorare o ancora peggio, per rimetterci la salute o la pelle a causa di ambienti non salubri e non a norma.

Non va mai sottovalutato l'intreccio e il collegamento, di chi ci lavora, con chi ci abita in quel territorio.

Va sviluppata una attività di vigilanza e controllo con iniziative diretta o sostenute dagli RLS e da RSA-RSU ovviamente non omologate, silenti, compiacenti, omertose come molte di quelle attuali.

Va sempre attivato, anche in fase di segnalazione, un doveroso collegamento, per unità di intenti, con gli organismi di vigilanza e controllo preposti (SPRESAL, ASL/ASST, servizi di prevenzione ambienti di lavoro, ispettorati del lavoro-ITL, vigili del fuoco).

Lo stesso collegamento deve ricercarsi con la cittadinanza e con le associazioni, sorte in questi ultimi 50 anni, a sostegno di chi lavora e attivo nella segnalazione di condizioni ambienti e di lavoro insalubri, edifici non a norma, situazioni di rifiuti tossici, ospedalieri e

farmaceutici smaltiti in modo difforme dalle regole comunitarie e italiane, rifiuti di lavorazione di fabbriche nocive o presenza di acque reflue nelle vicinanze di posti di lavoro, come di scuole, case di riposo, asili.

L'unità tra cittadinanza sensibile, associazioni di tutela, con le rappresentanze sindacali interne e le figure di RLS, è fattore fondamentale per ripristinare la legalità sostanziale e la giustizia, per la tutela su salute e sicurezza, anche per evitare in caso di omissione, il presentarsi di effetti collaterali, dannosi non solo per la collettività e per i singoli dipendenti.

In definitiva va vinta la sensazione che nulla possa cambiare, che ci si rassegni ad una condizione di abbandonati e cadere in fenomeni di depressione e di danni biologici ed esistenziali, che investono le relazioni familiari e personali.

L'omissione e l'inazione per “quieto vivere”, produce effetti dannosi.

Il silenzio può far ottenere al capo la promozione, e qualche collega più omologato ottiene un trasferimento di favore o una promozione guadagnata sempre con il silenzio e al datore di lavoro andranno altri utili e profitti. Il banco vince sempre!

Sui servizi esternalizzati o privatizzati, si favorisce la prosecuzione di appalti truccati, affidamenti, convenzioni o l'ottenimento di altri servizi con maggiori introiti, poco o nulla ridistribuiti a chi materialmente quei servizi, lavori, attività e produzione di merci, concorre a erogarli o produrli.

È quel meccanismo che dopo anni di incuria, mancati controlli o adeguamenti e messa a norma delle varie inadempienze, con i Documenti di Valutazione Rischio (DVR) e i DVRI per i servizi e attività in appalto, fatti firmare da RLS compiacenti, spesso di nomina padronale, possono portare ad altre conseguenze spiacevoli.

I DVR che dovrebbero essere discussi e aggiornati di continuo per tenere conto del mutarsi delle situazioni e nuove criticità, quali le ricorrenti emergenze climatiche, da strumento di prevenzione sono strumento di copertu-

ra di una cattiva condotta e sottovalutazione della sicurezza sul lavoro.

L'accumulo di fatica, disagio, stress, senso di abbandono, può condurre ai fenomeni del "danno biologico" o "danno esistenziale". Per i danni subiti, certamente, i lavoratori possono adire l'autorità giudiziaria e rivendicare un giusto risarcimento in sede civile.

Ma va fatta una causa atta a dirimere una controversia di lavoro a carattere extracontrattuale.

La parte offesa dovrà dimostrare che a fronte di una idoneità fisica accertata e certificata dalla prima visita siano sopravvenuti danni riconducibili alla cattiva organizzazione del lavoro.

Nell'accertamento della idoneità gioca un ruolo chiave la figura del medico competente aziendale però questi non è quasi mai dalla parte di chi lavora perché per legge è nominato dal datore di lavoro e non sorteggiato da una lista pubblica a garanzia di valutazioni obiettive.

Le innovazioni tecnologiche o informatiche, le nuove metodologie di lavoro, il cambio di mansioni e attività, le ristrutturazioni e le riorganizzazioni produttive dei servizi interne, la ricollocazioni della forza lavoro o loro modifica delle condizioni precedenti sono tra le cause generative del burnout.

La giurisprudenza con gli articoli 2043, 2057 e 2059 del codice civile disciplinano: "Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".

Il Mobbing.

Fenomeni indicati come "mobbing". Possono essere di tipo verticale: qualora vi siano responsabilità a carico di superiori gerarchici.

Orizzontale: se operate da colleghi o colleghes, di pari mansioni o profili coinvolti nel meccanismo di competizione e sopravvivenza dove la "mors tua" si contrappone alla "vita mea".

Misto: se vi è la pari responsabilità del "branco", dolosa o colposa, di superiori o capi, da colleghi e colleghes ai danni di chi è

individuato come l'elemento debole del gruppo, da sottoporre a vessazioni o soprusi.

L'esperienza maturata sul campo, sui posti di lavoro, ci porta a fare un'attenta valutazione complessiva, svolta, non solo da chi fa intervento sindacale, ma avvalendosi dell'ausilio di altri esperti: psicologi, medici, tecnici, utili a verificare le varie implicazioni, perché non tutti i casi sono da identificarsi come mobbing.

Il mobbing spesso si combina con la compresenza di forme di discriminazione sul lavoro che creano un danno e pregiudizio, che va a limitare le prospettive di carriera, gli avanzamenti di livello, gli incentivi economici di produttività collettiva e personale previsti da accordi collettivi e contratti di lavoro.

Le discriminazioni operano anche per l'accesso alla formazione professionale o a corsi di qualificazione o di ricollocazione lavorativa per mantenere l'occupazione.

La fruizione di benefici di legge per donne lavoratrici madri, per tutela della maternità, paternità e congedi parentali, per chi ha disabilità e avrebbe diritto a fruire delle prerogative di cui alla legge 104/92, art. 3 comma 3 in condizioni di gravità è spesso condizionato dalla discrezionalità delle Direzioni e delle Autorità.

Non vanno dimenticate le discriminazioni e i pregiudizi basati su orientamenti sessuali, di genere, di tipo razziale ed etnico, vietate in Italia dall'articolo 15 della legge 300/1970 a livello internazionale dalla Convenzione OIL n°87, che assieme alla n°98, relativa alle organizzazioni sindacali e alle loro agibilità secondo la disciplina dei paesi aderenti, sono state ratificate con legge ordinaria in Italia con la legge 367/1958, ancora in vigore.

Quindi, le discriminazioni sui posti di lavoro non sempre portano alla qualificazione di danno biologico od esistenziale, al fenomeno del mobbing o alle patologie tipo il burnout. Queste discriminazioni se combattuta tempe-

stivamente al manifestarsi dei primi “eventi sentinella”, possono essere circoscritti e ridotti fortemente se non eliminati, attivando le dovute segnalazioni e attivazione delle misure di protezione e tutela.

Se si afferma sui posti di lavoro, la consapevolezza dell’organizzazione in modo possibilmente stabile e non solo spontaneistico, eviteremo di cadere nella trappola dell’emergenza e degli interessi superiori sempre invocati da chi governa e da chi detiene il potere politico, finanziario ed economico.

Il padronato fa parte in modo organico di questi interessi ed è in prima fila per continuare a ottenere utili, profitti, rendite.

Il loro interesse e che nulla cambi nulla a favore delle classi lavoratrici e dei settori popolari sfruttati.

Non escono settori non organizzabili o non sindacalizzabili.

Solo qualche gruppo lo sostiene basandosi su una concezione distorta, fasulla e storicamente smentita dal movimento operaio e sindacale a livello mondiale.

Sono molte le esperienze di strutture organizzative, solidali, indipendenti, combattive e compatte nel raggiungimento dei propri obiettivi e tra questi e tra queste le RSA aziendali e territoriali di supporto.

Significativa l’esperienza dei comitati su salute e sicurezza garantiti già dall’articolo 9 della legge 300/1970.

Questi comitati si avvalgono del contributo di cittadini e di esperti e specialisti: medici, psicologi, tecnici, avvocati, ingegneri ecc.

Queste associazioni, possono dall’esterno dare un aiuto alle strutture interne della forza lavoro.

E’ fondamentale, a partire da quanto detto riprendere il percorso delle Camere del Lavoro che sono state un esempio d’autorganizzazione e solidarietà efficace a stabilire collegamenti tra lavoratori/trici anche di settori e profili professionali di categorie diverse.

Le Camere del Lavoro possono essere punto di riferimento anche per quei settori di lavoro definiti, “nuovi lavori” che si sono affacciati in questo millennio tra le figure salariate o di lavoro atipico, precario, che hanno però in comune con il passato lo sfruttamento del lavoro salariato.

Le organizzazioni dei lavoratori, coadiuvate dai solidali e dai comitati previsti dall’articolo 9 dello Statuto dei Lavoratori o quelli messi in campo in quasi duecento anni di critica allo stato e al capitalismo, possono diventare di nuovo, se usati in modo intelligente e unitario strumenti a difesa degli interessi e dei bisogni delle classi lavoratrici.

Gli anticorpi e il contrasto al virus che ci colpisce tutti-e, è il virus generato e prodotto dal lavoro salariato, dallo sfruttamento della forza lavoro, delle risorse ambientali e naturali del pianeta Il lavoro salariale è il virus più potente di psicofarmaci, vaccini e forme di dipendenza varie.

A mezzo del ricatto virale esercitato dal lavoro salariale ici vorrebbero sottomessi, divisi, deboli, ricattabili.

La migliore forma d’autodifesa collettiva è quella messa in campo da lavoratori/trici auto-organizzati.

L’unica lotta che si perde sempre è quella che non si fa, quindi al lavoro e alla lotta! Alla lotta, per liberare il lavoro!

Roberto Martelli

AMBIENTE DI LAVORO, BURNOUT, STRESS LAVORATIVO, IN- SICUREZZE SUL LAVORO

Ambiente di lavoro, burnout, stress lavorativo, in-sicurezze sul lavoro

Riunione nazionale on line sabato 8 febbraio ore 9.30 – Rete Lavoro Sicuro

«La salute si protegge con la prevenzione» - Benedetto Terracini

1. Introduzione

Vorrei centrare il mio intervento sull'impatto che i fattori organizzativi e psicosociali nei luoghi di lavoro hanno sulla salute e sicurezza.

Problematiche che spesso lasciano solo il singolo contro un'organizzazione.

Non si avrà certo una risposta completa rispetto a un tema così complesso con un semplice intervento, ma proviamo a mettere insieme degli strumenti necessari per comprendere a soprattutto provare ad agire, riappropriandoci dei saperi e costruendone nuovi.

Il panorama produttivo italiano è caratterizzato da settori produttivi con diverso contenuto di valore aggiunto (3,5 milioni di addetti nell'industria) con diversi sistemi di controllo, prestazionali e presenza di tecnologie.

Ogni singola azienda o reti di aziende assume un ruolo all'interno dell'architettura produttiva economica.

Ogni azienda adotta modelli di organizzativi diversi a seconda di questo ruolo e quindi rispetto alle sue necessità e obiettivi.

Per quanto differenti i settori produttivi e le realtà delle singole aziende, la maggioranza dei modelli organizzativi è basata su un'intensificazione del lavoro fisico e mentale, attraverso una standardizzazione dei processi, funzionale all'estrazione massima del profitto.

Talvolta, però per scelta, vengono adottate/i tecniche/dispositivi che seppur "antieconomici", che hanno la funzione di ribadire il dominio datoriale, padronale (*es. l'esistenza dei cosiddetti "Bullshit jobs"* - David Graeber - *all'interno di alcune orga-*

nizzazioni del lavoro).

L'attacco alle condizioni di lavoro è la realtà quotidiana di tutte le fabbriche. Quasi ovunque il lavoratore non è padrone di determinare il ritmo del proprio lavoro, di regolare il suo lavoro secondo lo sforzo fisico e psichico che gli è possibile; quasi ovunque, il lavoratore lavora in un ambiente che gli è ostile, per la presenza di sostanze nocive, per livelli anormali di temperatura o di umidità o di ventilazione, per il ritmo di lavoro che gli è imposto.

1

(Oddone e Marri – Organizzazione del lavoro e contrattazione -1967)

Per quanto atomizzati, i lavoratori e le lavoratrici, restano persone che adottano delle risposte individuali e collettive alle pressioni e stimoli dei contesti di lavoro.

Queste risposte possono essere organizzate o meno, formalizzate o sotterranee.

Queste dinamiche sono determinate dall'organizzazione del lavoro e a monte dalle scelte della classe dirigente e del modello produttivo nazionale, attraverso anche la legislazione sul lavoro, dalla contrattazione (a tutti i livelli).

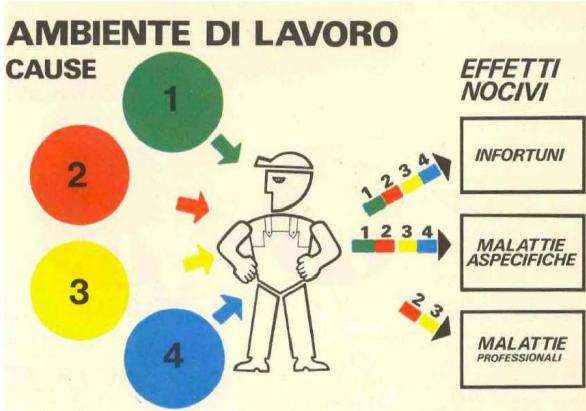
In questo spazio agiscono i rapporti di forza dentro i luoghi di lavoro e la relazioni all'interno della parte che a noi interessa: i lavoratori e le lavoratrici.

Quanto detto, si declina nella singola realtà aziendale, e si ha un diverso grado di socializzazione e conflittualità.

1. Per fabbrica, oggi, estenderei anche i luoghi di produzione e circolazione delle merci, ma anche di produzione di servizi, compresi quelli alla persona (settore politiche sociali e salute).

Negli ambienti di lavoro coesistono molti rischi a seconda della tipologia di attività e mansione.

Tra gli aspetti meno indagati, più trascurati e invisibilizzati, sia dalla parte dei lavoratori che quella degli organismi medico-scientifici e di tutela della salute vi sono sicuramente gli aspetti psico-sociali.



2. Cosa sono i rischi psicosociali?

I rischi psicosociali e le relative conseguenze per la salute mentale e fisica sono tra le questioni più complesse nel campo della salute e sicurezza sul lavoro (SSL).

Oltre ad avere effetti negativi per la salute individuale, i rischi psicosociali possono incidere negativamente anche sull'efficienza delle organizzazioni e delle economie nazionali.

I rischi psicosociali derivano da una progettazione, organizzazione e gestione carenti, nonché da un contesto sociale del lavoro inadeguato, e possono determinare esiti psicologici, fisici e sociali negativi.

Alcuni esempi di condizioni di lavoro che comportano rischi psicosociali sono:

- carichi di lavoro eccessivi;
- richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sul ruolo;
- mancanza di coinvolgimento nell'adozione di decisioni che interessano il lavoratore;
- mancanza di influenza sul modo in cui viene svolto il lavoro;

- cambiamenti organizzativi mal gestiti;
- precarietà del lavoro;
- comunicazione inefficiente;
- mancanza di supporto da parte dei dirigenti o dei colleghi;
- molestie psicologiche e sessuali;
- gestione/relazione con clienti, pazienti, allievi difficili ecc.

Possono caratterizzare in particolare alcuni settori produttivi o essere trasversali. Dai lavori manuali a quelli di cura e assistenza ne ritroviamo più di uno.



Riassumibili in: carichi, tempo di lavoro/tempi di recupero (fatica), condizioni di lavoro, supporto o sovraccarico della tecnologia, re-

lazioni di lavoro orizzontali e verticali, presenza di appalti e subappalti.

Soprattutto nei settori informatico e della GDO, sono utilizzate tecniche di controllo con lo scopo di aumentare la competitività tra lavoratori e instillare una pressione reputazionale (*Gamification – vedi Il consumatore Lavorato – Renato Curcio - ed. Sensibili alle foglie -2005*).

L'introduzione obbligata di alcune tecnologie nei settori sanitario ed educativo stanno producendo, secondo alcuni sociologi, degli effetti sul lavoro: disumanizzazione dell'utente, distanza, datificazione, controllo e riconfigurazione delle pratiche di lavoro.

Oltre a produrre un sovraccarico lavorativo nei compiti non riconosciuto nel contratto e nella mansione formalizzata (“shadow work”).

In tutto ciò stiamo trascurando tutta la componente extra-lavoro che le persone (lavoratori-lavoratrici) portano con sé, come ad esempio il lavoro sociale riproduttivo.

Dobbiamo comprendere come questi fattori possano interferire con le attività quotidiane fuori dal lavoro e nella vita sociale.

3. Cosa ci dice l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OCHA)?

“Lo stress, l'ansia e la depressione costituiscono il secondo problema di salute lavoro-correlato più comune per i lavoratori europei.

Il fatto di avviare una discussione sugli aspetti della salute mentale e menzionare le problematiche sul luogo di lavoro è ancora legato al timore della stigmatizzazione.

Ciononostante, la percentuale di lavoratori che riferiscono di dover affrontare fattori di rischio in grado di incidere negativamente sulla loro salute mentale è pari a quasi il 45 %.

Tuttavia, se considerati come un problema organizzativo anziché un errore individuale, i rischi psicosociali possono essere affrontati

nello stesso modo strutturato e organizzato di altri rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.”

I lavoratori sperimentano lo stress quando le richieste complessive del loro lavoro sono eccessive e superiori alla loro capacità di farvi fronte.

Oltre ai problemi di salute mentale associati, come il burnout, l'ansia, la depressione e persino le intenzioni suicide, i lavoratori che soffrono di stress prolungato possono sviluppare gravi problemi di salute fisica, come le malattie cardiovascolari o i disturbi muscolo-scheletrici (*es. infatti, nella nuova versione della Norma ISO 11228-1 – 2021 – Movimentazione Manuale dei Carichi – sono contemplati anche questi rischi*).

“Per l'organizzazione, gli effetti negativi includono scarse prestazioni aziendali complessive, un aumento dell'assenteismo e del presenzialismo (i lavoratori si presentano al lavoro quando sono malati e non sono in grado di lavorare con efficienza), un aumento dell'avvicendamento e dei tassi di incidenti e infortuni.

Le assenze legate alla salute mentale tendono a essere più lunghe di quelle dovute ad altre cause e i fattori di rischio lavoro-correlati sono un elemento importante che contribuisce all'aumento dei tassi di pensionamento anticipato.

Le stime dei costi per le imprese e la società sono significative e ammontano a miliardi di euro a livello nazionale”.

4. Quanto è significativo il problema?

L'indagine OSH Pulse condotta dall'EU-O-SHA nel 2022 mostra che il 27 % dei lavoratori è affetto da stress, ansia o depressione causati o peggiorati dal lavoro.

Alcuni dei rischi psicosociali che si sono rivelati più dannosi per la salute dei lavoratori sono gli orari di lavoro asociali e l'intensità del lavoro.

Si ritiene che un approccio preventivo, olistico e sistematico alla gestione dei rischi psicosociali sia il più efficace.

L'Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) dell'EU-OSHA analizza come vengono percepiti e

gestiti i rischi psicosociali tra le imprese europee, individuando i principali fattori trainanti, gli ostacoli e le esigenze di sostegno.

L'indagine mostra che i rischi psicosociali sono ritenuti più impegnativi e difficili da gestire rispetto ai rischi «tradizionali» della SSL.

Da un'ulteriore analisi emerge che, in particolare, le micro e piccole imprese tendono a sottovalutare i rischi psicosociali e spesso non dispongono di misure preventive adeguate.

In tutte le imprese e in tutti gli Stati membri è necessario sensibilizzare e fornire semplici strumenti pratici su base settoriale per gestire i rischi psicosociali lavoro-correlati.

5. Una fotografia. Progetto Commissione Consultiva Permanente (Gruppo di lavoro 2014)

Fonte: Piano di monitoraggio e di intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Progetto Ccm, Atti del Convegno 2016.

Alcuni dati

Il 97% delle aziende ha assolto nel nostro Paese l'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Nell'88% dei casi ha adottato la metodologia INAIL.

Il 16% delle aziende ha riscontrato il rischio stress lavoro-correlato

Tale condizione di rischio è risultata presente in forma maggiore nelle aziende ad alta complessità organizzativa (29% delle imprese tra 250 e 999 lavoratori) dei settori sanità e assistenza sociale, PA difesa e istruzione, manifatturiero.

Il rischio stress lavoro correlato è stato maggiormente rilevato dove erano stati identificati correttamente i gruppi omogenei di lavoratori e dove erano presenti specifiche professionalità (psicologi) alla guida della valutazione.

Il 42% delle aziende, al di là del rischio stress rilevato, ha adottato misure di prevenzione in esito alla valutazione preliminare o approfondita.

Scarso coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze (*il 30% degli Rls intervistati dichiara di non essere stato coinvolto in alcun modo nella valutazione Slc - il 53% afferma che non vi è stato alcun tipo di coinvolgimento dei lavoratori* – fonte: *Piano di monitoraggio UIL 2014*)

Torniamo al fattore “tempo di lavoro”, nello specifico “orario di lavoro”:

6. Istat – Analisi sulla produttività imprese italiane

L'analisi diffusa il 9 gennaio non considera attività quali locazione di beni immobili, del personale domestico, delle amministrazioni pubbliche e delle organizzazioni internazionali.

Quello che rimane è il 71% del valore aggiunto complessivo e l'83% delle ore lavorate: la maggior parte dell'economia, in sostanza quella affidata all'iniziativa privata.

Il lasso di tempo considerato va dal 1995 al 2023. Le stime attuali parlano di una riduzione della produttività del lavoro del 2,5%, e la causa è da cercare probabilmente nell'aumento delle ore lavorate maggiore rispetto a quello del valore aggiunto.

Le prime hanno segnato, infatti, un +2,7%, mentre il secondo solo un +0,2%, misurato in volume.

A livello di settore, ciò ha portato a contributi negativi alla produttività del lavoro soprattutto da parte delle attività del commercio, trasporti, alberghi e pubblici esercizi; dell'industria in senso stretto; delle attività finanziarie e assicurative, e di quelle professionali.

Nel quasi ventennio considerato dall'Istat, la produttività del lavoro è aumentata a una media annua dello 0,4%, di gran lunga inferiore a quella della “UE a 27” (1,5%). Francia e Germania hanno registrato incrementi rispettivamente dell'1% e dell'1,3%.

A completare l'analisi c'è anche la valutazione della produttività del capitale.

Viene specificato che gli “investimenti in tecnologie dell'informazione e della comunicazione [...] permettono di innovare i

processi produttivi e sono considerati un importante fattore di crescita della produttività, al pari degli investimenti in prodotti della proprietà intellettuale, come la Ricerca e sviluppo”.

Parliamo, insomma, della capacità del capitale nostrano di posizionarsi nei settori più avanzati delle filiere di oggi, quelle che guidano lo sviluppo.

Nel 2023 la produttività del capitale si è ridotta dello 0,9%, dinamica che ha impattato sulla Produttività Totale dei Fattori (PTF), cioè l’efficienza con cui lavoro e capitale sono utilizzati nel processo produttivo.

Il dato per il 2023 indica una riduzione della PTF del 2,5%, ma anche osservando le serie dal 1995 l’andamento è rimasto sostanzialmente immobile (+0,1%).

L’incremento del valore aggiunto, nello stesso periodo, è da attribuirsi quasi esclusivamente all’impiego di capitale e di lavoro, mentre è stato piuttosto trascurabile l’efficientamento della produzione.

Per concludere, è rimasto fermo il progresso tecnico espresso nella PTF, intaccando anche la dinamica della produttività del lavoro.

E quel che viene fuori da quest’ultimo rapporto dell’Istat è che il valore aggiunto aumenta solo perché si lavora di più (e si è costretti a lavorare di più perché i salari sono bassi, quindi aumenta l’estrazione del plusvalore assoluto, ma non c’è “progresso”).

Del resto, stando a un rapporto OCSE pubblicato ad inizio dell’anno scorso, con riferimento ai dati del 2022, le ore lavorate annualmente in media in Italia sono 1.694, ovvero rispetto a Germania e Olanda rispettivamente circa 350 e 270 in più.

Ci troviamo di fronte alla coesistenza di forme brutali di sfruttamento e processi industriali di capitalismo avanzato di automazione e iper-tecnologizzazione.

Realtà che formano il totale del prodotto interno lordo, che nasconde un’architettura che grava a cascata dal più grande e potente al più piccolo, con relative conseguenze e condizioni differenti tra lavoratori e lavoratrici.

7. Stress e infortuni sul lavoro²

Settori analizzati (2015 – Università La Sa-

pienza Roma): lavoratori edili, personale sanitario, lavoratori notturni e a turnazione, autotrasportatori.

Materiali e Metodi. La ricerca è stata condotta mediante revisione della letteratura scientifica tra il 1990 e il 2014.

Sono stati trovati circa 200 articoli di cui 42 selezionati nelle seguenti categorie: lavoratori edili, personale sanitario, lavoratori a turni, autotrasportatori.

Risultati.

Edilizia. Cause di infortunio: la movimentazione di macchinari e il lavoro in altezza sono causa di infortunio per gli edili e risultano positivamente correlati con lo stress fisico ($r = 0.206$) e psichico ($r = 0.254$).

I fattori di stress più importanti identificati sono: sovraccarico lavorativo, attività non correlata alla mansione, scarsa autonomia, salario non gratificante, equipaggiamento non appropriato, conflittualità con i colleghi ed i superiori.

Lo stress, diminuendo la soglia dell’attenzione, induce il lavoratore ad ignorare le misure di sicurezza e di protezione, aumentando di conseguenza il rischio di infortuni lavorativi.

Sanità.

Cause di infortunio: negli infermieri gli infortuni più frequenti sono contusioni e distorsioni (50%).

Presenti anche lombalgie, punture con aghi e ferite chirurgiche. 30% invece gli infortuni che hanno coinvolto assistenti e operatori sanitari.

I fattori ambientali e psicologici correlati: la carenza di personale e di spazi adeguati (40,4% e 33% rispettivamente), la mancanza o l’inaccessibilità ai dispositivi di sicurezza (16,6%), i ritmi lavorativi incessanti (61%), lo stress lavoro-correlato (20,8%), la disattenzione (19,9%), la fatica (17,3%) e la scadente forma fisica (10%).

Significativi tra gli stressor più menzionati: l’impossibilità di concludere il proprio lavoro in tempo (78,3%), carenza di personale (58,5%).

Fattori di stress legati all’autonomia lavorativa e alle relazioni interpersonali sono risultati predittivi di infortuni in ambito

ospedaliero. Il 52% dei lavoratori con salari bassi è più spesso coinvolto in infortuni rispetto ai lavoratori con salari alti. Conseguenze anche per la sicurezza degli utenti/pazienti.

2 Clin Ter 2015; 166(1):e7-22. doi: 10.7417/CT.2015.1804 - Stress e infortuni sul lavoro G. Tomei¹, A. Capozzella², M.V. Rosati², F. Tomei², G. Rinaldi², A. Chighine², A. di Marzio², C. Sacco², B. Pimpinella², A. Suppi², B. Scala², T. Casale², A. Sancini² Departments of 1 Psychiatric and Psychological Science, 2 Anatomy, Histology, Medical-Legal and the Orthopedics, Unit of Occupational Medicine, University of Rome "Sapienza", Rome, Italy

Lavoro su turni.

Studi hanno evidenziato un tasso di infortuni maggiore in un gruppo di lavoratori a turni rispetto ad un gruppo di controllo non a turnazione, dovuto alla mancanza di sonno e disequilibrio dei ritmi circadiani e del normale ciclo sonno/veglia con conseguenze psicosomatiche e riduzione nell'efficienza delle prestazioni psicofisiche: affaticamento, sonnolenza, insonnia, disturbi digestivi, irritabilità, riduzione di attenzione e vigilanza con conseguenti rischi di errori, lesioni, infortuni.

Questo è aumentato nel lavoro a turni notturno.

Altro fattore chiave: la percezione di fatica nel lavoro a turni, soprattutto in attività manuali.

Autotrasporti.

Cause di infortunio: gli incidenti stradali per gli autotrasportatori rappresentano la causa più frequente di lesioni di cui il 13% deriva da colpi di sonno, mentre il 31% da distrazioni (OR=3,16, CI= 1,22- 8,24).

Fattori: protrarsi orario di lavoro, anche oltre i limiti di legge, ambiente aperto, itinerante condizionato da traffico, rumori, fattori ergonomici, comportamenti altrui, condizioni climatiche.

Conseguenze: soglia attenzione, fatica.

Conclusioni

L'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro afferma che: " lo stress può alterare il modo in cui una persona si sente, pensa e si comporta" e può indurre uno stato di sofferenza, di malattia e indurre persino la morte"3.

Il D.Lgs. 81/08 fa riferimento all'accordo

quadro europeo (direttiva quadro 89/391/CEE) che afferma:

"Art. 3; lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro". (Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, N. 81. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro)

La politica dell'Unione europea riconosce che la salute mentale deve essere affrontata in modo globale in tutti settori di intervento, compreso lo stress nei luoghi di lavoro.

Confidando che "adottando il giusto approccio, i rischi psicosociali possono essere evitati o gestiti con successo, a prescindere dalle dimensioni o dal tipo di impresa".

"La gestione dei rischi psicosociali lavoro-correlati non è solo un obbligo morale e un buon investimento per i datori di lavoro, ma è un imperativo giuridico stabilito nella sostegna dagli accordi quadro delle parti sociali sullo stress lavoro-correlato e sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro".

I datori di lavoro hanno la responsabilità giuridica di garantire che i rischi sul luogo di lavoro siano adeguatamente valutati e controllati. (Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, Research on work-related stress, Bilbao 2000 from <http://www.agency.osha.eu.int>)

Il coinvolgimento dei lavoratori in questo processo è essenziale per garantire una migliore e più efficace individuazione e gestione dei rischi. I lavoratori e i loro rappresentanti

conoscono meglio i problemi che possono insorgere sul loro luogo di lavoro e il loro coinvolgimento si è rivelato un fattore positivo nella lotta contro i rischi psicosociali sul lavoro.

Esistono studi, metodi, leggi, ma sono in mano ai padroni.

La prevenzione è uno degli strumenti dei lavoratori, ma va combinato con altri, necessari per aumentare i rapporti di forza nei luoghi di lavoro, e utilizzare nella lotta anche le rivendicazioni che riguardano la salute e la sicurezza. Infilarsi nei buchi lasciati dalle leggi per rosicchiare spazio, pie-

gare e adattare i saperi ufficiali ai bisogni dei lavoratori e lavoratrici, pur sapendo che essi non sono neutri. Come possiamo farlo? Rifiutando vittimizzazione e monetizzazione dei rischi.

Affinando le nostre lenti possiamo notare che:

le risposte individuali e collettive alle conseguenze dell'organizzazione del lavoro e del disciplinamento sempre più massiccio e subdolo, costituiscono di per sé un accumulo di memoria e saperi, spazi di azione formali e informali che hanno bisogno di organizzarsi per avere in mano strumenti più affinati e agili, ma che probabilmente conservano già consapevolezza e coscienza.

Ciò significa maggiore salute, maggiore qualità della vita, maggiori spazi per provare a dare una spallata a questo stato di cose e costruire un'altra società a partire anche da questi aspetti.

Renato Turturro, tecnico sicurezza.

COMPITO SOCIALE NON VALORIZZATO.

Il lavoro, in un contesto di concorrenza ed esasperato produttivismo, ogni vera creatività professionale viene mortificata. Inoltre, ci viene tolto tempo e qualità di vita.

Una condizione d'essere inquinata da pervasività e pressioni che annullano scelte e bisogni individuali.

A complicare anche di più la condizione di disagio c'è la consapevolezza di una assoluta mancanza di riconoscimento professionale e personale ed una conseguente valorizzazione del proprio compito sociale.

Questo è uno dei punti nodali con cui le organizzazioni padronali scientemente cercano di isolare il lavoratore.

Ossia, attraverso una pratica organizzativa caratterizzata da: lavoro costrittivo, maggiorazione dei carichi di lavoro e il frazionamento in compiti specifici e ripetitivi che inducono alla solitudine e all'impotenza a fronte dell'impianto organizzativo disumanizzante.

A ciò si aggiunge una condizione salariale che è vicina alla soglia di sopravvivenza.

Prendiamo come esempio la paga oraria degli educatori che corrisponde a circa 7,50 euro all'ora.

Perché stupirsi che gli stessi stanno abbandonino la professione?

Comunque il punto che voglio condividere è che dato la difficoltà nel coinvolgere i lavoratori nella discussione su questi temi mi chiedo quali strumenti possono essere utili per far emergere le difficoltà e gli stati di mallessere.

E dire che anche le organizzazioni padronali provano a far emergere il disagio, tramite questionari, colloqui, ecc. ma solo ai fini di una gestione ottimale delle "risorse umane" non certamente per alleviare il disagio e curare le patologie indotte.

L'attenzione è tutta riservata alla macchina organizzativa che deve girare a pieno regime.

Carichi di lavoro disagi e sofferenza sono solo danni collaterali nella guerra per la concorrenza che si riverbera anche in un settore che non produce merci.

La riduzione dei salari, e del personale garantisce comunque la sopravvivenza delle finte cooperative che di umano e sociale non hanno nulla.

La qualità dei servizi? È romanticismo di un passato.

C'era una volta il Welfare.

In questa sede però accenno all'esperienza dei gruppi TIE (Viva Vida) che prende le mosse dal confronto di esperienze di gruppi operai. Questi compagni sono attivi sul piano internazionale e la loro attività è centrata sulla prevenzione e la sicurezza e si affianca a lavoro che la Rete Nazionale Lavoro Sicuro svolge in Italia.

La speranza è di poter conoscere meglio questo metodo anche in Italia nei prossimi mesi.

Un grazie a tutti i partecipanti a questa interessante giornata di confronto.

Francesco O. Torino

RELAZIONE SULLO STRESS DA LAVORO CORRELATO IN INPS

Secondo i luoghi comuni, lo stress non esiste nel pubblico impiego, perché gli impiegati pubblici semplicemente non lavorano.

Questa convinzione sembrava essere stata fatta propria, anche se non esplicitamente manifestata, anche dal medico competente esterno con cui, come RLS, ho avuto a che fare negli ultimi anni all'INPS.

La situazione all'interno dell'INPS, Ente in cui ho lavorato fino a febbraio dello scorso anno, era però ben diversa anche se in tanti anni non siamo mai riusciti a farlo emergere nei Documenti di Valutazione dei Rischi da stress lavoro correlato, anche a causa degli strumenti obsoleti con cui viene ancora oggi rilevato lo stress da lavoro nel pubblico impiego.

Lo stress che vivono le lavoratrici e i lavoratori dell'INPS, almeno nelle sedi che hanno contatti con il territorio (diverso è il discorso delle direzioni centrale, regionale o di area metropolitana), è principalmente di due tipi: stress da produzione e stress da sportello.

Il primo tipo di stress è causato dai tempi e ritmi di lavoro determinati, oltre che da un sotto organico perenne, anche dal sistema di rilevazione della produttività.

Da anni in INPS una parte importante del salario è legata infatti al raggiungimento di determinati standard produttivi che riguardano sia la quantità, sia lo smaltimento di sacche di arretrato, sia i cosiddetti tempi soglia per l'erogazione di pensioni, prestazioni e altri servizi.

Ciò comporta continue pressioni sui lavoratori per il rispetto di determinati standard produttivi con richieste e pressioni spesso simultanee che, spingendo il lavoratore ad accelerare i tempi di lavoro, lo espongono al rischio di errori con conseguente rischio di provvedimenti disciplinari e, cosa ancora più grave, di richieste di danni erariali da parte della Corte dei Conti (i casi non sono mancati in questi anni).

Per ovviare a quest'ultimo rischio gli stessi sindacati confederali e autonomi, che nulla

hanno fatto per impedire questa deriva, oggi propongono polizze contro i rischi professionali collegate all'iscrizione al sindacato, aggiungendo così al danno la beffa.

Il secondo tipo di stress è quello da sportello perché, soprattutto per chi lavora nell'ambito delle pensioni e delle prestazioni, si diventa spesso il capro espiatorio di un'utenza fragile e disagiata che, non potendosela prendere con il governo o con chi fa le leggi, se la prende con chi si trova a doverle applicare.

Inoltre, il modo in cui sono organizzati gli sportelli (informazioni generiche e 10 minuti al massimo messi a disposizione per ogni utente) fa sì che il lavoratore si trovi a dover rispondere su tantissime materie senza averne la competenza e con un tempo ristretto a disposizione con la conseguenza che spesso non è in grado di dare risposte all'utente e si deve limitare a trasmettere il quesito al reparto competente che provvederà, in un secondo momento, a ricontattare l'utente.

Questo crea ulteriori conflitti con l'utenza che spesso arriva già prevenuta agli sportelli a causa della campagna mediatica che viene effettuata contro il Pubblico Impiego.

Altro motivo di disagio sono le continue riorganizzazioni che dal 2009 hanno interessato l'Ente e l'assegnazione allo stesso operatore di più lavorazioni che nulla hanno in comune (come liquidare sia le pensione, sia la NASPI) nell'erroneo convincimento che uno possa fare tutto ma, come si sa, se fai troppe cose insieme invece di specializzarti su una sola prestazione è più facile incorrere in errori.

La rilevazione dello stress da lavoro correlato dovrebbe servire proprio ad individuare quelle carenze nell'organizzazione del lavoro che favoriscono l'insorgere di situazioni di stress ma, purtroppo, ammettere che lo stress esiste comporterebbe ammettere che vi sono errori nell'organizzazione del lavoro e i vertici dell'Istituto non possono e non vogliono ammetterlo.

La sicurezza all'interno del luogo di lavoro diventa quindi, per l'Amministrazione, solo un adempimento formale che non mette mai in discussione l'organizzazione del lavoro.

Si propongono incontri on line del personale con gli psicologi ma solo per spiegare ai

lavoratori come gestire lo stress ma mai, come io ho fatto rilevare diverse volte, per mettere in discussione un'organizzazione del lavoro che è la prima causa di stress.

Lo stress viene trattato come un fatto soggettivo che riguarda il singolo e non come la conseguenza di scelte organizzative sbagliate.

Cinzia (Milano)

LA SICUREZZA COSTA.

La Sicurezza nei luoghi di lavoro è un tema molto sentito.

Nel Terzo Settore, dove io opero, la sicurezza e la prevenzione è troppo spesso trascurata dal padronato, soprattutto perché la Sicurezza costa.

Trascurata anche da parte degli operatori perché comporta l'assunzione di responsabilità, anche quando è prevista e pagata dai Progetti Aziendali.

Proprio nell'ultimo anno solare, una delle due coop sociali per cui lavoro ha incrementato molto la formazione sulla Sicurezza, e quella specifica degli operatori di settore.

Probabilmente, questa attenzione, deriva dal "clima" che sta montando sul tema.

Tema che viene costantemente riproposto da ispezioni e verifiche periodiche dei "commitenti" (Comune di Roma soprattutto).

Tali ispezioni, si sono fatte più frequenti e "richiestive", come diciamo in "socialese".

Inoltre ha un suo peso il fatto che a Marzo scorso abbiamo ripiantato e rialzato la "bandierina" di una presenza formale USI (la mia).

Questa presenza c'è e si fa sentire anche quando sembra distratta.

Il nostro ruolo è noto e riconosciuta dai colleghi perché quando serve sa essere urticante e decisiva.

Quindi, è sempre importante farsi sentire e vedere sui nostri luoghi di lavoro per difendere e riaffermare i nostri diritti.

Roberto P. Roma

TROPPA PASSIVITÀ!

La relazione, puntuale e ricca, abbraccia ad ampio raggio le varie sfaccettature di questo tema così importante e fondamentale per noi lavoratori.

Diversamente da quanto scrive Roberto P., nonostante il nostro impegno come USI, causa anche la mancanza di sostegno e partecipazione da parte delle colleghi e dei colleghi, la sicurezza in Sala Operativa Sociale, al Dipartimento Politiche Sociali del Comune di Roma, continua ad essere molto carente.

Sono vent'anni che ci lavoro, e non è mai stata effettuata una simulazione di evacuazione.

Il Protocollo firmato tra la Cooperativa che gestisce il Servizio e il Dipartimento, non è mai pervenuto, nonostante le ripetute richieste.

Dopo la pulizia e imbiancatura delle pareti della Sala Operativa, la Cooperativa ha pensato bene di stendere due strisce di linoleum sul parquet, per coprire dove il pavimento è molto rovinato.

Spesa dichiarata € 500,00. Non è stato steso ad opera d'arte, si è già logorato in più punti. Fino ad oggi diversi di noi hanno rischiato di cadere. Speriamo bene.

Le poltrone, ormai non più nuove, non sono da postazioni di lavoro bensì, da sala riunioni.

Dulcis in fundo, non per importanza, la mancanza di guardiana notturna, quando rimaniamo in tre, soli, con la responsabilità del palazzo sulle spalle.

Solo noi abbiamo le chiavi. In caso di problemi, o tiriamo le stesse dalla finestra, oppure chi interviene deve forzare i cancelli per entrare.

Ci sono stati, recentemente, episodi con vittima la direttrice d'area, nel parcheggio, e intrusione in assessorato, nonostante la ‘guardiana’ ARVUC.

Questa è la nostra situazione.

Peccato che, nonostante la puntale informazione, il continuo supporto dell'USI, non intendono l'antifona, se non lamentarsi, non solo sulla sicurezza, continuando a subire piccole e grandi angherie quotidiane, facendo sì che le situazioni non cambino.

Grazie per l'attenzione e per quanto state facendo.

Alessandro R. Roma

CI VOGLIONO SPREMUTI COME LIMONI!

Il burnout colpisce tutti quei lavoratori che svolgono professioni di aiuto, medici, infermieri, OSS, educatori.

Oltre a tutti i fattori, dinamiche e situazioni già descritte nei precedenti interventi, vorrei aggiungere altro.

Bisogna pensare che la scelta di un lavoro si fonda anche su delle aspettative.

Tra queste:

Un vero riconoscimento sociale, quanto si è “appetibili” sul mercato del lavoro, quanto questa appetibilità si dimostri concreta e valorizzata?

Tra i fattori che possono fare insorgere un malessere metterei anche in risalto:

Stress da salario.

Lo stipendio di circa 580.000 lavoratori del comparto sanità, parte con una base di lavoratori che non raggiungono i 1400 €.

Potere di acquisto sempre in perdita, nessun aggancio dei salari al crescere dell'inflazione.

Stress da appiattimento. La possibilità di carriera e avanzamento nel settore pubblico, sembra essere un discorso per pochi.

Il SAPER ESSERE, IL SAPER FARE ovviamente essenziale per un buon operatore, è considerato poco invece per le posizioni middle manager, lì il requisito essenziale

diventa "signor sì!"

Altra cosa che vorrei sottolineare, è la triste situazione che si è venuta a creare negli ultimi anni.

Stiamo perdendo quel diretto contatto con le persone assistite.

Stiamo perdendo quell'equazione, dare tanto=ricevere rispetto.

Mettiamoci nei panni di un lavoratore della sanità che oltre al carico di lavoro, rischia di prendersi i termini più scurrili o schiaffi.

Tutto questo è davvero triste, solo la consapevolezza dei lavoratori su come agire e supportare quando vogliono farlo, può servire!

Attenzione, perché ci vogliono sempre più, spremuti come limoni!

Francesco D, infermiere psichiatrico Torino

QUANDO SVEGLIARSI LA MATTINA, DIVENTA DIFFICILE

Ambiente di lavoro, burnout, stress lavorativo, insicurezze sul lavoro

Quando svegliarsi la mattina, diventa difficile è come una spia che si accende.

È solo uno dei tanti sintomi che accompagnano lo strutturarsi nel tempo di una vera e propria patologia che logora il fisico e la psiche.

Il burnout e le altre forme di stress sommandosi logorano e bruciano autostima, capacità lavorativa, socialità.

Col tempo lo stress diventa compagno di viaggio dapprima fastidioso e poi oppressivo.

Per l'OMS l'infelicità non è semplicemente un moto d'animo, non è un prodotto della sola soggettività; è il riflesso di condizionamenti sociali e lavorativi caratterizzati da costrittività e controllo gerarchico.

Le aspettative e il riconoscimento sociale tradito, la corsa e la lotta per chimerici premi alla professionalità alimentano una sorta di competizione tra i lavoratori che logora lo

spirito di gruppo che invece dovrebbe essere esaltato per gestire criticità e carichi di lavoro crescenti.

In un contesto così disegnato, l'idea stessa di professionalità è mortificata da un'insensata programmazione del lavoro che si vuole standardizzato sino a prevedere la temporizzazione degli atti assistenziali.

Quando l'oggetto del lavoro implica relazioni di sensibilità umana, non solo i risultati sono inefficaci ma sono bruciate capacità e qualità umane.

L'accumulo dei fattori di stress tra i lavoratori della Sanità, ma in generale tra tutte le figure del Pubblico Impiego (scuola, servizi all'utenza ecc.) e alla base del fenomeno degli abbandoni, depressioni, crisi esistenziali.

Il ricorso crescente a sostanze per mantenersi artificialmente performanti non solo non riduce la penosità del lavoro ma crea reazioni contrastanti: da una parte c'è chi si annulla nel lavoro e si ostina a misurarsi su obiettivi irrealistici sino a recarsi febbricitanti al lavoro (presentismo altro che assenteismo!) e chi sviluppa stati di distacco emotivo e senso di spaesamento.

Su tutto incombe la valutazione della performance che decide, non solo, la quota del trattamento economico ma (con le cosiddette pagelline) si esercita una sorta di giudizio che arriva a minare autostima e crea distanza, conflitto e invidie tra i lavoratori.

Questa rincorsa a gestire con meno risorse carichi di lavoro crescenti non tiene conto dell'età avanzata di molti operatori ma anche i più giovani che avrebbero i numeri per ben vincere la corsa della performance scoprono all'arrivo che i premi sono effimeri.

Le donne sono più esposte a questa furia produttiva che scarica sulle loro spalle i tagli e il ridimensionamento dello stato sociale.

La condizione sociale, le scelte politiche ed economiche, le spese per la sicurezza (guerre) e l'organizzazione del lavoro è alla base di sofferenze professionali e patologie.

La mala pianta dell'organizzazione del lavoro votata al profitto, da conseguirsi a tutti i costi, produce frutti amari etichettati sotto il termine burn-out.

IL MOBBING NON È SOLO UNA PAROLA È UNA PRATICA SUBDOLA E OPPRESSIVA.

È una pratica vessatoria che colpisce il singolo individuo per emarginarlo socialmente e schiacciarlo.

Farlo sentire solo.

La modalità di imporsi è insidioso perché sfumato, insinuante e non sempre precisati sono gli addebiti mossi.

Quando i compiti assegnati prevedono solo l'adattamento dei soggetti alle dinamiche organizzative e non vengono considerati deficit e caratteristiche di chi deve svolgere queste mansioni si ingenera una violenza che prende il nome di mobbing.

Quando la programmazione è finalizzata solo al raggiungimento di finalità produttive, ai lavoratori tocca recitare un ruolo debole e soccombente perché ogni forma di difesa è vissuto dai padroni del vapore come un granello di sabbia negli ingranaggi del sistema.

Ne consegue che il definire il dipendente carente, insufficiente e quindi oggetto di sanzione è un qualcosa che può essere costruito con artefici e manipolazioni.

Il granello entra in conflitto con gli ingranaggi.

L'elenco delle misure che portano a squalificare le prestazioni lavorative e con esse l'autostima delle proprie capacità è infinito.

Oltre ai ritmi e intensità di lavoro elevate, gioca un ruolo anche la qualità del lavoro.

L'assegnazione di ordini contraddittori e poco chiari, la copertura di più mansioni, indicazioni di lavoro generiche e assenza di un mansionario, postazioni con carenza di personale, operatori non istruiti a volte sostituiti con altri addetti ad altri compiti e senza formazione creano situazioni di pericolo e disagio.

Questa combinazione negativa di fattori quantitativi e qualitativi è il terreno di coltura per la messa in atto, da parte dell'azienda di

atti repressivi per recuperare una capacità di direzione carente nella sua impostazione.

Addossare la responsabilità e le inefficienze sui lavoratori è solo un gioco da ragazzi.

Ragazzi cresciuti male e invecchiati ancora peggio.

Il bullismo aziendale si manifesta nel rispondere alle segnalazioni con le ritorsioni disciplinari.

Gli stessi corsi sulla sicurezza sono usati per esibire patenti di affidabilità e prevenzione poi nella pratica non trovano nessuna traduzione.

Le segnalazione di pericolo o di compiti non realizzabili vengono vissute dalle direzioni come un attacco.

Ma come? I corsi di formazione e sicurezza li abbiamo puntualmente attuati!

Più puntuale è la denuncia che evidenzia criticità e pericoli più accanita e la pioggia di provvedimenti disciplinari per attuare una sanzione oggi, e un monito a non esternare altre critiche, domani.

Il quadro oppressivo messo in atto è generico sfumato.

Mancano gli episodi concreti che illustrino le attività costrittive, le angherie e le prepotenze quotidiane.

Resta il fatto che ogni operatore ecologico, ogni operatore sanitario, ogni insegnante, ogni autista, ogni facchino, ogni dipendente delle strutture alberghiere ma in definitiva tutti/e possono riconoscersi e rappresentarsi come parte offesa di un sistema che è disumanizzante e si sa, non c'è sistema che non esprima dirigenti, caporioni e qualche volta kapò.

La difesa contro di questi può essere solo collettiva. Alla concentrazione di potere padronale gli individui soccombono.

Solo i lavoratori coalizzati sono una forza e una diga alla prepotenze!

BREVE RESOCONTO DELLA RIUNIONE ON LINE SVOLTA IL GIORNO 8 FEBBRAIO 2025,

Dai lavori del convegno on line emerge che di fronte ad una foresta di rischi non indagati,

sottostimati ed elusi, le situazioni di sofferenza e disagio, emerge solo con l'esplosione degli incidenti.

Alle assenze di effettive tutele istituzionali e interventi preventivi, si sommano le innoservanze degli obblighi datoriali.

Tutto questo, ci consegna una realtà popolata da vittime isolate e indifese.

Le realtà lavorative rispondono alla sola logica del profitto.

La puntuale denuncia dei misfatti deve essere l'occasione non solo per rivendicare attenzioni e sensibilità da parte del padronato e dalle istituzioni, ma occasioni per costruire un percorso di mobilitazione continua e di autodifesa collettiva.

Dai "personaggi" istituzionali, non potrà mai arrivare nessun aiuto.

Deve essere chiaro, che le nostre aspirazioni e bisogni di sicurezza, sono da difendersi in modo autonomo, indipendente.

La "*coalizione tra lavoratori e lavoratrici*," è la nostra idea forza per creare una forza concreta.

Sarebbe illusorio e disarmante affidarci a chi fa del nostro lavoro e della nostra vita, un'occasione di ingiusto arricchimento.

Non c'è limite alla brama di profitto e non c'è da parte di questi soggetti, nessuna considerazione morale che possa frenare questa corsa.

Il modo peggiore per fronteggiare quest'oppressione è viverla in solitudine quasi come una colpa di cui vergognarsi.

Le vere cause sono connaturate al meccanismo di funzionamento degli ambienti di lavoro.

Nella savana dominano i predatori e le prede isolate diventano vittime designate.

Negli ambienti di lavoro vige la stessa logica brutale e la sopravvivenza non può che fondarsi sulla difesa di gruppo.

Il concetto di gruppo omogeneo che ha contrassegnato la stagione felice delle lotte e le conquiste degli anni 60' e 70' (del secolo scorso), pone l'obiettivo di recuperare quel protagonismo operaio che si è perso a seguito

della pressione del mondo padronale contro ogni forma di unione e solidarietà tra lavoratori e lavoratrici, quali il CCNL, un egualitarismo contrattuale, la salubrità e sanità degli ambienti di lavoro e di vita.

Attraverso il "gruppo operaio omogeneo" si affermò la consapevolezza che solo la solidarietà degli sfruttati poteva arginare i vampiri.

Il riconoscersi partecipi di uno stesso destino, il respirare la medesima aria inquinata da angerie, ricatti e oppressioni gerarchiche furono una necessità suggerita dal bisogno di esistere come persone e non come semplici accessori della produzione.

Su questa base si svilupparono lotte e assunse centralità la figura del R.L.S.

Da quella realtà, purtroppo, ci si è allontanati.

Oggi lo stesso bisogno di raccontare e socializzare rischi, pericoli e condizioni di malessere sono venuti meno.

L'isolamento è un ritiro sbagliato. Tutto questo agisce come comburente che, brucia risorse fisiche e mentali di tanti nostri compagni/e.

Le lotte della logistica, condotte dal S.I. Cobas, hanno riesumato forme di lotta che sembravano solo reliquie del passato.

I morti sul lavoro e gli incidenti, sono il prodotto della violenza del capitale e non "**infortuni occasionali**".

Solo la coalizione dei gruppi di lavoro omogenei, omogenei perché partecipi della stessa oppressione, potrà ridare speranza ai lavoratori.

È questa la condizione per opporsi al mondo padronale che congiura, contro chi si batte per condizioni di vita e di lavoro umane.

L'incontro, tra chi è portatore di competenze, proprie della materia, con i vissuti di sofferenza è una traccia di lavoro da sviluppare.

I presupposti teorici possono avere un valore se trasferiti nella pratica sociale.

La cultura della sicurezza e la lotta per affermare il primato umano sulla produzione e nell'organizzazione della vita sociale devono procedere di pari passo.

Siamo agli inizi di un lavoro faticoso e com-

plesso, ma appassionante, perché gli obiettivi che ci siamo dati segnano il passaggio da una condizione di classe ridotta ad aggregato sociale, che esiste fino a quando permangono le condizioni utili alla valorizzazione del capitale, a una comunità consapevole della propria condizione di sfruttati.

Consapevole, però, che vi sono mille motivi e mille necessità di riscatto.

Questi temi sono stati ribaditi da diversi punti vista.

Il sistema di fabbrica di per sé oppressivo diventa ulteriormente sofisticato e disumanizzante con l'impiego della cosiddetta intelligenza artificiale.

Se però “**l'intelligenza umana**” che governa l'intelligenza artificiale, porta un segno di classe e risponde solo agli interessi del capitale, questa “meraviglia” si trasforma in un uteriore fattore di controllo ossessivo ed intrusivo nella nostra intera esistenza.

Gli interventi, gli scritti pervenuti prima, durante e dopo l'incontro devono servire a socializzare le tante forme d'oppressione vissute in solitudine.

Pubblicheremo il tutto dopo aver messo insieme le relazioni introduttive, gli interventi svolti durante il convegno on line, gli interventi scritti pervenuti e le osservazioni che come redazione congiunta (S.I. Cobas, RNLS, USI 1912 e Usicons aps) dovremo svolgere.

Il tutto andrà a costituire il dossier “atti del convegno” e procedere anche per il futuro, come metodo e materiali di “formazione sindacale autogestita”.

Questo lavoro d'assemblaggio ci darà la possibilità di riflettere sull'enorme contributo che è venuto dai partecipanti.

Questo è un punto d'arrivo del lavoro svolto da tanti compagni e compagne, ma anche una traccia di lavoro per le iniziative successive e per il nostro impegno quotidiano.

Tra collegamenti on line e gruppi di lavoratori e lavoratrici, che hanno seguito i lavori dalle sedi territoriali, si è avuto una partecipazione vicino ai 100 partecipanti e gli interventi in varia forma sono stati circa ven-

ticinque, di lavoratrici e lavoratori del settore pubblico, privato e cooperativo.

Ora si deve sistematizzare tutto il materiale prodotto per ripetere e approfondire a livello territoriale questa esperienza con l'obiettivo di dare sempre maggiore risalto ai gruppi omogenei e a percorsi collettivi, che rompano la tendenza prima descritta di subire in forma individuale e isolata, condizioni di disagio, di disparità di trattamento se non vere e proprie discriminazioni con patologie negative per le classi lavoratrici.

Per ultimo va ricordato che la riuscita dell'evento è frutto della collaborazione di più soggetti: il Si Cobas, la RNLS, la USI 1912 e l'USICONS aps, questo fatto, che non va ridotto a episodio sporadico, ma può diventare corretto metodo di lavoro e d'intervento, va a sfatare la rassegnata convinzione che gli “intergruppi” siano sempre improduttivi.

Tutto dipende dallo spirito con cui s'intraprendono i percorsi e si pratica in concreto, la lotta di classe!

**S.I.Cobas-Rete Nazionale Lavoro Sicuro
USI 1912 e l'USICONS aps**