



tutto rispetto alla componente esogena del pericolo, e lascia spesso indefinite, o in alcuni casi vieta, attività che sarebbero utili per l'analisi del rischio e l'individuazione delle misure da adottare.

Le future norme dovranno procedere in tre direzioni:

1. definire strumenti di valutazione del rischio applicabili nella fase di analisi preventiva
2. codificare il livello minimo di sicurezza accettabile
3. favorire il raggiungimento di accordi di settore volti ad individuare le misure idonee alla prevenzione del rischio.

In tal modo, salvo malafede e cattivo operato, le aziende saranno meno esposte a sanzioni ed i lavoratori potranno ottenere misure di salvaguardia più appropriate, diffuse ed omogenee.

Per quanto riguarda il rischio rapina negli sportelli bancari, ad esempio, i Protocolli per la Prevenzione della criminalità ed il Modello di valutazione del rischio rapina potrebbero essere riconosciuti come strumenti di analisi ed assunti, nell'ambito della riforma della legislazione sulla sicurezza sul lavoro, quali patti tra le associazioni datoriali, le imprese e lo stato, quindi codici di autodisciplina, di condotta e buona prassi previsti nell'art. 3 della legge 229/03 (Riassetto normativo in materia di sicurezza del lavoro).

Analoghe considerazioni possono essere svolte a proposito degli istituti di vigilanza e trasporto valori, per i quali in ogni provincia il Prefetto o il Questore, attraverso la Polizia Amministrativa, hanno emanato e mantengono aggiornato da molti anni il Regolamento di Servizio delle Guardie Particolari Giurate, in cui sono definiti puntualmente e dettagliatamente argomenti quali:

- formazione ed aggiornamento professionale;
- dotazione di armi, automezzi, attrezzature e dispositivi di protezione individuale;
- modalità di svolgimento dei servizi;
- misure di sicurezza;
- controlli interni e verifiche da parte degli organi preposti alla sorveglianza.

Sarebbe opportuno che le organizzazioni di categoria degli istituti di vigilanza, seguendo l'esempio dell'ABI, assumessero l'iniziativa di riconoscere questi Regolamenti, eventualmente con le opportune integrazioni e modifiche, quali norme per l'analisi del rischio e la valutazione delle misure di sicurezza da

adottare per la tutela psicofisica dei Lavoratori. Anche in questo caso si potrebbe pervenire al loro riconoscimento quali patti fra le associazioni datoriali, le imprese e lo stato.

È auspicabile che tutte le categorie imprenditoriali operanti nel settore terziario seguano gli esempi esposti e s'impegnino per una evoluzione della normativa nel senso indicato.

In questa direzione s'indirizza, non a caso, l'accordo firmato proprio ieri tra le quattro maggiori organizzazioni europee rappresentative delle parti sociali, relativamente alla lotta contro lo stress da lavoro dipendente. Con questo documento, che nei prossimi tre anni non sarà attuato mediante uno strumento legislativo europeo ma solo volontariamente, la Confederazione europea dei sindacati (CES), l'Unione delle confederazioni industriali d'Europa (UNICE), l'Unione europea dell'artigianato e delle PMI (UEAPME) ed il Centro europeo delle imprese pubbliche e delle imprese di interesse economico generale (CEEP) intendono migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dei Datori di Lavoro, dei Lavoratori e dei loro Rappresentanti e propongono un modello che consente d'individuare, prevenire e gestire i problemi di stress da lavoro.

Per quanto riguarda la realtà nazionale, l'elaborazione del nuovo Testo Unico sulla sicurezza deve essere l'occasione non solo per riordinare le migliaia di norme vigenti, ma anche per dare una svolta al modo in cui è stata trattata finora la problematica del rischio e della prevenzione, analizzata focalizzando l'attenzione quasi esclusivamente sul luogo di lavoro e mantenendo separate, sul piano concettuale dell'analisi del rischio e su quello concreto dei provvedimenti da adottare, la difesa anticrimine e la protezione antinfortunistica.

La complessità del mondo produttivo e la veloce evoluzione politica e sociale del nostro sistema di vita impongono soluzioni completamente nuove per la problematica della sicurezza dei Lavoratori e l'abbandono della strada finora percorsa degli interventi parziali e settoriali.

Una volta emanate nuove norme che stabiliscano il livello minimo di sicurezza accettabile ed individuino i provvedimenti riconosciuti efficaci, anche nei confronti delle componenti esogene del rischio, Datori di Lavoro, Dirigenti, Consulenti e tutti coloro che devono applicarle disporranno delle giuste indicazioni su come svolgere l'analisi e sulle misure da adottare. Ne risulterà un grande beneficio per l'efficacia dei controlli sull'operato delle imprese e soprattutto per la tutela della salute fisica e psicologica dei Lavoratori.



INTERVENTO

Dott. LORIS BRIZIO

REFERENTE NAZIONALE FABI PER LA SICUREZZA

Prevenzione dello Stress come Strategia primaria di intervento sindacale

Promuovere la prevenzione sui luoghi di lavoro risponde ad un imperativo morale che è proprio di chi, come il Sindacato, opera per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

Operare in questo campo richiede l'acquisizione di competenze culturali, tecniche, scientifiche e giuridiche necessarie per poter evidenziare, stimare e gestire il rischio negli ambienti di lavoro: ciò deve essere fatto con il coinvolgimento di professionisti –come i medici del lavoro o i professionisti della sicurezza- dotati di specifiche competenze nelle valutazioni e nella gestione di questi specifici problemi.

In questa logica, e con la volontà di costruire un futuro migliore per i lavoratori –ed in particolare per i dipendenti del Credito- la F.A.B.I. di Aosta, in collaborazione con il Centro Studi “Pietro Desiderato” ed in sinergia con l'ASL Valdostana e con l'AIPROS, ha voluto organizzare questo convegno, modulato sull'ascolto delle differenti voci, dotate di specifiche professionalità e sensibilità, impegnate nella trattazione del rischio “Stress Occupazionale”.

Chi opera nel Sindacato è abituato –nel corso della propria quotidiana attività- a confrontarsi costantemente con la realtà delle aziende: ma è difficile discutere di principi, di dignità morale, di sicurezza psicofisica, quando l'interesse dominante è dato dai problemi occupazionali e da fattori economici, anche se quello presente è periodo di grande trasformazione nell'organizzazione della sicurezza in Azienda, frutto inevitabile del processo di integrazione e di applicazione delle Direttive della Comunità Europea.

Il miglioramento progressivo degli apparati legislativi nazionali –malgrado le inevitabili incertezze e le resistenze di alcune forze sociali- sta lentamente creando quella cultura della sicurezza, integrata con i principi del-

la responsabilità sociale delle imprese e con le esigenze di qualità, che deve trasformare il sistema di mera tutela (evitare gli incidenti quando accadono) in un sistema di prevenzione (evitare che accadano incidenti), introducendo principi di valutazione preventiva dei rischi (anche attinenti la sfera psicologica) e di formazione ed informazione costante dei lavoratori.

Questo modo di procedere si scontra con interessi settoriali che vedono nella sicurezza un costo e nella tutela dei lavoratori una perdita di produttività.

Le nuove norme, introdotte nel sistema legislativo nazionale con il D.Lgs. 626/94, hanno gettato la prima pietra per costruire in Italia una nuova filosofia della Sicurezza, e trovano sostegno nelle nuove iniziative di Legge nel campo della sicurezza, dell'ambiente di lavoro, dei rischi professionali, dell'ordine pubblico, della tutela e promozione dei disabili.

La salute è un diritto indisponibile del lavoratore, non soggetto a mediazione e che deve essere considerato sempre prima di tutti gli altri valori.

Oggi è più che mai necessario che la voce della F.A.B.I. sostenga con fermezza – in tutte le sedi opportune – i principi della dignità del lavoratore visto nella globalità della sua vita, e che ci si impegni perché le norme europee, recepite dalle legislazioni dei paesi della Comunità, non siano vanificate da processi interni di semplificazione che ne diminuiscano la portata.

Va raccolta la sfida dell'Europa, avviata con la direttiva 391/89 senza che ci si debba piegare a compromessi di comodo: il miglioramento delle condizioni di lavoro è base di migliore organizzazione del lavoro in azienda, e quindi di una migliore capacità produttiva, vista soprattutto secondo le caratteristiche della qualità piuttosto che della quantità.

Ma ancora oggi esistono troppe incertezze nell'introduzione integrale delle linee guida europee all'interno dei paesi membri, spesso per resistenze delle organizzazioni datoriali che vedono nelle norme una ingerenza nelle proprie capacità gestionali.



Questo fatto urta contro lo stesso concetto di responsabilità sociale delle imprese, e rimane inaccettabile che il mercato possa accogliere standard di qualità inferiore, e di costo più basso, perché ottenuti diminuendo i livelli di sicurezza entro cui operano i lavoratori. Il dettato di legge non può essere ridotto all'adempimento formale di norme burocratiche.

In questo senso una funzione particolare spetta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, che devono operare in sinergia con il Sindacato, da considerare componenti essenziali, voluti dalle norme, del sistema di sicurezza aziendale, e non come soggetti scomodi che le aziende possano osteggiare: alla luce della loro azione nel corso di questi anni, dobbiamo ritenere gli R.L.S., se ben formati, essenziali alla dinamicità d'azione del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale.

E' importante che l'ambiente di lavoro sia valutato nella sua potenzialità di trasformazione, considerando la presenza di nuovi rischi, spesso afferenti la sfera psicologica e sociale.

Dallo Stress alla violenza psicologica

Di questi tempi la violenza sui luoghi di lavoro¹ si sta progressivamente diffondendo per molte ragioni: per eccessi di competitività, specie in regime di riduzione di posti di lavoro; per riassetto aziendale; per gerarchie troppo rigide; per favoritismi. L'aggressività, la prevaricazione, il sopruso, l'emarginazione, la non valorizzazione della persona possono creare problemi, disagio, disturbi, malattie: azioni e comportamenti che in termini di economia aziendale rappresentano un costo elevato, non solo per i lavoratori, ma soprattutto per le Aziende, oltre che, naturalmente, per il Servizio Sanitario e per l'intera società.

Dobbiamo, come organizzazione sindacale, affermare con forza che le Aziende, anche quelle del Credito, in ragione del D. Lgs. 626/94, ed di altri dettati contrattuali, devono assicurare le misure per la tutela della sa-

1) Nel Credito essenzialmente una prima rilevazione empirica ha portato la Commissione di lavoro della FABI a identificare le due principali tipologie di mobbing: Mobbing emozionale (Tra singole persone, più frequentemente tra capo e collaboratore (bossing), ma anche tra colleghi (mobbing orizzontale) - Mobbing strategico (Attuato dall'azienda)

lute psicofisica e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro.

E deve essere chiaro anche per le Aziende il vantaggio che deriva in benessere e competitività dalla creazione di condizioni ottimali nella programmazione, pianificazione, organizzazione e produzione del lavoro.

Creare un clima aziendale positivo può divenire un obiettivo primario: invece si considerano attentamente i rischi per i fattori biologici, chimici e fisici, ma non i rischi insiti nell'organizzazione e nei percorsi produttivi in relazione all'influenza dei fattori psicologici e relazionali dell'ambiente di lavoro, causa frequente di disturbi psichici.

Progettualità Sindacale

In questo contesto la F.A.B.I. ha ritenuto necessario promuovere specifiche azioni positive. E' stata elaborata una strategia che si struttura nelle seguenti fasi:

1. Monitoraggio del Fenomeno²
2. Definizione di strategie di intervento (dal generale al particolare) basate sulla Prevenzione e su specifiche strategie di contrasto (Contrattazioni positive e Codici Etici Aziendali)
3. Terapie di Recupero
4. Tutela legale e possibili risarcimenti

Il cambiamento organizzativo che ha attraversato il mondo del Credito in Italia negli ultimi dieci anni (fusioni, accorpamenti, introduzione generalizzata delle nuove tecnologie, ecc.) ha comportato spesso un esubero di personale difficile da gestire altrimenti. Così il mobbing, precedentemente limitato prevalentemente al rapporto interpersonale capo/collaboratore, è divenuto una strategia dell'impresa, una 'scorciatoia' per allontanare il personale divenuto scomodo, ed è mirata ad estromettere il soggetto dal processo lavorativo. La strategia dell'espulsione prende forma nell'intenzione del diretto superiore (mobber) creando una situazione di Bossing. L'obiettivo è quello di isolare la persona che si ritiene rappresenti un pericolo o una minaccia, o che si voglia semplicemente allontanare, bloccargli la carriera, togliergli potere, renderlo innocuo.

Nei casi di Mobbing emozionale invece il conflitto iniziale può nascere anche da banali divergenze di opinione, da gelosie o rivalse, da differenze di razza, religione o cultura o, più semplicemente, da diversi stili di abbigliamento e di acconciatura. Nel bossing la competenza sociale e le caratteristiche di personalità del mobber e della vittima giocano un ruolo senz'altro importante. I colleghi (gli spettatori) in genere prendono le distanze dal malcapitato, nel timore di compromettere i loro rapporti col capo che potrebbe attivare forme di rappresaglia contro di loro e privarli dei piccoli benefici di cui possono godere.

Il mobbing orizzontale, finora poco praticato in Italia tra colleghi di pari grado, sta diffondendosi anche a seguito delle difficoltà del mercato del lavoro, dell'alto tasso di disoccupazione, degli esiti lavorativi incerti dei contratti atipici, della mancanza di trasparenza nello sviluppo di carriere: tutti fattori che favoriscono una forte competizione in grado di attivare alti livelli di aggressività e destrutturare i rapporti interpersonali.

2) In questo senso la F.A.B.I. è affidataria di una ricerca promossa dall'ISPESL con argomento: "Attività lavorativa in ambito bancario e rischio psichico. Studio dell'organizzazione del lavoro e della tipologia delle mansioni". La ricerca sarà volta ad avviare una specifica indagine volta ad enucleare le specificità del nostro settore e a definire quali siano le norme più idonee a contrastare tali patologie da inserire nei C.I.A. a supporto di quanto sia già in essere ai sensi di legge



Su questa base si sta sviluppando un preciso piano formativo rivolto ai quadri sindacali: la formazione dei dirigenti sindacali sui fattori psicologici e relazionali che condizionano gli aspetti di organizzazione del lavoro, risponde all'esigenza di garantire condizioni di lavoro meno stressanti o che meno si prestino al sorgere di violenze psicologiche.

Devono essere, in sintesi, promosse una serie di iniziative forti nel campo della safety e della security, tra le quali due istanze primarie:

- Organizzazione del lavoro e strumenti di lavoro –così come l'ambiente- devono essere valutati come possibili fonti di patologie e disturbi di natura fisica e psichica.
- Si deve intervenire preventivamente e tempestivamente perché non insorgano situazioni di disagio, coinvolgendo maggiormente figure istituzionali –come il medico competente- nella valutazione preventiva (e tempestiva al verificarsi) di questi fattori.

Ma poco può essere fatto senza un concreto coinvolgimento dei lavoratori e dei propri rappresentanti: la cultura della sicurezza deve divenire fattore condiviso in modo trasversale da tutte le componenti dell'azienda.

Stress e rapine

Lo stress da lavoro interessa in Europa oltre 40 milioni di persone (circa il 28 per cento dei lavoratori³. Ma lo stress, nel Settore del Credito, è alimentato principalmente dai livelli di estrema competizione –spesso modulati sull'introduzione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro-, che coinvolgono i lavoratori, producendo danni anche gravi, senza che se ne abbia una immediata percezione come invece avviene quando in altri settori gli incidenti e le patologie afferiscono direttamente alla sfera fisica.

L'introduzione progressiva di strumenti informatici, e la scarsa considerazione delle esigenze del personale rispetto a quelle dell'utenza, -poi magari colpita al cuore dal punto di vista economico, come il caso Parma-

³) Agenzia europea per la salute e la sicurezza nel lavoro

lat ci insegna-, hanno trasformato l'organizzazione del lavoro, esasperando quei fattori stressogeni che erano già presenti in categoria.

I principi della flessibilità della competizione individuale hanno poi dissolto molti modelli organizzativi basati sulla cooperazione e sulla stabilità, privilegiando la produttività a breve termine ed esasperando i rapporti interpersonali, mentre lo stesso rapporto di lavoro è divenuto meno sicuro.

Molte professionalità sono divenute obsolete e dipendenti con molti anni di lavoro alle spalle hanno dovuto trasformare la propria professionalità in base alle nuove necessità di mercato.

A ciò si aggiungano eventi esterni ad alto tasso stressogeno –come le rapine- tipici della categoria.

Recentemente A.B.I. ha riconosciuto, quale elemento specifico di rischio del bancario –da inserire quindi nel documento di valutazione dei rischi- le rapine. Ma una corretta valutazione dei rischi da eventi criminosi e l'elaborazione di una sinergia tra le forze in campo ci devono spingere a due richieste forti –utili per trasporre le nostre elaborazioni nel nuovo contratto di lavoro-: in primo luogo la necessità di partecipare all'elaborazione dei protocolli d'intesa tra l'ABI e le Prefetture, portando –con piena consapevolezza del nostro ruolo- le nostre elaborazioni strategiche; in secondo luogo pervenire all'attivazione degli organismi paritetici nel nostro comparto, ai sensi della normativa del D.Lgs. 626/94.

Stress e disabilità

Infine promozione dei valori umani è anche dare voce e professionalità –oltre ad un posto di lavoro adeguato ed a norma- a chi –portatore di handicap- è spesso relegato a mansioni umilianti e ripetitive.

Devono essere elaborate specifiche strategie di formazione –basate sull'uso di ausili oggi resi disponibili dalla tecnologia informatica-, aventi per scopo l'inserimento effettivo operativo di non vedenti ed audiolesi.

Integrare maggiormente i disabili nel processo produttivo, migliorare la professionalità, vuol dire diminuire sensibilmente l'insorgere di situazioni stressogene e migliorare il clima degli ambienti di lavoro.

Conclusioni



Dobbiamo operare perché il patrimonio ideale di cui siamo portatori, e del quale come sindacalisti attivamente impegnati per il miglioramento delle condizioni di Lavoro condividiamo i valori, divenga patrimonio condiviso da tutti, e si sostanzi nel quadro di una azione coerente ed incisiva –in accordo con le oggettive esigenze del Settore- fornendo precise indicazioni operative alla categoria, e promuovendo una concreta tutela e difesa dei valori di dignità professionale propri di tutti i lavoratori.

E se, nel dialogo con chi soffre per patologie da stress, disturbi post rapina, mobbing o per discriminazioni legate ad un handicap, saremo capaci di comprendere e visitare l'inferno nel quale vivono, potremo ragionevolmente cercare, con loro, le vie che possano condurli alla luce del sole, per giungere dal "rischio presunto" alla "prevenzione reale".

