

L'INCHIESTA

«Denunciate quando il ritmo è esasperante, il vostro capo è obbligato a rallentare»

Le esperte del sindacato: «Per legge i motivi di disagio in ufficio vanno eliminati»

IL DATO NAZIONALE

RITMI DI LAVORO ALTI, TROPPI STRAORDINARI, DIFFICOLTÀ A CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO: E SEMPRE PIÙ LAVORATORI SI LICENZIANO



PROCEDURA E CONSEGUENZE

«Prima di lasciare il posto o ammalarsi seriamente si può chiedere ed esigere un miglioramento delle condizioni esistenti»

‘**MOBBING**’, ‘straining’, ‘stress lavoro correlato’: tre cause di grande sofferenza lavorativa con tre differenti ‘moventi’, ma poiché i confini sono assai labili e la patologia è più o meno la stessa (forte esaurimento psicofisico), spesso vengono confusi. Chi si rivolge ai sindacati per mobbing o per straining di solito non lo fa per ‘stress lavoro correlato’.

«In quest’ultimo caso il lavoratore, sentendosi spesso sfinito, preferisce rivolgersi al proprio medico di famiglia che in genere prescrive un periodo di riposo, ma il problema non viene risolto, né rimosso», dichiarano Anna Maria Righi e Tiziana Santoro, del Dipartimento Salute e Sicurezza Cgil Modena, a contatto quotidiano con situazioni definite borderline «che generano confusione».

«Se il lavoratore, infatti, ha consapevolezza di subire un pregiudizio nel caso in cui sia vittima di mobbing o di straining, non è altrettanto consapevole nel caso di ‘stress lavoro correlato’, situazione che potrebbe essere sanzionata da parte delle Autorità preposte alla vigilanza in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Spesso – sottolineano le due esperte Cgil – non ne ha coscienza nemmeno il datore di lavoro». Un’azienda disorganizzata, con ritmi di lavoro esasperati, richieste sempre più pressanti nei confronti dei lavoratori, poca attenta alla motivazione

e alla crescita professionale dei medesimi può causare nel lavoratore una forte situazione di esaurimento psichico senza tuttavia che la stessa dirigenza aziendale sia conscia di quanto stia avvenendo. «Dal 2008, e non caso – sottolineano Righi e Santoro – con l’avvento del D.lgs. 81 il datore di lavoro, oltre agli altri fattori di rischio, è tenuto anche a eliminare le situazioni aziendali che generano stress, come ritmi eccessivi, elevata monotonia, poca chiarezza dei ruoli aziendali, assenza di orari flessibili... e, soprattutto, è tenuto periodicamente a ‘misurare’, tramite apposite check list, la ‘temperatura’ dello stress in azienda. Se questo risulta elevato il datore è obbligato a intervenire per diminuire o azzerare lo stress. Se non lo fa, potrebbe essere ritenuto responsabile dei danni alla salute (esaurimento psichico, ansia, depressione) del lavoratore». La Cgil consiglia ai lavoratori che, a seguito di stress occupazionale, vivono una condizione di esaurimento psichico tale da desiderare solo di abbandonare il lavoro, di rivolgersi al Dipartimento Salute e sicurezza sul lavoro Cgil perché «prima del licenziamento si può tentare di intervenire per rivendicare il rispetto della legge 81/2008 esigendo il miglioramento della situazione esistente. Mentre al lavoratore che si rivolge ai nostri uffici Cgil già in fase di esaurimento nervoso o depressione conclamata, in cura da almeno sei mesi nei centri di Salute mentale, viene suggerito di effettuare domanda di malattia professionale per ottenere il riconoscimento dall’Inail dell’origine professionale della sua patologia; in seconda istanza si chiederà anche il risarcimento del danno differenziale al datore di lavoro.

v. bru.



Anna Maria Righi



Tiziana Santoro

