

RLS STAFF TORINO SLC CGIL - UILCOM UIL

STRESS LAVORO CORRELATO AREE DI STAFF

Come già indicato in precedenti comunicati di anni precedenti e del 7 luglio 2014, le RLS richiamano nuovamente l'azienda in merito al fatto che la precedente misurazione stress lavoro correlato in ambito Staff, non era avvenuta in modo realistico, ovvero non rispettava la complessità e la responsabilità delle lavorazioni e tanto meno, la variegata presenza di figure professionali nel mondo Staff.

Nonostante i documenti sopra citati, ad oggi, l'azienda non ha indicato alle RLS Staff, alcun segnale importante in merito e questo è per noi fonte di preoccupazione, in quanto temiamo che si ripeta quanto già accaduto nel sopra citato passato.

Va detto che anche se l'azienda è impegnata per la valutazione dello stress lavoro correlato nelle realtà aziendali operative, com'è corretto sia, **non deve dimenticare che anche gli ambiti non operativi, come le Staff, sono altresì degne di rispetto in materia ed anche i lavoratori Staff devono essere monitorati in merito, anche alla luce di quanto sta accadendo in azienda ed in particolare, anche nel mondo Staff.**

Per altro varie ricerche, tra le quali “*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*” (Osha), **indicano specificamente, nell'instabilità del lavoro, intesa come probabilità percepita o paura di perdere il proprio posto di lavoro, una delle fonti dello stress.** Considerati i diversi profili cognitivi ed emotivi connessi alla nozione di “instabilità”, la dottrina ha elaborato ai fini definitivi un approccio pluridimensionale, che include l'analisi non solo delle minacce, connesse alla perdita del proprio posto di lavoro, percepite al lavoro in sé, in correlazione con l'importanza soggettiva attribuita al lavoro stesso, ma altresì delle **minacce percepite alle caratteristiche peculiari del proprio lavoro, in correlazione con l'importanza ad esse attribuita, nonché, infine, della sensazione di impotenza nei confronti di tali minacce.**

Le fonti dell'instabilità trovano le proprie radici sia nelle **condizioni organizzative oggettive dell'impresa sia nel modo in cui esse sono percepite dai lavoratori.** In altre parole, non è tanto (o soltanto) la ristrutturazione aziendale o l'oggettiva situazione economica corrente dell'organizzazione a rilevare come causa di instabilità, **quanto la percezione che di tale fenomeno hanno i lavoratori.** Altri studi evidenziano, ad esempio, che i lavoratori “sopravvissuti” a recenti riorganizzazioni aziendali mantengono a lungo una percezione elevata dell'instabilità. **Tra i nuovi rischi psico-sociali, infatti, vengono anche annoverati quei cambiamenti organizzativi che fanno percepire ai lavoratori il rischio del proprio posto di lavoro (quali fusioni, esternalizzazioni, riorganizzazioni, ecc...).**

Nel rinnovare all'azienda **la nostra disponibilità come RLS, in merito ad un nuovo percorso, relativamente allo stress lavoro correlato in ambito Staff,** ci teniamo ad indicare, anche con riferimento al comunicato delle RSU Staff del 6 novembre us, che tratta del **Progetto Torri, quanto manovre di tale genere, per altro, condotte con metodi poco corretti, informazioni non adeguate e scarse garanzie oggettive presenti, possano recare danno alla salute dei lavoratori tutti, scompiglio e preoccupazione in reparti in cui i lavoratori gestiscono attività delicate ed importanti che necessitano anche di un ambiente circostante sereno.**

RLS STAFF SLC CGIL E UILCOM UIL
TORINO

Torino, 07.11.2014