

STRESS LAVORO CORRELATO IN AMBITO AREE DI STAFF

In qualità di RLS Staff, dal 2011, avevamo denunciato **il merito ed il metodo della valutazione preliminare stress lavoro correlato, prevista dal Dlgs 81/2008, eseguita in ambito Staff**. Sino ad oggi, in ogni occasione, è stata ns cura ribadire che quanto era stato svolto non teneva assolutamente conto delle specifiche lavorazioni che caratterizzano il perimetro Staff e tanto meno delle professionalità espresse e, dunque, abbiamo più volte ribadito all'azienda la necessità di **un intervento specificatamente strutturato** (verbale del 4 luglio 2012, verbale dell'11 aprile 2014 citati a titolo di esempio).

Anche durante gli incontri RSU STAFF/Azienda è stata più volte ribadita tale necessità (comunicato del 7 luglio 2014).

In data 7 novembre 2014 i RLS Staff ufficializzano un ulteriore comunicato, in occasione dell'allora possibile esternalizzazione della Funzione TOWER, che coinvolge anche lavoratori Staff, indicando che fenomeni di questo tipo, ovvero mutamenti organizzativi che generano la percezione, nei lavoratori, di un possibile rischio del proprio posto di lavoro, fanno parte della più vasta classe di quei **rischi psico-sociali**, nocivi alla salute delle persone coinvolte. Le esternalizzazioni sono un fenomeno di forte inquietudine soprattutto in ambito Staff, ambito dal quale, nel corso del tempo, sono stati esternalizzati colleghi in aziende quali: Tess, Telemaco Immobiliare, MPSS, Telepost, ecc.....il cui destino non è stato certo roseo.

In merito anche allo **sviluppo di carriera citato nella valutazione**: ancora a gennaio 2015 abbiamo sollecitato il passaggio da 4° a 5° livello di personale con decenni e decenni di anzianità aziendale (comunicato del 26.01.15 e precedente comunicato del 4 luglio 2014).

In data 2 febbraio us, i RLS Staff sono state convocate per prendere parte alla valutazione preliminare stress lavoro correlato, insieme ai RLS dei settori impiegatizi di Telecom Italia (Business, Consumer, NWS, Technology e Caring). In tal modo l'azienda ha creato un Gruppo Omogeneo che rappresenta lavoratori di realtà aziendali molto diverse, con ritmi, responsabilità e compiti molto diversi. Poiché l'omogeneità del Gruppo di lavoro è la base per l'apertura di un corretto percorso di valutazione stress lavoro correlato, è stata nostra cura segnalare all'azienda, l'opportunità di rendere almeno specifico l'ambito Staff, richiesta alla quale l'azienda ha risposto negativamente. Infatti, nonostante la richiesta avanzata a gran voce, sin dal 2011 dai RLS Staff, di una valutazione adeguata metodologicamente e nel merito, specifica per i lavoratori Staff, è stato ottenuto l'esatto contrario, ovvero: **l'azienda ha posto l'ambito Staff all'interno di un gruppo "calderone" di realtà aziendali con le quali hanno ben poco in comune.**

Altresì negativamente l'azienda ha risposto, alla proposta dei RLS Staff di Torino di somministrare un successivo questionario, di Loro costruzione, ad un campione di lavoratori, per indagare più approfonditamente lo stress lavoro correlato in ambito Staff.

Tenuto conto di quanto sopra, evidenziamo, quindi, le stesse problematiche già evidenziate nell'anno 2011, ovvero:

- Le interpretazioni, di parte, che l'azienda ha dato agli items della check list, sottoposta ai RLS Staff che risultano superficiali ed inadeguate, al fine di ottenere un'idonea valutazione preliminare in un ambito con lavorazioni complesse, che confluiscono in processi di forte responsabilità;

- Il “campione” dei RLS Staff risulta poco rappresentativo: 6 RLS convocate di cui: 2 di Torino, 1 di Milano, 3 di Roma per rappresentare in valutazione più di 3.000 lavoratori sparsi in vari territori.

In sintesi: dopo ore di accanito dibattito, i RLS Staff hanno ottenuto che per alcune realtà aziendali, l'azienda inserisse accanto ai relativi items della check list presentata, delle indicazioni nelle note o delle risposte apposite per alcuni determinate realtà Staff. A seguito di questo, è emerso che **gli ambiti Staff del SAG e di AFC risultano specifici per alcuni parametri esaminati**. Questo non significa, comunque, che in SAG ed AFC il fenomeno stress lavoro correlato abbia una misura fuori norma, ma semplicemente **evidenzia che all'interno del Gruppo esaminato in quegli ambiti esistono alcune evidenze specifiche**.

Nonostante quanto sopra, **riteniamo che l'azienda abbia tutto l'interesse per attivare un percorso per la valutazione stress lavoro correlato, in ambito Staff, veritiera** e chiediamo, pertanto, un riaggiornamento in materia all'azienda, con una nuova proposta di lavoro che “superi” l'idea della check list non idonea, con interviste mirate sottoposte ai lavoratori che “scendano” nel merito di processi di responsabilità, tipici di questi ambiti ed un numero di persone coinvolte che sia effettivamente rappresentativo. Chiediamo, ovviamente, di essere informati e di valutare il percorso prima del coinvolgimento dei lavoratori.

Siamo disponibili, quindi, a valutare insieme quanto sopra nei prossimi mesi, onde poter mettere a tacere la nostra delusione, tenuto conto che dopo anni di solleciti, abbiamo ottenuto di far parte di un gruppo di lavoro che non possiamo definire “omogeneo” e tanto meno rappresentativo già nel suo complesso, figuriamoci con le Staff all'interno.

Le RLS Staff:

Bassani Andrea – RLS UGL STAFF CENTRO – Roma
Berola Paola Maria – RLS SLC/CGIL STAFF NORD – Torino
De Martino Giovanni – RLS SLC/CGIL STAFF NORD – Milano
Piazza Roberto – RLS COBAS STAFF CENTRO - Roma
Rea Antonio – RLS STAFF FISTEL/CISL CENTRO – Roma
Zarli Maurizio – RLS STAFF UILCOM/UIL NORD - Torino

Le RLS presenti all'incontro, per condivisione:

Amenduni Domenico – RLS SLC/CGIL Business - Genova
Biagini Guido – RLS SLC/CGIL OA Bologna
Chiappone Massimo – RLS SLC/CGIL Tilab Torino
Di Natale Maurizio – RLS SLC/CGIL O.CS.E/AL.OS Napoli
Saccarola Sabrina – RLS SNATER Network - Veneto
Sarti Alessandro – RLS SLC/CGIL OA Trieste

Torino, 4 febbraio 2015