

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO GRUPPO OMOGENEO IMPIEGATI: UN ACCANITO DIBATTITO

In data 2 febbraio us si è svolta la nuova valutazione stress lavoro correlato – fase preliminare – come indicato dal Dlgs 81/2008. L'azienda, pertanto, ha convocato **uno dei vari Gruppi Omogenei che ha costituito per dar corso a tale valutazione, utilizzando la modalità della compilazione della check-list prevista dall'INAIL**. Il Gruppo Omogeneo in questione, vedeva al suo interno rappresentate, **attraverso i rispettivi RLS, tutte le realtà impiegate di Telecom Italia (Business, Consumer, Staff, NWS, Technology e Caring) che, a parere dell'azienda, sono "omogenee"**.

Le RLS presenti, firmatarie del presente documento, tenuto conto delle modalità con cui l'azienda ha inteso dar corso alla valutazione preliminare, rilevano che:

- La consultazione dei RLS, nella fase di definizione del processo valutativo, ai sensi dell'art.50, comma 1, lettera b D.Lgs. 81/08, deve trattare anche della pianificazione della valutazione, della scelta degli strumenti, dell'individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative, ecc. Tali incontri ai quali i RLS hanno partecipato, avvenuti a livello territoriale, **non sono stati così approfonditi da consentire ai RLS stessi di entrare nel merito degli ambiti indicati o di discuterne**. Per essere precisi: queste riunioni sono state solo di comunicazione. **Tanto meno i RLS hanno ottenuto informazioni complete sulla valutazione complessiva che l'azienda ha riattivato (esposizione di tutti i Gruppi Omogenei creati, numero lavoratori coinvolti, ecc...);**
- Nella fase di **valutazione preliminare**, i RLS dovrebbero contribuire attivamente alla valutazione attraverso una check-list, dovrebbero raccogliere informazioni dai lavoratori sui fattori di contesto/contenuto (non la percezione soggettiva, ma il riscontro oggettivo degli elementi valutati dalla check-list) e dovrebbero partecipare all'individuazione delle soluzioni. **Tutto questo, non risulta rispettato, visto che l'azienda non ha consentito di raccogliere informazioni anche presso i lavoratori. Per altro, i RLS presenti non costituiscono un "campione" rappresentativo dei lavoratori facenti capo al Gruppo Omogeneo degli impiegati, come sopra determinato.**

In merito al GRUPPO OMOGENEO è stato eccepito all'azienda:

- I lavoratori e/o i RLS devono conoscere la realtà lavorativa dei singoli gruppi omogenei sui quali sono sentiti. **La nostra rappresentanza non includeva, invece, alcune tipologie di lavoratori, quali ad esempio: impiegati di NWS, impiegati di Consumer, impiegati Strategy, Frodi, ecc.. Risultava, inoltre, inadeguato il numero di RLS "campionato": il campione non ci risulta, infatti, rappresentativo, tenuto conto anche del numero dei lavoratori rappresentati;**
- L'individuazione dei gruppi omogenei deve riflettere **la reale organizzazione del lavoro in azienda ed il contesto territoriale in cui opera. Affermazione che non risulta rispettata;**
- Poiché l'azienda ha una dimensione interessante, per effettuare una valutazione coerente con l'organizzazione complessa, dovrebbe procedere con una suddivisione anche per partizioni della stessa e non solo per gruppi omogenei tipo **"calderone", come quello in esame;**

- L'identificazione dei gruppi omogenei **deve garantire la corretta impostazione della valutazione preliminare**, l'eventuale adozione delle azioni correttive, la verifica della loro efficacia e l'eventuale attivazione della valutazione approfondita. Pertanto, **un gruppo omogeneo di questo tipo, non inficia solo i dati di un'attendibile valutazione preliminare, ma vanifica anche il percorso successivo del processo stesso.**

In merito alla CHECK LIST è stato eccepito all'azienda:

- Lo strumento ha valenza collettiva e prende in considerazione gruppi di lavoratori (gruppi omogenei/partizioni organizzative): **la disomogeneità del gruppo in questione, pertanto, rende inadeguato anche l'utilizzo di una medesima list;**
- Uno dei principi che si devono rispettare nella valutazione preliminare è **l'adeguatezza della check list rispetto alle realtà lavorative da esaminare, principio che non ci risulta rispettato;**
- Il giudizio della risposta che non si basa sulla percezione soggettiva dei fattori di stress, ma sul **riscontro delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro, nella check list non emerge;**
- Tra gli elementi di contesto e contenuto del lavoro **non si ritrovano caratteristiche specifiche delle lavorazioni**, che potrebbero trasformarsi in criticità stressogene;
- In ambito **Caring Services**, inoltre, la list non consente di **evidenziare le pressioni e preoccupazioni relativamente alla difficoltosa trattativa azienda/sindacato, in merito alla possibile introduzione del modello CLOUD ed ai timori di una possibile societizzazione**, che fanno percepire ai lavoratori un forte senso di fragilità e preoccupazione per il proprio posto di lavoro, ingenerando così veri e propri **rischi psico-sociali**. Lo stesso si può sottolineare in ambito Staff, ex Technology – Network e Tech.Infra laddove alcuni lavoratori sono stati trasferiti nella **Funzione Tower** di prossima esternalizzazione. La list neppure consente di identificare la preoccupazione relativamente all'esistenza **dei contratti di solidarietà**, anch'essa connessa con possibili rischi psico-sociali;
- La check list non è un alibi e **l'azienda non può ritenersi dispensata dall'obbligo di adottare adeguate misure di tutela per evidenti situazioni di stress lavoro correlato, anche se non considerate nella check list utilizzata.**

Tenuto conto di quanto prima esposto, i RLS presenti hanno tentato, con forza, di instradare il confronto con i rappresentanti aziendali, facendo valere le proprie obiezioni nella compilazione della check list, al fine di ottenere una valutazione che tendesse ad un quadro di insieme il più realistico possibile. Purtroppo, anche in questa occasione, l'azienda ha disposto una metodologia "di parte". Ovvero, la disponibilità annunciata ad inizio incontro da parte aziendale per un confronto paritario, si è tradotta come risultato finale, nell'accoglimento di alcune delle istanze da parte dei RLS, con specificazioni di note a verbale senza variazioni sostanziali al punteggio finale della check-list medesima.

Quanto sopra descritto è, ovviamente, sconcertante e preoccupante, e non solo in merito al fatto che quanto eccipito ieri dai RLS risultava già eccipito nel 2011, in occasione della precedente valutazione preliminare, ma anche perchè l'azienda si è nuovamente presentata all'incontro, con il solo obiettivo di ottenere la compilazione della check list, basata sulla propria interpretazione, in modo da far risultare che la nuova valutazione preliminare anche per questo Gruppo Omogeneo, era avvenuta con determinati risultati.

Considerando che i RLS, con il loro contributo, garantiscono la correttezza al percorso della valutazione preliminare per lo stress lavoro correlato, valuteremo eventuali percorsi alternativi, onde ottenere modalità corrette e trasparenti, nell'ottica della tutela della salute di tutti i lavoratori.

Le RLS presenti:

Amenduni Domenico – RLS SLC/CGIL Business - Genova

Bassani Andrea – RLS UGL Staff Centro - Roma

Berola Paola Maria – RLS SLC/CGIL Staff Nord Torino

Biagini Guido – RLS SLC/CGIL OA Bologna

Chiappone Massimo – RLS SLC/CGIL Tilab Torino

De Martino Giovanni – RLS SLC/CGIL Staff Nord Milano

Di Natale Maurizio – RLS SLC/CGIL O.CS.E/AL.OS Napoli

Piazza Roberto – RLS COBAS Staff Centro - Roma

Rea Antonio – RLS FISTEL/CISL Staff Centro Roma

Saccarola Sabrina – RLS SNATER Network - Veneto

Sarti Alessandro – RLS SLC/CGIL OA Trieste

Zarli Maurizio – RLS UILCOM/UIL Staff Nord Torino

Torino, 4 febbraio 2015