

partecipazione

Periodico d'informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

STRESS LAVORO CORRELATO CONVEGNO UILTuCS



www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

LA CRISI E L'EUROPA

L'Unione Europea, di cui oggi discutiamo ruolo, moneta ed avvenire, è nata dalla ferma volontà di pochi statisti francesi, belgi, tedeschi, olandesi ed italiani, di impedire il ripetersi degli orrori e delle politiche che generarono il conflitto europeo e poi mondiale del 1939/1945.

Prima la Comunità del carbone e dell'acciaio, poi il Trattato di Roma infine il trattato di Lisbona e quindi l'allargamento a 27 Stati dei suoi membri, hanno costruito l'attuale Unione. La globalizzazione, lo sviluppo di nuove economie (Cina, India, Brasile), la crisi finanziaria del mondo occidentale e il suo debito sovrano domandano oggi alla U.E. politiche capaci di competere nella divisione mondiale della ricchezza come del lavoro; di impedire il risorgere di nazionalismi come di regimi autoritari in una situazione economico-sociale che crea disoccupazione, compressione dei redditi e recessione produttiva.

La diaspora nel Consiglio dei Ministri Europeo, nei G8 come nei G20 sulle responsabilità di ogni Governo sul debito nazionale, sul deficit di bilancio, al di sopra, in termini europei, dei limiti del Patto di stabilità e di crescita, sono note e spesso incontrovertibili: il nostro Paese non ne è certamente esente sul piano politico, economico e spesso morale.

Paghiamo le conseguenze di politiche clientelari finalizzate al consenso che hanno finito per gravare sui ceti più deboli e sugli stessi ceti medi generando una inaccettabile divisione della ricchezza. La cura Monti per assicurare il pareggio di bilancio nel 2013 non può che essere considerata inevitabile, anche nei suoi effetti regressivi.

Il nostro PIL nel 2012 sarà di segno negativo; sarà di segno negativo anche il PIL europeo nonostante l'eccezione tedesca che subirà solo una contrazione. Un rinnovato sviluppo non può che essere generato da nuove politiche europee finanziate dalla solidarietà e tramite la governance europea anche in termini di budget. La solidarietà e una rinnovata governance comportano la perdita di quote crescenti della sovranità nazionale. In termini indiretti è già vero. Ma non è possibile, sul piano nazionale come sul piano europeo, una politica dei due tempi rendendo stringente il primo tempo e condendo solo di promesse il secondo tempo, come cerca di spiegare ai popoli europei la signora Merkel. Tale politica rischia, sul piano nazionale come sul piano europeo, la sfiducia dei popoli e con essa l'involutione dello stesso sistema democratico: risorgono estremismi di destra e di sinistra che ci ricordano tempi che credevamo definitivamente passati.

Il sindacato europeo, come il sindacalismo nazionale, se si muovono insieme possono svolgere un ruolo importante come soggetto politico della società civile rifuggendo dal mero corporativismo, nel quale si cerca disperatamente di confinarlo. Divenire attori di una proposta politica di valore europeo: è questa una sfida che non possiamo disertare, al di là delle formule di concertazione o di dialogo sociale, siamo forza determinante di quel consenso sociale di cui l'Europa ha estremo bisogno.

Raffaele Vanni

**L'attenzione
del Sindacato diventi
un "contagio"** 3

**Premessa
metodologica** 6

**Il ruolo
del Patronato** 8

**I risultati
della ricerca** 11

**FIORINO:
l'importanza
della collaborazione
tra tutti i soggetti** 13

Direttore responsabile
Paolo Andreani

Direttore editoriale
Parmenio Stroppa

Redazione
Paolo Proietti

Amministrazione
Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice
A.g.s.g. srl
Via Nizza 128
00198 Roma
agsg@agsg.it

Stampa
Tipolitografia C.s.r.
Via di Pietralata 157
00158 Roma

Pubblicità

Commerciale	
Pagina intera occasionale B/N	€ 2.582
Pagina intera occasionale colore	€ 4.132
Pagina intera periodica B/N	da concordare
Pagina intera periodica colore	da concordare
1/2 pagina occasionale B/N	€ 1.550
1/2 pagina occasionale colore	€ 2.582

Inseriti - prezzo secondo numero pagine e colore

Annunci e comunicazioni varie e 5,7 a parola

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa

Informazione ai sensi della legge
675/96: se non intendete ricevere
il nostro giornale comunicatelo
tramite fax al n. 0684242292

Il giorno 29 gennaio 2011 si è svolto a Genova, organizzato dalla UILTuCS Liguria il convegno conclusivo della ricerca svolta in collaborazione con l'ITAL UIL su "Stress lavoro correlato: il punto di vista dei lavoratori". Ad un anno dall'entrata in vigore delle metodologie di valutazione del rischio stress lavoro correlato emanate dal Ministero del Lavoro con circolare del 18 novembre 2010 abbiamo voluto verificare il livello di percezione dei lavoratori circa la presenza del rischio stress nei luoghi di lavoro dei nostri settori e lo stato di avanzamento delle procedure di valutazione del rischio stesso. In questo numero pubblichiamo una sintesi degli interventi all'iniziativa che ha riscosso un notevole successo di partecipazione sia dei lavoratori, con la presenza della confederazione regionale, ma anche degli attori istituzionali interessati, a partire dall'INAIL, e che ha coinvolto anche le altre organizzazioni di categoria e le controparti. All'interno di questo numero sono presentati i risultati della ricerca che è un primo passo verso una sempre maggiore e più avanzata sensibilizzazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e che auspichiamo possa essere diffusa come pratica anche in altre realtà territoriali.

L'attenzione del Sindacato diventi un "contagio"

Ragionare di sicurezza nei luoghi di lavoro è sempre stato difficile, oggi, nell'attuale fase economica, che vede di fatto una crisi strutturale, lo è ancor di più. In presenza di una crisi incalzante come quella corrente, con molta più frequenza assistiamo ad un abbassamento delle tutele nei confronti dei lavoratori, i quali, spesso per la paura di perdere il posto di lavoro, preferiscono subire.

E tra le tutele che vengono meno dobbiamo annoverare le buone prassi e gli strumenti legati alla sicurezza, la quale viene vista dalle imprese in difficoltà solo come un costo e non come una "opportunità".

In questa condizione non facile, la UILTuCS della Liguria e il patronato ITAL UIL Nazionale hanno cercato, attraverso una ricerca sul campo, la quale ha visto coinvolti nei mesi scorsi 500 lavoratori liguri dei settori commercio, turismo e servizi, di mi-

surare la loro percezione del livello di "stress correlato al lavoro".

Il test ha visto interessati non solo i dipendenti che operano

*in presenza
di una crisi
assistiamo sempre
più spesso
ad un abbassamento
delle tutele*

nelle grandi strutture, ma si è cercato di porre l'attenzione anche su quelli che lavorano nelle medie e piccole aziende.

Primo elemento di riflessione è che l'obbligo della valutazione del rischio stress correlato al lavoro a cui le imprese dovevano ottemperare, è stato vissuto dalle stesse come un ulteriore evento burocratico anziché effi-

ca ce
stru-



mento per "misurare lo stato di salute" di chi opera nell'impresa, per cui molti lavoratori coinvolti nella ricerca non sapevano nemmeno di che cosa si stesse parlando. Il sistema di valutazione licenziato dagli organi preposti, vede la risposta da parte delle Imprese, ad un elenco di domande con un assegnazione di un punteggio per ogni responso, a seguito del totale raggiunto si determina il livello di rischio possibile (nei nostri settori risulta quasi sempre "basso").

I dati che sono emersi dalla nostra ricerca non ci hanno stupito più di tanto, anzi, hanno confermato quanto sapevamo già, ossia che il livello di rischio non

è così basso come si vuol fare apparire. Qualcuno potrebbe sostenere che non sentirsi pienamente realizzati nel luogo di lavoro non è figlio dell'ambiente lavorativo ma in buona parte è dato da un contesto generale sempre più difficile pregnato di problemi economici e spesso da rapporti familiari non facili. Certo probabilmente tutto contribuisce ad acuire il problema ma se analizziamo i dati emersi vediamo che i frequenti non fa-

*nell'impresa
si dovrebbe
comprendere
l'opportunità
della consulenza
di uno "psicologo
del lavoro"*

cili rapporti con i responsabili aziendali, la mancanza di opportunità di crescita professionale specialmente per le donne, la mancanza della giusta strumentazione sul posto di lavoro, un ambiente non adeguato, sono fattori determinanti per molti lavoratori, nel giudicare non sereno il luogo dove trascorrono buona parte della giornata. Una conseguenza diretta di tale situazione vede spessissimo la-

voratrici e lavoratori nella condizione di vergognarsi a denunciare tali problemi di disagio, arrivando a doversi assentare dal luogo di lavoro adducendo invece i più svariati problemi fisici.

Quindi cosa occorre fare ?

Nelle imprese, oltre al medico aziendale si dovrebbe comprendere l'opportunità della consulenza di uno "psicologo del lavoro" nella valutazione del rischio stress, essendo l'unico professionista in grado di valutare veramente eventuali disagi psicologici dei lavoratori, la cui soluzione produrrebbe inevitabilmente un miglioramento delle performance aziendali. Occorre capitalizzare di più sulla informazione e formazione che devono essere vissute non come un costo ma come una investimento, l'equazione deve essere: **+ conoscenza + consapevolezza = meno infortuni.**

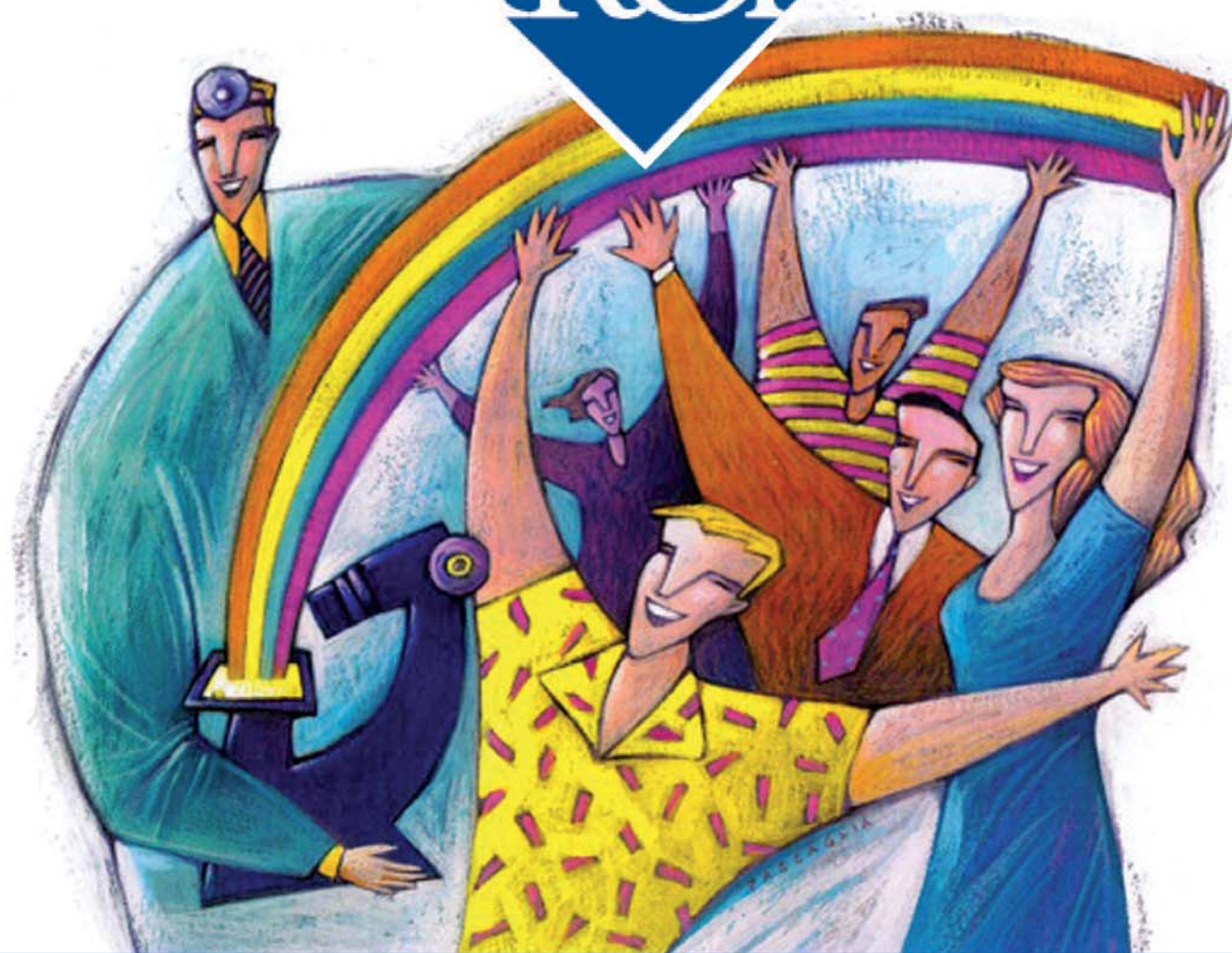
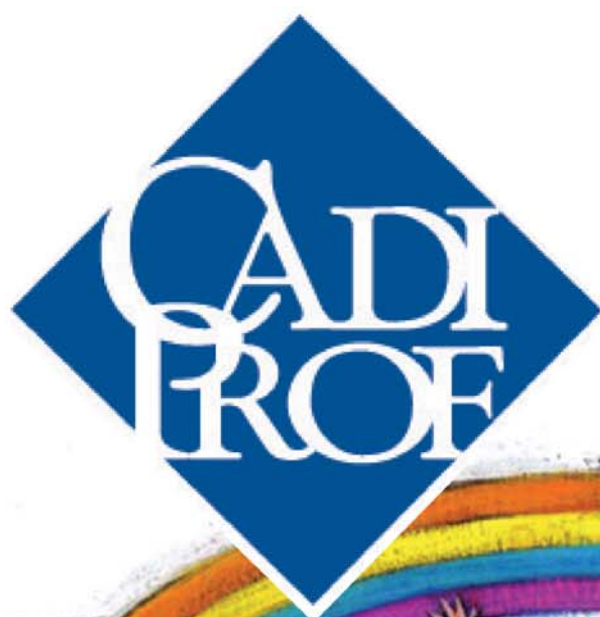
Bisogna estendere l'esperienza della verifica sul campo a livello nazionale e da qui rimettere al centro delle politiche contrattuali del Sindacato il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, ricercando formule innovative che permettano di coniugare l'esigenza di lavorare in serenità da parte degli addetti con la ricerca dei giusti equilibri di produttività e redditività da parte delle Imprese. Inoltre, i lavoratori e le imprese, tra le altre, hanno

*i lavoratori
e le imprese hanno
uno strumento
efficace
che si chiama
bilateralità*

uno strumento efficace che si chiama Bilateralità dove con costi irrisori si possono mettere in campo molte azioni positive per far crescere la "cultura" della sicurezza. In Liguria possiamo vantare alcuni buoni esempi di attività che da anni vengono praticate con ottimi risultati, ad esempio: abbiamo istituito decine di Rappresentanti dei Lavoratori alla sicurezza Territoriali i quali operano in svariate migliaia di piccole e medie imprese; nel 2011 è stata attivata nel territorio della Spezia, in collaborazione con la Provincia e la Regione, un progetto formativo innovativo attraverso l'e - learning che vedrà coinvolti 1.200 dipendenti di piccole imprese; abbiamo elaborato e distribuito broscure informative sulle buone prassi sulla sicurezza in svariate lingue straniere (il problema della comprensione da parte degli stranieri è una delle principali cause a coinvolgerli negli infortuni); sono state create azioni congiunte di sensibilizzazione sullo stress lavoro correlato; ciclicamente si finanziano attività formative mirate. I buoni risultati raggiunti negli anni dimostrano che se le parti interessate (Associazioni Datoriali e OO.SS.) ci credono i risultati non si fanno attendere. Quindi auspichiamo che l'attenzione riposta sul tema dalla UILTuCS e dell'ITAL UIL possa contagiare sempre più tanti altri soggetti.

Riccardo Serri
Segretario Regionale
UILTuCS della Liguria





LAVORO, SALUTE, FAMIGLIA

Cassa di assistenza sanitaria per i dipendenti degli studi professionali

www.cadiprof.it

Premessa metodologica

Sensibilizzare i lavoratori del Commercio, Turismo e Servizi alle tematiche legate allo stress lavoro-correlato è l'obiettivo generale che ha spinto l'ITAL Nazionale e la UILTUCS di Genova, da sempre impegnate a contrastare il fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, a realizzare in Liguria, all'indomani dell'emanazione della Circolare del Ministero del Lavoro 18 novembre 2010, l'indagine "Stress lavoro correlato: il punto di vista dei lavoratori". Un'indagine che, oltre a offrire ai lavoratori la possibilità di esprimere il proprio punto di vista, ha fornito informazioni su aspetti concernenti le condizioni e l'organizzazione del lavoro, spesso difficili da indagare. L'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione di circa 500 questionari, in forma anonima, a lavoratori liguri operanti nel settore del Commercio, nella piccola e grande distribuzione (come UPIM-COIN, IKEA, COOP LIGURIA, BILLA), nel settore del Turismo, presso alberghi, bar e ristorazione collettiva (come CAMST, VIVENDA, COPRA, SERENISSIMA) e nel settore dei Servizi, ovvero nella vigilanza privata e nelle case di riposo per anziani. I questionari, per la maggior parte autocompilati, sono stati distribuiti e raccolti dai

delegati della UILTUCS di Genova, La Spezia, Imperia e Savona durante specifici incontri avvenuti con i lavoratori. Il questionario utilizzato, di tipo semi-strutturato, composto prevalentemente da domande a risposta chiusa, è stato costruito al fine di individuare i possibili malesseri dei lavoratori che concorrono al determinarsi dello stress da lavoro correlato.

La popolazione analizzata è principalmente femminile (58%), dato questo che si allinea a quelli più generali relativi ai settori economici di riferimento. La fascia di età principale è quella compresa tra i 31 e 45 anni (54%), seguono i lavoratori di età superiore ai 45 anni (26%) e i lavoratori di età inferiore ai 30 (20%). Quasi la metà degli intervistati ha un'anzianità aziendale superiore agli 8 anni (42%), seguono intervistati che lavorano in azienda dai 3 agli 8 anni (39%) e intervistati che hanno un'anzianità inferiore ai 3 anni (19%). La maggior parte dei lavoratori intervistati ha un contratto a tempo indeterminato (77%); seguono lavoratori con condi-

zioni lavorative più precarie (contratti a tempo determinato, contratti atipici e altro). L'indagine, seppure non statisticamente rappresentativa, ha fornito notevoli elementi di riflessione utili per elaborare proposte sulla valutazione dello stress correlato al lavoro.

Maura Tabacco
ITAL UIL Nazionale



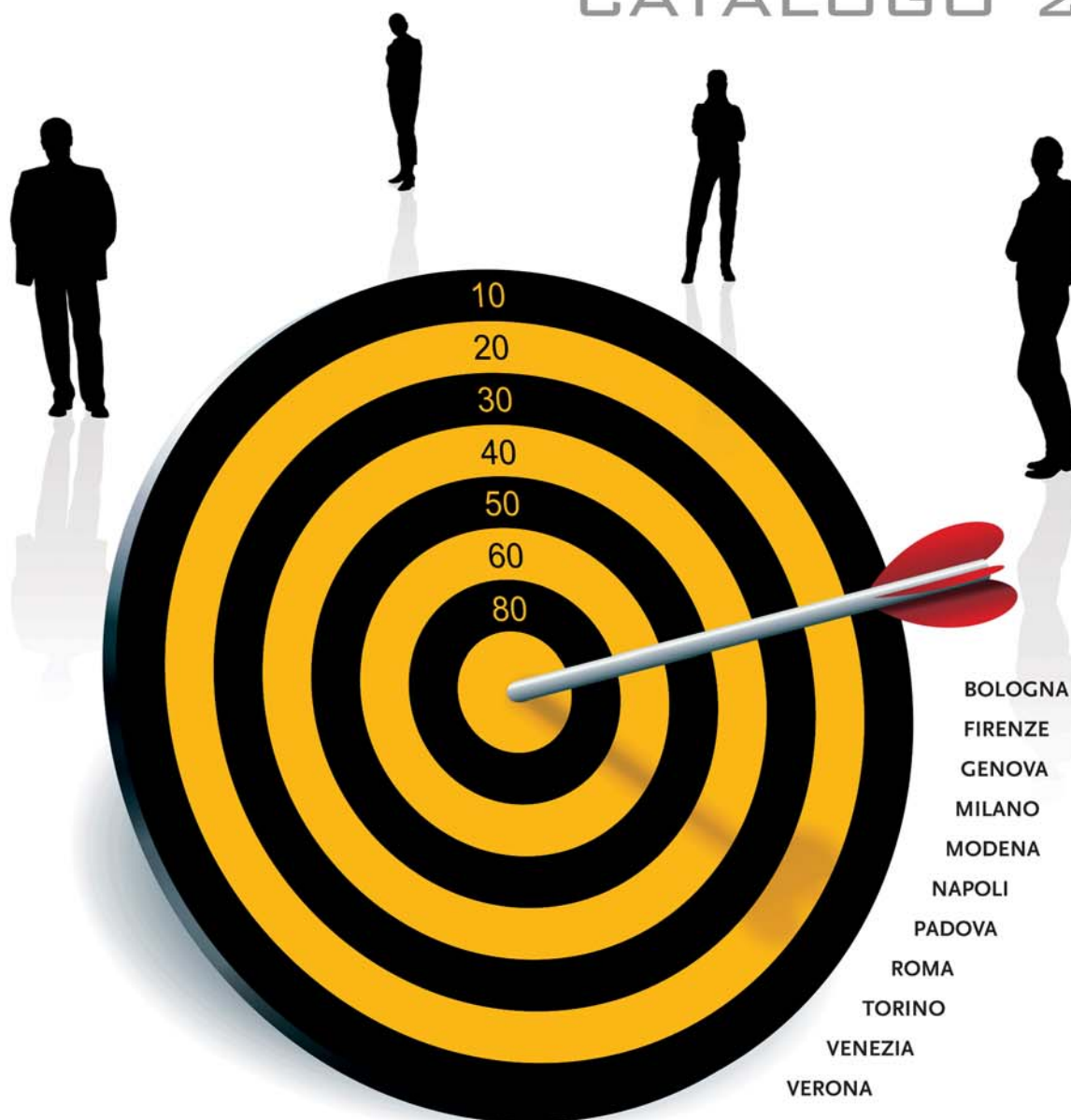


QUADRIFOR

ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO

00147 Roma - Via Cristoforo Colombo, 137 • Tel +39.065744304/305 • Fax +39.065744314 • sito: www.quadrifor.it • e-mail: info@quadrifor.it

CORSI DI FORMAZIONE CATALOGO 2012



BOLOGNA
FIRENZE
GENOVA
MILANO
MODENA
NAPOLI
PADOVA
ROMA
TORINO
VENEZIA
VERONA

AL CENTRO DELLA TUA CRESCITA PROFESSIONALE

- Percorsi di formazione manageriale del Quadro
- Qualità manageriale del Quadro
- Strumenti manageriali e organizzativi del Quadro
- Gestione delle risorse umane
- Amministrazione, finanza e controllo di gestione
- Marketing, vendita e gestione della funzione commerciale
- Internazionalizzazione dei mercati
- Project management
- Informatica

Il ruolo del Patronato

Lo stress da lavoro correlato, come è stato ampiamente illustrato dagli interventi che mi hanno preceduto, rappresenta una nuova realtà tra i fattori di rischio in cui possono incorrere i lavoratori.

Gli stessi risultati dell'indagine presentata oggi, sulla percezione soggettiva dei fattori di stress da parte dei lavoratori, sono una spia, un campanello di allarme sulla possibilità che questi stessi lavoratori possano incorrere in infortuni o contrarre malattie di origine professionale dovute a cause legate allo stress.

Ben vengano quindi gli interventi normativi che obbligano la valutazione di questo rischio da parte del datore di lavoro (interventi volti appunto ad abbassare le fonti di rischio).

Ben vengano anche le iniziative di sensibilizzazione sui temi della sicurezza dei lavoratori. L'informazione e la formazione dei lavoratori sono la principale via per riuscire ad abbassare il numero di infortunati e malati da lavoro.

L'informazione è il primo passo per accedere ai propri diritti ed a una adeguata tutela degli stessi.

I patronati, oltre alle attività previste dalla L.152/01, hanno secondo l'art. 10¹ del Testo Unico 81/08, tra i propri compiti proprio quello della informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione

in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Per queste ragioni l'ITAL ha deciso di operare in sinergia con la categoria UILTUCS per lo sviluppo di questa indagine conoscitiva.

Tornando all'oggetto dell' incontro di oggi possiamo però considerarlo un punto di partenza per allargare il nostro campo di azione e promuovere una campagna più generale con l'obiettivo di far crescere una cultura della sicurezza che veda coinvolti tutti gli operatori di patronato e i delegati della categoria e più in generale tutti gli attori del mondo del lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, ossia una nuova cultura della sicurezza sui posti di lavoro, Categorie sindacali e patronato devono procedere all'unisono, allargare e condividere le rispettive competenze sui temi della sicurezza e della tutela.

Ad esempio fino ad oggi il Patronato si è prevalentemente occupato del momento risarcitorio del danno derivante da un lavoro a rischio, ora dobbiamo anche evidenziare che la denuncia stessa di un infortunio o di una malattia professionale comporta l'individuazione di un rischio che va rimosso e quindi possiamo parlare a pieno titolo di azione preventiva nei luoghi di lavoro.

Forse è un concetto banale ma

come molte cose che possono sembrare scontate a volte c'è bisogno di ripeterlo: agendo sulla prevenzione si arriva ad avere maggiore tutela e svolgendo bene il compito di tutela si fa un lavoro di prevenzione.

Sicurezza e Tutela devono agire di pari passo, se si fa prevenzione si fa tutela e viceversa. L'emersione dei fattori di rischio comporta un'azione di prevenzione e di conseguenza di tutela.

A questo punto però vorrei passare all'aspetto pragmatico della questione.

Per raggiungere l'obiettivo che ci siamo prefissi dobbiamo portare a conoscenza dei lavoratori, direttamente nei luoghi di lavoro, l'attività che il patronato storicamente svolge nell'ambito della

tutela dei diritti dei lavoratori colpiti da infortuni o malattie.

L'Art. 12 Statuto dei lavoratori già pre-



vedeva la possibilità per i patronati di svolgere la propria attività all'interno dell'azienda. Vista la disapplicazione di tale norma si è deciso di portare il patronato all'interno dell'azienda attraverso i delegati che hanno il compito importante di fare da raccordo con il lavoratore fornendo le prime risposte e veicolando verso i nostri uffici per avere assistenza completa. Per fare questo i delegati avranno bisogno di una formazione ad hoc.

La sinergia tra Patronato e sindacato di categoria fino ad oggi ha già prodotto la realizzazione di 6 corsi di formazione per i delegati della UILTUCS per ampliare i mezzi a loro disposizione per svolgere al meglio il loro compito di sindacalisti (lettura di un estratto conto, informazioni sulle riforme continue del sistema pensionistico, lavori usuranti, ammortizzatori sociali, immigrazione e salute e sicurezza in ambito lavorativo).

I lavoratori devo sapere che il patronato/delegato GRATUITAMENTE può:

VERIFICARE:

- che l'infortunio o la malattia professionale siano stati denunciati all'Inail;

- che il datore di lavoro abbia descritto correttamente la dinamica dell'infortunio

o abbia riferito sulle sostanze nocive con le quali è venuto in contatto e sulle situazioni di lavoro, responsabili della malattia;

- che il datore di lavoro abbia denunciato tutti gli elementi retributivi utili per il corretto calcolo delle prestazioni Inail;
- che l'Inail abbia riconosciuto le prestazioni in modo corretto;

AVERE ASSISTENZA (GRATUITA) PER:

- Presentare le domande finalizzate al riconoscimento del danno e delle prestazioni sanitarie;
- Fare ricorso in sede amministrativa e legale, contro le decisioni dell'Inail, qualora fossero sbagliate.
- accertare che la malattia sia connessa al lavoro;
- avere l'assistenza medico-legale gratuita, senza ricorrere agli studi medici privati;
- avviare la domanda per ottenere l'indennizzo o il risarcimento;

- ricorrere in sede amministrativa e legale, contro le decisioni dell'Inail, qualora fossero insufficienti o sbagliate;

- seguire l'evoluzione della malattia professionale e nel caso assistenza

per chiedere una revisione per aggravamento delle condizioni di salute;

- sostenere la causa davanti al tribunale qualora la salute non consenta di continuare a svolgere la mansione per cui il lavoratore è stato assunto.

Vorrei citare una frase che utilizza spesso il Presidente dell'ITAL Gilberto De Santis e cioè che "La salute non si vende ma nemmeno si regala", quindi PER CHIUDERE vorrei riaffermare che tutti noi avremo in capo a noi un doppio obbligo: come Patronato che i danni da lavoro vengano indennizzati nella maniera giusta e come Sindacato di formare e informare i lavoratori sui rischi presenti nei luoghi di lavoro e sui loro diritti contrattuali. Vi Ringrazio per l'attenzione.

Alessandro Germoni

ITAL- UIL

Area Assistenza e Tutela

¹ Art. 10. Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, tramite le AA.SS.LL. del SSN, il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL), il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, il Ministero dello sviluppo economico per il settore estrattivo, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), l'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA), gli organismi paritetici e **gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro**





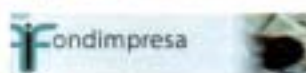
Fondo Est
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo e servizi



CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
SUPPLEMENTARE PER I DIPENDENTI
DEGLI STUDI PROFESSIONALI



Marco Polo
FONDO PENSIONE



I risultati della ricerca



I quesiti formulati tendono a rilevare il clima percepito dai lavoratori sul proprio posto di lavoro attraverso quell'insieme di dimensioni che vanno dagli spazi lavorativi ai rapporti interpersonali, alla formazione, alla comunicazione, alla soddisfazione economica sino ad arrivare alla sfera più personale correlata al lavoro.

La prima rilevazione riguardante l'idoneità dei materiali e degli strumenti per svolgere la propria attività ha evidenziato che più del 40% ritiene di non averli a disposizione. Questo deve far riflettere sul-

le difficoltà che possono nascere sotto il profilo dell'ergonomia del contesto di lavoro, della sicurezza ed anche sulla considerazione del ruolo del lavoratore da parte dell'azienda.

Passando all'analisi sulla circolazione delle informazioni interne, il 40% le ritiene mediocri sia all'interno della propria unità operativa che tra unità o reparti diversi.

Un capitolo importantissimo è quello relativo alla formazione, sostanzialmente i lavoratori intervistati in merito all'accoglienza delle esigenze formative hanno risposto suddividendosi in tre parti: un terzo ritiene che non vengano mai accolte - un altro terzo afferma solo in certe occasioni - e la restante parte afferma abbastanza spesso/sempr.

Questo dimostra una prevalente mancanza di pianificazione delle iniziative di informazione e formazione dei lavoratori da parte delle imprese,

non solo sotto il profilo della sicurezza, ma più in generale sulle politiche aziendali, sul prodotto o sul servizio, e sulle risorse umane.

Sostanzialmente le aziende dimostrano di rinunciare al coinvolgimento dei lavoratori nelle proprie strategie motivando così i dipendenti e dimostrando quindi di non comprendere che un lavoratore che si senta adeguato al ruolo e condivide la mission aziendale può essere fondamentale ai fini della produttività, ed innesca un processo virtuoso verso il raggiungimento di un benessere lavorativo che altro non può fare se non dare risultati migliori.

Lo scarso coinvolgimento dei lavoratori determina una generale ed evidente insoddisfazione: il 54% definisce insufficiente il proprio trattamento economico - quasi il 70% percepisce come insufficiente la possibilità di fare carriera; senza prospettive si hanno si-

curamente minori stimoli che si traducono spesso in malesseri generali.

A tale proposito le percentuali cambiano notevolmente se viene data soddisfazione alle esigenze formative, infatti si passa da un 91,7% di insoddisfazione (senza formazione), al 40,3% quando le esigenze formative vengono sempre accolte.

La possibilità di carriera non deve essere sempre e solamente intesa come una corsa all'affermazione di se stessi e di un miglioramento economico, ma come la partecipazione all'organizzazione con un ruolo riconosciuto in grado di apportare crescita all'impresa. Un altro elemento importante che è stato indagato, è quello relativo alla circolazione delle comunicazioni all'interno delle aziende che viene percepita in maniera positiva ma attuata solo per iniziativa dei singoli e non per pianificazione aziendale.

Chiedendo ai lavoratori come i superiori soddisfino eventuali richieste di aiuto, è emerso con chiarezza che nella maggior parte dei casi, i superiori non sono in grado o non ritengono necessario soddisfare tali richieste. Tale dato risulta in contrapposizione con il giudizio espresso in merito alle competenze organizzative dove vengono ritenuti abbastanza capaci.

L'ultima sezione della ricerca ha riguardato più nel dettaglio la percezione che i lavoratori hanno in merito allo stress correlato al lavoro, e dalla quale si evidenzia che un terzo dei lavoratori intervistati hanno risposto alle domande circa i propri malesseri o disagi, affermando di sentirsi, inadeguati, incompresi, incapaci

di superare le difficoltà, svegliati, con disturbi del sonno ecc.

Come è stato dimostrato, spesso questi disagi possono sfociare in vere e proprie patologie quali ad esempio l'abuso di alcool e tabacco, il disordine alimentare, bruschi cambiamenti di umore, e depressione che determinano anche rilevanti problemi di relazione sia in famiglia che nei posti di lavoro, senza dimenticare i considerevoli aggravii dei costi sociali che ne derivano.

Occorre quindi non sottovalutare i malesseri che possono emergere, e nella valutazione del rischio stress lavoro correlato, i datori di lavoro devono porre una particolare attenzione, oltre alla valutazione della parte oggettiva, anche alla giusta considerazione della parte soggettiva del fenomeno, che richiede come previsto dalle linee guida della commis-

sione consuntiva permanente, il contributo dei lavoratori.

Naturalmente, ma purtroppo spesso ignorato, fondamentale sarebbe il supporto da parte di un esperto.

Infatti, come per una corretta valutazione del rischio rumore, in caso di dubbio sulla rilevazione si richiede l'intervento di un tecnico con il fonometro, per lo stress, lo psicologo del lavoro è il soggetto che può misurarne l'effettivo livello di rischio, rendendo così oggettiva la valutazione.

Una forte attenzione deve venire da parte non solo delle imprese, ma anche dalle istituzioni, poiché il benessere lavorativo ottenuto attraverso adeguata ed indispensabile formazione a tutti i livelli, può contribuire alla riduzione dei costi a carico dell'intera società.

Giovanna Angelici

UILTUCS di Genova e Liguria



Stress lavoro correlato

L'importanza della collaborazione tra tutti i soggetti

Il benessere è un cantiere aperto e il tema più ampio è quello della protezione del lavoro. Il rischio è l'abbassamento delle tutele. Dalla ricerca emerge un alto livello di consapevolezza rispetto al rischio di stress lavoro-correlato: facendo rete con tutti gli attori coinvolti, la sicurezza migliora. **Bene** quindi l'approccio sistemico che è partecipato e che coinvolge tutti i rappresentanti, anche sindacali, con l'obiettivo di fare cultura sul luogo di lavoro. Il metodo non va calato dall'alto, occorre coinvolgere i referenti della sicurezza dei lavoratori. Il sindacato è elemento

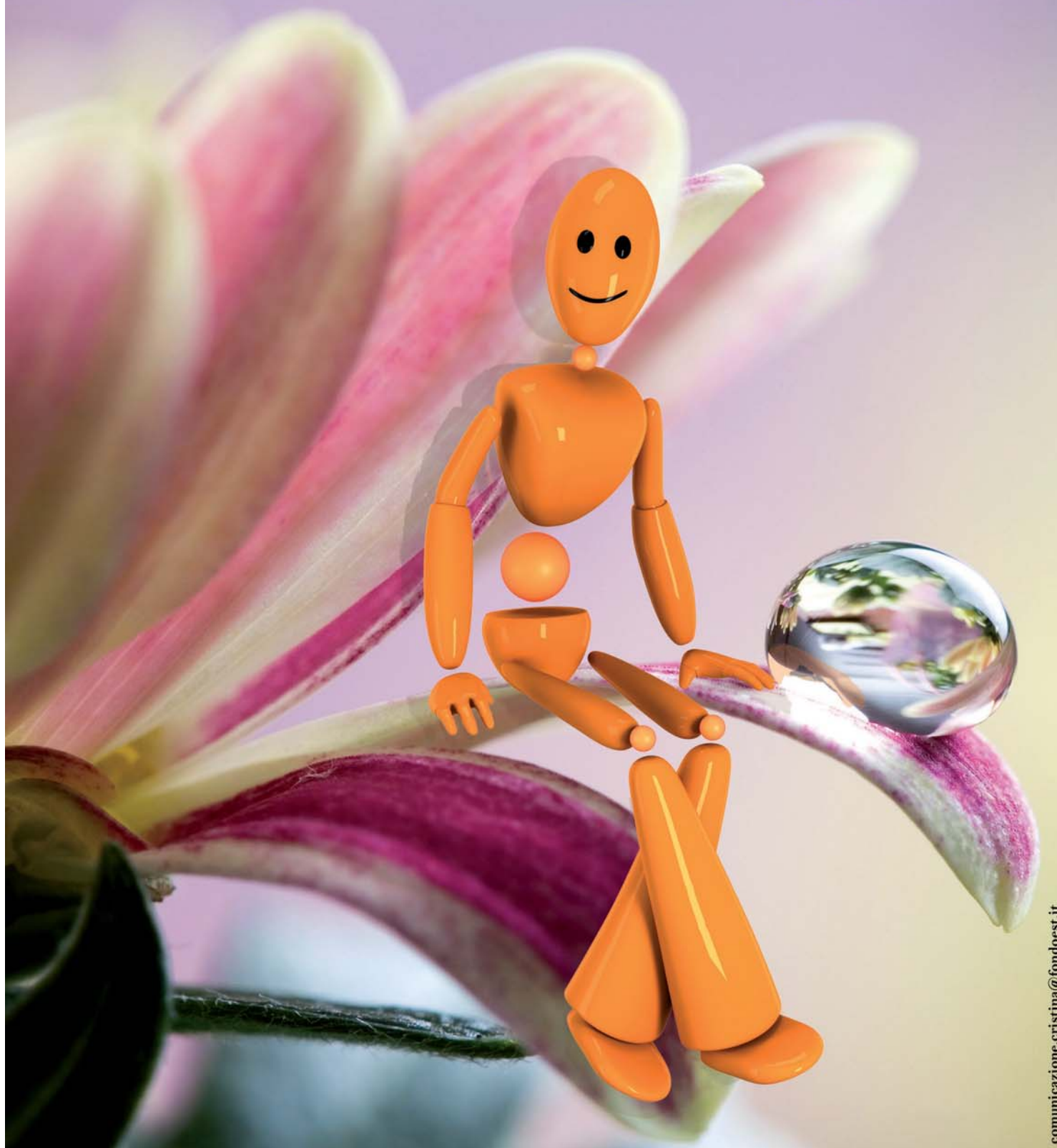
indispensabile ma non autosufficiente, tutti i soggetti che fanno parte del sistema e che hanno un

ruolo nel settore della salute e sicurezza sono alleati.

Gabriele Fiorino
Segretario nazionale
UILTuCS



La salute va curata come un fiore
...Fondo Est la protegge!



comunicazione.cristina@fondoest.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini
www.fondoest.it

E' arrivata l'estate!
Ora goditi la vacanza e divertirti
...tanto alla tua Salute pensa il Fondo Est



Fondo Est
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini
www.fondolest.it

Liberati dai Pensieri

SCOPRI LA TUA ASSISTENZA SANITARIA



C A S S A A S S I S T E N Z A S A N I T A R I A Q U A D R I

La Qu.A.S. nasce il 17 ottobre del 1989 sulla base di quanto convenuto nei contratti nazionali del Terziario e del Turismo stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e dalle associazioni datoriali aderenti a Confcommercio - Imprese per l'Italia, Federalberghi, Federreti, Fipe, Fiafet e Faita, con lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Hanno diritto alle prestazioni sanitarie tutti gli iscritti dipendenti da aziende del Commercio, del Turismo

e dei Servizi le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive. Il Nomenclatore Tariffario, che cataloga oltre 3000 voci ammesse a rimborso, assolve alla fondamentale funzione di elencare con capillarità le prestazioni erogabili e l'importo massimo rimborsabile al Quadro che, con assoluta libertà di scelta della struttura sanitaria o del professionista medico, ne anticipa l'importo. Oggi la Qu.A.S. rappresenta un modello completo nelle forme gestionali dei fondi integrativi divenendo anche un esempio interessante per tutti gli altri fondi finora istituiti

sulla base della contrattazione bilaterale. Da molti anni ha inoltre attivato convenzioni con strutture sanitarie di ottimo livello in alcuni centri urbani con maggiore densità di iscritti senza oneri da anticipare da parte del quadro che ne usufruisce.

Per una visione più analitica della proposta sanitaria offerta dalla Cassa è possibile consultare le pagine web www.quas.it.



www.quas.it

Qu.A.S. Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

Lungotevere Raffaello Sanzio, 15 - 00153 Roma • Tel. 065852191 • Fax 0658521970-71-72 • info@quas.it