

PROPOSTA PER LE AZIENDE DI UN PROGETTO OBIETTIVO FINALIZZATO A FRONTEGGIARE IL DPTS - LAVORO CORRELATO (Disturbo post-traumatico da stress Lavoro Correlato)

Introduzione

Ciascuno è soggetto, durante l'arco della propria vita, a subire le conseguenze di una serie innumerevole di eventi stressanti, sia nocivi (dis-tress) e sia benéfici (eu-stress). A seconda dell'assetto genetico individuale, personalità ed esperienza acquisita, si impara a fronteggiare ogni singola reazione posta in atto dal sistema mentecorpo e a far sì che la noxa patogena non si fissi in apparati o sistemi vitali fino a generare uno stato di malattia. Di suo, il corpo tende a conservare un buon equilibrio generale (omeòstasi) ma se l'esposizione è duratura e/o se la noxa supera le resistenze endogene presenti nel sistema immunitario, avviene la rottura dello stato di benessere quo ante.

Ambiente di lavoro

Il lavoro, di norma, si sceglie sulla scorta di inclinazioni personali, entusiasmo, ambizioni di successo e dopo un congruo periodo di adeguata preparazione. Attraversa per intero tutta la vita di una persona e ne impegna le ore più importanti della giornata. Oggi è inaccettabile che la salute di un cittadino sia posta a repentaglio nei luoghi di lavoro, per motivazioni psicologiche. L'Italia, nel recepire l'Accordo Europeo dell'08/10/'04, ha legiferato in materia con il D.lgs. 09 Aprile '08 n° 81 e con il D.lgs. 03 Agosto '09 n° 106 introducendo l'obbligo, per il Datore di Lavoro di contenere il rischio da stress lavoro correlato. Sull'argomento continuano ad essere emanate direttive e modalità applicative a vario livello con pesanti sanzioni a carico del Datore di Lavoro qualora venga accertata dall'INAIL il nesso di causalità diretto tra il fatto occorso e la malattia rilevata nel Lavoratore. Tra le patologie più comuni della sfera psicologica figurano: il Mobbing – Bossing, il Burn out e la Sindrome da corridoio.

Considerazioni pratiche

E' molto difficile discernere se un disagio si strutturi esclusivamente in Ambiente di Lavoro o se un complesso mix di varie situazioni collaterali, generàtisi in altri contesti psico-sociali, porti il Lavoratore ad attribuire le proprie frustrazioni alle dinamiche lavorative. Sta di fatto che molti cali di produzione, errori o veri e propri conflitti incidano profondamente negli equilibri interni e nei rapporti interpersonali aziendali. Molto spesso si genera una omertà collettiva sui problemi e alla Proprietà o al Top Management risultano evidenti solo gli effetti del malessere strisciante, come per esempio: A) calo della produzione; B) frequenza di errori; C) aumento delle assenze dei Dipendenti; D) usura o rotture ripetitive di macchinari; E) aumento dei furti; F) controversie legali; G) incremento della infortunistica, etc.

Principali cause

Quando i Lavoratori cominciano a perdere molto tempo nelle discussioni, causate per lo più da conflitti interni, ripicche personali, incremento della permalosità, si innesca un pericoloso circolo vizioso dal quale è difficile uscire in tempi rapidi; molte dinamiche sono sottese a rapporti di

simpatia, antipatia, attrazioni, infatuazioni, manie varie etc. e, talvolta, chi è all'interno non è in grado di individuare un comportamento risolutore, a causa di un alone di sospetto reciproco che immancabilmente viene ad innestarsi. La causa di tutto ciò sta in una difficoltà generalizzata di comunicazione interpersonale. Il buon senso è sopraffatto dall'ansia, dallo stato di inquietudine continua, dalla paura di incorrere in sanzioni disciplinari, fino al panico conclamato di perdere il lavoro (specie di questi tempi).

Proposta

Questo Progetto – Obiettivo, oltre ad una analisi attenta della situazione, punta a prevenire, curare e creare le condizioni di non ripetitività dei fenomeni negativi rilevabili in alcuni contesti. Il Medico del Lavoro è la Figura Professionale alla quale, di norma, viene segnalato il problema. Ma, spesso il Professionista si trova a verificare l'effetto (es. disordini psicosomatici) senza poterne conoscere la vera causa. Ecco infatti l'ausilio proposto: Il Dott. R. Cacciacarne mette a disposizione della Ditta richiedente il proprio Studio in Verona, su indicazione e parere condiviso del Medico Competente, dedicando moduli di psicoterapia da mezza giornata alla settimana (tre ore nette di lavoro tra le h. 9,00 e le ore 12,30 e/o tra le h. 16,00 e le 19,30) per un periodo continuativo di mesi sei.

Dettagli del Progetto – obiettivo

Lo Studio di Psicoterapia di cui sopra è in possesso dei requisiti di Qualità Regionale previsti per l'attività che vi si esercita, e adotta un rigoroso Piano di autocontrollo in materia di "Privacy"; quindi, il Lavoratore è garantito al 100% sulla certezza che nessuna notizia sensibile e riservata vada mai fuori dal setting. D'altro canto, il rapporto professionale sinergico con il Medico Competente consente la trasmissione bilaterale delle notizie di rilevanza patologica e delle risultanze cliniche degli interventi attuati (solo in forma sintetica e/o di adattabilità alla gestione statistica), nel rispetto più rigoroso del segreto professionale. Il numero di ore di un modulo di psicoterapia è fissato in 60 da svolgere nell'arco approssimativo di un semestre e da ripartire a seconda delle esigenze aziendali e dei Lavoratori; chi dovrà entrare nel Progetto sarà selezionato dal Medico Competente, di concerto con il Top Management o Proprietà della Ditta. Lo Psicoterapeuta non è dovuto a conoscere le criticità aziendali per le quali si ricorre a questo Progetto – obiettivo, com'è d'uso negli esperimenti scientifici in doppio cieco. Il Top Management o la Proprietà, fisserà unilateralmente degli indicatori di efficacia e di efficienza per misurare in termini economici la riuscita dell'intervento e la durata nel tempo dei benefici ottenuti. Eventuali Progetti di rinforzo/richiamo per ottimizzare i risultati, come ad esempio Corsi di Formazione da svolgere direttamente in sede aziendale, andranno concordati in fase successiva, congiuntamente con l'arbitrato del Medico Competente. Il target ottimale di questo Progetto è per un'Azienda, con difficoltà di comunicazione tra i Dipendenti, dotata di una forza – lavoro compresa tra i 20 e i 40 addetti.

In ogni caso, sempre su richiesta, al/la Titolare di Azienda si garantisce anche soltanto una consulenza semplice per studiare *tout court* la migliore modalità possibile volta a superare, in modalità *case report*, le difficoltà psicologiche da lui/lei rilevate tra i Lavoratori.