

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Daniela Rota – Dip. Salute Sicurezza CGIL Lombardia

Uno dei punti qualificanti il Testo Unico su Salute Sicurezza nel Lavoro, **il decreto legislativo 81/08**, riguarda l'introduzione nel percorso valutativo dei rischi lavorativi, cioè tra gli obblighi dei datori di lavoro, quello della **valutazione del rischio stress lavoro-correlato (art. 28)**.

Si tratta di una conquista significativa che abbraccia tutto il mondo del lavoro perché trasversale ad ogni settore, mansione, contratto di lavoro, età, genere o altra caratteristica individuale.

Ma soprattutto pone in luce aspetti fondamentali quali quelli dell'organizzazione del lavoro e dei rapporti relazionali, entrambi punti critici e nodali nell'attuale modo del lavoro che sta degenerando e si sta disgregando sotto la spinta di un capitalismo estremo (già definito "turbocapitalismo") e dell'accentuazione della crisi economico-finanziaria.

Il decreto correttivo del Testo Unico, il decreto legislativo 106/09, pone sulla questione due punti importanti. Definisce la data entro la quale le aziende dovranno elaborare la valutazione dello stress lavoro-correlato, il **1° agosto 2010**, (in realtà questo decreto ha fatto ulteriormente slittare il termine previsto dal decreto 81) e individua nella Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza su lavoro (commissione nazionale istituita dall'art. 6 dell' 81) la sede per la definizione di indicazioni necessarie per orientare ad una corretta valutazione dello stress lavoro-correlato tenendo come riferimento l'Accordo europeo 08.10.04.

In ambito lombardo questi nuovi orientamenti sono stati oggetto di lavoro all'interno del **Laboratorio denominato "Stress e lavoro"** già avviato precedentemente, per sviluppare il Piano 2004-2006 della Regione Lombardia, e proseguito quindi con il successivo piano triennale 2008-2010 per la promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il laboratorio raggruppa, oltre ai tecnici della Regione e agli operatori dei Servizi territoriali di prevenzione delle ASL (SPSAL) e delle Unità operative ospedaliere di Medicina del lavoro (UOOML), i rappresentanti delle parti sociali e del mondo scientifico ed accademico.

All'interno del laboratorio si è dato vita ad un lavoro di discussione e confronto che ha anticipato la delega del 106 alla Commissione consultiva e che cercava di dare applicazione all'art. 28 dell'81.

Risultato del lavoro del laboratorio "Stress e lavoro" sono gli **"Indirizzi generali per la valutazione e la gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo europeo 8.10.2004"** deliberati dalla Regione lo scorso 10 dicembre (ddg n. 13559).

Questa elaborazione rispecchia in gran parte quanto ricercato e voluto da noi rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali: indirizzi che valorizzassero innanzi tutto il **metodo attivo**, non stereotipato o legato a sterile compilazione di questionari, e che quindi rendessero centrale il **ruolo e la partecipazione dei lavoratori** e di tutta l'azienda.

La condivisione tra gli attori sociali e istituzionali è aspetto non secondario, ma segna anch'esso un risultato positivo che impegna tutti a orientare soggetti portatori di interessi e punti di vista diversi in modo comune ed aumentare la diffusione e le competenze su una materia di non facile gestione.

Prima tra tutte la funzione di questi "Indirizzi generali per la valutazione e la gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo europeo 8.10.2004" è quella di dare una linea guida per gli operatori SPSAL nella loro attività, un documento che gli sia di supporto (a partire dall'agosto di quest'anno) per visionare e giudicare il più correttamente possibile i documenti di valutazione dei rischi relativamente a questo rischio specifico.

Gli indirizzi regionali, una trentina di pagine compresi i 3 allegati, partono proprio dall'Accordo europeo, recepito in Italia con l'Accordo Interconfederale del 09.06.2008, dalla volontà quindi di *chiarire e approfondire l'articolato dell'Accordo* stesso richiamato dalla nostra normativa e come base per rendere operativi i suoi precetti.

Il secondo passaggio è quello che evidenzia le aree su cui intervenire, le cosiddette "aree chiave", ovvero le *potenziali categorie di fattori di rischio* esemplificandole con le relative condizioni di rischio stress lavorativo; il passaggio è propedeutico ad arrivare al cuore delle linee guida: come approcciare il problema, attraverso quali *criteri, metodi e strumenti*.

Quanto affrontato è stato inserito e “concentrato” in griglie o quadri sinottici che danno il senso più immediato degli interventi e delle azioni specifiche da intraprendere e dei relativi strumenti che si ritrovano poi nel capitolo riguardante la descrizione di un percorso applicativo di valutazione e gestione su cui è importante soffermarsi.

L'ipotesi illustrata serve per mettere in pratica ed in luce che l'applicazione deriva dall'assunzione di **criteri generali condivisi**, ovvero che **la valutazione è**:

- promossa e gestita direttamente dal datore di lavoro e dal gruppo dirigente
- accompagnata da azioni informative e formative
- orientata alle soluzioni
- imperniata sulla partecipazione effettiva dei lavoratori
- garantita dagli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS)
- integrata armonicamente nel processo complessivo di valutazione e nel programma di prevenzione
- basata su un metodo che si ispira a questi criteri e su un mix di strumenti
- accompagnata da azioni di contesto

Il metodo proposto prevede, nella fase iniziale del percorso, le azioni comunicative e informative necessarie al fine di sensibilizzare al problema i lavoratori e di esplicitare da parte dell'azienda gli impegni assunti in merito.

Seguono l'analisi documentale, che ha al suo vertice l'organizzazione del lavoro, e poi le azioni formative distinte in tre filoni: corsi per dirigenti-preposti, per lavoratori, per MC e RSPP.

Il cuore della valutazione parte dall' **osservazione diretta**, oggettiva, della realtà aziendale sotto il profilo organizzativo e potrà anche, ma non necessariamente, identificare gruppi omogenei di lavoratori, cioè aventi caratteri comuni rispetto al rischio organizzativo.

Ma l'analisi andrà affinata comunque con una valutazione soggettiva, realizzata attraverso l'ausilio di strumenti diversi, strumenti che dovranno essere scelti per meglio adattarsi ad ogni specifica realtà aziendale. *Non ci si dovrà necessariamente affidare alla somministrazione di questionari*, ai quali troppo facilmente si ricorre e troppo spesso in modo superficiale per discriminare sull'esistenza o meno del problema. Il questionario in quanto strumento meccanicistico non sempre è in grado di rilevare la reale esistenza del problema (l'allegato 3 indica proprio per tale motivo criteri e cautele per la somministrazione di interviste e questionari).

La gestione del rischio dovrà vedere una effettiva programmazione e realizzazione di interventi e soluzioni, primariamente di **prevenzione collettiva**, che partiranno da una **ridefinizione dell'organizzazione del lavoro**, accompagnata anche da specifici percorsi informativi o da corsi di formazione oltre che da monitoraggio periodico del clima organizzativo.

Riassumiamo sinteticamente gli scopi che il documento si propone:

- dare un **orientamento comune e condiviso** a sistema/soggetti della prevenzione
- proporre un metodo che mette sullo stesso piano la **valutazione oggettiva e soggettiva** attraverso un **mix di strumenti** che devono essere scelti secondo un **criterio di adeguatezza** ad ogni realtà aziendale (non uno strumento standard); un metodo quindi che contrasti e argini la facile deriva della semplificazione meccanicistica
- dare **orientamento ai servizi del sistema sanitario pubblico**
- fornire un **contributo alla Commissione consultiva nazionale** nella elaborazione degli orientamenti nazionali.

Inizia perciò ora la fase applicativa di cui la **Regione Lombardia** si deve fare promotrice e sostenitrice, dando avvio a una formazione specifica per gli operatori territoriali attraverso un corso base di implementazione degli stessi “Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo” deliberati.

Il laboratorio potrà e dovrà dare il suo supporto nella definizione sia di un piano formativo che di progetti specifici, oltre che proseguire su due altri livelli, quello della ricerca di pratiche aziendali sul

territorio regionale e nazionale e quello della definizione di orientamenti inerenti la sorveglianza sanitaria sul tema.

Ma il nucleo della questione all'oggi è l'impegno della Regione e delle ASL per quanto concerne l'inserimento nei Piani Integrati dell'obiettivo di formare i propri operatori sul tema e di attrezzarsi ad una richiesta di assistenza di fronte ad un sistema sanitario regionale basato sull'autonomia territoriale e di fronte a questioni di risorse umane e finanziarie, ed un impegno già alto profuso dagli operatori SPSAL, per presidiare una materia che, è importante ribadire, saranno la normativa, la richiesta derivante da lavoratori e dai loro rappresentanti, ma anche dalle stesse aziende, (le statistiche stimano circa un 30% di lavoratori interessati dal problema) ad attivare e a richiedere il giusto impegno e il presidio della materia al servizio pubblico sanitario.