PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3412 di martedì 21 ottobre 2014

# Stress: l'importanza del gruppo di lavoro nella valutazione

***L'importanza del Gruppo di Lavoro nel processo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato con riferimento alle indicazioni normative e alle carenze riscontrate nei tavoli "ispettivi". A cura di Massimo Servadio.***

Ai fini della **Valutazione del rischio da stress lavoro correlato**, la Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza, nel contenuto delle sue indicazioni del 17/11/2010, fa preciso riferimento all'adozione di un percorso metodologico ed in particolare alla costituzione di un **gruppo di valutazione interno**, composto dai principali attori della sicurezza con il supporto eventualmente di professionalità esterne esperte in materia.

La costituzione del Gruppo, ha come **figure necessarie**:
- Datore di Lavoro, come responsabile del Gruppo;
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- Medico Competente;
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- Professionista Esterno (es. Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni).

Un gruppo che, ai fini di una corretta ed efficace valutazione del rischio da stress lavoro correlato, è costituito da professionalità che devono **interagire, interdipendere ed integrarsi** rispetto alle proprie esperienze e competenze professionali.
La logica emergente di conseguenza è necessariamente di tipo sistemico-circolare, che approcci il tema dello stress lavoro correlato e della sua valutazione in tutti i suoi aspetti specialistici e soprattutto in tutti i suoi effetti attivi e retroattivi, approccio molto distante dalla semplicistica logica lineare del causa-effetto.
Per quanto concerne gli effetti, si cominciano a riscontrare nei tavoli "ispettivi" i feedback, soprattutto negativi, circa un'analisi e valutazione condotta spesso in modo sbrigativo e superficiale, ma soprattutto **priva, nella maggior parte dei casi, dell'apporto del GRUPPO di LAVORO**, precedentemente definito.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS34] ?#>

La valutazione deve essere esercitata in modo processivo e dinamico, nella quale la concertazione tra i membri del Gruppo di Lavoro, con l'allargamento ove possibile anche ai lavoratori "rappresentativi di mansione o di ripartizione organizzativa", deve essere continua e avente come "bussola orientativa" l'adozione di un comune senso di "**principio di realtà**" (derivante da una iniziale corretta costruzione di "*sense making*") rispetto al contesto organizzativo e sociale di riferimento.
Fatto salvo che se la salute di per sé non è un bene negoziabile, la definizione e attribuzione di un "livello di rischio stress" inerentemente lo stato psicofisico dei lavoratori e quindi il suo corretto inquadramento e dimensionamento nella realtà organizzativa, deriverà auspicabilmente dal confronto di istanze che nascono originariamente dall'interpretazione del ruolo prescritto (es.: Datore di Lavoro versus R.L.S.), ma che derivino soprattutto dai processi di interazione e relazione nel quotidiano organizzativo.

Con l'approccio del lavoro di gruppo in un'ottica sistemico-circolare, il principio di realtà di cui sopra è garantito ed è garante per le posizioni in gioco, in una logica obbligatoriamente collaborativa e generativa che restituisca un corretto approccio alla valutazione.
Nell'ipotetico, ma non troppo, scenario ove, sfogliando e analizzando un documento di Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato, emerga chiaramente che il Gruppo di Lavoro sia unipersonale, spesso nella figura del "tecnocentrico" RSPP, il rischio

che lo stesso documento sia parziale, non approfondito e carente "tecnicamente" si avvicina al dato certo e diventa evidenza negativa facilmente percettibile da un attento e preparato esponente degli organi di controllo e vigilanza.

Nelle mie esperienze professionali ultimamente sono prevalenti gli interventi sul post valutazione o a seguito di una valutazione attestata come carente dagli organi ispettivi (mi riferisco soprattutto a quelle che precedentemente ho definito di tipo "unipersonale"); a tal riguardo il mio approccio iniziale è la costituzione del gruppo di lavoro di valutazione e quindi come presenze minime, Datore di Lavoro o suo rappresentante espressamente e "motivazionalmente" delegato, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S./R.L.S.T.), il Medico Competente, l'R.S.P.P. e il sottoscritto come psicologo del lavoro esperto di analisi organizzativa.
Se la dimensione e l' organizzazione aziendale lo permettono propongo fin da subito la cooptazione nel gruppo di lavoro anche di "rappresentativi di mansione o di partizione organizzativa". L'eterogeneità in termini di estrazione professionale, competenze e soprattutto esperienze permette infatti al gruppo di operare con una visione sistemica rispetto all'analisi sia degli esiti della raccolta degli eventi sentinella o di funzionamento aziendale, sia rispetto sopratutto all'attribuzione di valori dicotomici per quanto concerne le macro-famiglie di fattori appartenenti all'area del contesto e del contenuto del lavoro.

L'approccio gruppale e multidisciplinare permette anche di andare oltre all'approccio minimale offerto dalle check-list vigenti, permettendo di "osare" nel far emergere altri e più cogenti indicatori e fattori specifici per il contesto organizzativo in esame. Il lavoro di gruppo permetterà inoltre un lavoro attento e multifocale nella definizione degli eventuali interventi correttivi post valutazione preliminare, spesso di natura organizzativa, procedurale, tecnica, di comunicazione e formazione.

Questa è un'altra faccia di una cultura aziendale della sicurezza che, "senza vergogna", si spogli delle posizioni di comodo e di resistenza ed offra ai lavoratori ed alle aziende in generale un **esempio concreto di come tutti assieme senza stravolgimenti, voli pindarici e strumentalizzazioni, si possa affrontare una tematica, o meglio un rischio che non è più definibile come emergente**, ma che ormai è oltremodo emerso e che attraversa tutto il nostro tessuto economico sociale.

Massimo Servadio,
Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---