PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2530 di martedì 14 dicembre 2010

Rischio stress lavoro correlato: la valutazione oggettiva e soggettiva

Il ruolo del Professionista nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (VRSLC), alla luce delle Indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. A cura di Andrea Cirincione e Massimo Servadio.

Fin dall'emanazione del D.Lgs. 81/08 è chiaro che la questione dei "rischi psicosociali" nasce travagliata. E' noto a tutti il paradosso costituito dall'obbligo di formazione su tali rischi (compreso il fenomeno "mobbing") previsto per il modulo C degli RSPP, e la "scomparsa" della nozione di "rischio psicosociale" dal testo del D.Lgs. 81/08.
Come professionisti nell'ambito organizzativo e in quello delle risorse umane, sosteniamo da tempo, la necessità di un approccio di tipo sistemico e multidisciplinare, teso ad andare oltre la previsione del disposto normativo. Ci è di sostegno l'orientamento europeo in materia, ad esempio, la norma internazionale ISO 26000 (responsabilità sociale delle organizzazioni) del 1° novembre 2010. Tale norma, anticipatoria ed illuminata, prevede l'implementazione di MOG (Modelli di Organizzazione e Gestione) applicabili a qualsiasi tipologia organizzativa, pubblica o privata, grande o piccola.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30048] ?#>

L'affermazione del *principio di soggettività*
La Commissione consultiva ha finalmente proposto le indicazioni metodologiche per la VRSLC.
La proposta di analisi del rischio quasi esclusivamente basata sulla "restituzione organizzativa del fenomeno" appare, dal nostro punto di vista, piuttosto riduttiva, sia rispetto alla specifica natura del rischio, di tipo intrinsecamente e semanticamente percettivo e soggettivo, sia per le numerose variabili e condizioni che sono proposte da realtà complesse e ad alta numerosità.

Il documento parla espressamente di "livello minimo di attuazione", e così facendo offre il destro all'esproprio concettuale di tale livello minimo. A nostro avviso è da considerarsi "minimo" un processo che sia *almeno* qualitativo, non certamente il "minimo da farsi" per essere formalmente a norma.
Va detto e ribadito, infatti, che applicare una *check list* non può essere un livello minimo di valutazione del rischio, perché siamo al di sotto di una qualità accettabile della valutazione. Detto in parole semplici, con la *check list* non si valuta nulla, perché essa serve solo a raccogliere dati preliminari ad una valutazione.
Ma la questione fondamentale è anche un'altra. Il Documento della Commissione consultiva definisce lo "stress" con implicito riferimento al lavoro di R. Karasek, e cita, per ben due volte, la sensazione "di non sentirsi in grado".
L'ineluttabile soggettività del problema richiede pertanto la "valutazione soggettiva", che non può essere relegata ad approfondimento eventuale. Essa è la base della valutazione del rischio stress.

A questo si aggiunga che non tutto lo stress è lavoro-correlato, fatto che impone una "diagnosi differenziale" tra fonti di stress lavorative ed extralavorative. E' un dovere che non può essere assolto da valutazioni minimali, ma richiede un'azione professionale. Questo è il valore aggiunto che va prodotto.

Un altro punto di attenzione è nel merito dell'analisi organizzativa basata su indicatori specifici del fenomeno (aziendali, di contesto, di contenuto); la stessa analisi dovrà essere condotta con competenza e profondità analitica. E' di tutta evidenza che di "oggettivo" ci sono solo gli "eventi sentinella". Il resto, cioè i fattori legati al "contesto" e i fattori legati al "contenuto del lavoro", con l'approccio limitato alla *check list,* rispondono ad espressioni di percettività espresse dai "compilatori delle liste di

controllo"!

Per tutta risposta alla domanda "Chi deve effettuare questa valutazione"? La scelta cade in sostanza sul DdL e sull' RSPP.
Ma come possono costoro avere competenza su una valutazione che, per preparazione e per necessaria terzietà, dovrebbe essere condotta con criteri di professionalità?

La metodologia di valutazione
Il Documento della Commissione non dice "cosa" si deve fare per valutare il rischio bensì "come" si deve procedere in via minimale. Già commentato il termine "minimale", troviamo incredibile che qualcuno sia contento di considerare un lavoratore come un ingranaggio organizzativo, un numero nei cosiddetti "indicatori", invece che un essere umano pensante.
Il tutto con l'unico scopo di ostacolare culturalmente il ricorso ai professionisti.
Entriamo nel merito.
E' evidente che sia per quanto concerne il metodo sia per il livello di azione si profilano ampie differenze nella consistenza del lavoro di valutazione che verrà svolto. In parte queste differenze è giusto che ci siano:
- se un valutatore preferisce un questionario validato ad un altro, è giusto che decida in libertà
- se egli decide di attuare un *focus group* piuttosto che un questionario, deve averne facoltà

Come sempre in tema di sicurezza, avremo una netta differenza tra coloro che penseranno solo di "mettersi a norma" e coloro che invece faranno una concreta valutazione dei rischi. E tra questi ultimi ci saranno differenze dettate dal livello di professionalità in gioco.
E' indispensabile quindi superare la dicotomia tra valutazione "preliminare" *necessaria* ed "approfondita" *eventuale*, concetto emergente dalle indicazioni della Commissione, per proporre invece questa sequenza logica:
a) Valutazione del rischio *necessaria* b) Interventi correttivi *eventuali*

Le conclusioni
La nostra esperienza ci permette di affermare che una valutazione "oggettiva, complessiva e parametrica", come quella profilata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, è riduttiva sia da un punto di vista logico, che metodologico e scientifico.
Riteniamo che la Commissione abbia abdicato alla necessità di consentire procedure di autovalutazione dei livelli rischio, ma basta un poco di fantasia per immaginare come possano venire attuate nella realtà.
Senza garanzia di "competenze" *non è possibile valutare seriamente e serenamente un rischio delicato* come quello da stress lavoro-correlato.
Peraltro distinguere tra stress genericamente inteso e stress lavoro-correlato permette di filtrare la presenza di stressors attribuibili all'organizzazione, ma soprattutto consente di proteggere l'imprenditore da un'indebita attribuzione di causalità nei fenomeni che possano verificarsi.
Riuscire ad erogare una prevenzione che sia "non di parte" ma attenta alla salute ed al benessere organizzativo è una sfida che non può essere presa sottogamba.
Difesa del lavoratore, difesa dell'imprenditore, collaborazione in équipe, salvaguardia della salute e della sicurezza e della produttività dell'impresa. Il tutto con una formula semplice ed accessibile a tutti. Questo è l'approccio sistemico, rispetto alla quale l'obbligo di VRSLC è certamente un opportunità da non mandare sprecata.

dott. Andrea Cirincione
dott. Massimo Servadio
Psicologi del Lavoro e delle Organizzazioni
Esperti di Analisi Organizzativa e Gestione Risorse Umane

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
