PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3058 di martedì 02 aprile 2013

Rischio stress lavoro-correlato: obbligo legislativo o opportunità?

Lo stress lavoro correlato e gli impegni ..tassativi della commissione consultiva permanente. A cura di Pietro Ferrari.

Che io sappia, non stava scritto nelle tavole della legge che la Commissione Consultiva dovesse procedere a una verifica ed (eventuale) integrazione delle sue proprie Indicazioni in merito alla valutazione dello stress lavoro-correlato.
Tali Indicazioni avevano visto la luce, con la curiosa modalità della lettera circolare, nel novembre 2010. Manifestando, nelle "Disposizioni transitorie e finali" la seguente, irrefrenabile volontà:
"Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia qui indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. .."

I 24 mesi sono trascorsi, ma nessuna relazione risulta esser stata approvata; nè è dato sapere se sia sia stato svolto, o meno, il monitoraggio che sarebbe dovuto risultare propedeutico alla medesima.
Per chi si trovi a verificare come è stata in gran parte svolta la valutazione del rischio da stress lavoro correlato, c'è poco, tuttavia, da essere sarcastici.
Già nell'aprile 2011, in un pregevole intervento del Dott. G. Porcellana dell'ASL TO3, veniva posto in evidenza come, all'analisi dei DVR, la seconda fase sembrasse non risultare mai necessaria.
E -aggiungo io- gli stessi interventi correttivi eventualmente da adottarsi a seguito della valutazione in prima fase (e persino il sempre obbligatorio piano di monitoraggio) risultano essere i grandi assenti nel processo valutativo dello stress lavoro correlato.
Eppure nè l'Accordo europeo del 2004, nè la legge, nè le Indicazioni della Commissione Consultiva (2010) prevedevano una soglia al di sotto della quale fosse consentito di non svolgere la valutazione del rischio e di porre in essere le misure preventive e protettive conseguenti.
Invece -come giustamente rilevava il Dott. Porcellana- una interpretazione meccanicistica e riduttiva del metodo ISPESL-USL Verona (di gran lunga il più utilizzato) ha portato la maggior parte dei valutatori a ritenere che se il rischio risultava basso (punteggio <18) la valutazione poteva tranquillamente considerarsi risolta.
In realtà è ben possibile che, pur rimanendo al di sotto di quel punteggio, si evidenzino "uno o più elementi di rischio per i quali è NECESSARIO attuare misure di correzione. E nel caso tali misure si rivelino inefficaci è NECESSARIO procedere con la c.d. valutazione approfondita o soggettiva."

Mi sembra, così, non del tutto inutile riproporre un intervento svolto, da angolazione sindacale, a un convegno dell'Associazione Italiana dei Formatori della Sicurezza sul Lavoro (AIFOS) sulla specifica materia, svoltosi a dicembre 2011.

I sindacati e la tutela dei dipendenti
Vorrei aprire il mio contenuto intervento con due considerazioni, ampiamente consolidate a livello statistico e di letteratura di settore.
La prima dichiara che stress e disturbi muscolo-scheletrici si contendono in Europa il triste primato tra i problemi di salute correlati al lavoro.

Già qui una visione pessimistica -ma niente affatto discosta dal reale- porterebbe a dire: speriamo che la qualità dell'impegno valutativo rispetto al rischio dello stress collegato al lavoro non patisca la stessa sorte storica delle valutazioni dei rischi da MMC e da sovraccarico biomeccanico per movimenti ripetuti. Rispetto a quest'ultimi, siamo infatti preoccupati di continuare a vedere valutazioni NIOSH ed OCRA piegate all' "esigenza" di far risultare un rischio basso. Tornando comunque a quella prima considerazione, vale ricordare che già la Risoluzione del parlamento europeo del febbraio 1999, al punto 21, rilevava "che le patologie osteomuscolari e i fattori psicosociali costituiscono oggigiorno la minaccia più grave alla salute dei lavoratori".

La seconda considerazione afferma che la qualità del lavoro e la qualità della vita sono intimamente collegate. E che ciò che va valutato non è "lo stress", bensì il rischio da " stress lavoro-correlato".

Dunque il compito che immediatamente si pone alle OO.SS. non è quello di "pretendere" che venga verificato se vi siano o meno, in date realtà, lavoratrici e lavoratori stressati. Quanto, piuttosto, quello di rendere esigibile una corretta valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato.
Tale, peraltro, è il compito che il legislatore, anche europeo, affida alla generale platea degli attori della prevenzione e l'obbligo indelegabile che il D.Lgs. 81/08 -nel combinato tra gli artt. 17, 28 e 29- attribuisce al datore di lavoro.
Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6001] ?#>

Non stupisca il riferimento al legislatore europeo. Se parliamo di compito, infatti, il riferimento è pacifico alla Direttiva madre europea in materia di SSL, la 89/391/CEE. Anche se parliamo di
obbligo, però, il riferimento non è grossolano e merita di non restare una semplice suggestione. E' pur vero, infatti, che l' Accordo del 2004 sullo stress sul lavoro è, appunto, un accordo tra le parti e, in quanto tale, non impegnativo al recepimento nella legislazione nazione. Ma è altrettanto vero che l'art. 28 del D.Lgs. 81, al suo comma 1, provvede ad una giuridificazione della fonte; laddove prevede che la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato debba avvenire "secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004".

In quanto fonte di rango superiore, l'Accordo europeo avrebbe perciò dovuto, a mio avviso, esser tenuto in maggior considerazione nei lavori e nelle decisioni della Commissione consultiva permanente.
Le decisioni della CCP, conformatesi nelle Indicazioni del novembre 2010, rappresentano uno
snodo ineludibile, posto che il comma 1-bis dell'art. 28, proprio in capo alla CCP poneva il compito di produrre indicazioni che regolamentassero la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Ha adempiuto la CCP al compito di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato" "secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004"?

Secondo molte autorevoli voci- tra le quali va immodestamente a collocarsi anche la mia- no. Ed anzi, non senza ragioni si è potuto sostenere che è lo stesso costrutto culturale dell'Accordo
europeo, prima ancora della sua radice indicativa e prescrittiva, a venir messo in discussione.
Costrutto che si evince dalla specifica considerazione della soggettività del lavoratore e dalla sfera partecipativa e collaborativa entro la quale deve svolgersi l'intero processo valutativo.

Proprio perché l'Accordo europeo individua e prevede un'azione di processo, esso stabilisce letteralmente che le misure debbano "essere portate avanti con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti"; con ciò "portando nel cuore" l'undicesimo e il dodicesimo considerando della direttiva quadro del 1989:
- considerando che... è inoltre indispensabile che i lavoratori e/o i loro rappresentanti siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata,...all'adozione delle necessarie misure di protezione;
- considerando che è necessario sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione equilibrata in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti.. ;

Invece il porsi esplicito delle Indicazioni della CCP come "condizione minima" necessaria per l'adempimento dell'obbligo, significa intanto volger lo sguardo da quella specifica dimensione
psico-operativa che ci affligge almeno dal '94; significa cioè voler ignorare che da noi si considera (in psychologicis, direbbe Nietzsche) ogni condizione minima come più che sufficiente.

Una valutazione del rischio stress lavoro-correlato che, per conseguenza, venga a basarsi su aspetti pseudo-oggettivi, addotti da un intento solo come buona intenzione semplificatorio, non sarà allora in grado di produrre alcun sforzo di trasformazione

culturale. Dev'essere chiaro, al proposito, che senza una cultura della prevenzione non può darsi nessuna seria politica della sicurezza. E che allora qualsiasi proposta, compresa quella che stiamo considerando, è destinata a non produrre buon frutto.

E' questa, forse, la stigmate negativa che le Indicazioni della CCP imprimono sull'obbligo valutativo e che alimenta le nostre perplessità e le nostre preoccupazioni.
Il pericolo reale, dunque, è che vengano contemporaneamente disconosciuti il diritto ad un ambiente di lavoro sano e sicuro per le lavoratrici e i lavoratori e, per altro verso, lo stesso interesse strategico delle aziende.

Il pericolo concreto -se vale il rapporto quotidiano coi lavoratori e con i loro rappresentanti per la sicurezza- è che nella maggior parte dei casi il processo valutativo si risolva in un adempimento meramente formale che dovrebbe - nell'ingenuità, o nella fiducia "statistica" di molti datori di lavoro- fornire garanzia rispetto alla responsabilità penale.

Da questo punto di vista, non aiuta l'utilizzo massivo, e dunque poco discriminato, di check-list le quali - anch'esse animate dalle migliori intenzioni e da validazioni scientifiche- scontano però il limite di fondo rappresentato dalla loro pretesa universalizzante. La qual cosa consente a utilizzatori mediamente impreparati, o interessati, di piegarle verso valori che tendono a configurare l'assenza o la scarsa significatività del rischio.

Ma anche chi sia animato dalle migliori intenzioni non è stato granché aiutato da tali strumenti.
Porto l'esempio paradossale di una delle più utilizzate tra queste liste di controllo, laddove un indicatore di evento sentinella che nelle Indicazioni della CCP veniva esemplificato come "le segnalazioni del medico competente" diventa un "segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente". Operando in questo modo un completo capovolgimento di senso (che nell'esemplificazione riferiva al ruolo ed alle responsabilità del MC) e introducendo di fatto un elemento di falsificazione del punteggio.

La stessa check list del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, la quale tra gli indicatori aziendali correttamente riporta "segnalazioni formalizzate del MC di condizioni di stress al lavoro", non sembra tener conto di un aspetto affatto trascurabile: la valutazione viene espressa all'interno di una dimensione temporale triennale; se l'obbligo operativo per la valutazione è posto a partire dal 31 dicembre 2010... quale valore si potrà mai assegnare a quell'indicatore?

In definitiva, voglio dire -con Giovanni Costa- che "le check-lists preconfezionate.. seppur con l'intento di supporto a persone non esperte, rischiano di diventare elementi di scotomizzazione rigida (di negazione inconscia) di alcuni aspetti del problema e di rendere difficile la successiva interpretazione delle informazioni raccolte (peraltro più in termini di <hazard> che di <risk>)."

E tuttavia non è mio compito, oggi, produrre una disanima, più o meno articolata, più o meno condivisibile, degli specifici fattori di crisis che le Indicazioni della CCP hanno praticamente addotti. Ciò che l'ordine del giorno mi richiede è la prospettazione dell'operare del sindacato a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto al rischio che stiamo considerando.

Nel dire, in premessa, che noi come sindacati ci troviamo ovviamente a seguire tutti i rischi di natura psicosociale che l'Accordo europeo aveva espressamente esclusi dalla sua trattazione: e dunque, letteralmente, la violenza sul lavoro, la sopraffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico, colgo l'occasione per ricordare -con Raffaele Guariniello- che per la disciplina generale dell'art. 28 lo stress lavoro-correlato non esaurisce la gamma dei rischi psicosociali da prendere obbligatoriamente in considerazione nella valutazione dei rischi e nella predisposizione delle misure conseguenti.

Noi chiediamo dunque che fattori di rischio quali il mobbing, le molestie sessuali, il burnout (peraltro il fattore di maggiore prossimità con lo stress l-c), lo stress post-traumatico, trovino specifico luogo nel permanente processo della prevenzione. Accanto, appunto, allo specifico rischio da stress lavoro-correlato sul quale ora concentriamo l'attenzione.

E dunque: a chi chiediamo che l'obbligo valutativo venga svolto compiutamente, ovvero secondo i criteri generali della valutazione dei rischi (e perciò non smarrendo i contenuti dell'Accordo europeo)?

Anzitutto ai RLS ed RLST (che sappiamo essere, nella concretezza della praxis, di indicazione sindacale). A loro chiediamo di essere attenti e solleciti. La qual cosa significa:

- esigere la consultazione preventiva e tempestiva, che dovrà risultare da apposito verbale;
- poiché la consultazione dovrà avere come suo oggetto l'individuazione/indicazione del percorso metodologico, richiedere e formalizzare le modalità per l'intervento attivo dei lavoratori sui termini valutativi dei fattori di contesto e di contenuto;
- vigilare affinché tale intervento dei lavoratori sia effettivo e producente. Nella valutazione preliminare è decisivo il corretto approccio ai fattori di contesto e di contenuto (..gli eventi sentinella, a dire il vero, dovrebbero essere presenti nella VR già dal '94). Perché i fattori di rischio emergano è ben più che opportuno che i lavoratori e chi li rappresenta per la sicurezza possano non solo fornire le "informazioni pregiate" che sono loro patrimonio, ma partecipare alla contestualizzazione di quelle nel procedimento e processo valutativo;
- vigilare affinché il medico competente -la figura più rilevante per questo tipo di valutazione -corrisponda, sul problema specifico, ai doveri e agli obblighi previsti a suo carico dagli artt. 25, 39 e 41 del D.Lgs. 81/08. Vorrei anche qui evidenziare come l'art. 39, comma 1, provveda alla giuridificazione della fonte, quando decide che "L' attività del medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di medicina occupazionale (ICOH); in tal modo quello che per sua natura altro non è che un sistema di regole a carattere deontologico, assurge a norma di legge, coattivamente presidiata;
- infine, come extrema ratio, segnalare eventuali ostinate inadempienze all'organo di vigilanza.

Certo anche all'organo di vigilanza, il Servizio PSAL, noi chiediamo di porre la necessaria attenzione su tutta questa problematica. Non tanto in termini punitivi (pure ineludibili rispetto a violazioni accertate) quanto, piuttosto, dispiegando l'azione di informazione e assistenza alle aziende, in particolare nei confronti delle micro, piccole e medie imprese, secondo la previsione dell'art. 10 del D.Lgs. 81/08.
Anche rispetto all'azione, in genere, dei medici competenti sullo specifico obbligo valutativo, chiediamo all'organo di vigilanza una particolare attenzione a che la figura e il ruolo del medico competente non si limiti ad essere, sostanzialmente, quella di un "convitato di pietra" durante la compilazione di una check-list.

Poiché, bene o male, noi funzioniamo come terminali di sensori diffusi nelle realtà produttive, crediamo di poter dire che preziosa, in questo senso, risulterebbe un'opera di sensibilizzazione e di formazione rivolta ai medici competenti che fosse assunta, anche congiuntamente, dall'ASL e dall'Ordine dei medici, e con il contributo della Medicina del lavoro (UOOML).

Così come altamente auspicabili sarebbero forme di coinvolgimento congiunto delle figure della prevenzione aziendale (datore di lavoro, RSPP, MC, RLS/RLST) da parte degli attori istituzionali previsti dall'art. 10; tra i quali rilevantissimo l'INAIL, specie dopo l'incorporamento di ISPESL e IPSEMA e le nuove attribuzioni istituzionali conferitegli dal D.Lgs. 81/08.

Molto importante, a conclusione, è il ruolo che possono e debbono svolgere gli organismi paritetici, all'interno dei quali noi siamo organicamente rappresentati.
Proprio perché sospetto che, soprattutto dopo i recenti Accordi interconfederali artigiano e Confapi applicativi del D.Lgs. 81/08, sia stato "svuotato dall'interno" il costituendo Fondo ex art. 52 del decreto medesimo, la funzione degli organismi paritetici assume ancor maggiore rilevanza nell'azione di sostegno e di accompagnamento alle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Azione che può e deve dispiegarsi attivando tutte le potenzialità configurate nell'art. 51, trascurando magari -qui pongo un problema!- istituti discutibili quali l'asseverazione.

Istituto, quest'ultimo, di assai incerta natura giuridica, che prefigura rischi di dumping, con possibili profili di anticostituzionalità, votato per sua intrinseca natura a paralizzare -così come oggi configurato- qualsiasi possibilità di trasformazione culturale e, dulcis in fundo, che sta già producendo problemi negli appalti di un settore come quello edile. Occasioni significative quale la nostra di oggi, dovrebbero farsi carico, a mio avviso, di segnalare al legislatore ed alle parti sociali possibili interventi migliorativi della norma e della regolamentazione.

Ricordo che la CCP, per espressa previsione finale delle Indicazioni, è impegnata "entro 24 mesi dall'approvazione delle indicazioni metodologiche" a elaborare una relazione "dopo lo svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate".
Scopo del monitoraggio e della conseguente relazione dovranno essere la verifica d'efficacia della metodologia indicata, anche al fine di valutare l'opportunità di integrazioni.
Forse è già tempo per sollecitare la Commissione sull'uno e sull'altra.

Pietro Ferrari

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it