PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2522 di mercoledì 01 dicembre 2010

Stress lavoro-correlato: criticità passate e indicazioni future

Dal concetto di stress lavoro-correlato all'importanza di un'adeguata organizzazione del lavoro. Gli orientamenti della Commissione consultiva permanente su strumenti e fasi della valutazione del rischio stress nei luoghi di lavoro.

In relazione alla campagna straordinaria di formazione VIVERSICURA - promossa dall'Assessorato alle Politiche della Formazione della Regione Veneto con l'obiettivo di diffondere la cultura della sicurezza sul posto di lavoro ? ci soffermiamo su un documento pubblicato sul portale on line dedicato alla campagna.

Il documento, dal titolo "**Il lento consolidamento del 'giusto' concetto di stress lavoro-correlato in ottica di organizzazione del lavoro"** è a cura della dott.ssa Cinzia Frascheri (giuslavorista e responsabile nazionale CISL Salute e Sicurezza sul Lavoro) ed è un estratto dall'intervento "Le nuove disposizioni normative in tema di valutazione dei rischi" apparso nei "Quaderni della sicurezza" di AIFOS.

Dopo un'introduzione su come il **concetto di stress lavoro-correlato** sia entrato nel contesto delle tutela della salute e sicurezza sul lavoro in Italia, l'autrice ricorda come malgrado il tentativo di chiarezza del legislatore italiano (indicando espressamente nel Decreto legislativo 81/2008 il tema dello stress lavoro-correlato) "non poca confusione si è andata determinando" riguardo a questo tema. Confusione che solo ora, a distanza di oltre due anni, vede "i primi bagliori di luce al fondo di un tunnel lungo ed oscuro".

In particolare il **primo scoglio** è stato la "distinzione tra lo stress lavoro-correlato e la più ampia categoria dei rischi di natura psico-sociale". Infatti "molta letteratura, anche specialistica, ha continuato a perseverare nell'errore di ritenere che l'inserimento dello stress lavoro-correlato tra gli ambiti di indagine e valutazione, quale potenziale fonte di rischio, fosse comprensiva di tutti i fenomeni di natura psico-sociale, anziché del solo stress lavoro-correlato, favorendo la non immediata concentrazione sul tema ed in particolare sugli interventi di conoscenza puntuale e adeguata del fenomeno".
Un **secondo scoglio** è stata l'iniziale confusione "tra il concetto di stress, nell'accezione più ampia della problematica (che considera la persona nella sua totalità), e il concetto di stress lavoro-correlato (che considera il soggetto nel 'solo' tempo di lavoro)". Punto su cui in realtà si era già espresso l'Accordo europeo del 2004.
Terzo scoglio, anch'esso ora significativamente ridimensionato, "si è rivelato nella pressante azione di orientamento, diffusasi in particolare in alcuni mondi professionali, verso la medicalizzazione del fenomeno e da questa verso la piena soggettivazione del problema con la conseguenza di un inevitabile ricorso a professionalità esterne all'azienda, risultate più spesso però 'estranee' (anziché solo esterne) al processo di valutazione del rischio e alla gestione degli interventi di prevenzione e protezione".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD071] ?#>

In realtà un'adeguata **organizzazione del lavoro** "è un processo che nasce dall'**interno** della realtà lavorativa, che è frutto di un'analisi che parte dalla conoscenza profonda delle specifiche componenti che la costituiscono (umane, economiche e strutturali), che pone le regole per una gestione regolata e sistemica dell'intero processo lavorativo". Una buona organizzazione del lavoro "non necessita di contesti, condizioni, interventi particolari (o, ancor più, modelli rigidi e pre-disposti); ogni contesto lavorativo deve operare secondo una propria organizzazione del lavoro, un proprio sistema interno, avendone però non solo una piena gestione, ma soprattutto una reale consapevolezza e totale governo delle scelte e degli obiettivi da traguardare, aspetti

entrambi, invece, spesso carenti in molte realtà lavorative".
Il compito dell' organizzazione e gestione del lavoro è di "armonizzare il potenziale rappresentato dalla popolazione lavorativa con le esigenze di questa e le regole e priorità aziendali, le criticità ed opportunità del mercato, le disposizioni contrattuali e le istanze della collettività sociale".

La vera sfida che oggi si apre è quella di "assistere ad un cambiamento radicale da parte delle imprese nella gestione dell'attività produttiva, ponendosi di fronte al delicato banco di prova che la crisi economica mondiale oggi pone, scegliendo di puntare sulla qualità del prodotto, sulla gestione dei processi, sull'**investimento nelle risorse umane**, in sintesi, passando dalla produzione, alla produttività, mirando a trasformare il momento difficile dell'economia e del lavoro, in un'opportunità di crescita e sviluppo sostenibile, riponendo nelle lavoratrici e nei lavoratori, nella salvaguardia della loro salute e nella realizzazione di migliori condizioni di lavoro, il futuro del nostro Paese, il futuro delle prossime generazioni".

Nel documento si sottolinea l'importante appuntamento che ha visto la **Commissione consultiva permanente** impegnata a redigere le «**indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**» attraverso un proprio Comitato speciale (di cui l'autrice fa parte).
Indicazioni che sono state approvate nella riunione del 17 novembre 2010 e che sono state già presentate e pubblicate da PuntoSicuro nei giorni scorsi.

Nell'articolo della dott.ssa Frascheri - precedente all'approvazione definitiva delle indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato - viene raccolto l'**orientamento** prevalente del Comitato che è stato alla base del documento approvato.
Ad esempio nel Comitato speciale sono stati affrontati questi temi:
- "**programmazione del percorso di analisi e valutazione** del fattore stress lavorocorrelato. Mediante il coinvolgimento di tutti gli attori della prevenzione aziendale (RSPP, RSL, Medico competente) su iniziativa del datore di lavoro, dovranno essere pianificate e condivise tutte le fasi del procedimento e gli strumenti/risorse utili per realizzarlo;
- **azione di informativa generale** sul tema dello stress lavoro-correlato rivolta a tutta la popolazione lavorativa (comprensiva dei livelli di preposto, dirigente ed alta direzione). Dovrà essere prevista, pertanto, un'azione di messa in conoscenza dei lavoratori/trici del tema dello stress lavoro-correlato nei termini previsti a partire dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008. Particolare attenzione dovrà essere rivolta nel caso di lavoratori/trici provenienti da altri Paesi, accompagnando in modo adeguato, non solo la fase della conoscenza, ma soprattutto la fase del coinvolgimento e della consapevolezza della percezione del rischio";
- **individuazione dei Gruppi Omogenei di Lavoratori** (GOL): "non tutta la popolazione lavorativa dovrà essere analizzata, ma solo i gruppi di lavoratori che per omogeneità di caratteristiche si ritengono maggiormente esposti a rischio";
- **valutazione tecnico-organizzativa** (valutazione preliminare): con "metodi basati sulla rilevazione diretta di elementi di rischio di evidente apprezzabilità negli ambienti e/o nelle organizzazioni di lavoro (...) si dovrà svolgere una prima valutazione delle potenziali condizioni di esposizione a rischio da stress lavoro-correlato";
- **valutazione basata sulla percezione dei lavoratori** (valutazione approfondita): "con strumenti di indagine fondati sulla rilevazione e valutazione della percezione da parte dei lavoratori/trici delle condizioni relative agli ambienti e/o alle organizzazioni di lavoro, dovranno essere raccolti dati rilevanti ai fini dell'indagine sullo stress lavoro-correlato";
- **pianificazione delle azioni di intervento**: "a valle della valutazione potranno emergere sia indicazioni relative alla necessità di intervenire (e dove) o, al contrario, sulla non urgente necessità di promuovere interventi". L'eventuale necessaria azione "dovrà prevedere interventi concreti sull'organizzazione del lavoro o su altri fattori risultati potenzialmente causa di stress lavoro-correlato";
- **programmazione di un piano di monitoraggio nel tempo** (al fine di prevedere la ripetizione dell'accertamento)".

Dunque **nessuno strumento specifico** è indicato da parte del documento della Commissione consultiva permanente" e "ampia è l'indicazione delle modalità ritenute adeguate" per la rilevazione e valutazione del rischio.

Il documento si conclude ricordando che "se l'**introduzione della valutazione dello stress lavoro-correlato** porterà, assieme agli altri indicatori di tipicità, ad un innalzamento concreto del livello di tutela per ciascuna lavoratrice e lavoratore, si dimostrerà che tutto il movimento creatosi intorno a tale tematica sarà stato comunque proficuo".
Se invece questa attenzione per lo stress lavoro-correlato "determinerà solo un'ulteriore variabile di mercato e un nuovo modo di far ricadere sulle aziende (e pertanto sui lavoratori/trici) i costi di professionisti senza scrupoli, mossi solo da interessi lobbistici, dovremo registrare un nuovo fallimento all'interno di una tematica, quale la salute e sicurezza sul lavoro, che ogni anno crea nel nostro Paese, non solo conseguenze di sofferenza e disperazione, sul piano umano, ma anche ingenti costi sanitari e spesa pubblica, senza trascurare un inevitabile abbassamento della qualità del lavoro che si riflette sulla produttività e, pertanto, sul nostro made in Italy".

" Il lento consolidamento del 'giusto' concetto di stress lavoro-correlato in ottica di organizzazione del lavoro", a cura della dott.ssa Cinzia Frascheri (giuslavorista e responsabile nazionale CISL Salute e Sicurezza sul Lavoro), estratto dall'intervento "Le nuove disposizioni normative in tema di valutazione dei rischi" apparso nei "Quaderni della sicurezza" di AIFOS. (formato PDF, 848 kB).

Viversicura: sito del portale collegato alla campagna di formazione

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it