PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3420 di venerdì 31 ottobre 2014

Valutazione dello stress: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo

Presentati ad Ambiente lavoro i risultati del monitoraggio UIL sulle modalità applicative dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro?correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo. Di Gabriella Galli.

Piano di monitoraggio

L'Organizzazione sindacale Uil haistituito dal 2010 un Osservatorio confederale sul monitoraggio della valutazione dello stress lavoro-correlato, che ha predisposto il questionario utilizzato per una prima indagine condotta nel 2010 [1],e che in questa fase ha realizzato un ulteriore intervento per verificare lo stato dell'arte nella valutazione dello stress lavoro correlato a tre anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di legge.

Con il Piano di monitoraggio si è inteso raccogliere informazioni sulle modalità concrete di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti e acquisire indicazioni sulle soluzioni pratiche adottate, verificare l'efficacia dei percorsi formativi realizzati dalla Uil nei confronti di Rls/Rlst, nel 2010, attraversole risposte dei/delle Rls relative alla loro partecipazione nell'ambito della rilevazione del rischio stress lavoro correlato, individuare infine elementi utili alla valutazione dell'efficacia dell'attuale fase di integrazione dello stress lavoro correlato nel processo di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici.

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

La struttura propria di una organizzazione sindacale, in particolare la sua capillarità territoriale e di settore, ha reso possibile l'indagine consentendo anche di approfondire ed apprezzare l'attività dei suoi rappresentanti per la sicurezza, in relazione al Slc, quale "valore aggiunto" dell'indagine stessa .
D'altro canto, il pur efficace rapporto con gli Rls e Rlst presenti nel territorio nazionale e la loro partecipazione volontaria all'indagine, non hanno reso possibile la definizione di un target strutturabile scientificamente su criteri statistici e di analisi dei contesti aziendali.

Il *questionario* è articolato in *quattro aree tematiche*: dopo una prima parte anagrafica un secondo gruppo di domande è stato indirizzato all'analisi della conoscenza dell'obbligo di valutazione e al grado di coinvolgimento e partecipazione di Rls, Rlst, lavoratori e lavoratrici; mediante un terzo gruppo di domande si è inteso analizzare gli obblighi di formazione e informazione previsti dal D.Lgs. 81/2008 nei confronti di Rls e lavoratori ed infine una quarta parte è stata rivolta all'analisi del percorso di valutazione del rischio stress lavoro correlato, comprendente metodologia e strumenti.
La scheda di rilevazione è stata predisposta in coerenza con gli obblighi di riservatezza a cui sono tenuti gli Rls in relazione al proprio ruolo e i dati sono stati trattati in forma aggregata per rispettare la privacy. L'indagine ha perciò coinvolto, ad oggi, oltre un migliaio di Rls e Rlst così distribuiti nel territorio nazionale: Nord (59%), Centro (23%), Sud (18%). Le risposte provengono, come nella precedente indagine, sia da aziende di grandi dimensioni (Autostrade, Ferrovie,Gruppi Bancari, Società Portuali, Industrie chimiche, Grande Distribuzione), sia da realtà "minori" (Istituti scolastici, aziende metalmeccaniche medie,Comuni e centri di servizio) fornendo uno spaccato realistico dell'universo dei luoghi di lavoro in cui opera il sindacato. Oltre il 50% di risposte arrivano da rappresentanze di aziende da 350 dipendenti fino alle decine di migliaia dei grandi gruppi, ma sono molto significative anche le percentuali di risposte dalle aziende medie "all'italiana": da 151 a350, pari al 21% e

persino da 2a 50 dipendenti pari al 16%. La suddivisione tra pubblico e privato vede quest'ultimo in netta prevalenza (80%).
Interessante è anche il fatto che una parte (non piccola) delle risposte all'indagine arriva da soggetti estranei alla rete Rls/Rlst Uil, il che conferma il fatto che sul tema Slc, in molticasi, vi è una sensibilità - a livello aziendale ? molto più accentuata di quanto non faccia registrare lo stesso dibattito sindacale sul tema.

Rls competenti?

Un primo gruppo di domande, finalizzato a descrivere la sensibilità e le conoscenze di Rls/Rlst in materia, conferma le difficoltà ancora presenti tra i rappresentanti a orientarsi sul tema ma nel contempo abbiamo un primo elemento positivo.

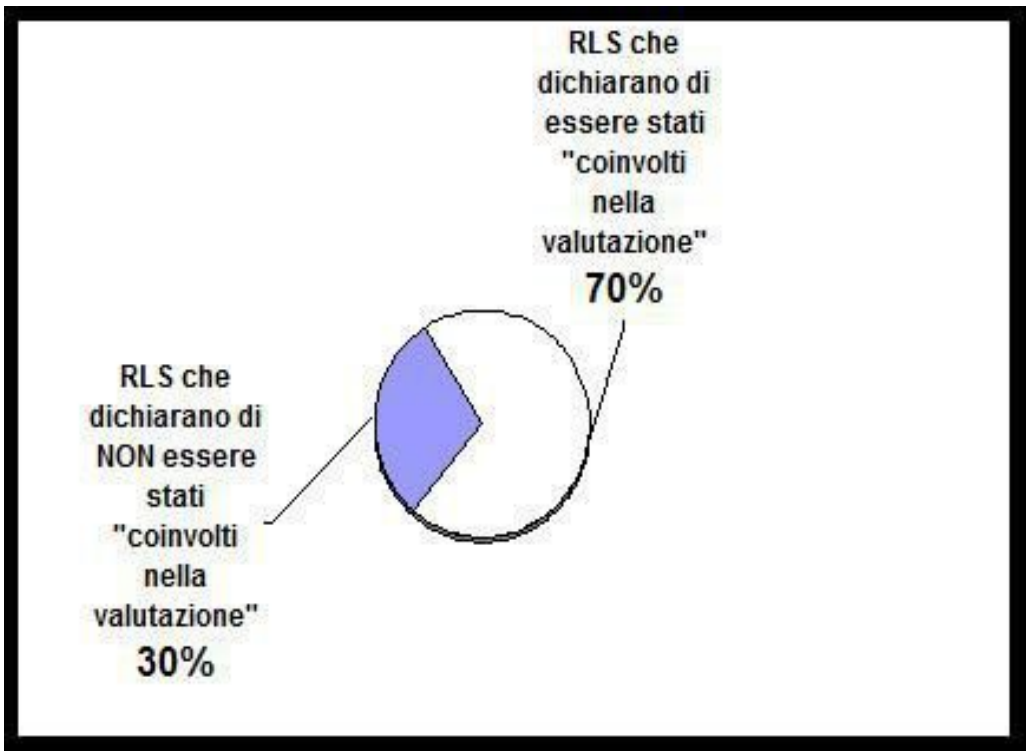
Primo elemento positivo: l'indagine ha evidenziato una presenza importante di rappresentanti competenti e molto attenti ad aspetti tecnici e procedurali (elemento quest'ultimo tutt'altro che scontato).

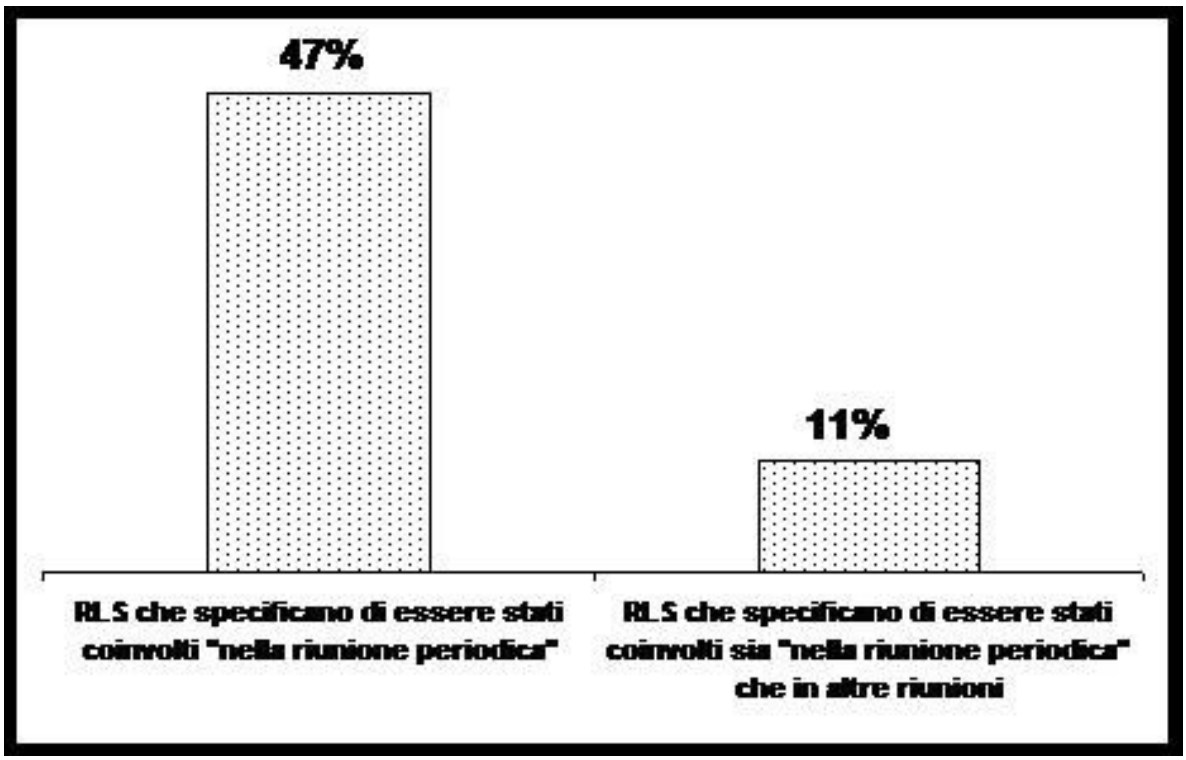
Rls e lavoratori: coinvolgimento e partecipazione nella valutazione
I dati relativi al *coinvolgimento* e alla *partecipazione* dei Rls forniscono il seguente quadro:

- si manifesta qui la prima criticità;

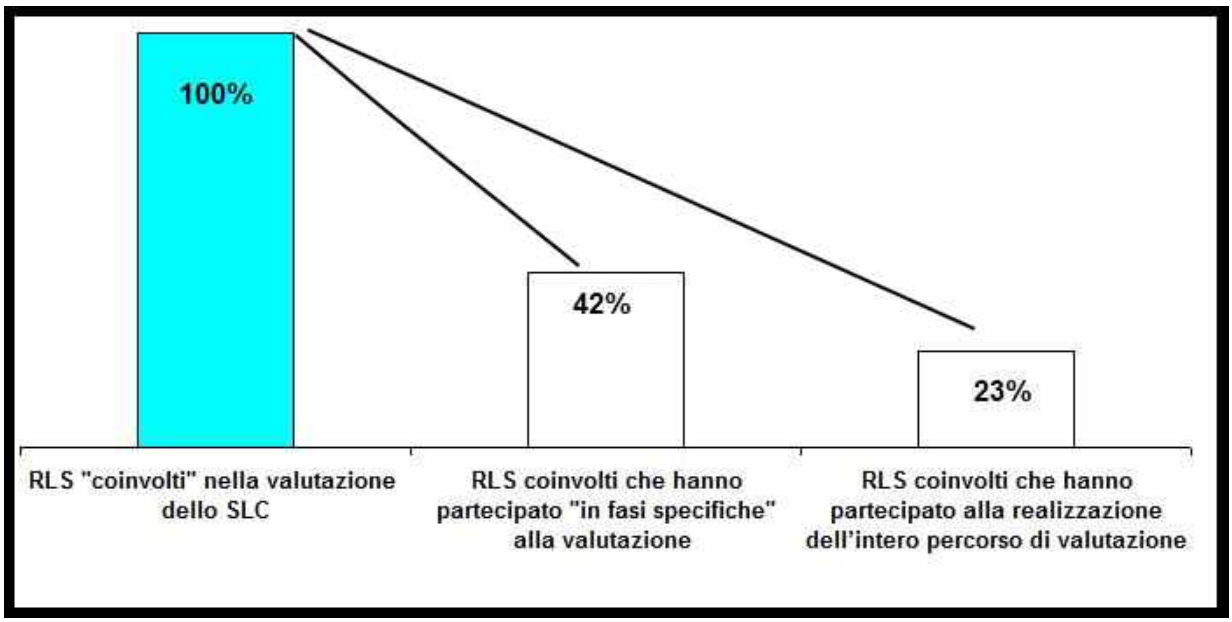
Prima criticità: ben il 30% degli Rls intervistati (provenienti principalmente da aziende di piccole o medie dimensioni) dichiara di non essere stato coinvolto in alcun modo nella valutazione Slc; fattispecie questa che ci pone di fronte al non rispetto degli obblighi minimi di legge.

- per il restante 70%, che risponde di essere stato coinvolto come Rls, il **47% fa riferimento alla riunione periodica**, mentre solo **l'11 %** indica di essere stato coinvolto **sia nell'ambito della riunione periodica che di altre riunioni**.





- gli RLS **coinvolti**,che dichiarano anche di ***aver partecipato "a fasi specifiche"***(quindi non solo nell'ambito di momenti formali, come di fatto è la riunione periodica) scendono **al 42%** del totale degli intervistati e purtroppo **al 23%** del totale quando specificano che la loro partecipazione è stata *"nella realizzazione dell'intero percorso di valutazione del rischio Slc***".**



I dati relativi al *coinvolgimento* e alla *partecipazione* dei **lavoratori** forniscono il seguente quadro:

- per quanto riguarda i **lavoratori** gli intervistati hanno testimoniato che questi hanno partecipato alla valutazione Slc nel **39%**dei casi, e incontriamo qui la seconda criticità;

Seconda criticità: il **61% afferma che non vi è stato alcun tipodi coinvolgimento dei lavoratori.**

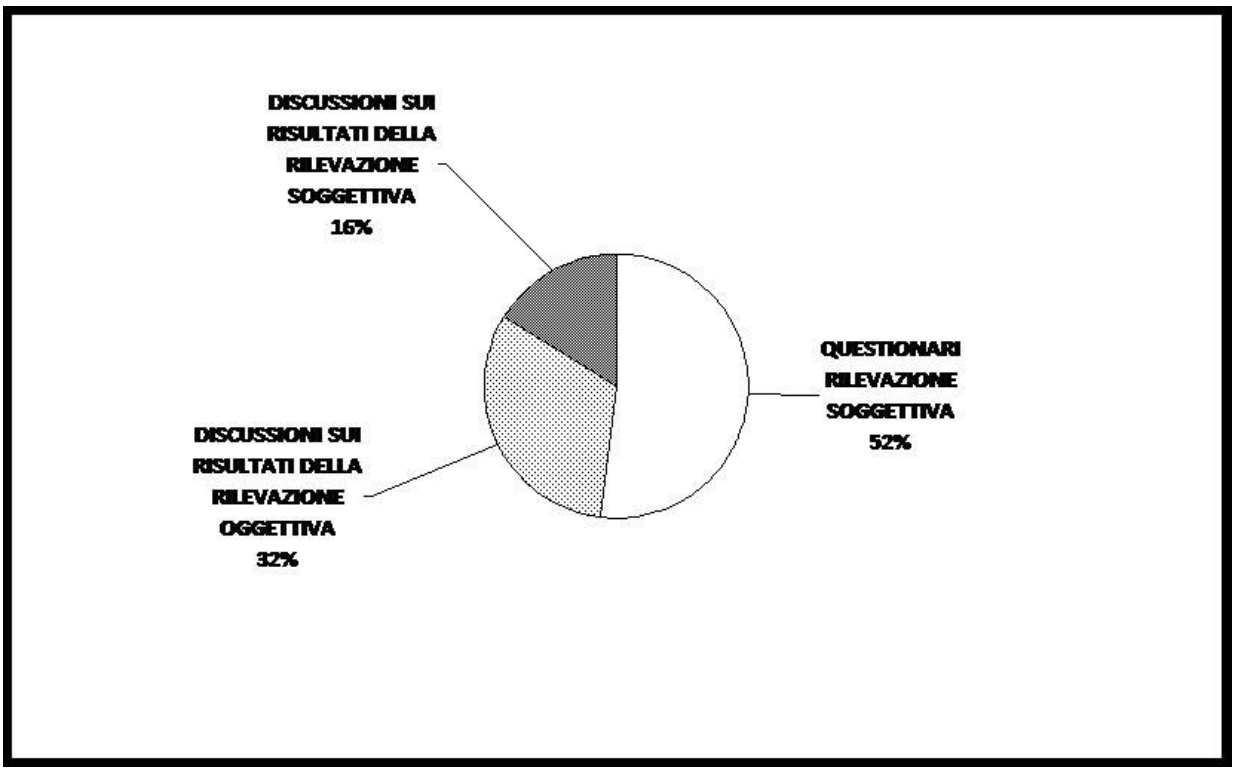
- tra **i lavoratori che hanno partecipato alla valutazione Slc** questi, nel **57%** dei casi, sono stati ***"informati prima della valutazione***" e nel **17%** dei casi ***"informati dopo la valutazione***", mentre solo il **26%** di coloro che "hanno partecipato" (che rappresenta in realtà il 10 % del totale) ***è stato coinvolto in momenti specifici***.



- per quanto riguarda quest'ultima fattispecie (il **26% dei lavoratori coinvolti in momenti specifici)** gli intervistati hanno risposto a due diverse domande finalizzate ad esplorare più approfonditamente le modalità di tale coinvolgimento dei lavoratori da cui emerge che le aziende che hanno coinvolto i lavoratori nella **valutazione della percezione** e in particolare in questionari di **rilevazione soggettiva** sono **il 52%,** in discussioni sui risultati della **rilevazione oggettiva il 32%,** in **discussioni sui risultati della rilevazione soggettiva il 16%.**

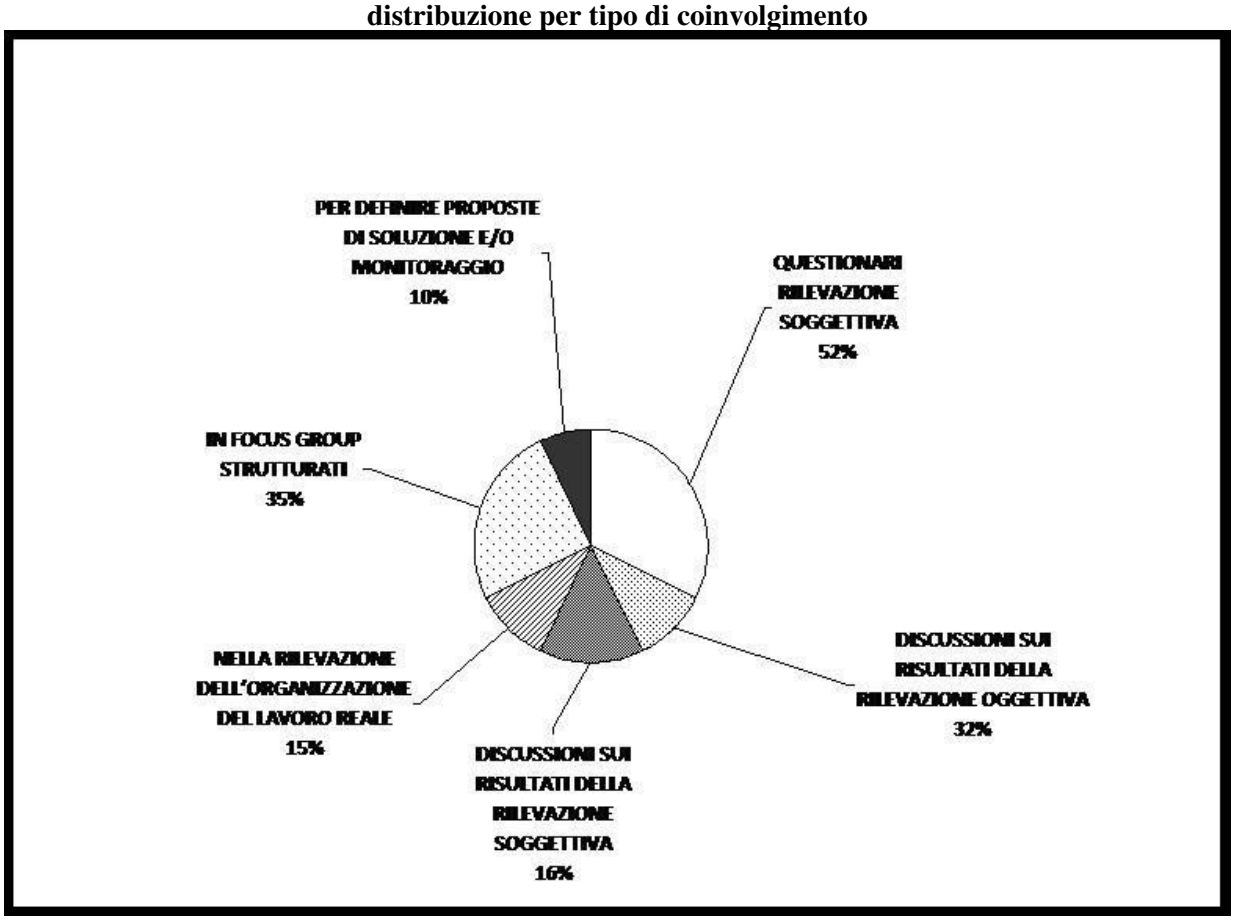
Lavoratori *coinvolti in momenti specifici* (il 26% <u>dei lavoratori che hanno partecipato</u>):

distribuzione per modalità del loro coinvolgimento



Terza criticità: i lavoratori coinvolti con modalità precise sono solo il **10% del totale.**

Lavoratori *coinvolti in momenti specifici* **(il 26% <u>dei lavoratori che hanno partecipato</u>): distribuzione per tipo di coinvolgimento**



Secondo elemento positivo: una percentuale di aziende, anche se molto piccola, hanno inteso la valutazione del rischio **Slc come un percorso in cui affermare una cultura di prevenzione diffusa e partecipata**.Il coinvolgimento dei lavoratori infatti permette di analizzare con più efficacia l'organizzazione

del lavoro per verificarne criticità e spazi di miglioramento, ovviamente un percorso di questo genere, condiviso negli obiettivi con i lavoratori permette di avviare anche buone pratiche per il benessere lavorativo.

Formazione Rls
I dati relativi alla formazione di Rls forniscono il seguente quadro:

- si manifesta qui la quarta criticità;



Quarta criticità: anche in questo caso è il **30% degli Rls** intervistati (provenienti sia nel nord, 42%, che nel centro, 23%, e nel sud, 42% anche da aziende con più di 500 dipendenti) che dichiara di **non aver ricevuto alcuna formazione**, fattispecie anche questa che ci pone di fronte al non rispetto degli obblighi minimi di legge, considerando che il D.Lgs. 81/08 (art. 36 e 37) prevede che i Rls frequentino corsi di aggiornamento annuali e sui nuovi rischi, quindi ne emerge uno sconfortante quadro di disattenzione verso l'aggiornamento delle conoscenze del Rls.

- inoltre **questi dati vanno confrontati con quelli relativi alla verifica della conoscenza della metodologia utilizzata in azienda per la valutazione Slc**: **solo il 23% degli Rls formati dà un risposta positiva in merito.** Questo gruppo di Rls più consapevoli e quindi in grado di dialogare con le figure tecniche aziendali pur essendo un piccolo numero (per il 70% al nord per il 13% al centro e per il 17% al sud), presente per il 50% in aziende con più di 500 dipendenti, rappresenta un indicatore molto importante sia della cultura aziendale che dell'impegno individuale dei rappresentanti in un'azione di tutela più consapevole e competente.



Terzo elemento positivo: l'indagine ha evidenziato una presenza importante di rappresentanti competenti e molto attenti ad aspetti tecnici e procedurali - **anche a prescindere dall'essere stati oggetto di formazione specifica** o **dall'essere stati coinvolti attivamente dall'azienda** ? infatti ben il **37% del totale dei Rls** intervistati **conosce la metodologia della valutazione dello Slc utilizzata inazienda e l'ha potuta indicare**.

- mentre significativo d'altro canto di una gestione ancora burocratica e improduttiva degli obblighi relativi alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro è, invece, l'elemento che emerge dalla lettura congiunta dei dati relativi **al rispetto degli obblighi formativi** (Rls formati) e al coinvolgimento dei Rls nella valutazione Slc. **Del 38 % dei Rls formati ben l'81% non è stato coinvolto nella valutazione Slc, mentre solo il 19% dà una risposta positiva**. Sempre con riferimento alla metodologia utilizzata le indicazioni fornite dagli intervistati indicano il modello Hse fornito dalla Piattaforma Inail come il più utilizzato (58% delle risposte in merito).



Quinta criticità: si riferisce al dato relativo all'individuazione **dei *gruppi omogenei*:** il **50%** degli intervistati ha risposto che **i gruppi omogenei non sono stati individuati**, per il restante **50%, in cui sono stati individuati, i criteri prevalenti sono: per area produttiva(38%), per mansioni (21%), per genere (5%) e per provenienza (2%).**

La valutazione della percezione dei lavoratori
Solo nel **16%** (mediamente) del totale è stata eseguita la valutazione della percezione dei lavoratori e con la seguente articolazione:

- **dopo la rilevazione degli indicatori** e **l'attuazione delle azioni correttive** (**18%**);
- **dopo la valutazione degli indicatori** e **prima di effettuare le azioni correttive** (**17%**);
- **in parallelo alla valutazione degli indicatori** (**15%**).

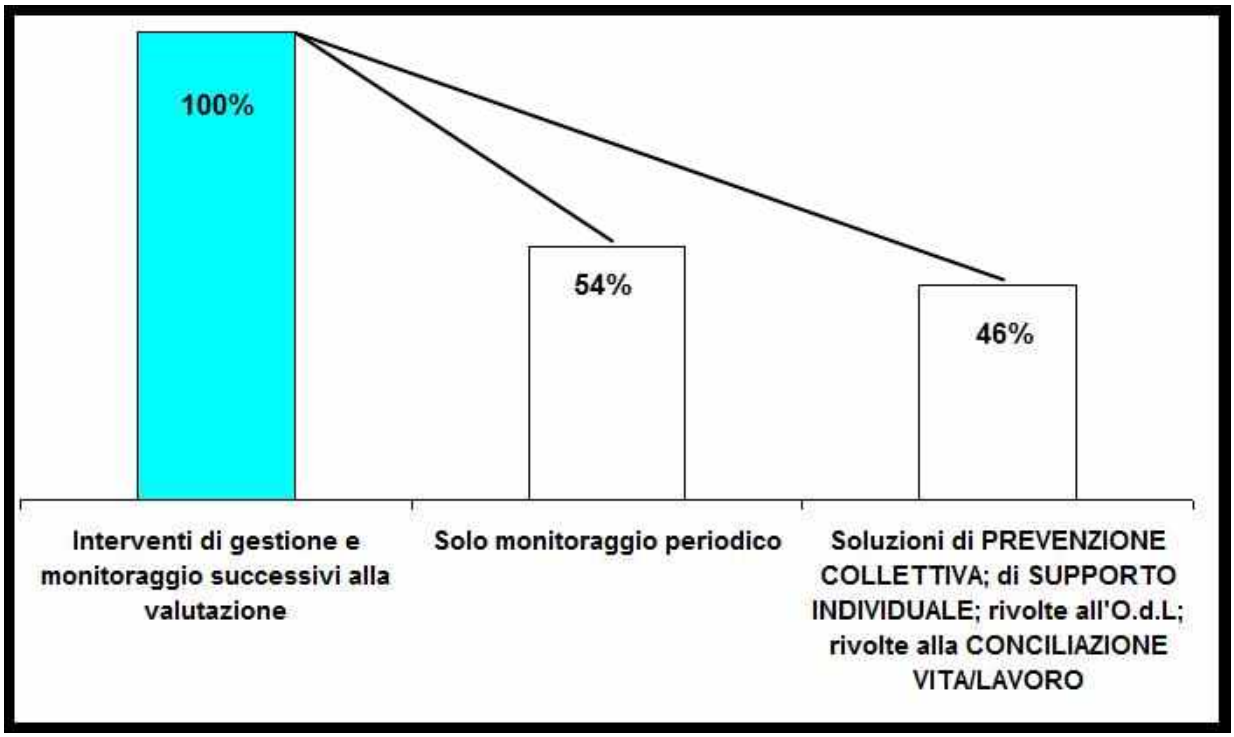
Come era prevedibile, nella grande maggioranza dei casi in cui è stata eseguita la valutazione della percezione dei lavoratori, si

sono anche coinvolti attivamente gli Rls (80-90% dei casi)

Infine per quanto riguarda gli **interventi di gestione e monitoraggio del rischio successivi alla valutazione** si manifesta qui la sesta criticità;

Sesta criticità: solo il **21%** degli intervistati ha indicato che sono **stati eseguiti interventi di gestione e programmati azioni di monitoraggio che si riducono al 10% dei casi, nelle situazioni in cui era stata effettuata anche la valutazione della percezione dei lavoratori.**

Per quanto riguarda gli interventi, tra questi il 25% ha fatto riferimento al solo monitoraggio periodico mentre, il 17% (si potevano dare più risposte) cita interventi di prevenzione collettiva (procedurali nel 75%, tecniche nel 31% e organizzative nel 19%), il 3% interventi di supporto individuale (counseling 50%,segnalazioni al MC 67%), il 6% soluzioni rivolte all'organizzazione del lavoro (carico di lavoro, orario) e il 4% interventi volti alla conciliazione vita lavoro (asilo nido aziendale, part time). Infine per un 10% dei casi esiste un nesso tra valutazione della percezione dei lavoratori e interventi di gestione e monitoraggio.



Gabriella Galli

Responsabile Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro della UIL Nazionale

[1] G. Galli., P. Mencarelli., R. Calzolari, "La valutazione dello stress lavoro-correlato:potenzialità e limiti di un obbligo legislativo", *Quaderni Fondazione Marco Biagi,* SezioneSaggi, n. 5/2013

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.