



VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO: PSICOLOGI E SINDACATI A CONFRONTO

INDICE:

- Premessa
- Stress lavoro correlato: indicazioni e controindicazioni
- Metodologie a confronto
- Consigli e precauzioni
- Note

Premessa

Con l'introduzione nell'ordinamento italiano dell'**art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008** è stato sancito per le imprese e le pubbliche amministrazioni l'obbligo di valutare, tra gli svariati rischi che potrebbero minacciare la sicurezza e la salute dei lavoratori (rischio chimico, biologico etc), anche il rischio da stress lavoro correlato. Nasce una nuova epoca nella quale contesto, ambiente, clima organizzativo e relazioni al suo interno non sono più viste come semplici variabili trascurabili, ma vengono finalmente considerate alla stregua di tutti gli altri elementi che condizionano in maniera significativa l'ecologia degli ambienti di lavoro.

Al contrario di ciò che tutti noi Psicologi auspicavamo in merito, la normativa vigente non ha in alcun modo definito la valutazione dello stress lavoro correlato come un campo di competenza esclusiva dello Psicologo (sebbene fosse proprio questa la figura professionale più adatta a questo scopo).

Non ci sorprende affatto, anzi ne siamo orgogliosi, che i soggetti maggiormente impegnati nella ricerca e nella costruzione di strumenti e metodologie per la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato siano i nostri colleghi **Psicologi dell'ex ISPESL** - Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ormai assorbito da INAIL).

Stress lavoro correlato: indicazioni e controindicazioni

Le indicazioni della **Commissione consultiva permanente** per la salute e sicurezza sul lavoro illustrate in un documento approvato il 17 novembre 2010 hanno tentato di fornire ai datori di lavoro in modo semplice, breve e comprensibile un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo nel quale la valutazione deve prendere in esame **non i singoli lavoratori ma i gruppi omogenei di lavoratori**, inclusi i dirigenti e i preposti, che risultino esposti a rischi dello stesso tipo.

Tali indicazioni hanno sollevato non poche critiche, in particolar modo sull'eccessiva semplicità e superficialità con cui questo tema è stato trattato, dimostrando che, a differenza dei paesi europei in cui il tema della sicurezza e dello stress ha una notevole rilevanza soprattutto ai fini preventivi, qui in Italia la direttiva è vissuta come una brutta "gatta da pelare" una vera e propria "rogna" da cui ogni datore di lavoro o imprenditore vorrebbe liberarsi (...ma, purtroppo per noi, non a tutti i costi!).

In merito a questa tematica sono intervenute anche alcune delle principali organizzazioni sindacali del nostro paese che hanno deciso di mobilitarsi e di confrontarsi con gli studiosi in materia per avere le idee più chiare su questo tema tanto discusso.

A tal proposito, pochi mesi fa, presso la sala Tobagi della UIL Nazionale a Roma, ho assistito in veste di Psicologa, ad una tavola rotonda sulle metodologie e gli strumenti per la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato.

Erano presenti all'incontro il Segretario Confederale della UIL **Paolo Carcassi** ed altri Segretari regionali della UIL



insieme agli Psicologi dell'ex ISPESL *Patrizia Deitinger* - Psicologa Psicoterapeuta - Ricercatrice ISPESL e il Dott. *Christian Nardella* - Psicologo del lavoro.

I ricercatori sono stati illuminanti circa **la metodologia e gli strumenti** da adoperare per la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato.

Ci si è soffermati sulle maggiori criticità del modello proposto ed in particolare è stato osservato che sarebbe stato opportuno prevedere la consultazione dei lavoratori come auspicabile e non solo possibile: sia i rappresentanti sindacali che i colleghi hanno quindi considerato che la valutazione soggettiva, oltre a quella oggettiva, fosse necessaria e determinante ai fini di una corretta analisi del clima e del contesto organizzativo.

Inoltre è stato rilevato che la Commissione consultiva permanente non ha suggerito alcuna modalità da seguire nella consultazione né è stata contemplata alcuna fase preliminare relativa ad azioni comunicative e di informazione ai lavoratori.

Infine, relativamente agli strumenti da adoperare la Commissione consultiva si è limitata a una generica elencazione (questionari, focus group, interviste semistrutturate) senza indirizzare i datori di lavoro verso quelli che hanno una maggiore attendibilità.

Metodologie a confronto

La Dott.ssa *Deitinger* ha illustrato l'efficacia dei modelli Europei, i quali contemplan giustamente la valutazione soggettiva dei lavoratori già dalle prime fasi: (Belgio - "Modello SoBane" - Germania - "procedura Start" - Modello Danese - "Flexicurity") e l'**approccio integrato "HSE" (Health and Safety Executive) adoperato in Italia**.

La metodologia ISPESL HSE è basata sui management standard britannici pubblicati, validati e implementati con successo su alcune centinaia di migliaia di lavoratori, provenienti da aziende di vari settori produttivi pubblici e privati nel Regno Unito e nella Repubblica d'Irlanda, ed è stata tradotta e contestualizzata alla luce del D.Lgs. n. 81/2008.

Il modello consiste in un approccio per fasi al processo di valutazione, basato sulle **sei dimensioni organizzative chiave**, riconosciute in letteratura scientifica come potenziali fattori di rischio stress lavoro correlato, che sono:

- la domanda;
- il controllo;
- il supporto;
- le relazioni;
- il ruolo;
- il cambiamento.

Come si evince dalle principali fonti in materia gli **step** a cui attenersi per garantire una **corretta valutazione** e non incorrere in sanzioni amministrative e penali sono le seguenti:

fase 1, preparazione dell'organizzazione

il datore di lavoro deve garantire il coinvolgimento dei dirigenti, dei preposti, del medico competente dove previsto, del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e di protezione, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori;

fase 2, identificazione dei fattori di rischio stress

offrire percorsi informativi/formativi ad hoc per illustrare a dirigenti e preposti le modalità della procedura valutativa;

fase 3, raccolta dati, valutazione oggettiva e soggettiva

questa fase di raccolta dati avviene mediante:

1. tecniche di valutazione oggettiva, basate su fonti di informazioni e dati già disponibili all'interno dell'azienda;
2. tecniche di valutazione soggettiva dello stress lavoro correlato da parte dei lavoratori, attraverso la somministrazione del questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress.

fase 4, valutazione del rischio

la valutazione del rischio si esplica in due momenti:



1. esplorazione problemi;
2. sviluppo soluzioni.

Il primo momento consiste nella raccolta di dati aziendali mediante la compilazione di una check list di indicatori rilevabili relativi al contesto e al contenuto del lavoro (es. ambiente di lavoro, qualità delle relazioni, orari di lavoro, esposizione a rischi chimici/biologici, turnazione, opportunità di sviluppo di carriera etc).

Laddove dall'analisi dei dati raccolti emerge una situazione di rischio alto è necessario pianificare un percorso di intervento mirato alla soluzione del problema specifico (momento 2).

fase 5, formalizzazione dei risultati

sviluppare e implementare il piano d'azione. Individuare un percorso per l'adozione di eventuali misure preventive e correttive.

fase 6, monitoraggio e controllo del piano d'azione

è essenziale monitorare nel tempo ogni provvedimento adottato per verificarne l'efficacia, con particolare riguardo alle criticità emerse nelle fasi precedenti.

Il Dott. *Christian Nardella* ha poi illustrato i due principali strumenti di valutazione a cui i ricercatori stanno lavorando: in particolar modo si è soffermato sul **test Va.RP** (Valutazione Rischi Psicosociali) in fase di validazione, da adoperare nelle grandi aziende (con un numero di dipendenti superiore a 50).

Per quanto riguarda le micro e piccole imprese (con un numero di dipendenti inferiore a 50) è disponibile la **CSL-PMI** (Checklist sullo stress lavoro correlato per piccole Aziende¹), un questionario di 24 item costruito su scala Likert a 4 step che **valuta tre principali dimensioni**:

1. cultura organizzativa;
2. carico di lavoro;
3. qualità delle relazioni.

L'incontro si è concluso con l'intervento del Segretario Confederale della UIL *Paolo Carcassi*, il quale ha illustrato il percorso e le iniziative che la UIL Nazionale intende perseguire in merito a questa tematica.

In particolare il Sindacato si impegnerà nei prossimi mesi a creare una breve guida da diffondere alle sedi regionali e provinciali, una sorta di **vademecum** ed orienterà e formerà adeguatamente gli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) - RSU (Rappresentanti Sindacali Unitari) del territorio e tutte le categorie, verso una **politica della prevenzione e della sicurezza**.

Consigli e precauzioni

Vorrei terminare questo breve resoconto sul confronto tra Psicologi e Sindacati con un consiglio personale e professionale rivolto ai colleghi Psicologi impegnati nella valutazione dei rischi da stress lavoro correlato.

In base alla mia esperienza professionale consiglio a tutti i colleghi che operano in questo settore e particolarmente a coloro che vengono consultati in primis per la valutazione oggettiva, di **attenersi alle indicazioni** della Commissione consultiva permanente avendo l'accortezza di indicare nell'elaborazione del documento di valutazione dei rischi, che tale valutazione è stata effettuata in base alla normativa vigente e alle direttive di cui vi ho parlato.

Questa precauzione è necessaria ed ha lo scopo di scongiurare eventuali ammende amministrative in caso di valutazione incompleta o non idonea.

Il prossimo incontro tra Psicologi dell'INAIL e Sindacati si terrà a Napoli il 23 Giugno 2011.

La vostra Psicologa/Sindacalista vi terrà aggiornati!

Note

1. Christian Nardella*, Patrizia Deitinger* INAIL (ex ISPESL, Dipartimento Medicina del Lavoro, Laboratorio di Psicologia e Sociologia del Lavoro), Antonio Aiello - Dipartimento di Psicologia, Università di Cagliari