

## **LA VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO: UN INTERVENTO PER LA TUTELA DEI LAVORATORI E UNA OPPORTUNITA' PER LA CRESCITA**

Nell'ambito delle iniziative che la FILCTEM Lombardia ha intrapreso a presidio delle tematiche sulla salute e sicurezza sul lavoro, cogliendo l'occasione dell'avvio del percorso di valutazione del rischio stress lavoro correlato, abbiamo organizzato questa iniziativa per fornire a tutti i soggetti interessati strumenti a supporto del ruolo, a partire dall'informazione. Oltre al seminario odierno abbiamo programmato iniziative seminariali nei singoli territori per una diffusione capillare dell'informativa e presentiamo il Mini-Manuale "Cavalcando lo STRESS", una aggiornatissima "Guida", sulla "valutazione dello stress lavoro correlato: strumenti legislativi e ruolo RLS" a cura di Domenico Marcucci", con una premessa a cura di Rosalba Cicero Segretario Generale FILCTEM Lombardia, edita d'intesa tra Filctem Lombardia e Associazione Ambiente e lavoro, primo e ad oggi unico manuale rivolto agli RLS. E' bene ricordare in premessa come "Lo stress lavoro-correlato è stato individuato a livello internazionale, europeo e nazionale come oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori."

Come categoria l'obiettivo che ci siamo posti in questa giornata è duplice, il primo più a breve termine è di fornire a tutti i soggetti interessati, strutture e delegati RLS ed RSU i "ferri del mestiere" nel loro ruolo di consultazione durante la valutazione del rischio stress lavoro correlato, con un supporto che, come sempre per questa categoria molto attenta a queste tematiche, parte oggi e non si esaurisce ma proseguirà con ogni iniziativa utile allo scopo.

Il secondo obiettivo è continuare il presidio sulle tematiche della prevenzione nei luoghi di lavoro, anche a fronte dei continui incidenti drammatici per quantità e per conseguenze che registriamo, non solo in categoria. Non dimentichiamo che queste sono tematiche di dignità del lavoro e che un infortunio ha conseguenze drammatiche sull'intera vita del lavoratore, quindi dovrebbero avere sempre la massima attenzione da parte di tutti i soggetti coinvolti, a partire dalle istituzioni.

A questo proposito vale la pena di ricordare che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato introdotta dal D.Lgs 81/08 è stata oggetto di numerose proroghe e che la circolare del Ministero del lavoro del 18 novembre 2010, afferma che "la data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del D.Lgs 81/2008, deve essere intesa come data di avvio dell'attività di valutazione ai sensi delle precedenti indicazioni metodologiche", di fatto non indicando un termine di conclusione della valutazione ma solo di avvio della stessa. Questa cosa non è di poco conto considerando che l'obbligo di valutazione di tutti i rischi previsto dalla Direttiva Europea CEE "per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" venne introdotto nella legge 626/94 solo a seguito di sanzione da parte dell'Unione Europea per incompleto recepimento della direttiva stessa. Di fatto, quindi, l'obbligo è sempre stato in vigore nell'ambito della valutazione di tutti i rischi.

Questo è il punto fondamentale su cui oggi vorremmo riflettere: la valutazione dei rischi pur essendo un obbligo previsto dalla legge, può diventare uno strumento utile per evidenziare le criticità e farle diventare aree di intervento o punti di miglioramento? Quindi è solo una questione etica-morale o può trasformarsi in opportunità di crescita e sviluppo? Questa è la sfida che vogliamo lanciare.

La valutazione di tutti i rischi è definita dalla legge come misura generale di tutela, ma non limitarla a mero adempimento legislativo, può trasformarla in un utile strumento di conoscenza

della specifica realtà aziendale e di rischio. Fermiamoci a riflettere su cosa dovrebbe essere una valutazione dei rischi, da non confondersi con il documento di valutazione, ultimo atto di un intero processo.

Essenzialmente la valutazione dei rischi è una opportunità di “fotografare” la realtà, in primis evidenziando le fonti di pericolo e la loro interazione la situazione reale nonché con i comportamenti umani posti in essere.

Oltre ai rischi classici, Rischi chimici, fisici, biologici, da Movimentazione carichi, incendio esplosione, vanno ricordati quelli spesso sottovalutati quindi fonte latente di pericolo, come i rischi di natura organizzativa, i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, le lavoratrici in stato di gravidanza, i rischi legati alla differenza di genere, e da ultimo, ma come vedremo fra poco, non come rischio aggiuntivo ma trasversalmente a tutto il processo”, il rischio stress lavoro-correlato.

La fase successiva di ponderazione e di confronto con i valori limite indicati ha l’obiettivo a breve termine di prevenire pericoli gravi ed immediati o rischi di infortunio, ma come conseguenza a più lungo termine, tutelare la salute dei lavoratori. E’ il caso di ricordare che la definizione di salute è uno *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”*. In realtà su questo tema e più in generale sulle malattie professionali c’è ancora molto da fare ma questo sarà oggetto di altre giornate di approfondimento.

Quali sono i soggetti coinvolti? Se l’obiettivo della valutazione dei rischi è un processo di conoscenza della realtà lavorativa, non può che partire da chi realmente conosce la situazione, soggetti individuati dalla legge che dovrebbero operare in ottica sinergica, di reciproco coinvolgimento e consultazione. Ricordiamoli non come semplice esercizio mnemonico: Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico competente, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, tutti coloro che, a titolo diverso e ciascuno col proprio punto di osservazione, conoscono la realtà aziendale, sempre che si sia convinti che la valutazione dei rischi sia uno strumento di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato non sfugge a questo schema. Riprendiamo questo concetto dall’introduzione di Rosalba Cicero, Segretario Generale FILCTEM Lombardia, al Mini-Manuale Cavalcando lo STRESS: *il decreto riconosce l’esistenza non solo dei rischi(chimico, fisico e biologico), più immediatamente percepibili derivanti da sostanze, da macchine o da attrezzature, ma anche di insidie non facili da riconoscere a causa del loro insinuarsi silenzioso: quando la fisiologia degli individui, la mente, percepisce il disagio, anche se apparentemente in modo non consapevole, attiva processi di stress negativo.*

Un fattore di stress è individuabile come “risposta dell’organismo umano di fronte a qualsiasi sollecitazione e stimolo, quindi una risposta di adattamento che può arrivare ad essere dannosa e non è specifica”. Va ricordato inoltre che L’individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma avendo maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre individui diversi possono reagire differentemente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita. Quindi lo stress “negativo” non può essere attribuito al singolo individuo!

“Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell’azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.”

Pertanto lo stress lavoro-correlato assume le caratteristiche di un rischio potenzialmente ubiquitario.

Quindi le cause di lavoro correlate allo stress possono riguardare: l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro come la disciplina dell'orario di lavoro, il grado di autonomia, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti, i carichi di lavoro; le condizioni di lavoro e ambientali come l'esposizione a comportamenti illeciti, al rumore, al calore, alle sostanze pericolose; il livello di comunicazione, come l'incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti; a fattori soggettivi quali le tensioni emotive e sociali, la sensazione di non poter far fronte alla situazione, la percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti.

Non entriamo specificatamente nel percorso di valutazione del rischio, oggetto delle presentazioni successive, ci preme però sottolineare che le cause di lavoro appena ricordate sono elencate fra i "fattori oggettivi", oggetto di analisi fra i soggetti coinvolti durante quindi la prima fase di valutazione, obbligatoria come definita dalle linee guida nazionali e regionali.

Chiudiamo il cerchio del percorso logico tracciato. Se la valutazione dei rischi vuole essere una opportunità di conoscenza della realtà, di tutti i fattori di rischio compresi quelli insidiosi, i fattori oggettivi sono trasversali a tutti i processi, generano un clima entro cui si trova il lavoratore. Non devono tradursi o trasformarsi in elementi di colpevolezza per il lavoratore ma sono opportunità di analisi e miglioramento.

Questa non è solo la nostra convinzione o dei soggetti che rappresentiamo, poiché l'accordo europeo ricorda come "affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso."

questa enunciazione evidenzia la presenza di altre ragioni oltre quelle "etiche" che giustificano la necessità di valorizzare il più possibile le "best practices" ed implementare meccanismi premiali effettivi per le imprese "virtuose".

L'obiettivo ambizioso che ci poniamo è di far capire che le persone possono rappresentare un elemento chiave nello sviluppo valorizzando i punti di forza individuali. se crediamo che veramente la crisi non si può superare con la riduzione dei diritti compresa la salute sei soggetti coinvolti, non solo la prevenzione dei rischi ma trasformare le criticità in opportunità può essere un elemento di crescita, di competitività. anche per questa ragione, affrontare i problemi che emergono dalla valutazione del rischio lavoro stress-correlato con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, delegati e strutture territoriali, non è solo un obbligo previsto da decreti e linee guida ma una opportunità.

Ci prendiamo l'impegno come categoria, coerentemente con gli impegni assunti nei direttivi di monitorare l'andamento della prevenzione nei luoghi di lavoro a partire dalla valutazione dei rischi stress-correlato che rappresenta un punto di partenza per migliori condizioni sui luoghi di lavoro e rilancio dello sviluppo del sistema produttivo

Massimo Balzarini

Milano, 13 dicembre 2010