

Valutazione stress lavoro correlato: il caso di Cervignano del Friuli

di Aldo Monea *

Nei mesi scorsi molte realtà pubbliche hanno intrapreso il non facile percorso diretto a valutare lo stress lavoro correlato. L'articolo analizza lo specifico percorso valutativo di un comune friulano, sviluppato anche alla luce delle recenti indicazioni della Commissione consultiva nazionale

L'art. 28 del Dlgs n. 80/2008, com'è noto, prevede, a carico di tutti i datori di lavoro anche pubblici, l'**obbligo di valutazione dei rischi derivanti dallo stress ricollegabile al lavoro**, verifica che si aggiunge a quella riguardante tutti gli altri tipi di rischi.

L'obbligo in questione, considerando le varie proroghe poste da norme di legge (da ultimo, nel Dl n. 78/2010), è già **operativo dal 31 dicembre 2010**. La Commissione consultiva nazionale di cui all'art. 6 del decreto n. 81/2010, con un'interpretazione in qualche modo singolare, ha sostenuto che **la valutazione deve essere solo avviata entro quella data** e può essere completata in un arco di tempo, in ultima analisi, prefissato dal singolo datore.

Tale valutazione ha posto (è questo il caso delle realtà virtuose che si sono mosse per tempo), sta ponendo e, presumibilmente, porrà alle organizzazioni pubbliche **questioni e difficoltà** in ordine alle **caratteristiche dell'obbligo giuridico**, alle **metodologie da rispettare**, alle **procedure da seguire**, alle **tecniche da utilizzare ed alle azioni migliorative da intraprendere**.

Tali temi sono stati chiariti, solo in parte, dalle **note tecniche** ("Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro correlato, articoli 6, co, 8, lett. m-quater), e 28, co, 1-bis, Dlgs n. 81 del 2008 e successive modifiche ed integrazioni") emanate dalla **Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro** costituita presso il ministero del Lavoro.

Per approfondire il tema, in questo articolo, si esamina il caso del **comune di Cervignano del Friuli**, in provincia di Udine, che **ha sviluppato, nel corso del 2010, tale specifica valutazione**.

Profili generali del caso del Comune

Allo stato attuale della sua organizzazione per la sicurezza, il **comune di Cervignano ha come datore di lavoro il segretario dell'ente**. Proprio il vertice si è fatto **promotore**, ancor prima del lavoro valutativo qui in esame, **di un progetto di formazione** in quattro giornate, realizzato tra febbraio e marzo del 2010, **sui nuovi profili della sicurezza sul lavoro** derivanti dalla nuova nozione di

salute sul lavoro presente nel decreto n. 81/2008. I vari moduli hanno posto una **particolare attenzione alle implicazioni** giuridiche, organizzative, gestionali e psicologiche **prodotte da quella definizione**.

Tale formazione, svolta nell'ambito dell'Associazione intercomunale cervignanese con la partecipazione del vertice e del personale di altri comuni limitrofi, ha visto altresì la **presenza di tutti gli apicali del comune di Cervignano, di altri dipendenti e di alcuni componenti dello staff sulla sicurezza**. La formazione in questione, oltre ad un intervento didattico esterno, ha avuto l'attiva partecipazione, come docenti di taluni dei moduli formativi, anche di due delle psicologhe (nonché assistenti sociali) del comune stesso.

Gli "step" del progetto valutativo

Dopo tale formazione di "partenza", riguardante anche il tema del benessere sociale sul lavoro, il datore di lavoro di Cervignano ha iniziato il **percorso valutativo sullo stress**. Allo scopo il segretario, con il supporto del gruppo *ad hoc* di cui si dirà successivamente, ha **individuato la macro-procedura necessaria per realizzare la valutazione dello stress lavoro correlato**.

* Avvocato e professore universitario a contratto

□ **I "cento" passi della valutazione**

- Formazione sulla salute sul lavoro come benessere e sullo stress sul lavoro
- Individuazione di metodologie e di tecniche utili in materia
- Scelta delle metodologie e delle tecniche da utilizzare
- Svolgimento della "valutazione oggettiva"
- Esame dei dati rilevati dalla valutazione svolta ed individuazione di eventuali azioni migliorative
- Individuazione e tempificazione di restanti o di eventuali attività valutative ("valutazione soggettiva") e delle azioni successive
- Monitoraggio periodico
- Gestione "a regime" dello stress

Queste le **principali macro-fasi di lavoro individuate**:

- 1) individuazione ed analisi delle **metodologie** e delle **tecniche disponibili** in materia di valutazione dello stress lavoro correlato;
- 2) **scelta delle metodologie e delle tecniche da utilizzare**;
- 3) applicazione delle stesse secondo un processo valutativo basato, in primo luogo, su una "**valutazione oggettiva**";
- 4) **esame dei dati** rilevati dalla valutazione svolta;
- 5) **individuazione e tempificazione delle restanti attività** valutative e delle **azioni** successive.

Nel corso dell'*iter* di lavoro sono, poi, intervenute le "*Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro correlato*" in precedenza accennate, **novità che ha determinato la necessità di uno specifico approfondimento** di esse per una loro applicazione adeguata.

La fase iniziale del lavoro

Il **lavoro valutativo** sullo stress è **iniziato ad aprile 2010** con la **costituzione di un gruppo** di lavoro composto, oltre che da datore di lavoro per la sicurezza, da responsabile del servizio di prevenzione dell'ente, dal medico competente, anche da due delle psicologhe-assistenti sociali dell'ente e da un esperto sui profili innovativi della sicurezza sul lavoro.

La **prima fase delle attività del gruppo** ha riguardato l'**individuazione**, nell'ambito dell'articolato "dibattito" sviluppato da diverse istituzioni pubbliche (ivi comprese le Linee guida interregionali e quelle di talune regioni quali Toscana e Lombardia), **dei contenuti utili alla specifica valutazione**.

Esaminato ed approfondito il materiale disponibile e fatti emergere, inoltre, gli apporti interdisciplinari dei componenti del gruppo, il datore di lavoro ha deciso, con il supporto dello stesso team, di **utilizzare**, in via principale, **come testi "di base" per la valutazione**:

- l'"*Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro*", siglato l'8 ottobre 2004;
- la "*Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato - Linee guida interregionale*" del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, pubblicato nel marzo 2010;
- "*La valutazione dello stress lavoro correlato - Proposta metodologica*" dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl), sempre del 2010.

Tale **documentazione**, come detto, è stata poi **integrata, a fine novembre, con le recenti "Indicazioni della Commissione consultiva**

per la valutazione dello stress lavoro correlato (articoli 6, co. 8, lett. m-quater), e 28, co. 1-bis, Dlgs n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni".

L'analisi di tali testi ha offerto **adeguati elementi informativi**, di natura giuridica, tecnica ed operativa **in merito alle procedure, alle tecniche e agli strumenti utilizzabili per adempiere** compiutamente, nello specifico ambito lavorativo del comune di Cervignano, **a quanto richiesto dall'art. 28 del Dlgs n. 81 del 2008**.

I "presupposti" logici della valutazione

Da tale documentazione il datore ed il suo staff hanno **ricavato una serie di "presupposti"**, di seguito sintetizzati, **che hanno rappresentato le basi concettuali del progetto valutativo** del comune friulano.

In tal senso i lavori di valutazione si sono basati sugli **elementi qui elencati**:

- la **nozione di stress sul lavoro** da prendere in considerazione, come previsto dall'art. 28 del decreto 81, è quella contenuta nell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004: "*Condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in*

grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”;

- la Commissione consultiva nelle sue “Indicazioni” del 18 novembre scorso richiede, preliminarmente, un’**analisi di tipo oggettivo** (c.d. *valutazione preliminare*), incentrata sulla rilevazione di “*indicatori oggettivi e verificabili*”, esemplificati nelle tre tipologie indicate in quel documento;
- come chiarito nel documento appena citato, la **fase successiva della c.d. valutazione**, quella approfondita o soggettiva, è da intendere come solo eventuale e, in quanto tale, **da sviluppare in presenza delle seguenti condizioni**:
 - la valutazione preliminare evidenzia **elementi di rischio** da stress lavoro correlato **tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive**;
 - **tali azioni si siano rivelati inefficaci**;
- il testo di cui al punto precedente non individua né una specifica procedura né gli strumenti tecnico-operativi per procedere alle due diverse valutazioni (come detto quella c.d. *preliminare* e quella c.d. *approfondita*), per cui **bisogna ricercare, in altri documenti, i contenuti necessari**;
- in tal senso si rivela **opportuno rispettare le “Linee guida interregionali”** del Coordinamento tecnico interregionale. Tale testo prospetta, in specifico, alcune procedure valutative, tra cui quella di Ispesl, soggetto tecnico di rilevanza internazionale;
- di conseguenza, il datore di lavoro di Cervignano, alla luce dei lavori e del supporto specialistico del gruppo, ha ritenuto di **sviluppare la valutazio-**

ne dello stress lavoro correlato, almeno per la parte relativa alla fase di valutazione iniziale, **osservando**, in linea di principio, **quanto proposto dall’Ispesl** nel documento “*La valutazione dello stress lavoro correlato - Proposta metodologica*” del 2010, in quanto tale testo contiene, allo stato attuale dell’evoluzione italiana in materia, le istruzioni tecniche più complete e rispondenti, nel caso dell’organizzazione del comune in esame, all’attuazione di quanto previsto all’art. 28 del vigente Dlgs n. 81/2008;

- la **data del 31 dicembre 2010**, secondo quanto previsto nelle “*Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro correlato [...]*”, va reputata come **data di avvio delle attività di valutazione**;
- seguendo le indicazioni presenti nel documento appena citato, “*la programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l’indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi*”, di fatto, **ad opera del singolo datore di lavoro per la sicurezza**.

La fase valutativa “oggettiva”

L’**analisi preliminare** (o **oggettiva**) è stata, dunque, realizzata, **utilizzando**, come già anticipato, **la particolare procedura Ispesl e la relativa modulistica**, ritenute entrambe significative ai fini del compito da svolgere nell’ente friulano.

Il datore, inoltre, ha scelto di **mettere sotto esame**, sia pure con una valutazione di tipo **oggettivo**, **tutto l’ente** e ciò allo scopo di esaminare lo stato dei rischi da stress in tutta l’organiz-

zazione. Come suggerito dalle psicologhe, tale analisi doveva rappresentare “*una ‘fotografia’ della realtà organizzativa dell’Ente che potesse servire da base per gli interventi successivi sia che la rilevazione della condizione di stress risultasse bassa (azioni trasversali di prevenzione e miglioramento) sia che risultasse non bassa (azioni specifiche e mirate di intervento) o, ancora, che alcuni settori più di altri si potessero considerare a ‘rischio noto in letteratura’*”.

Dal **punto di vista organizzativo** il datore, con il parere conforme dal gruppo, ha deciso di **coinvolgere**, nella rilevazione dell’esistenza o meno di significativi rischi da stress lavorativo, **gli apicali dei sette servizi dell’ente**.

Il datore di lavoro, coadiuvato dai soggetti tecnici della valutazione, ha **quindi esaminato i dati raccolti, esprimendo la valutazione del rischio da stress**.

È da rilevare che l’**analisi in questione non ha palesato**, seguendo i criteri della procedura Ispesl, un **rischio significativo**.

Nonostante ciò il datore, particolarmente sensibile alla problematica dei nuovi rischi della sicurezza, ha ritenuto, comunque, di **progettare ulteriori interventi, diretti, sostanzialmente, a prevenire l’insorgenza di rischi derivanti da stress lavorativo**.

Le azioni di prevenzione (pur senza rischio significativo) e la tempistica

Lo **scopo di fondo** della programmazione ora in esame è stato, secondo l’impostazione del datore, quello di adeguare le logiche organizzative per la sicurezza dell’ente non solo ad una valutazione *una tantum*, ma altresì ad **una costante gestione prevenzionale dei problemi da stress**.

Per citare **taluni esempi delle azioni evidenziate nel Documento** di valutazione dei rischi da stress lavorativo, che si collocano al di là del *minimum* richiesto dalle “indicazioni” espresse dalla Commissione consultiva per la valutazione dello stress (e di talune delle procedure tecniche emanate da varie istituzioni pubbliche), si possono citare:

- la scelta di realizzare una **rilevazione a cadenza annuale** del rischio qui in oggetto;
- l'**esame**, con apicali ed altri coordinatori, **della rilevazione svolta** e dei profili organizzativo-gestionali-operativi che possano determinare stress sul lavoro alla luce dell'analisi già svolta;
- **incontri con gruppi omogenei di lavoratori**.

L'intendimento ulteriore del datore di Cervignano è che, **ove tali interventi migliorativi non producano gli effetti positivi sperati, si procederà ad una fase soggettiva di azione**, utilizzando la tecnica dei *“focus group”* composti da sette-dieci lavoratori, gestita dalle psicologhe interne e applicata ai settori organizzativi in cui il rischio è risultato non basso (pur, come detto, senza essere particolarmente significativo) ed a quelli in cui si possa rilevare, come suggerito dalle Linee guida Ispesl, *“rischio da stress noto in letteratura”*.

In tal senso, **tale modalità di rilevazione soggettiva**, come proposto dalle psicologhe, deve **mirare ad individuare la natura del rischio da stress lavoro correlato** in modo da **stabilire le priorità e da intraprendere appositi interventi di eliminazione o riduzione del rischio**.

L'idea di fondo, approvata dal datore di lavoro, è di **trasformare tali incontri di “focus group” in**

“luoghi organizzativi” non solo **diretti** alla rilevazione di fattori di stress, ma **anche al miglioramento della condizione lavorativa** nell'ente.

Ulteriore profilo di miglioramento è che le **azioni migliorative specifiche** proposte da tali gruppi saranno, poi, **ri-verificate a cadenza annuale**.

Considerazioni conclusive

Scopo di questo articolo era di offrire, ai datori di lavoro pubblici che stanno sviluppando la valutazione dello stress, **un caso “virtuoso” di azione in materia**. Per dare un senso della particolare sensibilità sul tema presente nell'ente in esame, indotta dallo specifico **datore di lavoro (ben supportato da vari soggetti**, tra cui, in specie, le psicologhe dell'ente ed il medico competente), va ricordato che **una parte del comune** (la Casa di riposo) è **stata oggetto**, ancor prima dell'operatività dell'obbligo valutativo dello stress, **di una modalità organizzativa migliorativa dello stress** che ha visto coinvolti direttamente i lavoratori della stessa, mediante pratiche valutative che sarebbero ora catalogabili come *“valutazione soggettiva”* e attraverso l'individuazione di azioni migliorative.

A conclusione dell'esame svolto è **opportuno porsi una domanda: quali i principali aspetti** evidenziati dal caso e **“trasferibili” in altri contesti comunali** per facilitare altri datori di lavoro pubblici? Principalmente i seguenti:

- la **valutazione dello stress** è quanto meno opportuno che sia **preceduta da un adeguato “apprendimento”**. La salute come benessere ed, in specie, la valutazione dello stress da lavoro rappresentano, infatti, temi, in gran parte, nuovi per il

datore, per il suo staff sulla sicurezza sul lavoro e per la restante organizzazione;

- il datore, proprio per la complessità e l'innovatività della specifica valutazione, è necessario che integri, in fase di *“start up”* della stessa, gli specialisti che lo supportino. In tal senso bisogna procedere ad una sorta di **“fertilizzazione” delle competenze**;
- all'interno dell'ente possono essere presenti **professionalità utili e motivate a collaborare** con il datore nella verifica e nel miglioramento rispetto allo stress lavorativo, **che vanno opportunamente coinvolte (nel caso specifico erano le psicologhe-assistenti sociali**, in altri casi potrebbero essere psicologhe del lavoro presenti nell'ambito della funzione specializzate sulla risorsa umana);
- ogni organizzazione pubblica deve sapere **progettare il successivo “cammino” organizzativo**, gestionale, tecnico ed operativo (per procedere non solo al monitoraggio valutativo, ma anche per) gestire lo stress derivante dal lavoro.

Il caso stimola, infine, a **porsi anche un'ultima questione: quale contenuto di ulteriore miglioramento è opportuno** che si ponga un'organizzazione come quella di Cervignano o ogni altra che abbia già svolto in modo serio la valutazione dello stress? Aprire lo sguardo ed **approfondire i restanti fattori di rischio psicosociale sul lavoro** che si annidano all'interno delle realtà pubbliche e che rappresentano, pertanto, un'altra frontiera organizzativa e gestionale di miglioramento in direzione del perseguimento di adeguato benessere sul lavoro. ■