

Sistema di Gestione e Stress Lavoro-Correlato

La domanda alla quale vogliamo rispondere è la seguente: cosa prevedere per la gestione della variabile stress ? Dal punto di vista pratico si tratta quindi di prevedere azioni da mettere "a sistema" e di sapere "che cosa andare a verificare" nell'ambito della corretta implementazione di un Sistema di gestione Sgsl – sia esso ispirato alla norma BS OHSAS 18001:2007 o alle Linee Guida UNI INAIL, al fine della corretta applicazione dei requisiti cogenti previsti. La stessa problematica potrebbe riproporsi nelle verifiche di terza parte, siano esse riferite alla certificazione da parte di un OdC che alla Asseverazione da parte di un Ente Bilaterale.

Il contesto di riferimento legato alla specifica valutazione ed analisi, è il seguente:

- ✓ Norma UNI EN ISO 6385:2004 – Principi ergonomici nella progettazione dei sistemi di lavoro. Un sistema di lavoro può contribuire direttamente o indirettamente al sorgere di problemi di salute mentale e fisica, di assenteismo, di cattiva gestione del tempo e di instabilità del personale, tutti elementi che vanno ad incidere sulla produttività e sul rendimento e che hanno un effetto negativo sulla produzione.
- ✓ Norma UNI EN ISO 10075-1-2-3:2002-2003-2005 – Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale. Qualsiasi attività può indurre stress mentale, sollecitando risposte che possono facilitare i comportamenti o, al contrario, indurre fatica mentale e stati assimilabili.
- ✓ D.Lgs. 81/08 – Testo Unico. Obbligo del datore di lavoro non delegabile di valutare i rischi, tra i quali lo stress lavoro-correlato secondo l'Accordo Europeo 8/10/2004, in collaborazione con gli *stakeholders* aziendali. Il Modello di gestione (art. 30) è esimente per la "responsabilità penale delle persone giuridiche" se efficacemente attuato e implementato; in conseguenza il Responsabile interno del Sistema di gestione "RSGSL", nell'ambito della valutazione dei rischi dovrà predisporre, anche per il rischio specifico, un monitoraggio che, integrato in un sistema, terrà conto delle verifiche periodiche e degli audit interni. Per Riunione periodica intendiamo la riunione ex art. 35 D.lgs 81/08 e s.m.i., mentre gli audit interni servono a verificare e monitorare l'efficace attuazione del sistema.
- ✓ Accordo Interconfederale del 2008 – Recepisce in Italia l'Accordo Europeo del 2004. I fattori che producono stress lavoro-correlato riguardano l'organizzazione del lavoro. Le azioni di valutazione, prevenzione e protezione devono coinvolgere i lavoratori fin dall'inizio e le misure utili riguardano: gestione, comunicazione, formazione, informazione, consultazione; vanno coinvolti anche dirigenti e preposti.
- ✓ Documento della Commissione consultiva (prevista ex art. 6 D.Lgs. 81/08) che ha fornito le indicazioni di un percorso metodologico *minimo*.

Per attuare in modo efficace i principi gestionali, facciamo riferimento ai Management Standards HSE (Health and Safety Executive) recepiti dalle Linee Guida dell'INAIL.

Il coordinamento scientifico dell'INAIL esprime un intendimento che è assolutamente in linea con l'orientamento *volontario* alla base della scelta di adottare un Sistema di Gestione, cioè andare oltre il livello minimo previsto dall'obbligo; suggerisce di effettuare un percorso valutativo "scientificamente più corretto" (parole testuali) e con un "coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione". Deve essere ben chiaro che questo principio vale per tutte le aziende (di ogni tipologia e dimensione), sebbene la minor complessità dell'ampio tessuto italiano di PMI consenta l'uso di metodologie semplificate. Va peraltro precisato che il combinato disposto dei principi contenuti nel D.Lgs. 231/01 e s.m.i., e nello specifico l'art. 25-septies (vedi anche titolo XII art. 300 del D.Lgs. 81) rende, di fatto, necessario dotarsi di un sistema di gestione che sollevi da una responsabilità veramente gravosa: in caso di lesioni fatte in violazione di norme antinfortunistiche, non basterà infatti un buon DVR, ma sarà necessario esibire un SGSL conforme alle disposizioni di cui all'art. 30.

L'obiettivo da esplicitare già a livello di *policy* aziendale è la presa di coscienza della specificità di una categoria di rischi, come quelli da stress, che impatta negativamente l'azienda e chi ci lavora. Il Modello infatti deve prevedere il coinvolgimento di tutti gli stakeholders aziendali: datore di lavoro, dirigenti, preposti, medico competente, RSPP, ASPP, RLS, RLST ed in più gli stessi lavoratori. La pianificazione delle azioni deve essere *solution-oriented* ed integrata col DVR, che quindi non è più un documento avulso ed a-sé-stante, ma parte di un sistema più ampio.

Il Modello HSE prevede una fase propedeutica alla valutazione, declinata in 3 momenti chiave:

- a) **Costituzione di un Gruppo di Gestione della Valutazione (GGL) al quale partecipino gli stakeholders già citati. Questo gruppo dovrebbe dotarsi di un Responsabile Gestionale della Procedura di Valutazione (RGPV). E' ammissibile un dirigente o l'RSPP.**
- b) **Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale; questa *formazione propedeutica* prevede che le figure del GGL sappiano cosa dire ai lavoratori, i quali giungano al processo valutativo correttamente informati. E' fondamentale il ruolo dell'RLS.**
- c) **Stesura di un Piano di valutazione del rischio, caratterizzato da steps di verifica ed un cronoprogramma di azioni da svolgere, che vanno dall'analisi documentale al monitoraggio.**

Specie nelle aziende medio-piccole bisogna saper sintetizzare queste fasi in un'efficace comunicazione ed un semplice piano operativo.

È prevista una valutazione preliminare, che raccolga gli indicatori di rischio appartenenti alle 3 categorie sensibili: eventi sentinella (o indicatori aziendali); fattori di contenuto; fattori di contesto. Il coinvolgimento dei lavoratori va perseguito attraverso le figure di rappresentanza (RLS o RLST).

Anche in caso di esito negativo (= assenza di fattori di rischio), la prassi HSE prevede comunque un piano di monitoraggio. Lo strumento consigliato è una lista di controllo (check list), che può avere tre tipi di esito: 1) rischio non rilevante: comunque va monitorato; 2) rischio medio: agire per correggere e valutare; 3) rischio alto: agire subito per correggere e valutare.

Secondo il Modello HSE, la valutazione approfondita entra in gioco qualora le azioni correttive introdotte a seguito di rischio medio o alto si rivelino inefficaci. Sarebbe comunque meglio avere da subito un quadro corretto della situazione, è infatti importante prevedere *sempre* una seppur minima valutazione soggettiva mediante questionari, focus groups o interviste. Tutte le normative ribadiscono che se, da un lato, bisogna privilegiare le persone interne all'organizzazione, peraltro è necessario affidarsi a persone competenti anche esterne all'azienda. L'incompetenza, per mancanza di formazione, è sempre un requisito di non conformità.

Il modello dei Management Standards illustra sei dimensioni organizzative come potenziali fonti di stress lavoro-correlato: Domanda, Controllo, Supporto, Relazioni, Ruolo e Cambiamento.

A livello di auditing bisognerà verificare varie conformità:

- Sugli aspetti informativi e formativi: policy aziendale; piano informativo e formativo; quali e quanti fattori di rischio sono identificati
- Sull'analisi della documentazione: organigramma e funzionigramma; indicatori oggettivi di sensibilità (ad es. check list ISPEL); DVR; verbali riunione periodica; piano di sorveglianza sanitaria; piano di crescita, formazione, incentivazione del personale; libretto formativo del cittadino (D.Lgs. 276/03, art.2.1.i)
- Sull'analisi della percezione soggettiva di stress lavoro-correlato
- Sulla individuazioni di soluzioni e declinazione dei relativi percorsi
- Sulla predisposizione di un piano di monitoraggio secondo tempi prestabiliti

Le normative non dicono nulla in tema di azioni individuali, che vanno eventualmente previste in piena privacy e con la indispensabile collaborazione del Medico Competente.

Qualche spunto in merito al monitoraggio: questo, come detto, è essenziale svolgerlo sempre e comunque.

Attualmente le indicazioni che abbiamo sono quelle previste dall'art. 29, comma 3 del D. Lgs. n. 81/08, che impongono la revisione della valutazione in caso di modifiche all'organizzazione o alla produzione. È ragionevole pensare che in futuro la Commissione Ministeriale dica qualcosa in proposito. Per analogia con altre norme e col buon senso, si può prevedere che il rinnovo della valutazione vada previsto ogni 2 o 3 anni.

Dott. Andrea Cirincione

Psicologo del Lavoro

Socio AIVA SGSL