



**Laura Bodini** Direttivo SNOP

Introduzione alla sessione su Stress LC

### **Qualificare la valutazione stress : il ruolo del sistema istituzionale- regioni e servizi territoriali**

#### **L'importanza del tema**

L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato costituisce uno degli adempimenti più innovativi e complessi introdotti dal Testo Unico 81/2008.

Dal 31 dicembre 2010 è in vigore per tutte le aziende italiane l'obbligo di valutare il rischio da stress correlato al lavoro, anche secondo le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva permanente pubblicate con la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010.

Chi ha applicato burocraticamente le indicazioni ministeriali con un approccio solo numerico, non promuovendo la formazione e la partecipazione dei soggetti ha concluso frequentemente con un nulla di fatto e archiviato il problema: insomma **troppi "codici verdi"** anche in situazioni che sono notoriamente critiche ( sanità, grande distribuzione, scuola, servizi, call center....etc)

Molte aziende hanno prodotto numeri su infortuni e malattie professionali (ma non sui disturbi magari segnalati ad un troppo silente medico competente), su assenze ( ma in questi tempi di crisi le persone vanno a lavorare ammalate... e quindi si deve parlare di "presentismo" più che "assenteismo"!), **insomma non si trova quello che non si cerca.**

Anche su questo tema c'è stato anche e forse come sempre soprattutto in Italia, in troppe situazioni. uno scontro di metodologie, un affare per consulenti, più che una occasione di partecipazione e condivisione tra i soggetti principali ( datore di lavoro e lavoratori ) cercando misure di prevenzione organizzative migliorative ( riorganizzazione turni, orario, formazione di sostegno,...) , malgrado le indicazioni **dell'Accordo Europeo del 2004, una vera pietra miliare e coerente con le indicazioni delle organizzazioni europee.**

Anche se sulla tempistica molto ci sarebbe da dire sono passati due anni e non possiamo come associazione scientifica non fare un piccolo bilancio, **guardando anche oltre i nostri confini**

In molti anche **recenti documenti e ricerche di EU OSHA** ( ad esempio quelle sui rischi emergenti ) emergono **alcuni punti fermi**

- **l'attualità e la vastità del rischio organizzativo e dei rischi psicosociali** ( circa l'80 % dei manager sono preoccupati del problema e nella stessa percentuale i lavoratori prevedono che i livelli di stress aumenteranno nei prossimi 5 anni), così come sempre più emergenti e noti sono i problemi di salute legati allo stress LC: disturbi, consumo di farmaci , vere e proprie patologie.
- **Il 30% dei lavoratori della UE soffre per eccesso di stress legato al lavoro**, dopo il mal di schiena è al secondo posto tra i problemi di salute legati al lavoro ed è la ragione che anche come SNOP abbiamo deciso di occuparcene insieme o almeno in rapida sequenza perché pensiamo che l'organizzazione del lavoro sia alla base di entrambi
- **un forte richiamo europeo ( vedi Accordo del 2004 ) alla centralità del ruolo del datore di lavoro ( impegno del management) e della partecipazione dei lavoratori.** La combinazione tra elevato impegno su questo tema della "testa aziendale" e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori è fortemente associata ad una migliore gestione dello stress ( ma anche delle violenze e delle molestie ). Ovvero **la partecipazione è fattore di successo.**
- **la maggior parte delle imprese europee non dispone ancora di procedure per la gestione dello stress sul posto di lavoro** e degli altri rischi psicosociali, ovvero c'è un forte divario tra vastità del problema e pratica.

- Il Gruppo degli ispettori europei ( SLIC) a cui partecipa un po' silente il nostro Ministero del Lavoro doveva promuovere, in accordo con l'Europa, per il 2012 una campagna di sensibilizzazione e controllo rivolta soprattutto alla aziende di servizio ( ristorazione, alberghi, commercio ) sanità e trasporti, ma l'Italia a tutt'oggi non ha purtroppo ufficializzato la partecipazione a questa campagna , richiamando servizi ASL e DPL a una formazione e azione comune.
- Analisi di genere e stress LC sono due opportunità che si rischia di tralasciare nella nostra programmazione delle attività senza coglierne l'opportunità

**Dalle Regioni e dai servizi che se ne sono fatti carico**, ( e purtroppo sono ancora una minoranza ) a bilancio di questi primi due anni di applicazione, **emergono alcune costanti** :

- **mancata formazione e partecipazione dei soggetti ad iniziare dai lavoratori e dagli RLS**
- **scarsa partecipazione di datori di lavoro , dirigenti e del medico competente**
- **genericità ( troppi codici verdi ) fotocopie di valutazioni identiche per un ospedale, un call-center, un hotel o una grande azienda chimica**
- **carenza di proposte di soluzioni**

Sono proprio queste costanti carenze di base che abbiamo già visto in questi 20 anni di VDR e che vengono, salvo lodevoli eccezioni confermate anche in questa tornata di **valutazioni stress LC che avrebbero dovuto essere altamente specifiche**, proprio perché tarate su settori e comparti specifici, situazioni specifiche.

Invece abbiamo visto valutazioni vendute a peso, senza analisi del contesto vero ( azienda in crisi o in espansione, conflittualità, precarietà, partecipazione,, etc ) , basate come si diceva precedentemente su numeri generici che non descrivono affatto la realtà, anche **se è scientificamente assodato che la gestione del rischio di stress occupazionale costituisca la leva organizzativa di benessere ed efficacia** .

Lo studio dell'organizzazione di una azienda, doveva essere la base della valutazione di tutti i rischi, ovviamente ancora più parlando di rischio organizzativo che sottende le problematiche dello stress LC. **Una occasione persa ? o da recuperare ?**

***Che fare nel sistema pubblico ? alcune proposte SNOP alla discussione di oggi***

***L'obbiettivo di questa troppo breve sessione SNOP è quello di cercare di fare diventare il tema del rischio organizzativo un tema di lavoro quotidiano dei servizi.***

Sicuramente dopo l'epoca linee guida 626/94, vi è stata **una attenzione del Coordinamento interregionale** della prevenzione nei luoghi di lavoro che ha istituito un **Gruppo tecnico specifico** ( vedi intervento dr. Fulvio d'Orsi coordinatore )

Questo, come noto , ha predisposto un documento di indirizzo, anche sotto forma di FAQ, analizzando i requisiti minimi che le valutazioni devono soddisfare, i criteri per l'individuazione delle azioni correttive ed i criteri per le attività di formazione degli operatori, informazione e il controllo delle aziende da parte dei servizi di prevenzione e vigilanza.

Poche Regioni ( Toscana; Veneto, Lazio, Lombardia, Emilia ..... ) hanno gruppi di lavoro, hanno prodotto linee guida, e fatto corsi di formazione specifici per gli operatori; in pochissimi servizi vi sono figure di sostegno ad esempio psicologi, dove ci sono si è più avanti , ma non ci sono alibi.

Alcune regioni hanno pubblicato approfondimenti di settore ad esempio la Liguria e l'Emilia sulla sanità,

Oggi presentiamo l'esperienza veneta ma anche altre: Emilia,Lombardia, Toscana...

Dall'esperienza di monitoraggio della Regione Lombardia ( e delle poche altre ) emergono come step importanti per verificare il "peso" della **attenzione del sistema pubblico ai vari livelli:**

**a livello regionale :**

**-creazione a livello regionale di un Gruppo di lavoro ( Laboratorio, Gruppo di attenzione) ; promuovere la formazione degli operatori anche oggi utilizzando i progetti europei, promuovere e premiare la programmazione delle ASL sul rischio organizzativo misurando direttori generali, di**

**dipartimento di prevenzione e servizio anche su una chiara programmazione delle attività territoriali su questo tema**

**- garantire risorse diversificate (la questione psicologi del lavoro )**

**a livello dei servizi territoriali**

**- creazione di gruppo di lavoro, formazione specifica degli operatori ( sostenuto dal programma europeo dei prossimi anni ), programmazione di interventi di sensibilizzazione, verifica, sportello informativo per le varie figure professionali ad iniziare dagli RLS, organizzazione dell' accoglienza di casi problematici ( esposti, quesiti, ricorsi, segnalazioni di sospette patologie professionali etc), sito ASL aggiornato con materiali , piani coordinati con altri ( ad esempio come nell'esperienza veneta con DPL) nei casi critici e con secondi livelli di medicina del lavoro, ospedalieri, universitari etc), promuovere incontri specifici ( ad esempio RLS di comparto , medici competenti**

**Non abbiamo quindi come istituzioni alibi**, ma questo tema sembra ancora "pallido" purtroppo nella programmazione delle attività di informazione, assistenza, controllo di molte regioni e molti servizi.

Occorre confrontarci come oggi su alcune esperienze positive, su buone prassi

Il tema del rischio organizzativo è al centro delle sessioni della mattina ed il progetto SNOP è lanciare e sostenere un "Piano Nazionale su rischio organizzativo "come già fatto per edilizia e agricoltura

Piano che impegni Ministeri, Regioni, Enti, Forze sociali e associazioni ma e soprattutto i servizi territoriali

Possiamo già anticipare che anche come SNOP continueremo ad occuparcene sia sul sito che in iniziative prossime



Società Nazionale Operatori della Prevenzione