

Gabriella Galli, Paola Mencarelli,
Roberto Calzolari

La valutazione dello stress lavoro-correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo

Quaderni Fondazione Marco Biagi

ISSN 2239-6985

Registrazione presso il Tribunale di Modena n. 2031 del
03/05/2011

DIRETTORE RESPONSABILE

FRANCESCO BASENGHI

COMITATO SCIENTIFICO

MARINA ORLANDI BIAGI (PRESIDENTE), TINDARA ADDABBO,
FRANCESCO BASENGHI, JANICE BELLACE, ROGER BLANPAIN,
TOMMASO M. FABBRI, LUIGI E. GOLZIO, CSILLA KOLLONAY, LUIGI
MONTUSCHI, MARIO NAPOLI, ALAN C. NEAL, JACQUES ROJOT,
YASUO SUWA, TIZIANO TREU, MANFRED WEISS

COMITATO DI REDAZIONE

YLENIA CURZI, ALBERTO RUSSO, OLGA RYMKEVICH, IACOPO
SENATORI, CARLOTTA SERRA

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Fondazione Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia
Largo Marco Biagi 10, 41121 Modena
Tel. +39 059 2056031; Fax. +39 059 2056068
E-mail: fondazionemarcobiagi@unimore.it
Sito Internet: www.fmb.unimore.it

Si prega di citare la pubblicazione con la seguente sigla:
QFMB Saggi/Ricerche.

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO: POTENZIALITÀ E LIMITI DI UN OBBLIGO LEGISLATIVO

Gabriella Galli, Responsabile nazionale Ufficio salute e sicurezza della Uil - Head, National Health and Safety Office, UIL (Italian Workers' Union)

Paola Mencarelli, Psicologa del lavoro Uil Milano e Lombardia - Occupational psychologist and psychotherapist

Roberto Calzolari, Uil Ufficio Formazione Nazionale - UIL National Training Office

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Obiettivo dello studio. – 3. Materiali e metodi. – 3.1. Realizzazione del percorso formativo. – 3.2. Valutazione dell'efficacia del percorso formativo attraverso il coinvolgimento degli Rls nel Piano di monitoraggio sulle valutazioni dello stress lavoro correlato. – 4. Linee di tendenza emerse dall'indagine in corso (risultati parziali). – 5. Conclusione.

1. Introduzione

Nel 2007 è iniziato nel nostro Paese l'iter per il recepimento dell'Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato del 2004¹. Il confronto tra le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali, firmatarie dell'Accordo europeo, si è dimostrato da subito non facile, così come a livello comunitario particolarmente significative sono state le resistenze manifestate dai rappresentanti delle aziende italiane nel condividere i contenuti davvero avanzati dell'Accordo stesso. Difficoltà e resistenze che hanno le loro radici in significativi aspetti critici della cultura gestionale e delle relazioni tra le parti nel nostro Paese.

Il primo fattore critico è rappresentato dalla diffusa disattenzione al tema dei rischi psicosociali da parte delle imprese, come dimostrano i dati dell'Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (Esener), realizzata nel 2009 dall'Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro di Bilbao, che evidenzia come l'Italia sia il paese in cui le aziende hanno il livello più basso/assente di interesse alla materia².

Un secondo elemento di criticità va ricercato nelle implicazioni che l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato comporta: ovvero l'evidenziarsi (a seguito di una corretta valutazione) di incongruenze nell'organizzazione e la necessità di progettare interventi e individuare misure correttive in merito. La cultura datoriale prevalente considera questo tema di esclusiva competenza del datore di lavoro e dell'alta dirigenza, mentre l'assenza di *istituti di partecipazione* (di cui giace, dall'inizio della legislatura - in parlamento - una proposta di legge relativa alla individuazione di tali istituti di partecipazione in azienda, che fa proposte anche in merito al tema della salute e sicurezza) non agevola certo il superamento di una concezione delle relazioni sindacali che, anche a livello aziendale, presenta ancora residui di conflittualità da una parte e di una visione fondata sulla rigidità gerarchica dall'altra, a dispetto degli orientamenti partecipativi e collaborativi dei moderni modelli gestionali e della legislazione nazionale e comunitaria proprio in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

¹ *Accordo europeo sullo stress sul lavoro*, siglato da CES - Sindacato europeo; UNICE - Confindustria europea; UEAPME - Associazione europea artigianato e PMI; CEEP - Associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale, Bruxelles 8 ottobre 2004.

² European Survey on New and Emerging Risks – Psychosocial Risks (ESENER-PSR 2009), *Technical Report: Methodology, Questionnaire Development and Fieldwork*, Munich, 31 July 2009.

Il D.Lgs. 81/2008³ e le sue successive modifiche ed integrazioni, per quanto concerne la valutazione dei rischi esplicita che, oggetto della stessa, sono “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004”⁴. L'iter dell'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato e per la definizione delle “Indicazioni” della Commissione consultiva permanente ha, tuttavia, risentito fortemente delle criticità sopra descritte.

La Commissione consultiva, il 17 novembre 2010 ha emanato le “Indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro” che il Ministero del lavoro ha diffuso mediante propria Circolare del 18 novembre 2010⁵. Le “Indicazioni” recepiscono la definizione di stress lavoro-correlato di cui all'Accordo europeo, così come recepito dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008⁶ e prevedono una valutazione del rischio articolata in due fasi:

- una valutazione preliminare, definita “necessaria”
- una valutazione approfondita, definita “eventuale”, da effettuare a seguito dei risultati della precedente.

La prima fase prevede la rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, attraverso l'utilizzo di liste di controllo che possono essere gestite anche dalle figure aziendali della prevenzione (Datore di lavoro, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp), medico competente); si suggerisce inoltre di “sentire” in merito i lavoratori e/o il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) o il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst), mentre nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

La seconda fase, ovvero la valutazione approfondita, ha luogo esclusivamente qualora:

- siano emersi dalla valutazione preliminare elementi di rischio stress lavoro-correlato tali da richiedere azioni correttive
- e, avendo pianificato e adottato gli opportuni interventi correttivi, tali interventi risultassero inefficaci.

E' solo in questa seconda fase che si prevede di prendere in considerazione la percezione dei lavoratori⁷ degli stimoli potenzialmente stressanti o a rischio stress “attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi strutturate sulle famiglie di fattori/indicatori di cui ai punti dell'elenco sopra riportato”.

L'Organizzazione sindacale confederale Unione Italiana del Lavoro (Uil), avendo partecipato alle attività del comitato che ha elaborato le “Indicazioni” metodologiche, ha contribuito al dibattito che ne ha preceduto l'emanazione con un apporto fortemente critico, in particolare in merito alla sottovalutazione del ruolo dei lavoratori e al carattere eventuale attribuito alla valutazione della percezione dei lavoratori, considerando la

³ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s. m. i. *Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* (G.U. 30 aprile 2008, n. 101 - S.O. n. 108); P. DEITINGER, C. NARDELLA, R. BENTIVENGA, M. GHELLI, B. PERSECHINO, S. IACOVILI, *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro*, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.* 2009, vol. 31, n. 2, 154 - 162.

⁴ *Accordo europeo sullo stress sul lavoro*, cit.

⁵ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 novembre 2010, *in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i. e relativo Comunicato* (G. U. 30 dicembre 2010 n. 304).

⁶ *Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES*, Roma 9 giugno 2008.

⁷ P. SLOVIC, *Perception of risk*, Science, 1987, New Series, vol. 236, n. 4799, 280-285.

metodologia proposta incoerente sia con l'Accordo europeo che con i più elementari principi della relativa letteratura nazionale ed internazionale.

Per la Uil, gli elementi critici evidenziati nella metodologia proposta dalla Commissione consultiva sono fondamentalmente tre:

- Innanzitutto la metodologia proposta non prevede una fase preliminare relativa ad azioni comunicative/informative e di sensibilizzazione e coinvolgimento mirate ai dirigenti/lavoratori/Medico competente/Servizio di Prevenzione e Protezione/Rls.
- Non sono previste inoltre azioni formative specifiche sul tema dal punto di vista teorico e applicativo e, ciononostante, si attribuisce totalmente la competenza della valutazione alle figure aziendali, sapendo che queste non sono in possesso delle competenze necessarie per affrontare la tematica oggetto d'indagine (i datori di lavoro sono formati con 16 ore che non prevedono venga trattato il tema dello stress o non formati affatto, Rspg che nell'ambito del modulo C ricevono una formazione di due ore sul tema, Rls per i quali non è prevista nessuna formazione sul tema). Si esclude, nella prima fase, il supporto di figure esterne dimenticando quanto contrariamente disposto in merito sia dall'art. 31 del D.Lgs.81/2008 (che ai commi 3 e 4 prevede l'utilizzo di competenze esterne ad integrazione di quelle aziendali), sia dall'art. 6 dell'Accordo europeo/interconfederale⁸.
- Terza criticità, ma prima per importanza, l'aver previsto la "valutazione della percezione dei lavoratori"⁹ quale contributo eventuale della valutazione mentre la lettura dell'Accordo interconfederale, così come gli orientamenti comunitari ed in letteratura suggeriscono in merito che una corretta valutazione del rischio stress lavoro - correlato non può essere attuata, senza la rilevazione in tutte le situazioni, della percezione soggettiva dei lavoratori, indipendentemente dalla dimensione d'impresa o del livello di rischio rilevato con altri metodi.

2. Obiettivi dello studio.

Le considerazioni e le criticità evidenziate devono quindi essere considerate come fattore causale dell'intervento di seguito descritto, che è finalizzato alla realizzazione di un diffuso percorso formativo e di un monitoraggio sulle modalità applicative dell'obbligo di valutazione, attraverso la somministrazione di un questionario rivolto ai Rls e ai Rappresentanti sindacali aziendali, al fine di verificare quanto realmente realizzato in materia di valutazione dello stress lavoro-correlato nel corso dei mesi successivi all'emanazione delle indicazioni metodologiche in questione, nelle aziende in cui sono presenti Rls e rappresentanti sindacali della Uil.

3. Materiali e Metodi

Il lavoro che si presenta è il prodotto dell'intervento deciso dall'Organizzazione sindacale Uil e riflette pertanto particolari specificità organizzative non confondibili con le necessarie caratteristiche di scientificità di una ricerca tradizionale. D'altra parte, proprio le caratteristiche dell'organizzazione sindacale Uil, con la sua capillarità territoriale e di settore,

⁸ *Accordo europeo sullo stress sul lavoro*, cit.; *Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CE*, cit.

⁹ P. SLOVIC, *Perception of risk*, cit.

hanno reso possibile un rapporto efficace, ai fini dell'intervento, con il target cui si è fatto riferimento: Rappresentanti Uil per la sicurezza sui luoghi di lavoro, ovvero delegati dell'organizzazione (v. Figura 1). Target evidentemente non strutturabile scientificamente su criteri di campionamento statistico e di analisi dei contesti aziendali di riferimento, in quanto i rispondenti hanno partecipato all'indagine su base volontaria.

La prima fase dell'intervento è stata realizzata attuando un diffuso percorso formativo articolato nelle seguenti fasi:

- Percorso formativo nei confronti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di figure sindacali dedicate;
- Valutazione dell'efficacia del percorso formativo attraverso il coinvolgimento degli Rls in un piano di monitoraggio sulle modalità applicative dell'obbligo di valutazione mediante un questionario sulle valutazioni dello stress lavoro correlato, preceduto da uno studio pilota per verificare la sensibilità alla tematica.

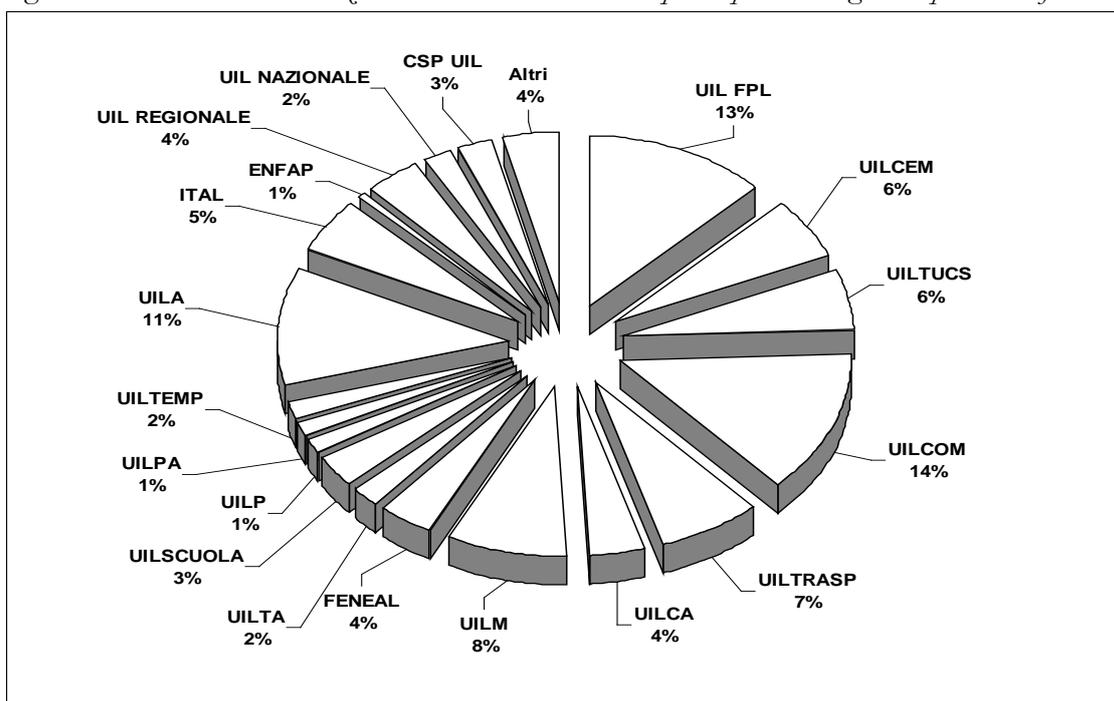
3.1. Realizzazione del percorso formativo

Gli episodi formativi realizzati hanno avuto carattere:

- interregionale (Napoli, Milano, Roma, dove il modello organizzativo di tipo interregionale ha consentito la partecipazione a ciascuna delle iniziative di ben 18 diverse realtà territoriali);
- territoriale (Firenze, Milano, Bologna, Udine);
- categoriale (settori: chimico, energia, banche).

Complessivamente sono state coinvolte circa 600 persone in tutta Italia, appartenenti a tutte le Categorie affiliate alla Confederazione e aventi incarichi diversi e competenze trasversali rispetto al tema dello stress lavoro correlato. I partecipanti, per oltre il 60%, sono soggetti con incarichi relativi alla salute e sicurezza (Rls, Rlst, Coordinamenti regionali, ecc.). E' interessante, inoltre, l'adesione (circa il 40%) da parte di responsabili di categoria che hanno ritenuto il tema dello Stress lavoro - correlato sufficientemente trasversale da meritare un approfondimento informativo. Nella figura 1) viene presentata la distribuzione settoriale dei partecipanti alle giornate formative.

Figura 1 - Distribuzione settoriale dei partecipanti agli episodi formativi



UIL FPL	Unione Italiana Lavoratori Federazione Poteri Locali		UILA	Unione Italiana Lavoratori Agroalimentare
UILCOM	Unione Italiana Lavoratori Comunicazione		UILM	Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici
UILTUCS	Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio Servizi		UILTRASP	Unione Italiana Lavoratori Trasporti
UILCA	Unione Italiana Lavoratori Credito Assicurativi		UILCEM	Unione Italiana Lavoratori Chimica Energia Manifatturiero
ENFAP	Ente Nazionale Formazione Addestramento Professionale		FENEAL	Federazione Nazionale Edili Affini e Legno
UILTEM.P	Unione Italiana Lavoratori Temporanei Autonomi Atipici		UILTA	Unione Italiana Lavoratori Tessile Abbigliamento Calzaturieri
UILP	Unione Italiana Lavoratori Pensionati		UILPA	Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
UILCSP	Camere Sindacali Provinciali UIL		ITAL	Istituto di Tutela Assistenza Lavoratori
Altri	(strutture esterne alla UIL)			

I temi affrontati nei corsi di formazione hanno riguardato:

- lo stress lavorativo e i fattori stressogeni connessi al contesto e al contenuto del lavoro¹⁰;
- i contenuti del D.Lgs. 81/2008 relativamente alla valutazione dei rischi e nello specifico alla valutazione dello stress lavoro correlato¹¹;
- il ruolo dei/delle RLS nella valutazione dei rischi;
- le “Indicazioni” emanate dalla Commissione consultiva permanente, con approfondimenti in merito alle loro criticità¹²;
- gli elementi necessari per effettuare un percorso corretto di valutazione dello stress lavoro correlato che tenga conto della valutazione della percezione dei lavoratori¹³;
- presentazione di strumenti di valutazione validati e coerenti con i principi dell’Accordo europeo sullo stress lavoro correlato (Modello VARP: Va.RP-G per aziende grandi, Va.RP-M per aziende medie e CSL per micro e piccole aziende)¹⁴.

Per quanto riguarda la valutazione della formazione, sono stati considerati indicatori di efficacia le richieste, da parte dei/delle Rls dopo il corso, finalizzate in particolare a:

- partecipare alla valutazione dello stress lavoro correlato fin dalle prime fasi, laddove non erano stati ancora coinvolti;
- richiedere che la valutazione fosse svolta attraverso il coinvolgimento delle figure preposte quali il datore di lavoro, il Rspg, il Medico Competente, l’eventuale gruppo Dirigente;
- proporre la costituzione di un gruppo di lavoro per agevolare la raccolta dei dati documentali previsti dalla fase preliminare;
- favorire la partecipazione dei lavoratori, anche nella valutazione preliminare, permettendo l’individuazione di soluzioni condivise alle problematiche emerse.

3.2. Valutazione dell’efficacia del percorso formativo attraverso il coinvolgimento degli Rls nel Piano di monitoraggio sulle valutazioni dello stress lavoro correlato.

a) Monitoraggio - Prima fase

Nell’ambito dell’indagine realizzata dalla Uil sul tema la “Valutazione dei rischi in ottica di genere”, di cui all’art. 28, comma 1 del D. Lgs 81/2008¹⁵, finalizzata ad analizzare l’attenzione al tema nell’Organizzazione, nelle aziende e le possibilità d’intervento del Sindacato - è stato effettuato uno studio pilota allo scopo di verificare la sensibilità degli

¹⁰ T. COX, A. J. GRIFFITHS, *The Assessment of Psychosocial Hazards at Work*, in M. J. SHABRACQ, J. A. M. WINNUST, C. L. COOPER, *Handbook of Work and Health Psychology*, Wiley, Chichester, 1995.

¹¹ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i. *Attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit.

¹² Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 novembre 2010, *in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui all’articolo 28, comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i. e relativo Comunicato*, cit.

¹³ P. SLOVIC, *Perception of risk*, cit.

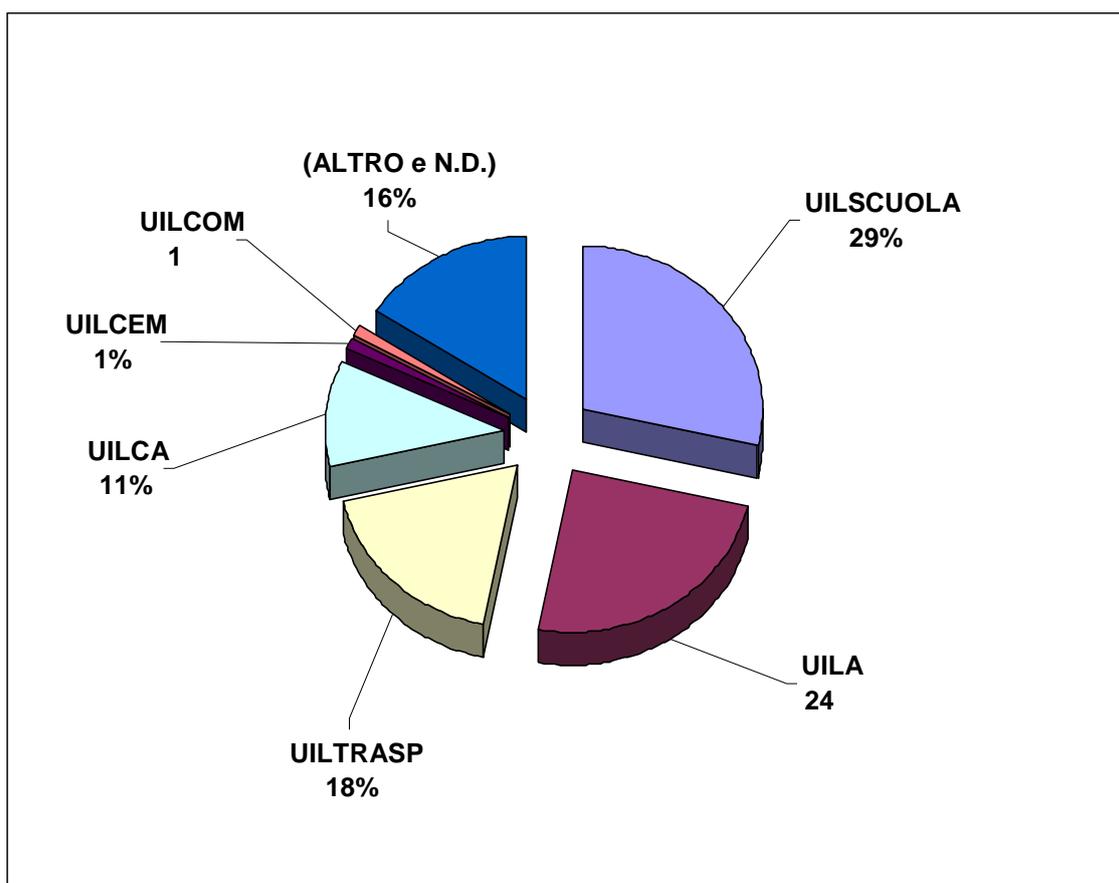
¹⁴ A. AIELLO, P. DEITINGER, C. NARDELLA, *Il modello “Valutazione dei Rischi Psicosociali” (VARP) - Metodologia e strumenti per una gestione sostenibile nelle micro e grandi aziende: dallo stress lavoro-correlato al mobbing*, Franco Angeli, Milano, 2012.

¹⁵ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i. *Attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit.

Rls Uil alla sicurezza sulla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, dedicando alla tematica una specifica sezione del questionario predisposto per l'occasione.

E' stato coinvolto nell'indagine un campione di Rls, non significativo a fini statistici, tuttavia interessante per la composizione intercategoriale, essendovi stato il contributo di Rls di aziende del settore industriale, dei servizi e della pubblica amministrazione (v. Figura 2).

Figura 2 - *Distribuzione settoriale dei soggetti coinvolti nella indagine "Valutazione dei rischi in ottica di genere"*



UILCOM	Unione Italiana Lavoratori Comunicazione		UILA	Unione Italiana Lavoratori Agroalimentare
UILSCUOLA	Unione Italiana Lavoratori della Scuola		UILTRASP	Unione Italiana Lavoratori Trasporti
UILCA	Unione Italiana Lavoratori Credito Assicurativi		UILCEM	Unione Italiana Lavoratori Chimica Energia Manifatturiero
Altri	(strutture esterne alla UIL)			

A fronte della domanda: “*Dal primo gennaio 2011 è scattato l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato. Si è tenuto conto delle differenze di genere?*”, è stata riscontrata una condizione di diffusa disattenzione alla specificità di genere nella valutazione dello stress-lavoro correlato: il 71,3% degli/delle intervistati/e ha risposto negativamente, dichiarando inoltre difficoltà da parte dei Rls a porre la problematica all’attenzione delle aziende.

Le due domande seguenti, finalizzate ad indagare in merito a eventuali interventi conseguenti alla valutazione del rischio stress-lavoro correlato (là dove, ovviamente, è stata attuata), sono state formulate con riferimento ai criteri menzionati anche dalle “Indicazioni” emanate dalla Commissione consultiva: “*Se si è tenuto conto delle differenze di genere, su quali aspetti di **contenuto** del lavoro si è intervenuti?*” e “*Se si è tenuto conto delle differenze di genere, su quali aspetti di **contesto** del lavoro si è intervenuti?*”. Tali domande hanno dato luogo alle indicazioni riportate nelle Figure 3 e 4.

Figura 3 – Interventi a seguito della valutazione preliminare del rischio da stress – lavoro correlato (contenuto del lavoro)

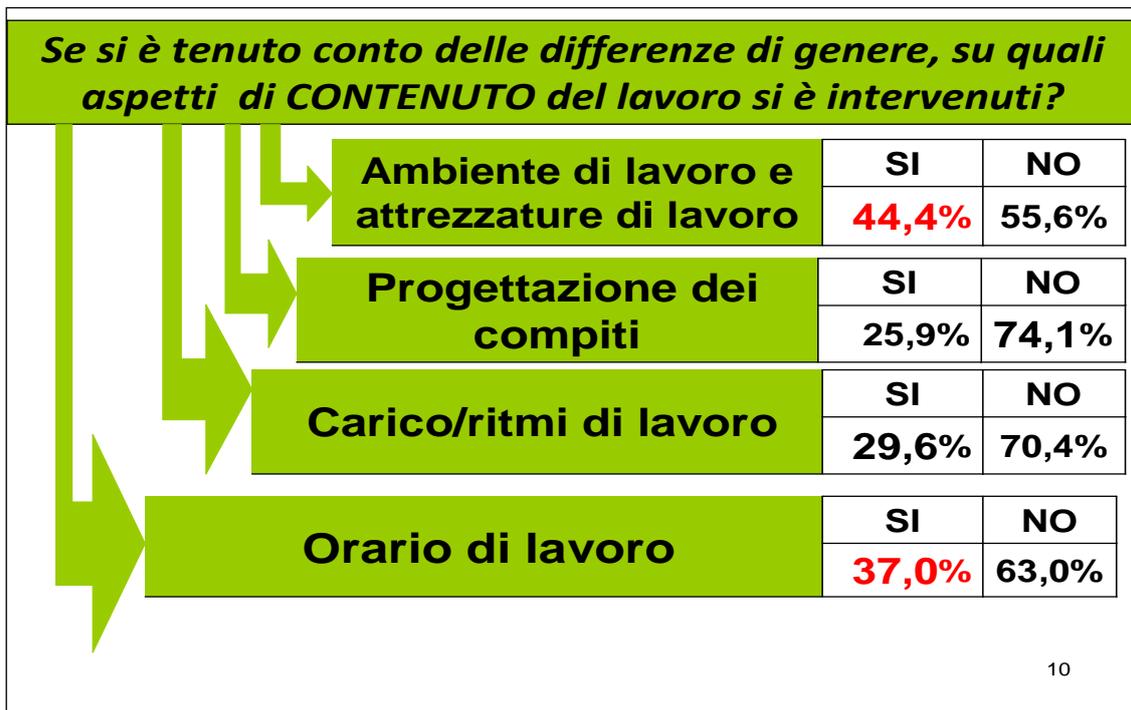
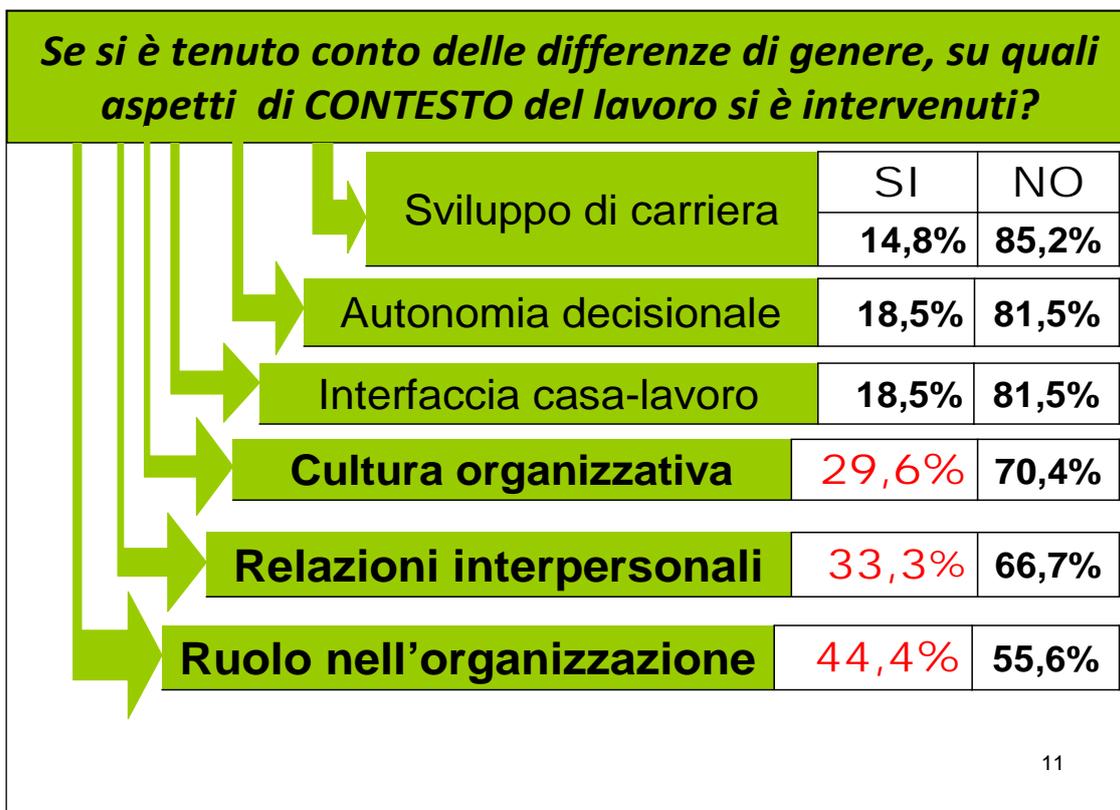


Figura 4 – *Interventi a seguito della valutazione preliminare del rischio da stress – lavoro correlato (contesto del lavoro)*



b) Monitoraggio - Seconda fase

In questa fase si è costituito l'Osservatorio Confederale sul Monitoraggio della Valutazione dello Stress Lavoro Correlato che ha predisposto una scheda per il monitoraggio sulle modalità di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. La scheda si compone di diverse sezioni, concernenti il ruolo del datore di lavoro nel processo di valutazione, le modalità di coinvolgimento dei Rls e dei lavoratori, la partecipazione delle figure della prevenzione interne all'azienda, gli interventi di sensibilizzazione e formazione sul rischio da stress lavoro correlato, i fattori di contesto e contenuto presi in esame, la valutazione della percezione dei lavoratori, strumenti di rilevazione della percezione dei lavoratori.

Il piano di monitoraggio si propone inoltre di individuare:

- elementi utili alla valutazione dell'efficacia dell'attuale fase di integrazione dello stress lavoro correlato nel processo di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici, informazioni sulle modalità concrete di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- indicazioni sulle soluzioni pratiche adottate sia in termini quantitativi che qualitativi;
- verificare l'efficacia dei percorsi formativi attraverso la risposta dei/delle Rls nella partecipazione alla rilevazione del rischio stress lavoro correlato.

4. Linee di tendenza emerse dall'indagine in corso (risultati parziali)

L'Osservatorio Confederale sul Monitoraggio della Valutazione dello Stress Lavoro Correlato ha effettuato un primo invio, ad oltre 300 Rls/Rsu Uil che avevano partecipato ai corsi di formazione, del *Questionario* predisposto per il monitoraggio, così composto:

- una parte anagrafica finalizzata a rilevare la dimensione aziendale, il settore produttivo e il territorio di riferimento, oltre a verificare elementi di conoscenza di base degli obblighi relativi allo stress lavoro-correlato;
- una seconda parte relativa all'analisi dettagliata sullo stato della valutazione.

La scheda consegnata agli Rls è stata predisposta in coerenza con gli obblighi di riservatezza cui essi sono tenuti in relazione al proprio ruolo e i dati saranno trattati in forma aggregata per rispettare la privacy.

Le risposte che stanno pervenendo sono sia da aziende di grandi dimensioni (Autostrade, Ferrovie, Gruppi Bancari, Società Portuali, Industrie chimiche, Grande Distribuzione), sia da realtà "minori" (Istituti scolastici, aziende metalmeccaniche medie, Comuni e centri di servizio) che, anche per la loro distribuzione "equilibrata" fra nord, centro e sud, forniscono uno spaccato realistico dell'universo dei luoghi di lavoro nel quale opera il sindacato che si intende provare ad osservare con maggiore efficacia. Lo schema seguente fornisce, in percentuale, i riferimenti ai settori di appartenenza degli Rls che hanno risposto al questionario.

a) *I soggetti della rilevazione*

Il 100 % dei soggetti che hanno risposto era a conoscenza del fatto che dal primo gennaio 2011 era scattato l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato.

I questionari arrivati in questa prima fase del lavoro si riferiscono, rispettivamente:

- per il 37% ad aziende PUBBLICHE e al 63% ad aziende PRIVATE;
- nel NORD Italia per il 48%, al CENTRO per il 37% e al SUD per il 15%;
- con RSPP INTERNO nel 67% dei casi e con RSPP ESTERNO nel 33%;
- in aziende con FINO a 2 RLS nel 30% dei casi, in aziende con da 3 a 5 RLS, nel 52% e in aziende con oltre 5 RLS nel 18%.

b) *Le linee di tendenza e le prospettive di elaborazione interna ed "esterna"*

Dai primi dati analizzati prendono forma quindi due possibili scenari di analisi: il primo, riconducibile alla qualità stessa dell'intervento dei rilevatori in termini di agibilità, competenza, criticità, ecc. ed un secondo, attraverso la lettura delle principali aggregazioni di domanda/risposta prodotte dai questionari, che delineano "linee di tendenza" nei profili di comportamento/risposta aziendali rilevate.

L'Osservatorio Confederale sul Monitoraggio della Valutazione dello Stress Lavoro Correlato, nell'esaminare i questionari ad oggi pervenuti, rileva che la stragrande maggioranza degli Rls formati è stato in grado di dialogare con il datore di lavoro in merito al nuovo obbligo di valutazione che, nel 41% dei casi, al momento della diffusione del questionario, è già conclusa, mentre per il 30% è in corso di realizzazione. Preoccupanti sono invece quei casi (22%) che sembrano ancora incontrare serie difficoltà per la concreta attuazione della valutazione, nonché quel 7% che non fornisce alcuna risposta.

Il ricorso a consulenti esterni investe il 37% delle aziende di provenienza degli Rls intervistati (8% solo per gli strumenti di valutazione).

Le criticità, descritte in premessa, in merito alla cultura aziendale prevalente in tema di partecipazione attiva dei lavoratori, e quindi dei Rls nell'ambito della valutazione dei rischi, spiegano, a giudizio degli scriventi, il numero elevato dei/delle Rls che afferma non esservi stato "Nessun coinvolgimento" degli stessi (33%) nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Degli Rls coinvolti in Gruppi di Lavoro e/o specifiche riunioni (67%), dato certamente significativo, il 22% lo è stato nella realizzazione di tutto il percorso di valutazione, mentre oltre il 56% lo è stato limitatamente ad alcune fasi e solo il 16% nella valutazione preliminare e nella restituzione dei risultati. Il 6% non risponde a questa domanda.

Le criticità, descritte in premessa, in merito alla procedura di valutazione dello stress lavoro-correlato definita dalle "Indicazioni" metodologiche approvate dalla Commissione consultiva, motivano, a nostro giudizio, il numero elevato dei lavoratori/lavoratrici che secondo gli intervistati non sono stati coinvolti in "nessuna forma" (33%) nella valutazione. Il 39% dei lavoratori coinvolti lo è stato limitatamente alla fase di informazione/sensibilizzazione precedente la valutazione, il 28% nella fase di informazione/sensibilizzazione successiva alla valutazione, l'11% nella rilevazione, il 22% nella discussione dei dati della rilevazione oggettiva/soggettiva.

In un numero considerevole di aziende (il 68%) sono stati attuati interventi di sensibilizzazione e formazione in occasione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato. In un numero comunque relativamente alto di aziende (il 32%), dove tali iniziative non sono state attuate, si riscontra una inadeguata applicazione del dettato legislativo, con riferimento agli obblighi generali di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori in merito ai rischi specifici (art. 36 e art. 37 del D.Lgs. 81/2008)¹⁶, considerando che per quanto riguarda lo stress lavoro-correlato questo è sicuramente un rischio mai preso in considerazione precedentemente.

Dove le iniziative di sensibilizzazione e formazione sono state attuate, queste sono state rivolte prevalentemente agli Rls (57% dei casi) e agli Rsp (47%), quindi ai lavoratori di aree particolari (33%), ai dirigenti (24%) ai preposti (14%): solo nel 19% sono stati coinvolti tutti i lavoratori. E' interessante tuttavia notare che la formula prevalentemente utilizzata è stata quella del dialogo e del confronto diretto mediante riunioni, convegni, assemblee sul tema (48%), utilizzando anche opuscoli e depliant specifici sullo stress, integrando contenuti sullo stress nella comunicazione interna e realizzando interventi di sensibilizzazione sui rischi specifici da stress.

Gli Rls si sono dimostrati particolarmente attivi e attenti anche per quanto concerne l'informazione e la formazione sul rischio stress lavoro correlato, proponendo alle aziende percorsi di aggiornamento per gli attori della prevenzione e i lavoratori.

Nell'ambito della valutazione preliminare, i fattori stressogeni relativi al "contenuto" del lavoro presi in considerazione sono stati: Carichi e ritmi di lavoro (77%), Ambiente di lavoro e attrezzature (66%), Orario di lavoro e turni (66%), Corrispondenza fra competenze e requisiti richiesti ai lavoratori (14%); i fattori stressogeni relativi al "contesto" del lavoro presi in considerazione sono stati: Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (62%), Autonomia decisionale e controllo (48%), Conflitti interpersonali al lavoro (48%), Evoluzione e sviluppo di carriera (43%), Comunicazione (29%).

A seguito della valutazione preliminare:

- Non è stato previsto alcun intervento di gestione, ma un programma di monitoraggio periodico (63%).

¹⁶ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i. *Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit.

- È stata prevista una prevenzione collettiva mediante misure procedurali (16%).
- È stata prevista una prevenzione collettiva mediante misure tecniche (5%).
- Non è stato previsto nessun intervento (16%).
- I comportamenti aziendali nei confronti della valutazione della percezione dei lavoratori (valutazione approfondita), secondo gli Rsl intervistati, sono stati i seguenti:
 - nel 25% dei casi è stata eseguita, ma gli Rls non sono stati in grado di individuare con precisione il momento
 - nel 12% è stata eseguita dopo la valutazione preliminare e prima di effettuare le azioni correttive
 - nel 19% è stata eseguita in parallelo alla valutazione degli indicatori
 - nel 6% è stata eseguita dopo la rilevazione e valutazione degli indicatori
 - nel 38% non è stata eseguita, perché la valutazione preliminare non ha evidenziato rischio da stress lavoro correlato.

Dove la percezione dei lavoratori è stata valutata, sono stati utilizzati: questionari sulla percezione dello stress (69%), focus group (50%), interviste strutturate ai lavoratori (19%) colloquio/intervista semi strutturata ai lavoratori (6%). In alcuni casi è stato utilizzato più di un metodo (es.: questionario + focus group).

Infine alcune aziende, al momento una decina, sia di medie che di grandi dimensioni, con o senza la sollecitazione degli Rls, durante l'effettuazione della valutazione preliminare del rischio stress lavoro correlato, hanno preferito effettuare parallelamente una valutazione della percezione dei lavoratori dei fattori di rischio, perché il solo esame dei dati provenienti da liste di controllo non è apparsa una metodologia esaustiva per analizzare le componenti organizzative e gestionali del lavoro, nonché individuare i fattori che potevano contribuire a favorire il benessere lavorativo.

I risultati emersi, anche se di rischio basso, hanno permesso alle aziende di effettuare una politica di prevenzione del rischio da stress lavoro correlato con interventi sui fattori di rischio, interventi di prevenzione con miglioramenti organizzativi e interventi individuali e collettivi (es. comportamenti e atteggiamenti) derivanti dalla maggiore consapevolezza del rischio stesso.

5. Conclusioni

L'analisi conferma le criticità delle Indicazioni Metodologiche già evidenziate in diversi contesti¹⁷, rispetto alla poca evidenza data all'informazione e alla formazione dei lavoratori: poche aziende hanno provveduto ad eseguire tali azioni prima, dopo o durante la valutazione del rischio stress lavoro correlato, disattendendo anche il dettato legislativo (art. 36 e 37 D.Lgs. 81/2008) in merito alla formazione sui nuovi rischi.

La partecipazione dei lavoratori e/o degli RLS al percorso di valutazione è nella maggioranza dei casi limitata ad alcune fasi, con una percentuale del 33 % non consultata in nessuna forma.

Tuttavia emerge anche una lieve tendenza da parte di alcune aziende, impegnate a migliorare il percorso introducendo la valutazione approfondita in parallelo con la valutazione preliminare, per ottenere un quadro complessivo più puntuale della situazione aziendale.

¹⁷ A. AIELLO, P. DEITINGER, C. NARDELLA, *Il modello "Valutazione dei Rischi Psicosociali" (VARP) - Metodologia e strumenti per una gestione sostenibile nelle micro e grandi aziende: dallo stress lavoro-correlato al mobbing*, cit.

In conclusione, da questa analisi ancora parziale emerge che, a tutt'oggi, solo alcune aziende hanno utilizzato la valutazione dello stress lavoro correlato come una opportunità per raccogliere un numero maggiore di informazioni, già nella fase preliminare, per articolare e pianificare gli interventi in modo condiviso, con risultati maggiormente efficaci ed efficienti, promuovendo in tal modo anche una cultura del benessere a livello di impresa. Sarebbe pertanto necessario intensificare l'attività di promozione della cultura del benessere, in particolare presso l'alto management delle aziende, in modo da diffondere consapevolezza sull'importanza della creazione di condizioni di lavoro adeguate, che favoriscono non soltanto il benessere dei lavoratori, ma anche l'efficienza dell'impresa.