



## VALUTAZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO

Nella giornata di ieri 14 giugno 2011, si è tenuto l'incontro con il gruppo di lavoro costituito con decreto del Capo della Polizia - Direttore Generale della P.S. del 4 febbraio 2011, formalmente istituito per dare attuazione alle previsioni contenute nell'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008 che, tra le tante novelle introdotte in materia di sicurezza sul lavoro rispetto alla precedente normativa 626/94, ha sancito una nuova "valutazione" concernente i rischi dello stress lavoro-correlato.

Come è noto lo stress lavoro-correlato è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un fattore importante di cui tener conto nel percorso di valutazione dei rischi per l'igiene e l'integrità fisica dei lavoratori.

In tal senso si è espresso l'accordo europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia con l'accordo interconfederale tra le parti datoriali e le organizzazioni sindacali, sottoscritto il 9 giugno 2008 il quale, espressamente, facendo rinvio all'articolo 28 del decreto legislativo 81/2008, in primo luogo, precisa che lo stress non è una malattia e lo configura come uno stato che deriva dalla "sensazione di inadeguatezza nel lavoratore a superare il gap rispetto alle richieste o alle attese nei suoi confronti".

Tale stato può (a sua volta, ma non sempre e comunque non necessariamente) comportare malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche e sociali.

Per questi motivi l'obbligo di valutare, tra gli altri, anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato è stato introdotto come elemento qualificante costituente il documento di valutazione dei rischi, da effettuarsi a cura del datore di lavoro con le previste figure professionali, (RSPP e medico competente), come disposto dal già sopra richiamato articolo 28, comma 1, del d.lgsvo 81/2008.

La valutazione dello stress lavoro-correlato è divenuto quindi, attualmente, oggetto di grande attenzione sia da parte dei datori di lavoro che dei lavoratori e perciò dei loro rappresentanti.

In tal senso, nell'incontro che si è tenuto nella giornata di ieri con il gruppo di lavoro presieduto dal dott. Lucchetti, le scriventi OO.SS. hanno rappresentato che il primo obiettivo da perseguire, anche nella proposta metodologica messa a punto dal gruppo di lavoro, sia quello di evitare che la valutazione dello stress lavoro-correlato non si traduca in una generale e generica attestazione di assenza di rischio o nella mera compilazione di un documento cartaceo.

Parimenti, dovrà essere obiettivo comune non costituire un presupposto che, basato sulla percezione del singolo lavoratore e non su quella del gruppo sul quale la valutazione viene effettuata, essa possa tradursi in elemento che mina l'armonia organizzativa e funzionale dei posti di lavoro.

In tal senso, così come rappresentato dal sindacato, si è convenuto che l'obiettivo primario da realizzare è quello di creare un "interesse comune" per affrontare la tematica con la consapevolezza che una buona e puntuale valutazione di tale rischio rappresenta un valore aggiunto per l'Amministrazione, in termini di migliore clima organizzativo e di qualità del servizio erogato, ma anche il termometro per misurare il benessere organizzativo che è indispensabile in qualsiasi ambiente di lavoro e, a maggior ragione attesa la nostra specificità, per le varie articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato.

In questo senso, in via preliminare, le scriventi organizzazioni hanno rappresentato l'imprescindibile condizione di conoscere qual è l'obiettivo politico che l'Amministrazione vuole perseguire nel dare attuazione alla suddetta norma anche in funzione del limite, che va concordato ed è direttamente collegato agli elementi e al valore attribuito ad ognuno di essi, in base al quale

sussistono le condizioni di un livello di rischio basso, medio o alto; ipotesi questa che comporta l'obbligo da parte del datore di lavoro di intervenire per correggere o eliminare gli elementi stressogeni emersi dall'analisi dell'ambiente di lavoro esaminato.

Il dott. Lucchetti, nel condividere gli aspetti preliminari di valenza politica posti dalle scriventi organizzazioni sindacali, sui quali però ha riferito di non essere l'interlocutore idoneo a dare le risposte richieste, ha prospettato l'idea di effettuare ulteriori riunioni, possibilmente con cadenza settimanale, nelle quali, in attesa del chiarimento politico richiesto, si potesse continuare il lavoro attraverso l'analisi della proposta metodologica che il gruppo di lavoro proponeva.

Ciò per individuare la procedura relativa alla fase della valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato, nonché il questionario afferente all'area "indicatori istituzionali" (che sostituiscono i cosiddetti "eventi sentinella" previsti dalla normativa), che sono stati individuati come elementi caratterizzanti l'attività di polizia che integreranno il questionario proposto dall'ISPESEL in materia, in modo da poter valutare il più fedelmente possibile la specificità del lavoro e dell'operatore di polizia.

Come ultimo intervento tecnico, al fine di evitare contenziosi con le varie segreterie provinciali e i relativi corrispettivi territoriali dell'Amministrazione, dato che, come sopra rappresentato il disposto normativo è già in vigore e potrebbero verificarsi singole iniziative, le scriventi OO.SS. hanno chiesto l'urgente emanazione di una circolare, da parte degli organi competenti, indirizzata agli uffici periferici, relativa all'istituzione del tavolo tecnico che, tra l'altro, ha il compito di individuare ed adottare le procedure per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel personale che presta servizio nelle strutture centrali e periferiche della Amministrazione della Pubblica Sicurezza. Infatti, la Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato indicava, quale data di decorrenza dell'obbligo, la data del 31/12/2010, specificando, nelle disposizioni transitorie e finali, che questa data sarebbe dovuta essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche.

La riunione si è conclusa condividendo l'aspetto metodologico, e cioè quello di fare almeno una riunione a settimana, in modo da definire il prima possibile l'area degli indicatori istituzionali da prendere a riferimento per effettuare la valutazione preliminare (che è quella necessaria), e a seguito della quale, sulla scorta dei valori stressogeni che si registreranno, poter attivare la valutazione approfondita che consentirà al datore di lavoro di adottare le necessarie e obbligate misure di correzione.

Nel riservarsi la successiva e puntuale informazione in merito agli incontri che si susseguiranno in futuro, riteniamo opportuno evidenziare che la valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, possibilmente su una base numericamente apprezzabile, appartenente quanto meno a tre distinte famiglie:

- area di indicatori istituzionali (eventi sentinella);
- fattore di contenuto del lavoro;
- fattore di contesto del lavoro.

La valutazione prenderà in esame non singoli lavoratori, ma gruppi omogenei (ad esempio per mansioni o partizioni organizzative).

Roma, 15 giugno 2011

Siulp



Romano

Sap



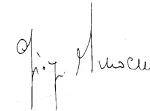
Tanzi

Ugl  
Polizia di Stato



Mazzetti

Consap



Innocenzi