

Il fattore umano come variabile strategica del cambiamento organizzativo

L'INPS, nell'ambito della Direzione Generale, sta procedendo alle operazioni di indagine preliminare per la valutazione dello stress correlato al lavoro.

In questa indagine avviata dell'Ente, in accordo con quanto indicato dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, si sta procedendo utilizzando la metodologia proposta dall'INAIL, facendo riferimento a campioni rappresentativi di lavoratori estratti a sorte. La ricerca tiene conto di quelli che sono gli indicatori di rischio da stress lavoro correlato, oggettivi e verificabili che appartengono alle tre famiglie 1) eventi sentinella, 2) fattori di contenuto del lavoro, 3) fattori di contesto del lavoro.

Lo studio in questione, avrebbe dovuto estendersi a tutto il territorio Nazionale, allorché è subentrata una nuova e profonda ristrutturazione dell'Istituto che trasformerà radicalmente l'organizzazione dei processi produttivi e la gestione della forza-lavoro.

L'Istituto, negli ultimi dieci anni, ha subito una serie di repentini cambiamenti delle condizioni di lavoro e del contesto aziendale che ne hanno modificato i presupposti del benessere lavorativo ed ora, i lavoratori, si dovranno ancora confrontare con una nuova e rapida trasformazione del loro ambiente lavorativo ed organizzativo.

Tali mutevoli condizioni del contesto lavorativo, rendono di particolare importanza il monitoraggio del livello di stress dei lavoratori, soprattutto sul territorio, che in questo momento, vive un grande travaglio derivante dalla necessità di fornire al cittadino dei servizi sempre più integrati, di confrontarsi con un'utenza sempre più diversificata ed esigente e di far fronte alle mete e agli standard produttivi da raggiungere.

Il nuovo modello organizzativo dell'Istituto, se non dovesse **tenere in considerazione il fattore umano quale variabile strategica del cambiamento organizzativo**, potrebbe incidere in maniera preoccupante sul benessere psicofisico dei lavoratori, fino a condurli nei casi più gravi, ad una effettiva alienazione del contesto lavorativo.

Sebbene nel dettato normativo (D.Lgs. n.81/2008) il legislatore non ha voluto fissare una frequenza minima per gli adempimenti di rivalutazione dei rischi e per il conseguente aggiornamento dei documenti, ha però previsto l'obbligo di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi in presenza di quattro specifici casi:

- modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro che siano entrambe significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- infortuni significativi;
- necessità evidenziate dalla sorveglianza sanitaria.

I cambiamenti delle condizioni di lavoro e del contesto aziendale sopra riportati rientrano senza dubbio nel primo dei quattro casi per cui vige l'obbligo di aggiornamento della valutazione e per questa ragione, pur riconoscendo in ogni caso l'importanza del lavoro fin qui svolto, dal Presidio Salute e Sicurezza dell'Istituto, **la valutazione dei rischi va immediatamente rielaborata** per verificare l'impatto psicosociale, dei mutamenti in corso, nell'organizzazione del lavoro.

Le sanzioni penali previste per la mancata valutazione del rischio stress lavoro correlato sono le medesime previste per la mancata applicazione di altre norme sulla sicurezza sul lavoro già in vigore da svariati anni e rese ancora più stringenti dal Dlgs 81/2008.

Roma, 10 marzo 2017

Carla Del Bono RLS e delegata regionale UILPA INPS