



VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO

I continui cambiamenti a livello di organizzazione del lavoro, in particolar modo per quello che concerne le risorse umane, legati ad aspetti quali la flessibilità dell'orario di lavoro e il raggiungimento di specifici obiettivi e risultati, hanno sempre più risvolti negativi connessi con la **salute dei lavoratori**.

Oramai le nuove malattie legate allo *stress*, alla depressione e all'ansia rappresentano quasi il 20% dei problemi di salute in ambito lavorativo: l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha previsto che, entro il 2020, il fattore di disturbo "depressivo" sarà una delle principali cause di disabilità.

In tal senso, all'interno del vasto panorama di argomenti trattati dal **D.Lgs. n.81/08** in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, ritroviamo l'argomento "stress lavoro correlato", all'art.28, con le conseguenti azioni da intraprendere al fine di verificare la sussistenza o meno di tale rischio, tenendo presenti le indicazioni date dall'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004. Scopo di tale Accordo è quello di migliorare la comprensione dello "stress da lavoro" da parte dei datori di lavoro nonché dei lavoratori o loro rappresentanti, verificando eventuali "sintomi" che possano indicare l'insorgenza di problemi in tal senso.

In presenza, quindi, di un problema legato allo *stress* da lavoro, i compiti del datore di lavoro sono quelli di **prevenirlo, eliminarlo o ridurlo**.

L'attuazione delle misure necessarie richiede la partecipazione sia dei lavoratori dipendenti che del RSPP, del RLS nonché del medico competente aziendale.

INDICATORI DELLA PRESENZA DI STRESS

Lo *stress* da lavoro correlato si evidenzia in presenza di reazioni fisiche ed emotive che si manifestano quando le richieste lavorative risultino squilibrate alle capacità del singolo ovvero quando si inneschi una reazione ad aspetti nocivi ed avversi dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, evidenziando stati di ansia e senso di inadeguatezza.

Non va dimenticato il "**mobbing**" quale rischio psicosociale, che si evidenzia con comportamenti violenti sul posto di lavoro attraverso atti, parole, gesti persecutori intenzionali e comunque lesivi dei valori di dignità di personalità umana e professionale, che offendono la dignità e l'integrità psico-fisica di una persona.

Secondo un documento della Società Italiana di Medicina del Lavoro dell'anno 2005, le categorie di lavoratori considerate più esposte risultano quelle di:

- ▶ controllo traffico aereo;
- ▶ guida autobus;
- ▶ lavoro a turni;
- ▶ lavoratori della Sanità;
- ▶ insegnanti;
- ▶ forze di polizia;
- ▶ lavori atipici e *call center*.

Le caratteristiche lavorative che possono indurre *stress* appartengono alla categoria del "**contesto**" e del "**contenuto**" del lavoro.

CONTESTO LAVORATIVO

Nel "**contesto lavorativo**", le condizioni che possono portare ad un rischio, possono essere collegate a scarsa comunicazione, conflitti di ruolo, incertezza per la carriera, bassa retribuzione, ridotta partecipazione al processo decisionale nonché rapporti limitati con i superiori.

CONTENUTO LAVORATIVO

Nel "**contenuto lavorativo**" il rischio può emergere per problemi legati all'affidabilità, disponibilità, idoneità, monotonia, lavoro frammentato, carico ridotto o eccessivo di lavoro, turni, orari di lavoro imprevedibili ovvero di lunga durata.

I risvolti a livello aziendale del rischio da *stress* lavoro correlato

Le problematiche si evidenziano con:

- ▶ assenteismo;
- ▶ problemi disciplinari;
- ▶ riduzione della produttività;
- ▶ errori;
- ▶ infortuni;
- ▶ frequente turn over;
- ▶ innalzamento costi di indennizzo e spese mediche.

Ovviamente non vanno sottovalutati i risvolti, in termini di costi, che per effetto di tale problematica ricadono a livello sociale e collettivo; basti pensare a quei costi che interessano il sistema sanitario nazionale connessi con lo *stress* e quindi alle relative cure, così come i costi a livello previdenziale/assistenziale.

PROCEDIMENTO PER LA VALUTAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO

Al fine di valutare la presenza del rischio in parola, nell'ambito dell'organizzazione aziendale della sicurezza bisognerà quindi procedere con:

- 1) L'analisi degli indicatori oggettivi aziendali di *stress* (assenteismo, *turn over*, infortuni etc);
- 2) la definizione del livello di indagine (verifica settori e reparti cui riferire la valutazione);
- 3) la scelta dello strumento di indagine (valutazione fonti di *stress*, *stress* individuale, effetti dello *stress*);
- 4) la diffusione (modalità di comunicazione e coinvolgimento dei lavoratori);
- 5) la rilevazione ed analisi (elaborazione dei *report*);
- 6) la pianificazione delle azioni di miglioramento (risultati e programmi di miglioramento).

All'esito della valutazione il datore di lavoro dovrà quindi stabilire le misure adeguate da adottare, con la partecipazione e collaborazione dei lavoratori.

Si dovranno quindi chiarire gli **obiettivi aziendali ed i ruoli delle varie figure**, le responsabilità, il controllo sul lavoro anche al fine di migliorare la consapevolezza, la comprensione dello stress nonché le cause ed i metodi per affrontarlo.

Il D.Lgs. n.106/09, integrativo al D.Lgs. n.81/08, ha previsto che l'effettuazione della valutazione del rischio da *stress* lavoro correlato debba avvenire entro il mese di agosto del corrente anno, seguendo le linee guida regionali predisposte dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art.6, restando comunque l'obbligo di seguire i contenuti dell'Accordo Europeo 8 ottobre 2004 quali punti di riferimento per la valutazione e gestione del rischio.

All'uopo, il Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro ha predisposto una guida operativa, approvata nel marzo 2010, finalizzata ad attuare un percorso per valutare e gestire il rischio da *stress* lavoro correlato.

IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Nel documento di valutazione andranno documentate:

- la descrizione dell'organizzazione del lavoro;
- la gestione del sistema di sicurezza e salute;
- le informazioni riguardanti gli indicatori dello *stress* lavoro correlato (indici infortunistici, assenze per malattia, evoluzione sviluppo/carriera, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, pianificazione compiti, orari e turni).

Si dovrà altresì:

ALBA, Via San Paolo n. 3/A – tel. 0173-366212 - CANALE - Piazza Trento T. n. 21 – tel. 0173-970386

www.ansaldiassociati.it

- indicare in che modo si sono attuate le azioni di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori dipendenti in ordine al rischio in parola, nonché gli strumenti adottati;
- documentare in che modo è stato effettuato il processo valutativo, ad esempio attraverso l'analisi di *report* o indagini oggettive/soggettive e per aree o gruppi omogenei ed anche il programma delle eventuali misure di prevenzione, collettiva o individuale, poste in essere e l'eventuale sorveglianza sanitaria specifica;
- prevedere, infine, un piano di monitoraggio con le tempistiche di controllo.

Si arriverà, quindi, a valutare il rischio secondo i livelli **BASSO; MEDIO; ALTO**.

Al fine di verificare la necessità o meno di attuare gli interventi di eliminazione e/o riduzione del rischio.

In presenza di un grado di livello di **rischio "basso"**, la valutazione non abbisogna di ulteriori "step", ma va comunque rivista in caso di cambiamenti organizzativi a livello aziendale.

Ove, invece, ci si trovi nell'eventualità di un grado di **rischio diverso da quello definito "basso"**, bisognerà passare ad una seconda fase di **valutazione più approfondita**; tale adempimento, tuttavia, **non riguarda le aziende sino a 10 dipendenti**.

Nelle aziende sino a 10 dipendenti, si prevede una valutazione "oggettiva" con l'individuazioni di eventuali interventi correttivi, ove si evidenziasse la presenza del rischio specifico.

Mentre gli elementi "soggettivi" possono derivare da segnalazioni a cura del medico competente aziendale ovvero dal coinvolgimento dei lavoratori per ciò che concerne le soluzioni che si intendono intraprendere a livello collettivo.

Per quanto concerne, invece, l'aspetto legato alla sorveglianza sanitaria a cura del medico competente aziendale, non esistono riferimenti normativi che ne prescrivano un **obbligo esplicito** in presenza di lavoratori esposti al rischio da *stress* lavoro correlato.

Tuttavia il medico competente potrà attuare misure di prevenzione "**secondarie**" ove la valutazione del rischio ne evidenzi la necessità; è importante accertare le eventuali "inadeguatezze a livello organizzativo" che possono originare un'"inidoneità" in sede di visita medica del lavoratore, verificando un problema strettamente legato alla organizzazione interna.

Ci possono essere situazioni dove, benché si siano attuate strategie e miglioramenti a livello organizzativo, permanga una situazione negativa e stressogena del lavoratore, tale da evidenziare che la condizione di *stress* sia collegata al "contenuto del lavoro".

In questo caso, importante risulta la sorveglianza sanitaria, atta a tutelare i lavoratori che possono successivamente evidenziare patologie che tendono ad aggravarsi ove permanga lo stimolo "negativo".

Importante risulta, quindi, l'analisi conoscitiva a livello anamnestico in sede di visita medica del lavoratore, sul grado di soddisfazione/insoddisfazione ovvero sugli aspetti legati alla conflittualità con altri lavoratori, che potranno essere approfonditi, ove si evidenzi un disturbo correlato, attraverso il coinvolgimento di medici specialisti e psicologi.

Va inoltre ricordato che le patologie da *stress* lavoro correlato, per quanto concerne le malattie professionali, sono da ritenere tra quelle "non tabellate" e, quindi, non inserite nel D.M. 9 aprile 2008.

Pertanto, la natura di malattia professionale dovrà essere provata da parte del lavoratore.

Mentre l'obbligo di denuncia, sempre di una malattia professionale relativa al rischio in argomento, scatta per quelle riguardanti il "disturbo dell'adattamento cronico da stress" e "disturbo post-traumatico da stress" riferenti a situazioni di costrittività organizzativa (D.M. 14.01.08).

Alla luce di quanto sopra ed al fine di evitare l'insorgenza di rischi legati allo *stress* da lavoro, si dovrà sempre più focalizzare l'attenzione su una più puntuale gestione delle risorse umane, che dovranno essere valorizzate e rese partecipi ai processi produttivi.

L'obbligo decorre **a far data dal 1° agosto 2010**. Tuttavia, ai sensi dell'articolo 8, comma 12, del Decreto Legge n. 78/10, al fine di adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche il termine di applicazione delle disposizioni in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è differito al **31 dicembre 2010**. Per il settore privato nulla era stato previsto, ma un apposito emendamento al citato decreto amplia il differimento al 31 dicembre 2010 anche per i datori di lavoro del settore privato.