

STRESS LEGATO ALL'ATTIVITA' LAVORATIVA E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'art. 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, prevede che la valutazione dei rischi coinvolga tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Per definire i rischi collegati allo stress lavorativo, il legislatore guarda all'Europa richiamando espressamente l'Accordo Europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004, recepito il 9 giugno 2008 dalle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e le organizzazioni sindacali tramite apposito accordo collettivo interconfederale.

L'obiettivo dell'Accordo è, appunto, quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro-correlato. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Tale Accordo, è bene precisarlo, non contempla la violenza sul lavoro, la sopraffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico. Ne consegue che risultano esclusi il mobbing, lo straiding e tutte quelle situazioni in cui vi è una volontà soggettiva individuabile di provocare un danno al lavoratore. Oggetto dell'intervento legislativo è, quindi, lo stress lavorativo. Questo può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalle dimensioni dell'Azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro; non sembrano, quindi, individuabili situazioni escluse.

Lo stress viene definito, dall'Accordo sopra citato, come uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni cui è sottoposto nel breve termine, ma di fronte ad un'esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte forti difficoltà di reazione.

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

In base alle previsioni del D. Lgs 81/2008 la disposizione è divenuta operativa a far data dal 16 maggio 2009 creando sconcerto e pratiche difficoltà presso tutti i datori di lavoro.

E' per tale ragione che il D. Lgs. 106/2009 correttivo del Decreto 81 statuisce espressamente che sarà la Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro si cui all'articolo 6 del D. Lgs. 81/2008 ad elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato. La valutazione del rischio in questione, pertanto, entrerà in vigore a far data dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque anche in assenza di dette elaborazioni a far data dal 1° agosto 2010...

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO COLLEGATO ALLO STRESS LAVORATIVO

La valutazione del rischio concernente lo stress richiede l'adozione degli stessi principi e processi basilari di altri percorsi presenti sul luogo di lavoro:

- Identificare le fonti di stress

- Decidere quali azioni è necessario intraprendere
- Comunicare i risultati della valutazione e revisionarli ad intervalli appropriati

Coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti in un processo di valutazione partecipata e condivisa è essenziale per il successo sia della rilevazione che delle azioni di miglioramento.

Fondamentale è la costituzione di un gruppo di lavoro aziendale che preveda la partecipazione di almeno: Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente.

LE FONTI DI STRESS

Le ricerche relative alle fonti di stress presenti nelle organizzazioni fanno di sovente riferimento a due tipi di rischio, quelli ambientali e quelli psicosociali:

RISCHI AMBIENTALI	Rumorosità Vibrazioni Variazioni di temperatura, ventilazione, umidità Carenze nell'igiene ambientale
RISCHI PSICOSOCIALI	a)Contesto di lavoro: Funzione e cultura organizzativa Ruolo nell'organizzazione Sviluppo di carriera Modalità di presa di decisione, stili di gestione e di controllo Relazioni interpersonali Mobilità e trasferimenti Scarso equilibrio tra lavoro e vita privata. b) Contenuto del lavoro Tipo di compito Carico, ritmi e orari di lavoro.

A questi rischi si aggiungo quelli più recenti legati alla diffusione del lavoro precario; l'incertezza lavorativa, legata alla precarietà aumenta in maniera esponenziale lo stress causato dall'attività lavorativa.

LE MISURE DI GESTIONE DELLO STRESS LAVORATIVO

Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al Datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Si possono introdurre misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro. A tali interventi devono affiancarsi iniziative formative e informative che introducano una maggiore conoscenza dello stress, delle sue possibile cause e dei rimedi.

In particolare, lo stress legato all'attività lavorativa può essere prevenuto o neutralizzato migliorando il sostegno sociale. Occorre, inoltre, adeguare le condizioni di lavoro alle capacità, alle esigenze e alle ragionevoli aspettative dei lavoratori.

Una volta definite, le misure anti-stress devono essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.