



Il rischio stress lavoro-correlato

Come noto, il decreto legislativo 81/2008, testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede come obbligo non delegabile da parte dei datori di lavoro la valutazione di tutti i rischi presenti nell'attività lavorativa e la redazione di un **Documento di Valutazione dei Rischi**.

Nell'articolo 28 del medesimo decreto viene specificato l'oggetto di tale valutazione e indicate alcune valutazioni essenziali che non possono essere tralasciate al momento della redazione di un DVR.

“La valutazione [...] deve riguardare 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, [...]”

Risulta dunque evidente che, in maniera totalmente indipendente dal tipo di attività svolta, è necessario (per non dire obbligatorio) anche per i nostri Istituti valutare i possibili rischi derivanti dallo stress da lavoro correlato. Tale problema, infatti, in questi ultimi anni è finito sotto la luce dei riflettori per una sempre maggiore incidenza fra i lavoratori e per essere stato spesso sottovalutato nella valutazione dei rischi.

Che cos'è lo stress da lavoro correlato?

Lo stress di per sé non è né una malattia né un fattore negativo, poiché per molte persone rappresenta uno stimolo per la vita di tutti i giorni o in particolare per svolgere al meglio la propria attività lavorativa. Ma se le condizioni esterne non sono

commisurate alle capacità della persona lo stress può provocare disagi fisici e psicologici che incidono sia nella vita privata che nell'attività lavorativa.

Il rapporto europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004 definisce lo stress come *“uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che deriva 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 a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione”*. In particolare, lo stress da lavoro correlato può essere definito come ***“la percezione di squilibrio che un lavoratore avverte quando le sue capacità non sono commisurate alle richieste dell'ambiente lavorativo”***¹.

Si parla dunque di stress da lavoro correlato se la causa scatenante dello stress è rintracciabile nell'ambiente lavorativo. Le motivazioni possono essere molteplici:

- variazioni dell'attività lavorativa relative a cambiamenti della progettazione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro;
- aumenti del carico di lavoro e del ritmo di lavoro;
- responsabilità eccessive o ridotte;
- rapporto conflittuale uomo-macchina;
- gestione dell'orario di lavoro;
- lavoro ripetitivo e arido;
- pressioni psicologiche od emotive esercitate nei confronti dei lavoratori;
- conflitti nei rapporti con colleghi e superiori;
- presenza di pubblico;
- lavoro notturno e turnazione;
- mancanza di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa;
- precarietà del lavoro.

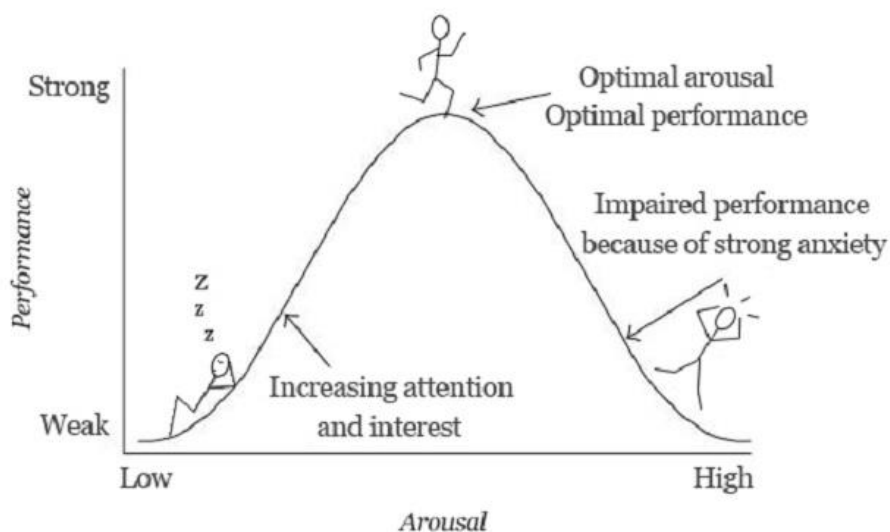
È importante sottolineare che lo stress lavoro correlato è un rischio trasversale: può interessare potenzialmente qualunque lavoratore in qualunque luogo di lavoro, indipendentemente dal campo di attività dell'azienda, delle sue dimensioni e dal tipo di contratto o rapporto di lavoro.

Inoltre è necessario specificare che la valutazione si rivolge all'attività lavorativa nel suo complesso, analizzando cioè le problematiche riferibili all'organizzazione che possono

¹ European Agency for Safety and Health at Work. Factsheet 22: Work-related stress

essere cause di rischio oggettive per i lavoratori. L'analisi, in ogni modo, non implica che, pur alla luce di una valutazione che abbia riscontrato nell'attività la presenza di un rischio irrilevante, non vi possano comunque essere potenzialmente situazioni di stress "puntuale", riferite cioè ai singoli lavoratori che possono essere soggetti a fattori stressogeni in maniera indipendente dall'organizzazione del lavoro.

Perché effettuare la valutazione?



Per i datori di lavoro questa valutazione è uno strumento imprescindibile perché oltre a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, una corretta stima del livello di stress può avere anche una ricaduta positiva sugli Istituti a livello economico.

Gli effetti negativi dello stress infatti non si esauriscono nelle possibili patologie fisico – psicologiche dei lavoratori ma si estendono anche all'attività aziendale. Lo stress infatti provoca:

- il calo delle prestazioni lavorative dei dipendenti;
- la tendenza all'assenteismo (malattie, permessi) e ad atteggiamenti negativi;
- calo della concentrazione dei lavoratori e conseguentemente aumento delle casistiche di incidenti ed infortuni sul lavoro dovuti ad errate valutazioni o ad errore umano;

- la possibilità di non poter disporre del lavoratore, qualora il livello di stress arrivi a livelli non compatibili con la normale attività lavorativa.

È interessante fare attenzione al grafico ad “U” rovesciata riportato in figura, che rappresenta l’andamento della **legge di Yerkes e Dodson**, dal nome dei due psicologi che l’hanno formulata.

Questa mette in relazione le performance dei lavoratori con il loro livello di “attivazione” o “eccitazione” (arousal) e mostra come il rendimento aumenti con l’eccitazione fisiologica o mentale, ma solo fino a un certo punto. Quando i livelli di eccitazione (stress) aumentano troppo o sono troppo bassi si ha un netto peggioramento delle prestazioni lavorative. Il rendimento massimo si raggiunge quando la persona sperimenta un moderato livello di pressione.

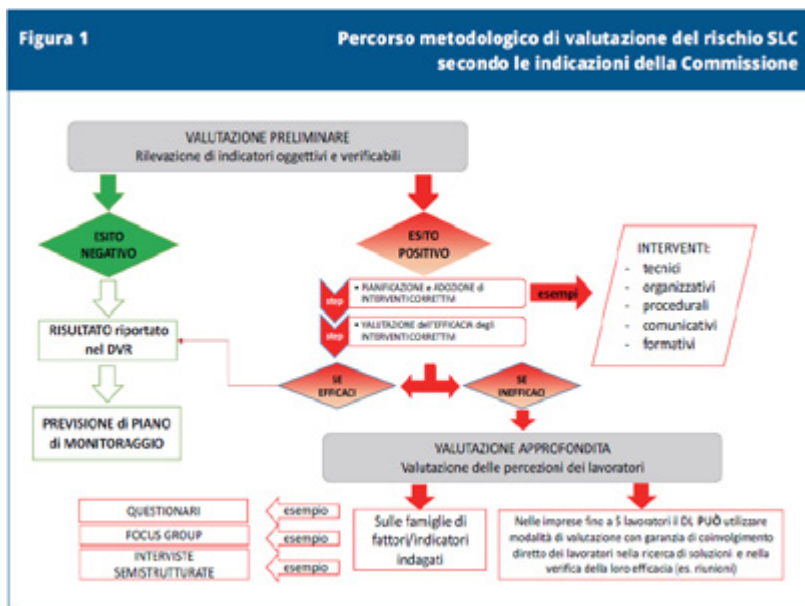
Stress lavoro correlato: come fare la valutazione

Dal punto di vista normativo la salute dei lavoratori è tutelata dal decreto legislativo 81/2008, che come abbiamo già visto, identifica lo stress da lavoro correlato (SLC) come uno dei rischi soggetti a valutazione e gestione, andando a mettere in pratica quanto previsto dall’accordo europeo 8 ottobre 2004.

La Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, con la circolare del 18 novembre 2010, ha quindi elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, elaborando un percorso metodologico che descrive le procedure minime da attuare per una valutazione efficace. È stata peraltro fissata anche la frequenza temporale della valutazione, stabilita pari a 2/3 anni, sempreché non sia emersa, in precedenza, la necessità di valutazioni più frequenti (con condizioni quindi più restrittive).

Per effettuare una corretta valutazione è quindi sceso in campo anche l’INAIL, che ha sviluppato **una propria proposta metodologica** di facile attuazione per le aziende, articolata per fasi.

La procedura di valutazione proposta dall’INAIL si compone di *quattro fasi principali*, e prevede la partecipazione attiva sia delle figure del servizio di prevenzione e protezione, sia dei lavoratori in generale.



Le quattro fasi sono così composte:

1. Fase propedeutica (individuazione dei pericoli)

La fase consiste nella preparazione organizzativa delle attività di valutazione e rischio.

Si articola nelle attività di costituzione del Gruppo di gestione della valutazione (costituito su iniziativa del datore di lavoro e costituito generalmente dall'RSPP e dal Medico competente, se nominato, e dall'RLS), di individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione, di sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio e di sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

2. Fase della valutazione preliminare

In questa fase l'obiettivo è valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva. Viene dapprima svolta l'analisi degli eventi sentinella (situazioni e eventi che avvengono all'interno dell'ambiente di lavoro che possono essere visti come dei "campanelli d'allarme" che nel verificarsi indicano che nell'ambiente di lavoro vi sono problematiche latenti dovute allo stress lavoro correlato che non sono ancora venute alla luce). Successivamente avviene la rilevazione degli indicatori di contenuto e contesto del lavoro, attraverso un'apposita lista di controllo. Vengono previsti alcuni interventi correttivi al fine di ridurre il rischio, senza avere la necessità di passare alla valutazione approfondita, che diventa necessaria nel momento in cui gli interventi correttivi previsti dal SPP non portino a una efficace riduzione del rischio.

3. Fase della valutazione approfondita

Qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio SLC, e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento di tale rischio è dunque necessario passare alla fase della valutazione approfondita. In questa fase vengono coinvolti i lavoratori ed è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori stessi riguardo gli aspetti di Contenuto e Contesto del lavoro, connessi con il rischio di Stress da Lavoro Correlato.

4. Fase di pianificazione degli interventi

Una volta effettuata la valutazione entra in gioco la necessità che i risultati ottenuti possano fare da base per sviluppare e pianificare una strategia d'intervento che consenta di ridurre i rischi rilevati, al fine di diminuire i possibili danni causati dallo stress ai lavoratori e all'azienda. Tali interventi possono interessare la revisione dell'organizzazione del lavoro, degli orari e dei carichi di lavoro, e in generale in riguardo alla gestione delle risorse umane dell'azienda.

Per effettuare materialmente questa valutazione può essere utilizzato il questionario (o "lista di controllo") proposto dalla metodologia e reperibile gratuitamente sul sito dell'INAIL: questo permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione di indicatori riferibili alle tre tipologie che sono riportate in tabella.

Eventi sentinella	Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori.
Fattori di Contenuto del lavoro	DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.
Fattori di Contesto del lavoro	CCNL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.

Per facilitare l'utilizzo da parte delle aziende della presente metodologia, è stata sviluppata e resa disponibile - a partire dal mese di maggio 2011 - la piattaforma online INAIL per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato.