

# Stop anche allo STRESS

Ing. Massimo Rivalta  
presidente Animac

Ancora novità in fatto di sicurezza sul posto di lavoro. Dopo il Dlgs 626/94 e l'attuale Dlgs 81/08, sul tema sicurezza si inserisce un tassello in più. Riguarda, in linea di principio, le condizioni dei lavoratori viste non soltanto dal punto di vista della sicurezza in generale, ma anche da quello relativo al cosiddetto "stress lavoro-correlato" all'attività specifica e all'ambiente in cui viene svolta. Una analisi articolata su cosa c'è da sapere per essere in regola.

L'obbligatorietà della valutazione dello stress lavoro-correlato è scattata a partire dal 1° gennaio 2011, come previsto dalla Circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 23692 del 18 novembre 2010, in applicazione del Decreto legislativo n. 81/2008 sulla sicurezza negli ambienti di lavoro.

In relazione a quanto disposto dalla norma, non è più sufficiente ridurre o eliminare i pericoli che possono causare danni fisici all'organismo, bisogna anche occuparsi di quei fattori che possono provocare stress alla persona. Di conseguenza, lo sviluppo del benessere lavorativo e l'attenzione alle condizioni psicosociali dei collaboratori diventano un obbligo normativo del datore di lavoro, il quale dovrà seguire un iter ben determinato.

## Qualche dubbio

Come si potrà osservare nel seguito, vengono toccati argomenti delicati per il lavoratore e la persona ed eseguite valutazioni di carattere personale inerenti l'interazione con l'ambiente di lavoro inteso non soltanto come ambito produttivo. E' difficile spiegare esattamente gli obiettivi di un simile intervento del legislatore, in quanto sono veramente troppe le variabili in gioco. Anzi, mi sia permessa una rettifica all'ultima riflessione. Mi rimane di difficile realizzazione rappresentare un quadro reale della situazione lavorativa quando gli argomenti trattati sono così personalmente adattabili alle differenti situazioni aziendali. Anche perché, se ci si pensa: cosa significa esattamente stress lavoro-correlato? Naturalmen-

te la risposta esiste ed è chiarissima, ma volutamente si preferisce lasciare l'incertezza del dubbio, per poterne riparlare magari in una futura esposizione. Tornando agli obiettivi del legislatore e facendone una analisi del tutto personale, mi viene da chiedere: ma ci si stressa per cosa sul posto di lavoro? Per il troppo elevato ritmo e la noiosa ripetizione delle attività nelle catene di montaggio o per il tedioso tempo passato a pensare a cosa fare in troppi uffici di molte grandi aziende, anche pubbliche? Non mi va di prendere una posizione, ma mi piace fornire delle provocazioni su cui, poi, fare delle riflessioni. E questo è il senso con cui deve leggersi quanto appena scritto. Non certo sotto una luce troppo conservatrice del concetto di lavoro dipendente.

## E l'imprenditore?

Altra riflessione da farsi - che mi pare molto importante - è questa: ma, se è vero che i lavoratori dipendenti risentono in maniera più o meno forte dello stress da lavoro-correlato (collegato a tutte quelle situazioni indagate dalla normativa con i questionari e con gli altri strumenti di indagine), mi sia concesso affermare che anche il datore di lavoro è sottoposto a situazioni di stress decisamente importanti e opprimenti. Si pensi alle crisi di settore, ai pagamenti che arrivano in ritardo di 60/90/150 giorni o che proprio non arrivano, alle banche che premono, ai ritardi di produzione da coordinare, al personale da dirigere, al lavoro da gestire, alle commesse da trovare, alla malattia non prevedibile... Tutto questo non è anch'esso stress? E quale è l'arma del datore di lavoro per difendersi dagli inevitabili opportunismi sempre presenti? Già, perché, in un ragionamento democratico, non si deve mai dimenticare che le parti non sono mai sole, ma almeno sempre in due. Datore di lavoro e personale dipendente. Il consulente libero professionista è una figura ancora a parte.

Dal mio punto di vista, si sta assistendo a una evoluzione unilaterale della normativa, in certi casi di discutibile applicazione (proprio per gli opportunismi presenti in egual misura da una e dall'altra parte: è il dipendente che ne approfitta oppure il datore di lavoro che è un tiranno?), volta a creare più confusione che benefici, almeno nell'immediato futuro. Un po' come era successo con l'introduzione del Dlgs 626/94 nel lontano ormai, normativamente parlando, 1994. Si spera vivamente che in futuro anche i liberi professionisti e i datori di lavoro siano garantiti dai clienti che non pagano, o che spari-

scono nel nulla, con una norma di garantismo (ma da parte di chi e con quale riscontro?) che renda tutti eguali di fronte al lavoro: perché un lavoratore privato deve pagare sempre tutte le tasse con un regime fiscale da vessazione mentre lo Stato paga anche con più di un anno di ritardo? Per questo, anche, ci vorrebbe una tutela normativa: di sicuro, se i datori di lavoro o gli imprenditori non faticassero a farsi pagare, ne beneficerebbero anche i dipendenti a tutti i livelli. Ed è anche questo che si chiede per ridurre lo stress da lavoro-correlato...o no? Lasciando da parte la polemica, si riportano di seguito i punti fondamentali del nuovo tassello della norma che è entrato in vigore dal 1° gennaio dell'anno in corso.

### Valutazione del rischio

Con la lettera Circolare Prot. 15/Segr/0023692 del 18 ottobre 2010, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha definitivamente sancito la decorrenza dell'obbligo di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato a partire dalla data del 1° gennaio 2011.

I datori di lavoro che, alla data di entrata in vigore dell'obbligo in esame, abbiano già provveduto alla valutazione del rischio derivante da stress lavoro-correlato uniformandosi al disposto contenuto nell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, non saranno tenuti a ripetere tale incombenza, bensì esclusivamente all'aggiornamento dei dati secondo i nuovi parametri dettati dalla Circolare del ministero del Lavoro n. 23692, qualora vi siano state: "modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della

tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità".

### Contenuto della norma

L'Accordo europeo 8 ottobre 2004 sullo stress sul lavoro stabilisce che: "...potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal rapporto di lavoro...".

Di conseguenza, la valutazione del rischio deve essere effettuata in tutte le aziende, seppure a livelli differenti e con diversi gradi di approfondimento.

Non esistono, pertanto, criteri che possano escludere a priori un'azienda dalla valutazione dello stress lavoro-correlato. E', comunque, possibile che la valutazione del rischio porti a escludere che in un'azienda, o in una sua partizione organizzativa, vi siano fattori potenziali di stress e che, di conseguenza, non siano necessarie né una valutazione più approfondita, né azioni correttive.

In linea generale, tutti i metodi devono prendere in esame elementi oggettivi e verificabili, nonché elementi soggettivi relativi alla percezione da parte dei lavoratori.

Tuttavia, in relazione a:

- dimensione dell'azienda;
  - sue caratteristiche;
  - riscontro o meno, nel corso della stessa valutazione, di problematiche connesse allo stress lavorativo;
- la valutazione può limitarsi a prendere in esame solo alcuni degli elementi indicati.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve prevedere l'analisi degli aspetti dell'organizzazione del

lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute. Ci si riferisce a indicatori di rischio, quali, ad esempio, controllo sul lavoro, supporto sociale, insicurezza, ritmi e turni. Accanto a questi, sono da valutare anche gli effetti che lo stress lavoro-correlato può portare a livello aziendale (conseguenze indirette quali assenteismo, turnover, diminuzione della produttività, ritardi, aumento dei costi) e a livello individuale (sintomatologia fisica e psichica).

È cruciale condurre la valutazione in modo da riuscire a collocare con precisione nel ciclo lavorativo le eventuali criticità riscontrate, affinché sia possibile ricavarne indicazioni su dove concentrare gli interventi di prevenzione mediante la stesura della mappa aziendale di rischio.

L'apprezzamento degli indicatori oggettivi deve permettere di:

- avere la definizione del livello di rischio presente in azienda, secondo un criterio semiquantitativo del tipo basso/medio/alto;
- identificare gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio da effettuare.

Tale valutazione della percezione dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori va introdotta solo nei casi in cui la valutazione degli indicatori oggettivi determini un'evidenza di rischio non basso, e si articola quindi in due fasi.

Alla luce di quanto confermato dal ministero con la Circolare di cui in oggetto in relazione alla normativa contenuta nel Dlgs n. 81/2008, si conferma quanto già contenuto nell'Informativa AP n. 197/2010 in merito ai criteri oggettivi di valutazione cui le aziende pubbliche e private dovranno fare riferimento al fine di adempiere all'obbligo di valutazione stesso.

## Metodi di indagine

Due esempi di metodi di indagine cui si ricorre per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro.

### Questionari

I questionari sono strumenti di rilevazione dei vissuti e della percezione soggettiva del gruppo dei lavoratori, ovvero sistemi che permettono di fotografare lo stato di salute/malessere dei lavoratori in relazione all'organizzazione.

Fermo restando che sono da escludere a priori tutti i test-questionari di ma-

Si ritiene opportuno, in ogni caso, indicare qui di seguito gli indici di valutazione già forniti, rimarcando le implementazioni apportate dal ministero.

### Elementi oggettivi e fattori di rischio

Questi gli elementi oggettivi e fattori di rischio:

- indici infortunistici;
- autonomia decisionale e controllo;
- assenze per malattia;
- rapporti interpersonali al lavoro;
- ricambio del personale;
- segnalazioni del medico competente;
- procedimenti e sanzioni;
- ambiente di lavoro e attrezzature;
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori;
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti profes-

trici clinici, avendo nulla a che vedere con l'investigazione degli aspetti organizzativi aziendali, vanno utilizzati questionari validi e attendibili, la cui "validazione" deve essere stata effettuata su un campione italiano e certificata da esperti della ricerca, garantendo contestualmente ai destinatari l'anonimato (non può essere usato il veicolo "internet" o "intranet").

### Focus group

È una tecnica volta a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi: nel caso specifico, gli aspetti stressanti del lavoro.

Essa è diretta da un conduttore/moderatore che guida e anima la discussione alla presenza di un assistente/osservatore che prepara i parametri sui quali si basa la valutazione e rileva le dinamiche interne a quel gruppo.

sionali richiesti;

- incertezza in ordine alle prestazioni richieste;
- carichi, ritmi di lavoro;
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
- orario di lavoro, turni;
- evoluzione e sviluppo di carriera;
- metodi di indagine per la valutazione del profilo soggettivo.

Per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, si ricorre a metodi di indagine che possono comprendere, a seconda della specificità della situazione, questionari, focus group, interviste semi-strutturate, di cui forniamo due esempi nel riquadro in alto che corredo questo articolo.

E adesso siamo pronti a procedere... Ah, che stress!