



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Piemonte

Sede: Via Salbertrand 56, 10146 Torino; Tel./Fax 011/0464996; 0115539524. Mobile 349/4515695. E-mail: piedmonte@flpagemef.it
sito internet: www.flpagemef.it

Prot. n. 3SR/2019

Torino, 8 febbraio 2019

Approfondimento tematico n.3

STRESS DA LAVORO CORRELATO

Proseguiamo la nostra serie di approfondimenti occupandoci dello stress da lavoro correlato (SLC). Senza alcuna pretesa di esaustività dell'argomento, come già precisato, vogliamo solo richiamare l'attenzione su un'altra condizione che, ove non ben gestita, può incidere pesantemente sulle nostre vite.

Lo SLC ha impatto sull'equilibrio psicofisico del lavoratore, diminuisce significativamente l'efficienza lavorativa e causa costi socio-economici rilevanti. Le conseguenze psico-sociali sono state più volte oggetto di studio e risulta che i rischi ad esso associati siano anche tra le preoccupazioni della classe manageriale in generale.

Si tratta di un tema ormai di crescente interesse a livello europeo, tanto da essere stato già al centro di numerose campagne di sensibilizzazione. E' il secondo problema di salute legato al lavoro, dopo i disturbi muscolo-scheletrici.

Come le altre tipologie di rischi oggetto di attenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche il rischio da SLC ha infatti indotto i paesi dell'unione europea ad attuare percorsi di valutazione e gestione del fenomeno, che è fonte di preoccupazione sui luoghi di lavoro.

Quadro normativo

Il D.Lgs 81/2008, noto come "Testo unico sulla salute e sulla sicurezza sui luoghi di lavoro" richiama al suo interno l'Accordo Quadro europeo dell'8 ottobre 2004 sottoscritto dalle quattro maggiori organizzazioni sindacali europee (CEEP, UEAPME, UNICE e ETUC). Si tratta di un accordo tra imprese e sindacati finalizzato ad accrescere la consapevolezza e la comprensione dello SLC da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché volto ad attuare l'obbligo dei datori di lavoro, privati o pubblici, di porre in essere forme di prevenzione e gestione dello stress da lavoro-correlato. All'interno del d.lgs 81/2008 vengono richiamate le principali misure di prevenzione del fenomeno e strumenti utili per la gestione dei rischi correlati.

L'art 6 del D.Lgs. 81/2008 ha istituito una Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che conta tra i suoi membri rappresentanti delle amministrazioni centrali, delle regioni e delle parti sociali.

Con lettera circolare del 18/11/2010, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rendeva note le indicazioni fornite dalla Commissione Permanente in merito a tale problematica. Tale documento individua un livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e si rivolge come già sottolineato a tutti i datori di lavoro, pubblici o privati, introducendo l'obbligo, a partire dal gennaio 2011, di effettuare la valutazione dello SLC sui luoghi di lavoro.

Trattandosi di un livello minimo di prescrizioni, non sono esclusi percorsi più articolati basati sulle peculiari necessità e complessità dell'azienda/luogo di lavoro.



Effetti dello Stress Lavoro - Correlato

La condizione di stress da lavoro-correlato viene definita nell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 come la condizione di squilibrio che si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste o aspettative lavorative in lui rivolte o riposte, a causa di fattori relativi al contesto e al contenuto del lavoro, condizione che è accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale.

Nel 1979 lo psicologo americano Karasek, in un suo studio sull'argomento, individuava lo stress correlato al lavoro come risultato della combinazione di un'elevata domanda lavorativa e un basso potere decisionale. Considerando infatti la relazione domanda di lavoro/controllo sul lavoro, venivano individuate quattro situazioni tipo:

- Lavori ad altissima sollecitazione: livelli di domanda eccessivamente alti rispetto al controllo del lavoratore. Il rischio di stress è molto alto, l'attivazione psicofisica sale ai massimi livelli con probabili danni per il sistema cardiovascolare, nervoso, muscolo-scheletrico o gastrointestinale.
- Lavori attivi: alti livelli di domanda ma anche di controllo. Il lavoratore è molto stimolato e motivato, la corretta gestione dello stress dipende dalle attitudini individuali.
- Lavori a bassa sollecitazione: il rischio di stress è basso, ma anche questa situazione può provocare disagio e senso di inutilità in quei lavoratori che non si sentono sufficientemente motivati.
- Lavoratori passivi: quando la richiesta lavorativa e il potere decisionale sono ridotti al minimo il lavoratore può maturare senso di disagio, insoddisfazione e grave frustrazione.

L'INAIL (al cui sito si rimanda per gli approfondimenti) riconosce che lo stress in ambiente di lavoro provoca manifestazioni di malessere e disagio, come già documentato dal soppresso ISPESL. Normalmente l'individuo è in grado di sopportare l'esposizione a condizioni di stress, se di breve durata, ma se queste condizioni si protraggono nel tempo e vengono vissute come minacciose e negative e eccedenti le proprie risorse e capacità, gli individui possono reagire diversamente a questo stress cattivo (distress), in quanto in ogni individuo si possono manifestare vari sintomi, in conseguenza delle proprie possibilità di resistenza individuali, o manifestare effetti sulla salute che si presentano principalmente su tre livelli:

FISICO	PSICHICO	COMPORTAMENTALE
<p>Disturbi del sonno, alterazione dei livelli della pressione arteriosa, del ritmo cardiaco e della temperatura corporea, astenia e frequenti emicranie, insorgenza di tic e tremori, disturbi gastro-intestinali</p>	<p>Deficit della memoria, difficoltà di concentrazione e attenzione, nervosismo e irritabilità, stati d'ansia</p>	<p>Irrequietezza, indecisione e insicurezza, impulsività, suscettibilità, difficoltà relazionali, insorgere di problemi di dipendenza da fumo, alcool o farmaci, disturbi del comportamento alimentare, difficoltà relazionali e diffidenza, tendenza all'isolamento.</p>

Le conseguenze dello stress da lavoro correlato *si ripercuotono sul piano lavorativo*, manifestandosi con incremento del tasso di errori, scarso rendimento generale, ferie non godute, alto assenteismo per malattia o al contrario lavoratori che si presentano sul posto di lavoro in cattive condizioni di salute (presenzeismo), non essendo poi in grado di adempiere efficacemente agli impegni lavorativi, aumento dei provvedimenti disciplinari, allungamento dei tempi di lavorazione, prestazioni insufficienti, malessere generale, cattivi rapporti con i colleghi, conflittualità, tendenza a lamentarsi.

La valutazione del rischio da SLC

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è compito (non delegabile, in base alla previsione dell' art 17 D.Lgs. 81/2008) del datore di lavoro, il quale si avvale, per l'adempimento di tale obbligo, del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato. Deve essere attuato un percorso metodologico che vada da una prima valutazione volta alla identificazione dei fattori di rischio alla pianificazione di misure che consentano di ridurre tali fattori al minimo.

L'INAIL mette a disposizione una piattaforma on-line destinata ad imprese e datori di lavoro pubblici e privati. Si tratta di un percorso metodologico per la valutazione dello stress da lavoro correlato, integrato e partecipativo, in quanto prevede il coinvolgimento attivo dei lavoratori e dei soggetti che partecipano alla prevenzione del rischio.

Le fasi della valutazione si distinguono in:

1. Fase propedeutica
2. Valutazione preliminare
3. Valutazione approfondita (eventuale)
4. Pianificazione degli interventi (eventuale)

Fase propedeutica:

L'intero percorso metodologico è preceduto da *azioni propedeutiche* che consistono nelle seguenti azioni positive:

- preparazione dell'organizzazione dell'intero processo di valutazione attraverso la costituzione del Gruppo di gestione della valutazione e quindi l'individuazione dei soggetti che partecipano al processo (datore di lavoro, medico competente, RLS, RSPP);
- pianificazione di una strategia di coinvolgimento e sensibilizzazione del personale (distribuzione materiale informativo, corsi per i dipendenti);
- la messa a punto di un piano di valutazione (scelta metodo da seguire, individuazione di gruppi omogenei di lavoratori sui quali effettuare la valutazione, se si tratta di aziende o strutture di lavoro con un numero di lavoratori superiore a 30, in quanto considerate ad alta complessità organizzativa). Per gruppo omogeneo deve intendersi un insieme di lavoratori che presenta analoghi aspetti di organizzazione del lavoro, di gestione del tempo e dell'ambiente di lavoro (strutture, procedure, materiali).

Valutazione preliminare:

Quindi si procede a una *valutazione preliminare*, che tenga conto dei gruppi omogenei di lavoratori preventivamente individuati ed esposti a rischi dello stesso tipo, tenendo conto della organizzazione aziendale e della specificità dei lavori svolti.

Al fine di effettuare la valutazione preliminare la Commissione Permanente ha individuato alcuni indicatori di rischio oggettivi verificabili e numericamente apprezzabili, afferenti a tre gruppi di fattori:

1. **Eventi sentinella:** infortuni, assenze per malattia, assenze dal lavoro, ferie non godute, rotazione del personale, turnover, procedimenti e sanzioni disciplinari, richieste visite mediche straordinarie al medico competente, specifiche e frequenti segnalazioni formalizzate dei lavoratori all'azienda o al medico competente, istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali.
2. **Fattori di contenuto del lavoro:** attrezzature e ambiente di lavoro inadeguati, non sostenibile pianificazione dei compiti, carico/ritmi di lavoro, orario di lavoro senza flessibilità/pause, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti; pressioni tendenti a limitare o annullare qualsiasi interferenza personale o discrezionalità decisionale nello svolgimento del lavoro assegnato.
3. **Fattori di contesto del lavoro:** ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; incertezza e immobilità di carriera; scarsa o inadeguata comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste); difficoltà nel conciliare vita lavorativa e vita familiare, critiche, ostilità e situazioni di mobbing.

La valutazione del rischio da SLC ha la peculiarità di prevedere un marcato coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS, RSPP). E' possibile infatti effettuare indagini sul benessere organizzativo su un campione rappresentativo dei lavoratori. Le indagini sul benessere organizzativo sono tra gli strumenti più efficaci per la valutazione del rischio da SLC.

Qualora dalla valutazione preliminare non emergano rischi, il documento di valutazione dei rischi (DVR) si conclude riportando semplicemente un piano di monitoraggio.

Invece, se dalla valutazione preliminare emergono elementi di rischio, bisogna porre in essere **interventi correttivi**. In questa fase possono essere attuate misure di correzione e prevenzione delle condizioni di disagio, definizione di criteri per l'avanzamento di carriera, una pianificazione del lavoro che permetta di programmare opportunamente orari e carichi di lavoro, adeguamenti ergonomici delle postazioni e dei processi di lavoro. Si tratta di interventi di tipo preventivo, relativi alle fonti di rischio individuate nella fase di valutazione preliminare.

Fondamentale è anche l'offerta di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori. Se gli interventi correttivi si rivelassero inefficaci, si passerà ad una "**valutazione approfondita**".

Valutazione approfondita:

Questa verterà sulle percezioni dei lavoratori relativamente ai gruppi di fattori suindicati (eventi sentinella, contenuto del lavoro, contesto del lavoro) e si svolgerà con strumenti diversi; il D.Lgs 81/2008 individua per esempio nelle aziende fino a 5 lavoratori l'effettuazione di riunioni periodiche; la Commissione Permanente individua altresì a titolo esemplificativo l'utilizzo di questionari, interviste strutturate, *focus group*, per le aziende di grandi dimensioni. Lo strumento di valutazione varia quindi sulla base della complessità organizzativa, della dimensione aziendale e del numero dei lavoratori appartenenti ai gruppi omogenei.

Pianificazione interventi:

Si deve intervenire:

- In via primaria sulla programmazione e progettazione del lavoro, sulla pianificazione sostenibile dei carichi di lavoro, sulle attrezzature, sull'ergonomia, sulla predisposizione di un sano ambiente di lavoro;
- sulla preparazione del personale in termini di promozione della salute e prevenzione dei rischi;
- in ultimo si può fornire assistenza al lavoratore vittima delle conseguenze negative dello stress da lavoro - correlato.

I benefici di un'adeguata gestione dello SLC si riflettono positivamente su tutti i piani, dal livello personale, a quello sociale, a quello lavorativo. I lavoratori manifestano maggior benessere e soddisfazione lavorativa, diminuisce il tasso di assenteismo, le prestazioni lavorative si incrementano.

Percorso metodologico per la valutazione e la gestione dello SLC

FASE	ATTIVITÀ	STRUMENTI
PROPEDEUTICA	1. Costituzione Gruppo di gestione 2. Identificazione Gruppi omogenei di lavoratori 3. Piano di valutazione e gestione del rischio 4. Strategia comunicativa e coinvolgimento del personale	Cronoprogramma Documento per l'individuazione dei gruppi omogenei
VALUTAZIONE PRELIMINARE	Per ogni Gruppo omogeneo individuato da parte del Gruppo di gestione: - raccolta e analisi degli Eventi sentinella - rilevazione e analisi dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro, attraverso il coinvolgimento di lavoratori e/o RLS	Lista di controllo
VALUTAZIONE APPROFONDATA	Analisi delle percezioni dei lavoratori relative ai fattori di Contesto e Contenuto del Lavoro. Lo strumento di valutazione varia sulla base della complessità organizzativa, della dimensione aziendale e del numero di lavoratori appartenenti ai Gruppi omogenei	Riunioni periodiche (per aziende di piccole dimensioni) Questionari, focus group, interviste semi-strutturate (per aziende di maggiori dimensioni)

PIANIFICAZIONE INTERVENTI	<ol style="list-style-type: none">1. Identificazione delle priorità di intervento2. Eventuali approfondimenti3. Identificazione interventi di miglioramento4. Definizione risorse, persone responsabili e relativi ruoli5. Pianificazione temporale di interventi, modalità e valutazione efficacia6. Informativa ai lavoratori	
--------------------------------------	--	--

Il D. Lsg 81/08 stabilisce che la valutazione dei rischi SLC deve essere ripetuta immediatamente in occasione di significative modifiche del processo produttivo, o della organizzazione del lavoro, o di innovazioni tecniche, o a seguito di infortuni significativi, o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. E' opportuno in ogni caso, effettuare una nuova valutazione a distanza di due o tre anni al massimo.

Cordiali saluti.

Il Coordinamento Regionale Piemonte
FLP Ecofin - Agenzie Fiscali