

SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Valutazione del rischio stress-lavoro correlato

Premessa

Quando si parla di sicurezza nei luoghi di lavoro si parla necessariamente di organizzazione.

Una **valutazione del rischio psicosociale**¹ aiuta le aziende a censire e preparare azioni e misure volte a riconoscere i rischi potenziali in anticipo e a minimizzarli. La valutazione di cui parliamo si interessa delle condizioni sociali ed organizzative nelle quali possono svilupparsi difficoltà e disagi e si occupa:

- dello stress nella misura in cui esso è correlato al lavoro;
- dei fenomeni strettamente connessi a comportamenti potenzialmente dannosi per la salute dei lavoratori.

Il Decreto Legislativo/Testo unico sulla Sicurezza

A questo fa riferimento il **D.Lgs n. 81/08**, conosciuto come Testo Unico sulla sicurezza, all'art. 28, 1° comma, esplicita e stabilisce che il documento di valutazione dei rischi predisposto dal datore di lavoro (ai sensi dell'art. 17, comma 1) deve riguardare, tra gli altri, **i rischi collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 Ottobre 2004. L'art. 28 "*Oggetto della valutazione dei rischi*" dice infatti che la valutazione dei rischi "*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, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.*"

Obiettivi

Una valutazione del rischio psicosociale si concentra sulle **condizioni organizzative e sui sintomi organizzativi** connessi allo stress ed al malessere; non sulla valutazione clinica dei singoli casi che costituisce, all'occorrenza, un ulteriore processo da considerare quando si ritenga di porre in essere azioni rivolte a ridurre danni ormai conclamati.

¹ La gestione di questo rischio rientra tra gli obblighi dei datori di lavoro ed entro il 15 maggio 2009 devono provvedere ad integrare il proprio DVR con una valutazione dei rischi collegati allo stress da lavoro correlato, legati cioè ad aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro (carichi di lavoro, responsabilità, ecc.). Entro il 15 maggio 2009 tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione, dovranno avere ultimato la propria valutazione.

Solitamente una valutazione del rischio psicosociale si compone di due fasi:

- **Fase iniziale** che ha come obiettivi quella di rivelare l'**entità** del fenomeno, indicare i **gruppi** più esposti e le relative **priorità** di approfondimento.
- **Fase di approfondimento** che ha l'obiettivo di definire **indici di rischio** per i vari gruppi, relativi ai diversi fattori di stress, attraverso una raccolta di dati che comprenda anche elementi soggettivi e di conseguenza definire efficaci misure di **contrasto** indicando le opportune priorità.

Le **competenze** più importanti nella valutazione dei rischi sono quelle della psicologia del lavoro e dell'organizzazione che si integrano con quelle mediche, tecniche, giuridiche, ergonomiche ed organizzative.

Le **figure coinvolte** nell'analisi dei rischi, oltre alla consulenza, sono tutti i testimoni privilegiati (*ad es. vertice aziendale, medico, RSPP, RLS, supervisori, lavoratori tutti*).

Articolazione di massima dell'intervento

La valutazione del rischio concernente lo stress richiede l'adozione degli stessi principi e processi basilari riferiti ad altri pericoli presenti sul luogo di lavoro: identificare le fonti (di stress), decidere quali azioni è necessario intraprendere, comunicare i risultati della valutazione e revisionarli a intervalli appropriati.

L'analisi in *front office* (visite alle sedi, somministrazione dei questionari, conduzione di interviste e compilazione di griglie) verte su:

- aspetti ergonomici;
- descrizione generale dell'azienda;
- indicatori aziendali (turnover di personale, assenteismo, formazione, etc.);
- cambiamenti avvenuti o in atto;
- prassi per le decisioni, le comunicazioni interne, la partecipazione del personale;
- valutazione e sviluppo del personale;
- disagi vari fra il personale;
- indagine delle percezioni di stress e delle strategie di *coping* delle persone e dei fenomeni psicosociali rilevanti.

La fase di approfondimento in *back office* ha, invece, l'obiettivo di definire gli **indici di rischio** e individuare le **misure di contrasto** che possono essere di diverso tipo:

- azioni per diminuire l'esposizione agli *stressors*;
- azioni per sviluppare le capacità di difesa dallo stress attraverso le risorse psicologiche delle persone e dei gruppi.