

TESTO UNICO PER LA SICUREZZA - LO STRESS

Da: Quotidiano Lavoro - Quotidiano di informazione su lavoro, previdenza e amministrazione del personale N. 17/6/2008

Obbligo di valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato

Sara Ferrua - Dottoranda di ricerca, Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro, Fondazione Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia; Cultrice di Diritto del Lavoro, Dipartimento di Diritto Privato per l'Economia, Università degli studi di Milano-Bicocca

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. In questo intervento si spiegherà che cos'è lo stress lavorativo, quali sono le fonti che lo generano, come va effettuata la relativa valutazione dei rischi e quali misure possono essere adottate dal datore di lavoro per eliminare o ridurre tali problemi.

Lo stress lavorativo prima del Testo Unico

Secondo l'art. 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Si tratta di un passo in avanti, se si pensa che nella precedente legislazione in materia di salute e sicurezza tali rischi non erano neppure citati; è pur vero che da una lettura attenta dell'articolo 2087 del codice civile, da cui deriva l'obbligo per l'imprenditore di tutelare la personalità morale del lavoro, e del precedente articolo 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994, dal quale discendeva l'obbligo per il datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, risultava chiara la necessità di considerare e valutare la salute del lavoratore nella sua interezza, compresa la salute psichica, al fine di garantire una sorta di "benessere", concetto, questo, assai discusso in dottrina.

Prima di tale intervento, il legislatore ha introdotto nel 2003, con il decreto legislativo n. 195, il concetto di rischio psico-sociale stabilendo che per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura psico-sociale. Questi ultimi, sono stati precedentemente definiti in termini di interazioni tra contenuto del lavoro, condizioni ambientali e organizzative da un lato, e le esigenze e competenze dei lavoratori dipendenti dall'altro.

Sempre nel 2003, l'Inail, attraverso la circolare del 17 dicembre 2003, n. 71, in seguito annullata dal Tar del Lazio, ha tentato di far rientrare nelle patologie risarcibili le malattie di origine psico-sociale a causa di lavoro; si costruisce in tal senso il concetto di "costrittività organizzativa", definibile come una situazione di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo avente caratteristiche strutturali, durature ed oggettive.

Ma torniamo ai rischi collegati allo stress lavoro-correlato. Secondo lo studioso che ha coniato il concetto biologico di stress (Selye, 1936), lo stress è il minimo comun denominatore delle reazioni dell'organismo a quasi ogni tipo concepibile di

esposizione, stimolo e sollecitazione, ovvero lo stereotipo, il modello generale di reazione dell'organismo ai fattori di stress di qualunque tipo. Lo stress dovuto al lavoro può essere, quindi, definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress, così individuato, può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni. Per meglio comprendere la gravità e la diffusione di tale fenomeno basti pensare che lo stress è il secondo problema sanitario legato all'attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell'UE (2005). Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress.

Nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all'attività lavorativa nell'Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro: i problemi psico-sociali rischiano di incidere pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

Lo stress lavorativo nel Testo Unico

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. Il recepimento è avvenuto mediante la traduzione in lingua italiana dell'Accordo europeo.

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 straining 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 potenzialmente colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro; non sembrano, quindi, individuabili situazioni di esclusione.

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 a cui è sottoposto nel breve termine, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a contesti simili. Lo stress non è una malattia, ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Ricordiamo che non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro vanno considerate causate dal lavoro stesso; è pur vero che anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. In tal caso entriamo, però, in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro; quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata e, in quanto tale, intoccabile, del lavoratore.

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 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.

Le fonti di stress

Le ricerche relative alle fonti di stress presenti nelle organizzazioni fanno di sovente riferimento due tipi di rischi, 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 aggiungono quelli più recenti legati alla diffusione del lavoro precario; ricordiamo, infatti, che i lavoratori con contratti precari, generalmente a basso reddito e con poche opportunità di formazione e progressione di carriera, tendono a svolgere i lavori più pericolosi, a lavorare in condizioni peggiori e a ricevere meno formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'incertezza lavorativa, legata alla precarietà, aumenta poi 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.

È consigliabile, nel caso in cui l'azienda non disponga al suo interno di competenze sufficienti, ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi.

I problemi individuati possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

Si possono introdurre misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, 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 possibili cause e dei rimedi.

In particolare, lo stress legato all'attività lavorativa può essere prevenuto o neutralizzato riorganizzando l'attività professionale, migliorando il sostegno sociale e prevedendo una ricompensa adeguata agli sforzi compiuti dai lavoratori. Occorre, inoltre, adeguare le condizioni di lavoro alle capacità, alle esigenze e alle ragionevoli aspettative dei lavoratori.

Le azioni poste in essere devono andare a incidere sull'organizzazione del lavoro, con riguardo ai seguenti elementi:

Orario di lavoro	Va organizzato in modo da evitare conflitti con esigenze e responsabilità extralavorative. Gli orari dei turni a rotazione devono essere stabili e prevedibili, con rotazione in avanti (mattino-pomeriggio-notte).
Partecipazione e controllo	Occorre consentire ai lavoratori di partecipare alle decisioni o alle misure che hanno ripercussioni sul loro lavoro.
Quantità di lavoro assegnato	Gli incarichi affidati devono essere compatibili con le capacità e le risorse del lavoratore e consentire la possibilità di recupero dopo l'esecuzione di compiti particolarmente impegnativi sul piano fisico o mentale.
Contenuto delle mansioni	Le mansioni vanno stabilite in modo che il lavoro risulti dotato di significato, stimolante, compiuto e fornisca l'opportunità di esercitare le proprie competenze.
Ruoli	I ruoli e le responsabilità di lavoro vanno definiti con chiarezza.
Ambiente sociale	Bisogna offrire la possibilità di interazione sociale, ivi inclusi sostegno emotivo e sociale fra i collaboratori.
Prospettive future	È necessario evitare ambiguità per quanto riguarda la sicurezza del posto di lavoro e le prospettive di sviluppo professionale; bisogna, inoltre, promuovere la formazione permanente e la capacità di inserimento professionale.

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.