

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO. QUANDO ENTRA IN VIGORE L'OBLIGO DI LEGGE, CHI LA DEVE EFFETTUARE E SOPRATTUTTO CON QUALI MODALITÀ? E' LA DOMANDA ORMAI ALL'ORDINE DEL GIORNO.

di Gerardo Porreca

Come è noto è stata concessa recentemente la proroga dell'obbligo di fare e di rivedere le valutazioni dei rischi nei luoghi di lavoro secondo le modalità e gli indirizzi forniti dal D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, proroga che questa volta ha il sapore proprio di un "ultimo avviso". La proroga riguarda però solo la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato mentre per tutti gli altri rischi l'obbligo è entrato in vigore già a decorrere dal 1° gennaio 2009. Ed ecco che ricorre il quesito che possiamo definire il quesito del giorno: chi deve fare e come va fatta la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato?

E siamo alle solite e non ci si stancherà mai di dirlo. Testo Unico alla mano ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008 la valutazione di tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro, con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28 dello stesso D. Lgs. (DVR), è un obbligo indelegabile a carico del datore di lavoro ed in virtù delle indicazioni fornite nell'art. 25 e nell'art. 2 lettera h) del decreto medesimo sulle definizioni, lo stesso datore di lavoro la fa in collaborazione con il servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente. Quanto sopra è valido a maggior ragione per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato considerato che in tale valutazione ci sono delle componenti di natura medica ed anche psicologica ragion per cui il medico competente, che è chiamato a collaborare attivamente con il sistema aziendale per fornire gli indirizzi di propria competenza, finisce con il rappresentare una figura chiave nella valutazione del particolare rischio. Si rammenta che, ai sensi dell'art. 28 comma 2 lettera e) del D. Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro dovrà comunque inserire nel documento di valutazione dei rischi, con un obbligo sanzionato anche penalmente, i nominativi sia del responsabile del servizio di prevenzione e protezione che del medico competente che ha partecipato alla valutazione dei rischi. Resta comunque fermo, inoltre, che per effettuare la valutazione di tutti i rischi e quindi anche dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato il datore di lavoro stesso può farsi collaborare anche da consulenti esterni esperti nella materia specifica e ciò in rispetto anche alle indicazioni fornite dallo stesso D. Lgs. n. 81/2008 con l'art. 31 comma 3 in base al quale *"il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio"*.

Circa le modalità da seguire per fare tale valutazione dei rischi, è lo stesso D. Lgs. n. 81/2008 che fornisce dei suggerimenti citando nell'art. 28 comma 1 l'accordo europeo sullo stress lavoro-correlato stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra UNICE/ UEAPME, CEEP E CES, accordo comunitario che è stato successivamente tradotto e recepito dall'accordo interconfederale raggiunto l'8 giugno 2008 tra CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, CNA, CONFESERCENTI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPERATIVE, AGCI, CONFSERVIZI, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI e CGIL, CISL, UIL.

La finalità del citato accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e di attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato, nonché di offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato.

Lo stress è definito nell'accordo interconfederale come *"una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro"*.

L'individuo, si legge nell'accordo, è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa ed inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress, viene precisato nell'accordo, non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione, che può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc. e che può portare a ridurre l'efficienza sul lavoro e a determinare un cattivo stato di salute. Data la complessità del fenomeno stress, l'accordo non ha inteso fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress ma ha precisato che, comunque, un alto tasso di assenteismo, una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato.

Nell'accordo viene rammentato che, secondo la direttiva-quadro 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori e che questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza ed inoltre che tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.

La individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.).

Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, si legge ancora nell'accordo, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro e queste misure dovranno essere adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi e possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.

Tali misure potrebbero includere, per esempio, secondo l'accordo:

- misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro,
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento,
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.

Anche nell'accordo viene ribadito, infine, quanto sopra già messo in evidenza dallo scrivente e cioè che *"laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi"*.