

LA VALUTAZIONE DI PRIMO LIVELLO DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Vademecum

A CURA DI
Tiziana Callovi e Silvia Girardi

Sommario

Introduzione.....	1
Principi generali.....	3
Percorso metodologico per la valutazione dello SLC.....	3
Figure coinvolte	6
Contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi	7
Proposte operative.....	8
Utilizzo della check-list.....	8
Individuazione dei gruppi omogenei.....	9
Suggerimenti per svolgere una corretta valutazione del rischio stress lavoro-correlato	12
Proposte di interventi preventivi	13
In sintesi	15

INTRODUZIONE

L'Accordo quadro europeo del 2004, recepito dall'Accordo interconfederale nel 2008, ha come oggetto quello di accrescere la consapevolezza e la comprensione del fenomeno dello stress da lavoro, attirando l'attenzione sui segnali di allarme e sui possibili rischi. L'Accordo definisce lo **stress** come *“uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali 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, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso –ndt), 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 situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute”*.

A livello lavorativo, lo stress è l'insieme delle *“reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori”* (National Institute of Occupational and Safety Health – NIOSH, 1999). In questo caso, lo stress può essere considerato come correlato al lavoro quando viene causato da vari fattori del contesto e del contenuto del lavoro (Commissione consultiva permanente): è una risposta integrata all'organismo a seguito delle richieste ambientali, che si trasforma in dannosa quando si rivela troppo intensa, ripetuta o prolungata nel tempo (Baldasseroni, Camerino, Cenni et al., 2006).

Con l'articolo 28 del **Decreto Legislativo n. 81** del 9 aprile 2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) viene definito l'oggetto della valutazione dei rischi, che *“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...”*. È così inserito a livello normativo l'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato (SLC), delegando alla **Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro**, costituita all'articolo 6 del Testo Unico, il compito di pubblicare delle *indicazioni metodologiche* per la valutazione dello stress lavoro-correlato. Nella lettera circolare, datata 18 novembre 2010, viene schematizzato il modello proposto, che individua due fasi:

1. Valutazione preliminare, o di primo livello, necessaria;
2. Valutazione approfondita, o di secondo livello, eventuale.

Le indicazioni definiscono il modello minimo di attuazione della norma, che deve essere soddisfatto in tutte le aziende: dal 31 dicembre 2010 è in vigore l'obbligo di svolgere la valutazione dello stress lavoro-correlato e l'oggetto dell'analisi è l'**organizzazione del lavoro**. In questo modello, ricoprono fondamentale importanza sia la *pesatura del rischio* che gli *interventi di miglioramento* individuati.

L'introduzione di un livello minimo di attuazione consente ai Datori di lavoro di adempiere alla normativa senza incorrere in sanzioni, ma non permette di focalizzare il problema dello stress lavoro-correlato in modo complessivo, prevenendo, valutando o intervenendo sul rischio (M. Magnani, 2011). In particolare, come verrà sottolineato anche in seguito, la partecipazione diretta delle/i lavoratrici/ori alla valutazione del rischio e all'individuazione delle azioni di miglioramento garantisce la riuscita dell'intero processo.

Sempre nel 2010, a fianco delle Indicazioni della Commissione consultiva permanente, sono state pubblicate le *Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, da parte del **Coordinamento**

Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro. All'interno di questo documento sono contenute delle linee guida operative per una corretta valutazione del rischio SLC, a seguito di una profonda elaborazione e uniformazione della documentazione disponibile a livello nazionale. Anche l'INAIL (**ex-ISPEL**) fornisce abbondante materiale per individuare una metodologia adatta alle diverse realtà organizzative, e propone due strumenti per i due livelli della valutazione del rischio:

- La *"Lista di controllo"* ("check-list"), per la valutazione preliminare;
- Il *"Questionario-strumento indicatore"* ("Indicator tool"), per la valutazione approfondita, che segue il modello inglese Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), validando il questionario in lingua italiana.

Sebbene entrambi gli strumenti presentino alcuni limiti (di seguito illustrati), la loro integrazione con ulteriori approfondimenti rappresenta un'occasione valida per avere un campione di riferimento a livello nazionale. Infatti l'INAIL mette a disposizione un portale, accessibile a tutte le organizzazioni italiane, allo scopo di supportare le aziende nel processo di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, nel rispetto della normativa vigente. Accedendo al portale si può contribuire, dunque, all'implementazione di una specifica banca dati utile al monitoraggio nel tempo delle attività valutative e al confronto con le altre realtà italiane.

Per concludere sottolineiamo come valutare e gestire lo stress lavoro-correlato non deve diventare una pratica svolta ogni tanto per adeguarsi alla normativa, ma dovrebbe essere un **processo continuo** di monitoraggio ed eventuale intervento sul rischio, per valorizzare le/i proprie/i collaboratrici/ori.