

Controlli. Al via l'obbligo di valutare tutti i pericoli di disagio

# Ad agosto lo stress finisce sotto esame

Luigi Caiazza

Entro il primo agosto 2010 tutti i datori di lavoro dovranno adeguare il documento della sicurezza, elaborato a seguito dell'integrazione della valutazione del rischio.

La novità riguarda la valutazione riferita a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (Slc).

La novità era stata introdotta dall'articolo 28, comma 1, del Dlgs 81/2008, che nell'individuare i contenuti oggetto della valutazione del rischio da parte del datore di lavoro e nel prevedere una serie di interventi ha soffermato la propria attenzione anche sui rischi connessi allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Con la modifica apportata dal Dlgs 106/2009 è stato stabilito che la valutazione dello stress lavoro-correlato è effettuata nel rispetto delle indicazioni che saranno fornite dalla Commissione consultiva permanente, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal primo agosto 2010.

Il nuovo obbligo sarà esercitato dal datore di lavoro tramite il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp), che ai sensi del successivo articolo 32, comma 2, dovrà possedere, oltre ai requisiti riguardanti il titolo di studio e l'attestato di frequenza a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, un attestato di frequenza, con verifica di apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei

rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato. La materia riguardante il nuovo fattore di rischio era regolamentata inizialmente dall'Accordo quadro europeo conclusosi l'8 ottobre 2004, tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces e realizzato su base volontaria, il quale prevedeva la sua applicazione entro tre anni dalla sua sottoscrizione (articolo 7, comma 3). Quasi in coincidenza con l'emanazione del testo unico, l'Accordo è stato recepito

## SOGGETTIVI E OGGETTIVI

Tra gli indici di valutazione ci sono la frequenza di assenze e sanzioni, l'evoluzione della carriera e i rapporti interpersonali

dalle confederazioni datoriali italiane e da quelle dei lavoratori, con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Fermo restando che lo stress lavoro-correlato non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione, esso può ridurre l'efficienza sul lavoro e può influire negativamente sullo stato di salute del lavoratore. Tale particolarità di stress può riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del rapporto di lavoro. Si tratta di una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, e trova la sua causa dal fatto che alcuni soggetti, esposti a una prolungata tensione, non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

Più recentemente la mate-

ria è stata oggetto della elaborazione di una guida operativa da parte di un gruppo di lavoro interregionale (Regioni Lazio, Veneto, Marche, Abruzzo, Toscana, Lombardia, Liguria, Emilia-Romagna) con la stesura definitiva approvata, seppure con qualche riserva, il 25 marzo scorso.

Il documento prevede il coinvolgimento nella valutazione della direzione aziendale mediante azioni di comunicazione e informazione, l'acquisizione di competenze da parte del responsabile sicurezza e del medico competente, la formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti e con il coinvolgimento del responsabile dei lavoratori per la sicurezza.

Il documento ha individuato elementi oggettivi e soggettivi di rischio. Nei primi sono indicati gli indici infortunistici, assenze per malattia, procedimenti e sanzioni disciplinari, funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, l'evoluzione e lo sviluppo di carriera, autonomia di decisione e controllo, rapporti interpersonali al lavoro, ambiente e attrezzature di lavoro, carichi, ritmi di lavoro, orario di lavoro. Tra gli elementi soggettivi sono stati evidenziati quelli derivanti dalla rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, prevedendo questionari, "focus group" ovvero interviste semistrutturate, da inserire in un percorso integrato nell'organizzazione.

Nei confronti di gruppi omogenei riguardanti aziende oltre 50 dipendenti è consigliato di evitare suddivisioni standard per mansioni, categorie, reparti, eccetera, senza che sussistano valide motivazioni rispetto alla natura dei problemi.

## CONTRO MISURE

### Troppi farmaci per stare in pista

Secondo uno studio Ipsel (Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, ora in confluenza nell'Inail), 10 milioni di lavoratori percepiscono il lavoro come un fattore di pericolo per la propria salute e 4 milioni e 58 mila di questi ritengono di essere esposti a rischi per il proprio equilibrio psicologico. Le donne con il 5,4% mostrano una maggiore predisposizione rispetto agli uomini (4,1%). Per l'Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul lavoro, nella Ue un lavoratore su tre soffre di Slc (stress lavoro-correlato). Ciò diventa inevitabilmente una delle principali cause di problemi legati alla salute, alle assenze e alla riduzione di produttività. Lo stress può essere di due tipi: l'Eustress, o stress buono, è quello indispensabile alla vita. Il Distress è invece quello "cattivo", che provoca scompensi emotivi e fisici. Tre le fasi: allarme (lo stress produce nell'organismo un senso di allerta), resistenza (l'organismo tenta di adattarsi alla situazione e gli indici fisiologici tendono a normalizzarsi anche se lo sforzo per opporsi a tale stato è molto intenso), esaurimento, in cui l'organismo non riesce più a difendersi e la naturale capacità di adattamento viene a mancare. I sintomi sono spesso scambiati per conseguenze di un lavoro ripetitivo: mal di schiena, dolori muscolari, affaticamento e si tramutano nel tempo in patologie vere e proprie: disturbi del sonno, cefalee per arrivare in fase di "esaurimento" a frustrazione, attacchi di panico, ansia con un abbassamento delle difese immunitarie. Tutto questo comporta che quasi il 71% di coloro che sul posto di lavoro si scontra con una di queste fasi (dato Eurisko) fa ricorso a farmaci da banco per poter restare efficiente.