



## SPORTELLINO SICUREZZA

# LO STRESS LAVORO-CORRELATO

## Cosa prevede il Decreto Legislativo 81/2008

### COS'È?

È "uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che deriva 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, ma a fronte di un'esposizione prolungata a forti pressioni, avverte grosse difficoltà di reazione".

Così lo stress correlato al lavoro viene delineato nell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 dedicato al tema, citato dal Decreto Legislativo 81/08.

Il National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, nel 1999) definisce lo stress come l'insieme di "reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori". Anche la definizione di stress dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA, 2000) tiene conto di vari aspetti legati all'attività lavorativa: "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste".

### COME VALUTARE IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO?

La materia è trattata nella Sezione II - valutazione dei rischi del Decreto Legislativo 81/08, all'articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi.

Se il problema dello stress da lavoro è identificato come un rischio presente in azienda, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. **La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro.**

### I DOVERI DELL'AZIENDA

#### LA COMUNICAZIONE

Partendo da un'azione comunicativa efficace deve **sensibilizzare tutti i lavoratori** sul tema dello stress lavoro-correlato, sulla sua natura, sulle cause e gli effetti e sulle soluzioni che possono essere attivate; deve voler **affrontare il problema** riconoscendo il ruolo fondamentale di partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e impegnandosi a favorirla e con la volontà di ricercare soluzioni condivise.

#### LA FORMAZIONE

Prima della valutazione dei rischi l'azienda deve fornire conoscenze e competenze per la prevenzione e una qualificata partecipazione dei lavoratori. Dopo la valutazione, deve rafforzare le diverse competenze e i diversi interventi specifici relativi alle questioni emerse nella valutazione.

#### SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA

Se i risultati della valutazione del rischio rilevano, in gruppi omogenei di lavoratori, una **condizione accettabile di rischio** sia a livello organizzativo che a livello soggettivo, occorre definire interventi come: corsi informativi/formativi orientati a migliorare ulteriormente la capacità di adattamento al lavoro e gli aspetti motivazionali. Va previsto un programma periodico di monitoraggio del clima organizzativo interno.

**CGIL**



n.4 dicembre '19

**CAUTION**

**CAUTION**

Se si evidenziano aree o gruppi omogenei con **rischio oltre soglia** gli interventi saranno preferenzialmente e prioritariamente rivolti all'organizzazione del lavoro. Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, gli interventi riguarderanno i singoli aspetti critici evidenziati. Ad esempio se la valutazione del rischio evidenzia aspetti di criticità di tipo conflittuale relazionale gli interventi saranno quelli sul miglioramento del rapporto individuo-organizzazione (es. gestione dei conflitti, conoscenze necessarie per ben operare e comunicare, ecc.).

Se la valutazione del rischio indica aspetti critici relativi alle condizioni e all'ambiente di lavoro, gli interventi dovranno essere più volti al miglioramento ergonomico (strutturali, impianti, apparecchiature, orari, ecc.).

### SOLUZIONI DI SUPPORTO INDIVIDUALE

Laddove la valutazione dei rischi faccia emergere criticità di gruppi e individui che necessitano di **interventi urgenti** devono essere attivati anche gli interventi di supporto individuale.

Nelle piccole e medie imprese tale intervento di supporto (es. counselling) potrà essere effettuato all'esterno della realtà lavorativa, sempre garantendo la privacy sul singolo lavoratore coinvolgendo il medico competente.

### LA SORVEGLIANZA SANITARIA

Una buona e corretta valutazione dello stress lavoro-correlato, necessita di una sorveglianza sanitaria sugli indicatori clinici dello stress (quelli predittivi di danno), almeno sui soggetti che sono risultati più stressati. È auspicabile che siano introdotti, come miglioramento e monitoraggio delle condizioni di salute dei lavoratori, dei programmi sanitari di promozione della salute mirati:

- controllo dello stress;
- programmi specifici per singole mansioni, concernenti posture, lavori pericolosi e antinfortunistica sulla base dei rischi specifici presenti in azienda;
- educazione sanitaria (educazione all'uso appropriato del sistema sanitario, alla sicurezza al di fuori del lavoro e in casa, ecc.).

### LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La valutazione deve essere riferita a tutti i lavoratori, compresi i dirigenti e preposti, prendendo in esame **non singoli ma gruppi omogenei** di lavoratori che risultino esposti al rischio dello stesso tipo.

Come indica la Circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro la valutazione deve articolarsi in due fasi:

- una preliminare e sempre necessaria,
- l'altra eventuale, nel caso nella valutazione preliminare si evidenzino elementi di rischio da stress lavoro correlato.

**La valutazione preliminare** consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi, verificabili e misurabili. Questi indicatori sono riferibili a quattro grandi aree di riferimento: eventi sentinella come ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, ricambio del personale, procedimenti disciplinari e sanzioni, ecc.; fattori di contenuto del lavoro, come l'ambiente di lavoro, le attrezzature, i ritmi di lavoro, gli orari e i turni, coerenza tra competenze e requisiti professionali richiesti; fattori di contesto del lavoro, come il ruolo nell'ambito dell'organizzazione, i livelli di autonomia decisionale e controllo, i rapporti interpersonali al lavoro, la comunicazione, gli sviluppi di carriera, ecc.; fattori propriamente soggettivi come le tensioni emotive e sociali, sensazione di non far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, patologie riferibili allo stress ecc.

Se nella analisi preliminare emergessero sia fattori oggettivi di stress, sia situazioni di stress vissuto e percepito dai lavoratori, è necessario un approfondimento sottoponendo dei questionari specialistici, interviste, colloqui e la costituzione di focus group.

Durante questa fase di analisi è bene porre particolare attenzione all'utilizzo dei questionari perché spesso essi contengono informazioni potenzialmente invasive e che riguardano la sfera privata e intima dei lavoratori che impone una grande professionalità nella somministrazione e un supporto adeguato nella compilazione. Per evitare il rischio di discriminazione, i questionari debbono essere anonimi, non divulgati né tantomeno messi a disposizione dei dirigenti aziendali (per esempio dell'ufficio del personale).

L'aspetto principale è quello di non delegare la valutazione solo a soggetti esterni, come studi o società di

consulenza, ma deve essere prioritariamente condotta dentro l'azienda, con l'eventuale sostegno di esperti per le competenze non presenti. Durante la valutazione è fondamentale il ruolo e la consultazione del RLS e la partecipazione dei lavoratori.

Per effettuare questa operazione consultare il Decreto n. 13.559/09 di indirizzi di Regione Lombardia.

### IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

È prioritariamente coinvolto nelle attività di sensibilizzazione ed informazione. Può formulare proposte su tutti gli aspetti di sicurezza e salute sul lavoro. Deve essere consultato sull'intervento di valutazione e gestione del rischio in particolare su:

- modalità di informativa iniziale;
- formazione (modalità, contenuti, soggetti, obiettivi, metodi)
- il percorso valutativo che si vuole adottare (criteri, metodi, strumenti e tempistica della valutazione);
- la sua partecipazione attiva nella rilevazione della soggettività;
- modalità di tutela della privacy nell'applicazione del metodo valutativo;
- tipologia di interventi di prevenzione e gestione dello stress concretamente attuabili;
- piano di monitoraggio del sistema di valutazione e gestione del rischio specifico.

È indispensabile per lo svolgimento della riunione periodica e del confronto in quella sede, comprendente fra l'altro i risultati sintetici anonimi della valutazione specifica effettuata.

### I DIRITTI DEI LAVORATORI

Devono ricevere informazione da parte del datore di lavoro, del medico competente, del RSPP, in particolare su:

- la sensibilizzazione generale sul rischio specifico;
- il significato degli accertamenti aggiuntivi eventualmente implementati nel piano di sorveglianza sanitaria (informazione specifica da parte del MC).

Devono ricevere formazione sul rischio specifico, nell'ambito della formazione prevista all'art.37 D.Lgs. 81/08, comma 1 lettera b.

Devono poter partecipare, con i loro rappresentanti (devono poter essere consultati), fin dalle fasi iniziali dell'intervento.

### ...E I LORO DOVERI

L'articolo 20 del Decreto Legislativo 81/2008 recita: "Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro". I lavoratori devono in particolare contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nella sede CGIL di via Garibaldi 3 a Bergamo è attivo lo

## SPORTELLO SICUREZZA CGIL

dedicato ai rappresentanti sindacali nelle aziende della bergamasca (RLS),  
ai lavoratori e ai funzionari sindacali che ne avessero bisogno.

È APERTO OGNI LUNEDÌ DALLE 14.30 ALLE 18.00, AL SECONDO PIANO.

Per informazioni: LUIGI VOLPI, RLST

tel. 035.3594278 - luigi.volpi@cgil.lombardia.it