

Studio De Marco - Canu - Zanon - Gregoris
Consulenti del Lavoro in Udine

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Gioacchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Per tutte le Aziende

Via Zanon 16/6

33100 Udine

tel.0432/502540

fax.0432504902

info@studiodemarco.it

http://www.studiodemarco.it

Udine, 14.2.2011

Oggetto: Stress Lavoro Correlato

Circolare numero: 004/2011

In sintesi:

Lo stress è uno stato di disagio che prende la persona che non si sente adeguata al ruolo rivestito, è, in altre parole, lo stato di malessere che prende chi non si sente in grado di rispondere alle attese che gli altri ripongono nei suoi confronti; le conseguenze di una esposizione prolungata alle pressioni cui è sottoposta e alle quali, la persona, non ha reagito nel modo e al momento giusto si manifestano con disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali con riduzione dell'efficienza sul lavoro e problemi di salute. E' il cd disagio psicosociale nei luoghi di lavoro che il datore di lavoro è chiamato a individuare, prevenire e gestire.

Approfondimento:

L'accordo del 8.10.2004 sottoscritto dalle Associazioni sindacali europee (CES sindacato europeo per i lavoratori, UNICE Confindustria europea - UEAPME Associazione europea artigianato e PMI per i datori di lavoro) ha inteso far prendere consapevolezza a datori di lavoro e lavoratori che "Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, del campo di attività , dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro" .

Gli interventi necessari per individuare prevenire e governare lo stress sono posti in capo al datore di lavoro che ha l'obbligo di adottare le misure più adeguate a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori secondo quanto previsto anche dalla Costituzione e dal Codice civile.

Il decreto legislativo 81/2008 in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro ha disposto che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto anche dei rischi da stress lavoro correlato e, da ultimo, il Ministero del lavoro con provvedimento del 18.11.2010 ha recepito la normativa nazionale e comunitaria e ha fornito le seguenti indicazioni metodologiche:

"La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi (IO) e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

1. Eventi sentinella, quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
2. Fattori di contenuto del lavoro, quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
3. Fattori di contesto del lavoro, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)."

La valutazione deve essere riportata nel documento di Valutazione del Rischio (DVR.)

Esistono vari metodi di valutazione del rischio, tutti coerenti con le indicazioni del Ministero, vedasi ad esempio quello proposto e scaricabile dal sito www.ispesl.it (Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro); è opportuno, in ogni caso, che il datore di lavoro si rivolga al Responsabile , interno o esterno, del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e agli Studi che forniscono la consulenza in merito.

La valutazione non interessa principalmente i casi di sopraffazione sul lavoro né esclusivamente molestie assillanti (stalking) – comportamenti violenti dei colleghi (mobbing) o dei superiori gerarchici (bossing), bensì l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, la scarsa "comunicazione": per tale motivo il rischio da stress lavoro correlato viene definito rischio organizzativo.

Vale la pena ricordare quelli che vengono denominati "rischi di flessibilità" rinvenibili nei contratti atipici e che l'accordo europeo del 2004 richiama nella valutazione "del tipo di contratto". E' stato verificato infatti, su basi statistiche, che nei rapporti precari (in somministrazione, a termine, ecc) , dove i lavoratori vengono considerati spesso come intrusi che fanno perdere il posto ad altri, si sono riscontrati maggiormente disturbi del sonno, mal di testa, tensione , ansia, mal di schiena ecc; i problemi si accentuano poi quando i rapporti atipici interessano giovani e stranieri per i quali, oltre alla preoccupazione di perdere il posto di lavoro che fa passare in secondo piano anche l'attenzione ai rischi presenti nel posto di lavoro, si aggiungono rischi ulteriori derivanti dall'inesperienza, atteggiamenti personali di sfida, insufficiente percezione del rischio, addossamento di lavori gravosi, scarsa conoscenza della lingua italiana.

Il Ministero ha stabilito che la data di avvio del processo di valutazione dei rischi da stress L.C. decorre dal 1.1.2011; non è richiesto che a tale data sia fatta la valutazione bensì che il datore di lavoro abbia iniziato a dotarsi di un metodo per la valutazione e a prevederne la pianificazione.

Si ha motivo di ritenere che gli Indicatori Oggettivi e la pianificazione della valutazione debbano risultare da un documento scritto di data certa. La data certa può essere certificata mediante l'invio di una raccomandata - ad esempio al responsabile per la sicurezza o al medico competente- mentre nel caso di autocertificazione sostitutiva del documento di Valutazione dei rischi, la data certa va acquisita facendosi apporre un timbro dall'ufficio postale o inviando il documento -in plico senza busta -con raccomandata a se stesso.