



Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazione
Credito

Commissione Nazionale Fisac
Salute e Sicurezza

Note e aggiornamenti

Brevi ed importanti riflessioni sullo stress-lavoro correlato

(A cura della Dott.ssa Ilaria Rossi - Ispesl , di Alfredo Scognamiglio,
Ugo Balzametti – Commissione Nazionale Salute Sicurezza della Fisac)

Il D.Lgs 106/2009 correttivo del D.LGS 81/2008 modifica l'art. 28, facendo decorrere l'obbligo della valutazione **dello stress-lavoro correlato a far data 1° agosto 2010.**

Tale orientamento contrasta con le previsioni dell'Accordo Europeo dell'8 ott. 2004, recepito il 9 giugno 2008 dalle parti sociali. Si affida alla Commissione Consultiva il compito di elaborare linee-guida.

E' una decisione strumentale che diluisce nel tempo la possibilità di valutare un rischio specifico che caratterizza in modo particolare il lavoro negli uffici e nel settore terziario.

Lo stress-lavoro correlato deve essere annoverato tra i fattori di rischio che il datore di lavoro deve valutare ? Sembrerebbe una domanda con risposta scontata, ma così non è.

Infatti, il recente D.Lgs 81/08, all'art. 28 parla di valutazione dei rischi "**collegati** allo stress-lavoro correlato". E quali sono questi rischi "collegati" allo stress-lavoro correlato ?

Sono quelli che in letteratura scientifica sono noti come **rischi psicosociali.**

Una categoria di rischi non nuova. Per il passato sono stati noti anche come "fattori di rischio del IV° tipo" o ancora come "rischi trasversali/organizzativi" (così definiti, a suo tempo, dall'Ispesl nelle linee guida emanate per la valutazione dei rischi).

Lo stress-lavoro correlato è l'evento negativo collegato ai rischi psicosociali

Quindi lo stress-lavoro correlato non è un fattore di rischio ma l'evento/effetto negativo derivante dai fattori di rischio psicosociali che ne sono la causa.

Vi è un rapporto di causa-effetto tra i rischi psicosociali e lo stress-lavoro correlato.

Modello di valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato (*Work-Related Stress*) (Da Punto Sicuro)

In base al testo del [D.Lgs. 81/08](#):

- art. 2 o) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;
- art. 17 1. Il datore di lavoro non può delegare ... la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- art. 28 1. La valutazione ... 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
- art. 29 1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento ... in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

“Tradotto” in pratica *le legge prescrive di preservare la salute facendo prevenzione; questo è un obbligo del datore di lavoro, che a tal fine deve:*

- *capire quali rischi siano presenti in azienda*
- *metterli per iscritto in un documento*
- *agire mediante misure gestionali, informative e comunicative*

Il quadro di riferimento entro il quale si muove la proposta è chiaro: l'obbligo di valutazione introdotto dal D.Lgs 81/08 ([modificato* dal D.Lgs 106/09](#)).

Già dalle premesse però si coglie un elemento sul quale fare chiarezza:

“... obbligo di [valutazione dello stress lavoro correlato](#) in tutte le aziende ...”

Bisogna ribadire come il Decreto reciti, testuale:

“La **valutazione** ... 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** ...”

Ma allora cosa bisogna valutare? Lo stress-lavoro correlato? No!

Esiste un grande fraintendimento, che si sta consumando dietro alla questione del rischio da stress lavoro-correlato, **è il pensiero di molti in merito alla misura del livello di stress dei lavoratori, quasi che ci sia necessità di uno "stressometro". Non è così.**

La normativa (ed il buon senso) dice che bisogna valutare il "rischio stress lavoro correlato", non lo "stress correlato al lavoro".

E' quindi evidente che **bisogna valutare il "rischio stress" e non lo "stress"**.

La differenza non è di poco conto, perché crea un solco rilevante rispetta al merito ed al metodo:

1) **Nel merito, la valutazione richiesta è di stampo psicologico-organizzativo**, non clinico. Viene sottolineato in più contesti che lo stress non è di per sé una patologia, quindi va approcciato in termini di **"stressors" (cause)** e non di effetti.

Il datore di lavoro deve valutare quello che lo causa, cioè le condizioni che sono antecedenti ai disagi, le situazioni dove si annidano i germi del disagio. Tutto ciò si può fare anche senza aspettare la fatidica data del 10 agosto 2010!!

2) Nel metodo, la valutazione implica gli strumenti e gli approcci dell'analisi di clima, quindi la **diagnosi è sull'organizzazione non sulle persone.**

La collaborazione tra il Medico Competente e lo **Psicologo del Lavoro**, senza dimenticare l'RSPP, e **il tempestivo coinvolgimento del RLS**, è certamente la strada maestra affinché la valutazione dello specifico rischio da stress lavoro-correlato non sia solo un tassello, benché obbligatorio, della valutazione dei rischi. L'obiettivo è quello di inquadrare l'intero tema della sicurezza in un contesto che considera anche i fattori umani, organizzativi e psicologici.

La cosa sembra da poco, ma cambia completamente la prospettiva.

In questo contesto l'UNI, per voce della dott.ssa Paola Cenni (coordinatrice della Commissione UNI-ERGONOMIA che si occupa del problema) ribadisce che:

1. bisogna **distinguere i fattori di stress dalle conseguenze dello stress (strain)**, anche con riferimento alla norma UNI EN ISO 10075 (1.2.3)

2. bisogna far riferimento all'**Accordo Europeo 08/10/04** ed all'**Accordo Interconfederale 09/06/08**

- tutti i luoghi di lavoro sono potenzialmente esposti ma non è detto che tutti lo siano
- è comunque necessario formare alla consapevolezza (percezione soggettiva)
- **è escluso dalla valutazione l'ambito delle violenze (es. [mobbing](#)) e del Disturbo Post-Traumatico da stress**

3. lo *stress*

- può essere accompagnato da disturbi, ma non necessariamente; quindi il rischio va valutato a prescindere da manifestazioni evidenti
- bisogna tenere conto delle differenze individuali nel reagire a *stressors* simili
- non è una malattia
- può avere origini extra-aziendali

4. bisogna far emergere le cause di stress, nelle 4 aree dei fattori

- organizzativi
- ambientali
- comunicativo/sociali
- soggettivi

5. bisogna agire per prevenire gli effetti mediante

- azioni collettive e/o individuali
- con misure specifiche sul singolo fattore stressogeno individuato
- ricorrendo se necessario a competenze esterne
- attuando azioni follow-up

L'UNI chiede **metodologie scientifiche affidabili** e modalità formali di valutazione.

Deve quindi essere bandito il fai-da-te e l'improvvisazione documentale.

Ne consegue che le Linee Guida prevedono una procedura multimetodo, contenenti:

- misure oggettive = analisi dei dati
- misure osservative (dirette) = sopralluogo
- **misure soggettive** = questionario e/o interviste.

In attuazione dei principi espressi, bisogna attivarsi in questa sequenza:

1. Prendere *consapevolezza* del problema, che riguarda tutti in azienda, compreso il Datore di Lavoro, che per legge deve occuparsene; è necessario costruire una *compliance* del management aziendale
2. Riconoscere **il pericolo costituito dalle fonti di stress**. Per fare questo è necessaria una partecipazione attiva dei lavoratori **e dei loro rappresentanti (almeno attraverso la rappresentanza)**
3. **Analizzare e valutare il rischio collegato, relativo allo stress lavoro-correlato**
4. Scegliere e mantenere in essere misure di *prevenzione, protezione collettiva e protezione individuale* (questa misure vanno indicate nel DVR)
5. Fare *formazione* ai lavoratori ed a tutti i soggetti interessati, compresi i dirigenti e preposti
6. Fare attenzione ai *processi interpersonali*, in particolare a quelli comunicativi
7. *Circoscrivere* l'alveo dello stress, escludendo altri fenomeni **psicosociali** quali la violenza sul lavoro, il mobbing e lo stress post-traumatico, che vanno gestiti specificamente

Ne consegue che bisogna valutare quello che causa lo stress lavoro correlato, cioè le condizioni che sono antecedenti ai disagi, le situazioni dove si annidano i germi del disagio.

In via prioritaria è opportuno analizzare i “rischi organizzativi”, quelli legati, cioè, all’organizzazione del lavoro, alla strutturazione dei ruoli, delle responsabilità e altri importanti elementi che attengono a come l’organizzazione funziona e, quindi, ai suoi processi.

Occorre, altresì, analizzare i “rischi sociali”, quelli legati, cioè, al clima aziendale, alla comunicazione interna, al funzionamento dei gruppi, ai stili di leadership, ecc. .

Nel nostro settore, ad es., dovranno essere analizzate le politiche di budget, le “pressioni commerciali”, le politiche di deterrenza per affrontare il fenomeno rapine, le continue riorganizzazioni, ecc., ecc. .

Ma perché questa nota?

Perché la padronanza dei concetti sopra enunciati sarà essenziale per contrastare l’interpretazione discorsiva che ABI dà dell’art. 28 del D.Lgs 81/08.

Infatti, ABI nella sua circolare “interpretativa” delle norme in parola, emessa in data 22 dicembre 2008, strumentalmente asserisce che lo stress-lavoro correlato è una categoria di rischio rientrante fra i rischi psicosociali.

La lo stress lavorativo non è un rischio, ma l’effetto di una delle tipologie dei rischi psicosociali.

Sulla base di quest’assunto che non trova alcun tipo di riscontro in letteratura, desume che non avendo fatto la legge (art.28 D.Lgs 81/08 e il D.Lgs 106/09) nessun riferimento ai rischi psicosociali ma unicamente alla sola ipotesi dello stress-lavoro correlato, l’analisi (dei rischi psicosociali) è circoscritta a tale aspetto (stress-lavoro correlato) restando escluse altre fattispecie rientranti tra i rischi psicosociali.

In occasione delle “riunioni periodiche” e in ogni altra occasione di confronto, bisognerà chiarire le idee ai datori di lavoro che l’art. 28 del D.Lgs 81/08 esordisce ribadendo (anche a seguito della nota sentenza di condanna della corte di giustizia europea) **che bisogna valutare tutti i rischi presenti in azienda e, quindi, anche e soprattutto i rischi psicosociali.**

A cura del Dipartimento Politiche Sociali