

Roma, 11 Novembre 2008
Circolare N.19133
Confindustria
Relazioni Industriali e Affari Sociali

Premessa

Facciamo seguito alla comunicazione nelle news del 3 ottobre u.s., per un approfondimento su una possibile procedura da adottare per la valutazione del rischio da "stress lavoro correlato" secondo la previsione dell'art. 28, comma 1, del D.Lgs n. 81/2008.

Ricordiamo che la normativa relativa alla valutazione dei rischi secondo i contenuti e le modalità della disposizione di legge appena richiamata entrerà in vigore il 1° gennaio 2009, a seguito del rinvio contenuto nella legge n. 129/2008, art. 4, comma 2bis.

L'articolo 28 prevede, tra l'altro, che 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, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004".

Tra i fattori da analizzare, l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 (si veda la notizia riportata nelle news dell'11 giugno 2008), con il quale abbiamo recepito l'Accordo europeo, evidenzia (art. 4, comma 2):

- inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro: disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra competenze e requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro ecc.
- condizioni di lavoro e ambientali: esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.
- comunicazione: incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.
- fattori soggettivi: tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alle situazioni, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti ecc.

Il primo aspetto da porre in luce è che l'art. 28 non fa riferimento ai rischi psicosociali, ma al ben diverso fenomeno dello stress lavoro correlato: i contorni di questo tipo di rischio sono stati definiti nell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004. A differenza di quanto un pò superficialmente viene indicato, oggetto di valutazione, quindi, non sono né i rischi psicosociali in generale né il mobbing né la violenza sul lavoro né il disturbo post traumatico da stress.

E' opportuno ricordare che il mobbing si sostanzia in una azione aggressiva cosciente e

volontaria, protratta nel tempo, finalizzata a mettere uno o più lavoratori in una condizione di forte disagio col fine dell'espulsione dal contesto lavorativo (licenziamento o trasferimento) o della sottomissione (frustrarne cioè la capacità personale di contrattare, di difendere i propri diritti, di far valere le proprie ragioni).

A differenza dello stress, che si sostanzia in una risposta dell'individuo in termini di adattamento a sollecitazioni provenienti dal contesto lavorativo o extralavorativo, il mobbing presuppone comportamenti volontariamente lesivi della dignità umana, che trovano già gli strumenti di reazione nell'ordinamento, in sede disciplinare, civile e penale.

La violenza nel posto di lavoro afferisce invece a comportamenti illeciti, sanzionati sotto i profili penale, civile e disciplinare, che nulla hanno a che vedere con la reazione individuale a sollecitazioni presenti nel contesto lavorativo o extralavorativo.

La sindrome post traumatica da stress (disturbo post traumatico da stress), poi, differisce dallo stress in quanto si tratta di una risposta ritardata o protratta ad un evento fortemente stressante o a una situazione di natura altamente minacciosa o catastrofica in grado di provocare diffuso malessere in quasi tutte le persone. Questo disturbo evidenzia un quadro clinico difficilmente correlabile ai rischi lavorativi.

In tema di stress lavoro-correlato, il secondo aspetto da porre in evidenza è il riferimento a "gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari": la precisa locuzione normativa consente di escludere un approccio olistico al tema dello stress, dovendosi, invece, individuare previamente gruppi di lavoratori eventualmente interessati dal rischio stress.

Il terzo elemento essenziale da sottolineare è che la valutazione va condotta - per espressa previsione di legge - secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quindi dell'accordo interconfederale stipulato il 9 giugno 2008.

Il quarto essenziale elemento è che, secondo l'Accordo interconfederale, il dovere da parte del datore di lavoro di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato "in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza".

Lo stress lavoro-correlato, quindi, rientra nell'iter di valutazione dei rischi ma occorre accertare che questo fattore incida su rischi rilevanti ai fini della sicurezza.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Così delimitato l'ambito d'interesse, l'approccio iniziale alla valutazione dello stress lavoro correlato dev'essere di tipo oggettivo: secondo l'accordo interconfederale, infatti, benché potenzialmente "lo stress possa riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del

contratto o del rapporto di lavoro, ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.”

Innanzitutto, quindi, occorre verificare – anche attraverso l’organigramma o il funzionigramma aziendale - la presenza di gruppi omogenei di lavoratori che, svolgendo mansioni o compiti particolari (es. perché ripetitivi, monotoni, particolarmente rischiosi), potrebbero essere esposti al rischio stress.

Se questa fase dovesse dare (ad esempio, per le ridottissime dimensioni dell’azienda) risultato negativo, la valutazione potrebbe concludersi con l’impegno a monitorare eventuali comportamenti anomali, magari su segnalazione del medico competente.

1) Prima analisi: indicatori oggettivi di potenziale stress

Se l’organizzazione aziendale consente di individuare gruppi omogenei di lavoratori potenzialmente esposti a rischio stress, occorrerebbe valutare l’esistenza, nell’organizzazione aziendale o nell’ambiente di lavoro, di indicatori oggettivi di stress.

Ad esempio, tra i segnali che possono denotare la presenza del problema, anche secondo l’Accordo interconfederale (art. 4, comma 1), possono rientrare:

- alto tasso di assenteismo
- elevata rotazione del personale
- frequenti conflitti interpersonali
- lamentele da parte delle persone
- infortuni
- richieste di cambio mansione/settore
- disfunzioni o episodi di interruzione/rallentamento dei flussi comunicativi

Accanto a questi elementi, occorrerebbe indagare anche i flussi comunicativi bottom up e top down presenti in azienda.

In assenza di uno di questi fattori (o similari) o di criticità ed in assenza comunque di cambiamenti comportamentali dei lavoratori tali da denotare un rischio di stress, o in presenza di azioni già messe in atto dal datore di lavoro prima dell’entrata in vigore della norma, la valutazione potrebbe concludersi con l’impegno a monitorare nel tempo eventuali comportamenti anomali, magari su segnalazione del medico competente o degli uffici del personale.

2) Terza analisi: comportamenti soggettivi in assenza di indicatori oggettivi e valutazione del rischio stress

In presenza dei fattori stressogeni indicati ovvero in assenza degli indici oggettivi sopra indicati ma in presenza di mutamenti comportamentali all’interno del gruppo di lavoratori,

occorrerebbe valutare il rischio stress e individuare i motivi della reazione soggettiva, al fine di verificarne il nesso con fattori lavorativi o extralavorativi e individuare gli strumenti di prevenzione compatibili con il contesto complessivo aziendale.

Data la complessità del fenomeno stress, non vi è uno strumento o un metodo che esaurisca in sé la molteplicità degli aspetti.

Può essere necessario, a seconda dei risultati della ricognizione, l'approccio organizzativo (metodi di lettura e interventi sulla organizzazione del lavoro), l'approccio psicologico, l'approccio medico, l'approccio comunicazionale o relazionale, in relazione al bisogno effettivo. Fondamentale è il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati (anche eventualmente attraverso interviste o test individuali) evitando la somministrazione di questionari generalizzati e non calati nel contesto aziendale di riferimento.

Se la risposta consente di correlare lo stress manifestato dal lavoratore a fattori lavorativi, potrebbe essere necessario approfondire i connessi problemi di ordine psicologico, organizzativo o medico.

Se la risposta, al contrario, non evidenzia un nesso eziologico tra lavoro e stress, ovvero evidenzia fattori extralavorativi, non trattandosi di un rischio lavorativo, la valutazione dei rischi potrebbe concludersi con l'impegno a monitorare nel tempo eventuali comportamenti anomali, magari su segnalazione del medico competente o degli uffici del personale.

3) Quarta analisi: comportamenti soggettivi in presenza di indicatori oggettivi

In presenza di uno dei fattori sopra indicati che possono denotare la presenza di stress nel luogo di lavoro, ovvero comunque nel caso di mutamenti comportamentali del gruppo di lavoratori, si dovrebbe verificare quale sia la reazione soggettiva dei singoli lavoratori interessati in termini di percezione dello stress.

Si dovrebbe, cioè, indagare che tipo di percezione hanno i singoli lavoratori facenti parte di un determinato gruppo rispetto all'organizzazione o all'ambiente di lavoro. Solo a questo punto potrebbe essere adottato un approccio individuale al tema stress, attraverso interviste o somministrazione di test.

Se, nonostante l'evidenza di una reazione individuale da parte dei lavoratori, non vengono manifestati collegamenti con l'organizzazione e con l'ambiente di lavoro, la valutazione del rischio potrebbe concludersi con l'impegno a monitorare nel tempo eventuali comportamenti anomali, magari su segnalazione del medico competente o degli uffici del personale.

Se, al contrario, la reazione individuale evidenzia un collegamento causale tra organizzazione o ambiente di lavoro e manifestazione di stress, occorre un intervento di tipo organizzativo, psicologico o medico per affrontare e ridurre o

eliminare il rischio.

4) Quinta analisi: misure di prevenzione e protezione

L'ultimo punto riguarda, nei casi in cui la valutazione si concluda con l'evidenziazione di un problema di stress lavoro correlato, l'adozione delle misure di prevenzione o protezione.

Nello scegliere le misure ed i provvedimenti di prevenzione adeguati, dato il carattere variabile del fenomeno stress, legato a fattori "imprevedibili" (es. le diverse reazioni dei gruppi - o del singolo - nei confronti della medesima scelta aziendale che sia tecnica, gestionale, organizzativa o un evento che subentra nella vita di una persona), si potrebbero adottare differenti misure. Tra queste:

- misure tecniche, organizzative, procedurali
- potenziamento di automatismi tecnologici
- alternanza di mansioni nei limiti di legge e di contratto
- riprogrammazione dell'attività
- particolare formazione e addestramento
- forme di comunicazione
- forme di coinvolgimento
- particolare sorveglianza sanitaria.

Conclusioni

Nonostante una nutrita serie di studi in materia di valutazione dello stress lavoro-correlato, la comunità scientifica non è ancora pervenuta ad un metodo scientifico consolidato. Le indicazioni che precedono, quindi, rivestono un carattere meramente indicativo, e si fondano esclusivamente sulle previsioni normative contenute nel D.Lgs n. 81/2008 e sui contenuti dell'accordo 8 ottobre 2004, come recepito nell'accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Con riserva di ulteriori comunicazioni in materia, anche in relazione alle iniziative che potranno essere assunte nell'ambito del Comitato Tecnico Salute e Sicurezza, restiamo a disposizione per ogni chiarimento che si rendesse necessario.

Cordiali saluti.