

# STRESS LAVORO CORRELATO

n° 1/11 del 4 aprile 2011



## IL FENOMENO

Il 25% dei lavoratori europei dichiara di soffrire di stress sul lavoro. L'Organizzazione Mondiale della Sanità prevede che, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale di assenza al lavoro.

Per le aziende lo stress produce: assenteismo, frequente avvicendamento del personale, problemi disciplinari, comunicazione aggressiva e, di conseguenza, riduzione della produttività, bassa qualità del prodotto, maggiore frequenza degli infortuni. Dunque, non gestire o gestire in maniera inadeguata questo fenomeno determina elevati costi sia per la salute dei lavoratori e per l'equilibrio delle loro famiglie sia per le aziende e la collettività (si pensi, per esempio, all'aumento dei costi legati alle spese mediche e agli indennizzi).

## CHE COS'E'

Lo stress lavoro-correlato viene definito dall'Accordo Europeo del 2004 come **"una condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative"**.

Nell'ambito del lavoro questo squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.

Lo stress lavoro-correlato, infatti, è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

## L'OBBLIGO DI LEGGE

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata, come per tutti gli altri fattori di rischio, dal datore di lavoro, che si avvale del Responsabile del



Servizio di Prevenzione e protezione (RSPP), con il coinvolgimento del medico competente e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

## I SOGGETTI COINVOLTI

I datori di lavoro e i responsabili della prevenzione, i medici competenti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dovranno attuare un programma di valutazione dei rischi, anche dovuti a stress, che coinvolgono tutte le categorie di lavoratori: dai quadri ai dirigenti, dagli impiegati agli operai, sia nelle aziende pubbliche e in quelle private.

## I SOGGETTI INTERESSATI

La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato va fatta non sui singoli lavoratori, ma su gruppi di lavoratori che rientrano in classi omogenee e sottoposti allo stesso tipo di rischi.

Per esempio, gli addetti a certe lavorazioni oppure per fasce di orario, come per i turnisti.

## LA VALUTAZIONE IN ENEL

In questi giorni è in fase di effettuazione la valutazione nelle varie società del gruppo con l'aiuto di un gruppo di consulenti esterni.

Gruppi di lavoratori, individuati secondo criteri definiti dall'azienda, compileranno un questionario necessario per la valutazione preliminare del rischio.

In particolare i questionari dovrebbero trattare due fattori: il contenuto ed il contesto del lavoro.

I fattori di contenuto riguardano l'ambiente di lavoro, i carichi e i ritmi di lavoro, l'orario di lavoro e i turni, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Mentre i fattori di contesto attengono al ruolo nell'ambito dell'organizzazione, all'autonomia decisionale e al controllo, ai conflitti interpersonali al lavoro, l'evoluzione e lo sviluppo della carriera, la comunicazione (per esempio, l'incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

### **ALCUNE CONSIDERAZIONI**

Il metodo adottato da Enel per la valutazione di questo rischio **non rispetta alcune importanti indicazioni sia del Dlgs 81/08 che delle Linee Guida.**

**Innanzitutto non è stata data informativa adeguata ai tutti lavoratori sul rischio e sulla metodologia per la sua valutazione.**

Anche sul Dlgs 81/08 non è stata data fino ad oggi adeguata informazione.

Solo qualche mese fa è stato somministrato il questionario di clima a tutti i lavoratori senza informare che sarebbe stato uno degli strumenti per effettuare la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Il campione di colleghi a cui sarà sottoposto il questionario non è stato oggetto di un'informativa esaustiva sulla situazione. **Non è stata sottolineata l'importanza del loro compito e della "responsabilità" che hanno in quanto campione rappresentativo delle loro realtà.** Questi colleghi devono essere consapevoli che le risposte che daranno nei questionari contribuiranno a definire se in azienda vi è rischio stress lavoro-correlato.

**Nella fase di valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato non sono stati coinvolti i RLS nè nella definizione del criterio con cui comporre i gruppi omogenei di lavoratori soggetti all'intervista nè nella individuazione dei fattori di contesto e di contenuto, cioè nelle domande che saranno la base di partenza per la valutazione del rischio.**

### **CONCLUSIONI**

Le "mancanze" del processo di valutazione dello stress lavoro-correlato sono principalmente legate all'informazione ed al coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Con questi presupposti i RLS non potranno che non condividere la valutazione dei rischi elaborata, non sottoscrivendo il DVR.

Purtroppo è un film che si replica: la sicurezza e la salute sono elementi vicini ai lavoratori per gli obiettivi che incentivano, ma lontani per il coinvolgimento.

Salute e Sicurezza sembrano essere appannaggio esclusivo di mega-tecnici o supergestori, da domani anche laureati all'università della sicurezza, dimenticando che lo spirito e le indicazioni della legge italiana, dlgs 81/08, e della direttiva della comunità europea è il coinvolgimento e la partecipazione di chi lavora. Questa è la chiave di volta per fare sicurezza e sviluppare la cultura della salute anche nei luoghi di lavoro.

Un vero peccato, considerato l'investimento in risorse che l'azienda mette in campo.

### **AI LAVORATORI DEL CAMPIONE**

Considerata l'importanza della questione, i lavoratori che saranno oggetto del campione hanno un compito importante che non va sottovalutato.

Con onestà e chiarezza vanno date le risposte ai questionari, vanno espresse senza timore le proprie osservazioni durante la riunione con il consulente.

Questo perchè per la modalità di gestione del progetto le informazioni raccolte con il questionario e la discussione non saranno fornite in dettaglio all'azienda, ma solo in modo aggregato a livello di DTR.

**Sarebbe uno sbaglio perdere questa occasione di far emergere le criticità che tutti di giorni si vivono e che non fanno star bene al lavoro.**

