



ISTITUTO COMPrensIVO "G. PASCOLI - C. ALVARO"

C/SO GARIBALDI, 122 - 89048 SIDERNO (RC)

Tel./Fax Segreteria 0964388396 - Dirigente 0964344389

E-Mail rcic86600b@istruzione.it - Pec: rcic86600b@pec.istruzione.it

Cod. Macc. RCIC86600b - www.icpascolialvaro.gov.it



Stress Lavoro Correlato

A partire **dal gennaio 2011 è obbligatorio** per le aziende italiane effettuare la **valutazione dello Stress Lavoro Correlato**.

Era stato già anticipato nel **D.Lgs 81/08** (art 28 c1 bis ex D.Lgs 106/09) che si rifaceva esplicitamente all'**accordo Europeo del 2004** sottoscritto dalle quattro maggiori organizzazioni Europee (CEEP, UEAPME, UNICE e ETUC) i cui contenuti erano rivolti alla **definizione studio dei criteri di prevenzione** di questo rischio.

La **Commissione Consultiva Permanente** si è poi espressa, attraverso la **circolare del 18 Novembre 2010**, in merito alle **tempistiche da rispettare**, imponendo tra gli altri, l'obbligo per i datori di lavoro di ripetere la valutazione con una frequenza non inferiore ai tre anni, salvo che gli esiti delle valutazioni pregresse non indichino situazioni di disagio che inducano ad adottare provvedimenti più restrittivi e tempistiche più ravvicinate.

Come accennato, anche a livello di **Comunità Europea** è alta l'attenzione sui **rischi emergenti**, in particolare con la messa a punto di indagini rivolte non solo a identificare e monitorare la situazione e i disagi derivanti da rischi psicosociali quali lo Stress, la violenza e le molestie; ma anche a fornire strumenti utili per la valutazione e l'adozione di adeguate misure preventive e/o correttive terapeutiche, si veda a tale proposito l'*Esener Enterprise Survey* /EU-OSHA.

Le sanzioni comminate al datore di lavoro o dirigente in caso di mancata valutazione dello Stress Lavoro Correlato sono le seguenti:

- Per **omessa redazione del DVR**, violazione Art. 29, c.1, l'arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400;
- Per **incompleta redazione del DVR** con omessa indicazione delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza è prevista una ammenda da € 2.000 a € 4.000.

Definizioni

Prima di entrare nel dettaglio della valutazione del rischio stress lavoro correlato, richiamiamo alcune definizioni per meglio comprendere l'argomento.

Si definisce **Stress**, quello stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. In termini generici quindi è importante sottolineare come lo Stress **non sia di per se una malattia**, bensì una condizione innescata nell'organismo umano da parte di una fonte o sollecitazione esterna che comporta una serie di adattamenti che, se protratti nel tempo, possono assumere carattere di patologia.

Trasferendo il concetto generale agli ambienti di lavoro si può **definire quindi lo Stress da Lavoro Correlato**, come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste [*European Agency for Safety and Health at Work*]. Esiste uno stress, a dosi accettabili, che ha effetti positivi sul nostro organismo, consentendoci di reagire in modo efficace ed efficiente agli stimoli esterni e di innescare un'adeguata soglia di attenzione verso le esigenze dell'ambiente; un'esposizione prolungata a fattori stressogeni invece, può essere fonte di rischio per la salute dell'individuo, sia di tipo psicologico che fisico, riducendo l'efficienza sul lavoro (assenteismo, malattia, richieste di trasferimenti...).

Importante sottolineare e distinguere il concetto di Stress Lavoro Correlato, da quello di **Mobbing** inteso come una persecuzione sistematica messa in atto da una o più persone allo scopo di danneggiare chi ne è vittima fino alla perdita del lavoro. Se dunque i possibili rischi soprattutto a livello psicologico, evidenziati dagli indicatori sintomatici che vedremo di seguito, possono risultare analoghi, nello Stress manca la componente di intenzionalità che è invece presente nel mobbing.

Una seconda distinzione opportuna da ricordare è quella relativa al fenomeno conosciuto come **Burn-Out** definito come : l'esito patologico di un processo stressogeno che colpisce le persone che esercitano professioni d'aiuto, qualora queste non rispondano in maniera adeguata ai carichi eccessivi di stress che il loro lavoro li porta ad assumere. Questo fenomeno quindi, conosciuto già dagli anni '70, è il risultato patologico di una componente di fattori di stress e di reazioni soggettive che colpisce solo quelle professioni rivolte ad aiutare altre persone (medici, infermieri, avvocati, sacerdoti...) e che porta il soggetto a "bruciarsi" attraverso un meccanismo di eccessiva immedesimazione nei confronti degli individui oggetto della attività professionale, facendosi carico in prima persona dei loro problemi e non riuscendo quindi più a discernere tra la loro vita e quella propria.

Rischi e fonti di Stress sul lavoro

Il processo di valutazione del rischio parte dall'identificazione delle fonti di stress nell'ambiente di lavoro, attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori suddivisi tra quelli relativi al contesto lavorativo e quelli riconducibili invece al vero e proprio contenuto del lavoro. Tra i primi risultano essere fonti di stress particolarmente significative gli ambiti legati a **cultura e funzione organizzativa** (problemi legati alla comunicazione, scarsi livelli di sostegno e assenza di obiettivi professionali), ad ambiguità nella definizione della **carriera professionale** e del **ruolo all'interno dell'azienda**; a **mancanza di autonomia** relativamente alle responsabilità assegnate e a difficoltà nel gestire **rapporti interpersonali** sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda invece il contenuto del lavoro, le fonti di stress possono derivare da **orari di lavoro** particolarmente pesanti, anche per esempio sui turni, a **carichi di lavoro eccessivi**, a organizzazione del lavoro inadeguata rispetto alle competenze professionali, e infine (ma non ultimo) a **carenze infrastrutturali** del luogo di lavoro, come ad esempio scarsa illuminazione, temperature disagiati, scarse condizioni igieniche, spazi insufficienti.

Alcune delle **categorie professionali** più interessate dallo Stress Lavoro Correlato sono, a titolo di esempio, le seguenti, per le quali vengono brevemente elencate le principali e potenziali fonti di stress:

- **Medici:** sottoposti a forte responsabilità legate ad eventuali decisioni sbagliate che possono avere effetti anche gravi sulla salute delle persone;
- **Infermieri:** elevato rischio del fenomeno da Burn-Out come causale eziologica di stress da lavoro correlato;
- **Polizia:** soprattutto il personale operativo esposto a rischi quotidiani di aggressione ed esposti a situazioni di disagio sociale con potenziale impatto psicologico molto significativo;
- **Assistenti Sociali:** anche in questa professione è elevato il rischio della sindrome da BurnOut, associata all'esposizione a fenomeni di disagio sociale e familiare; da cui la sensazione di sentirsi inefficaci;
- **Insegnanti:** forte esposizione a stress da divario generazionale, con difficoltà a relazionarsi con un elevato ed eterogeneo numero di studenti in età giovanile;
- **Autotrasportatori:** stress legato a condizioni di lavoro particolarmente difficili, orari di lavoro, distanza da casa, responsabilità nel rispetto delle tempistiche (soprattutto per i privati).

Checklist

Sono state prodotte, al momento, diverse linee guida per la valutazione aziendale del rischio connesso allo Stress Lavoro Correlato. È importante prima di tutto evidenziare come la valutazione non debba essere una misura individuale, che vada quindi a ricercare situazioni di stress nelle singole persone, ma debba altresì rispecchiare una situazione dei diversi compartimenti aziendali in modo da riflettere eventuali situazioni di disagio localizzati per aree o reparti. Le linee guida sopracitate suggeriscono l'utilizzo, come prima fase di valutazione, di questionari o check-list, da somministrare ad un campione statisticamente valido della popolazione aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente soggette a rischio sulle quali concentrarsi per azioni di analisi o di correzione ulteriori.

Un esempio di un questionario tipo, somministrabile in una azienda da sottoporre a valutazione, potrebbe elencare i seguenti indicatori:

- Informazioni aziendali: dati sull'assenteismo, richieste di cambio mansione, dimissioni, assenze per malattia;
- Personale: mansioni, tipologia di contratto, orario di lavoro, rapporti interpersonali (conflitti, discussioni);
- Ambienti di lavoro: illuminazione, condizioni igieniche, livelli di sicurezza, temperature, spazi;
- Fattori di rischio : esposizione a e presenza di determinati rischi quali rischio biologico, chimico, cancerogeno.

Rischi sul lavoro

- Prevenzione sicurezza lavoro
- Differenza tra DVR e DUVRI
- I luoghi di lavoro
- Ambienti confinati
- Rischio da interferenza
- Come vengono valutati i rischi
- Come valutare un rischio
- Catalogazione dei rischi aziendali
- Stress Lavoro Correlato
- I rischi sul lavoro si possono calcolare?
- Rischio incendio
- Rischi da esposizione ad agenti biologici
- Rischio elettrico
- Rischio chimico
- Rischi da sostanze pericolose
- Rischi che derivano dall'esposizione ad amianto
- Esposizione a campi elettromagnetici
- Rischi per la salute del lavoratore a causa dell'esposizione al rumore
- Atmosfere esplosive
- Agenti fisici: il rischio invisibile
- Elementi che caratterizzano il Documento Valutazione Rischi
- Sanzioni per mancata redazione del DVR
- Movimentazione manuale dei carichi
- Microclima nei luoghi di lavoro

Il RSPR
(Prof. Antonio Scambelluri)

