



SOLUZIONI AMBIENTE SICUREZZA QUALITÀ

OIKOS



LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO “STRESS LAVORO-CORRELATO”

COS'È LO STRESS

Lo stress è una risposta adattativa della persona finalizzata al raggiungimento di una situazione di ri-equilibrio psico-fisico a seguito di richieste esterne. Si può classificare in due tipi: Eustress (o stress positivo) in cui le richieste esterne sono coerenti rispetto alle risorse a disposizione dell'individuo, con assenza quindi di malessere e Distress (o stress negativo) in cui le richieste esterne sono eccessive e l'individuo vive in una condizione più o meno grave di malessere.

Lo stress da lavoro si manifesta quando le persone, nell'esercizio delle loro attività lavorative, percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a disposizione per far fronte a tali richieste. Secondo l'OSHA – Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro – il “rischio stress lavoro-correlato” rientra tra i “rischi psicosociali”, insieme a mobbing, burnout, ecc., ossia tra i rischi derivanti dalla progettazione, dall'organizzazione e dalla gestione del lavoro, che possono dar luogo a danni di tipo fisico, sociale o psicologico.



Come sottolineato dall'“Accordo europeo sullo stress da lavoro” del 2004, lo stress potenzialmente può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto e di rapporto di lavoro.

Gli obblighi di legge

L'obbligo della valutazione specifica del rischio “stress lavoro correlato” è stato introdotto con l'art. 28, comma 1 del D.Lgs 81/08 che recita: ...”La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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”.

Col D.Lgs 106/09 viene introdotto, inoltre, il comma 1-bis che ricorda che la valutazione dello stress lavoro-correlato va effettuata nel rispetto delle indicazioni della commissione Consultiva Permanente, che il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010”.

Infine, per una corretta valutazione del rischio stress, occorre prendere a riferimento anche i seguenti articoli del D.Lgs 81/08:

Art. 2, comma 1, lettera o: viene definita la “salute” come uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità.

Art. 2, comma 1, lettera ff: viene introdotta una più ampia visione del concetto di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro, richiamando i principi della Responsabilità Sociale d’Impresa (RSI) come “integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e delle organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei rapporti con le parti interessate”: gli aspetti etici vengono considerati parte integrante oltre che del processo produttivo, anche delle gestione della sicurezza.

Art. 5, comma 1, lettera a: il medico competente viene chiamato a collaborare con il datore di lavoro per la predisposizione dell’attuazione delle misure per la tutela della salute e dell’integrità psico-fisica dei lavoratori.

Art. 31, comma 3: il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all’azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l’azione di prevenzione e protezione del servizio.

La proposta di Oikos

Oikos ha predisposto uno staff di tecnici (esperti in sicurezza sul lavoro, in sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro, psicologi del lavoro) in grado di supportare nel processo di valutazione del rischio di stress lavoro correlato il datore di lavoro, il Servizio di prevenzione e protezione ed, in particolare, l’RSPP, che, ricordiamo, deve comunque possedere un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dai rischi anche di natura ergonomica e psico-sociale.

La metodologia di Oikos prende in considerazione, oltre all’Accordo europeo del 2004 e al contesto legislativo italiano, le principali Linee Guida emanate da enti quali il Coordinamento Tecnico Interregionale per la prevenzione nei Luoghi di lavoro, AIAS e ISPEL-HSE (Health and Safety Executive britannico), basate su metodiche pubblicate, validate e già implementate in aziende dei vari settori produttivi pubblici e privati, che valorizzano il ruolo degli attori aziendali della prevenzione interni e permettono la verifica ed il monitoraggio nel tempo dei dati di riferimento, dei risultati ottenuti e degli obiettivi raggiunti, nell’ottica del miglioramento continuo applicabile anche a questo contesto di gestione del rischio.

Le metodiche proposte permettono di semplificare il processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, fornendo il supporto a DdL, dirigenti, preposti, MC, RSPP, ASP, RLS sia nell’individuazione delle cause, sia nella prevenzione, attraverso la creazione di un approccio partecipato tra datore di lavoro, figure della prevenzione e lavoratori, con l’obiettivo di fornire i parametri di riferimento attraverso i quali le aziende possono arrivare ad essere in grado di valutare la loro organizzazione.

In particolare le fasi di lavoro possono essere così riassunte:

1. Preparazione dell’organizzazione
2. Sviluppo del piano di progetto
3. Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale
4. Raccolta dati e identificazione dei fattori di rischio stress:
 - Applicazione di tecniche di valutazione oggettiva
 - Applicazione di tecniche di valutazione soggettiva, ove richiesto
5. Valutazione del rischio
6. Formalizzazione dei risultati e redazione del Documento di Valutazione del rischio
7. Monitoraggio e controllo del/i Piano/i d’azione e valutazione della loro efficacia.

La tempistica per il completamento di tutte le fasi di lavoro può variare in base alla complessità della realtà aziendale e ai gruppi omogenei di lavoratori da valutare. Per aziende grandi si possono ipotizzare da circa 6 mesi per la valutazione del rischio a 12 mesi per il ciclo completo. Per le piccole-medie aziende i tempi ipotizzati sono sensibilmente inferiori: nel caso ad esempio di aziende fino a 10 addetti l’uso di tecniche di valutazione della percezione soggettiva non è generalmente richiesto.

Al fine di illustrare e personalizzare il progetto proposto si ritiene indispensabile un colloquio preliminare con la/le figura/e aziendale/i interna/e di riferimento.

 Per ulteriori informazioni ed approfondimenti:

Oikos s.c.r.l., Str.da Cavagnari 12/A – 43126 PARMA

Tel/fax: 0521 291590

www.oikos-scril.it

Rif: dott.ssa Anna Piva : piva@oikos-scril.it

dott.ssa Elena Tajè : taje@oikos-scril.it