

LO STRESS

01 | LA DEFINIZIONE

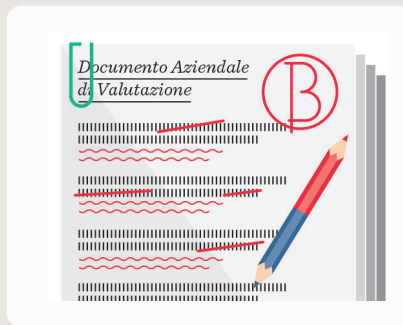
Lo stress lavoro-correlato viene descritto dall'Accordo europeo del 2004 come una «condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza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

02 | QUANDO SI VERIFICA

Lo squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Non tutte le manifestazioni di stress possono essere considerate rilevanti

03 | L'OBBLIGO

Tutte le imprese, pubbliche e private, di ogni dimensione dal 1° gennaio 2011 dovranno avviare le valutazioni delle possibili fonti di stress, riportando nel documento di valutazione dei rischi la programmazione temporale della verifica interna e il termine finale. I datori di lavoro che avessero già effettuato la valutazione coerentemente all'accordo europeo del 2004, però, non dovranno ripetere l'indagine. Saranno solo tenuti ad aggiornarla in presenza di infortuni significativi o di riorganizzazioni del processo produttivo.



I DATORI

01 | I RESPONSABILI

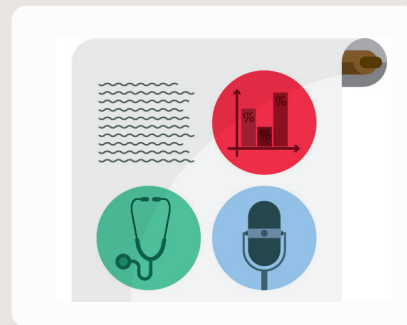
Per datori di lavoro, consulenti e organi di vigilanza, il Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (decreto legislativo 81 del 2008) ha introdotto l'obbligo di tener conto nella valutazione dei rischi, anche di quelli qualificabili come stress lavoro-correlato nell'ottica dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

02 | LE LINEE GUIDA

Le linee guida emanate dalla commissione consultiva del Welfare sono rivolte al datore di lavoro e solo in via indiretta al responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rssp), al medico competente se nominato e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: soggetti che a vario titolo giuridico e con diverso ruolo tecnico-operativo sono chiamati a partecipare, per legge, alla valutazione sullo stress.

03 | I TEMPI

I datori di lavoro dovranno "programmare" entro la fine dell'anno tutte le fasi della valutazione dei rischi da stress. Il calendario, con le audizioni dei lavoratori da effettuare secondo la metodologia suggerita nelle linee guida (nelle piccole aziende senza la presenza obbligatoria di uno psicologo), dovrà essere presentato a eventuali ispettori. Questi ultimi dovranno giudicare il rispetto dell'obbligo sulla base del programma stilato dai datori.



LA VALUTAZIONE

01 | IL TEST

Su tutti i lavoratori, inclusi dirigenti e preposti. Per semplificare l'attività, dovranno essere prese in considerazione non singole persone ma gruppi omogenei di lavoratori – per esempio, i turnisti o i dipendenti di un determinato settore – esposti a rischi dello stesso tipo. Nelle aziende più grandi si potrà svolgere la verifica su un campione rappresentativo di dipendenti.

02 | PRIMA FASE

Si parte da "eventi sentinella", dal tipo di lavoro e dal contesto aziendale e professionale. Dovranno essere considerati indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, sanzioni disciplinari segnalazioni del medico competente. Dovranno essere valutati i carichi e i ritmi di lavoro, l'orario e i turni, ma anche l'autonomia decisionale e l'incertezza in ordine alle prestazioni richieste.

03 | LE CORREZIONI

Se dal monitoraggio emergono elementi di stress importanti, i datori dovranno adottare misure correttive (riorganizzazione, formazione). Solo se queste ultime non fossero sufficienti si dovrà dare luogo alla seconda fase della valutazione che dovrà privilegiare uno screening soggettivo. Questo secondo step dell'indagine potrà essere condotto attraverso questionari, focus group o interviste.