



© Can Stock Photo - csp5430830

STRESS LAVORO CORRELATO

CHE COSA E' LO STRESS

“Lo stress e' la risposta non specifica dell'organismo umano di fronte a qualsiasi sollecitazione e stimolo si presenti, che innesta una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme”

Il termine di stress è noto da secoli, almeno dal
1300



Nel 1440 si intende per stress una tensione o pressione
fisica applicata su qualsiasi oggetto materiale ...

... o per indicare il concetto di carico fisico durante gli sforzi o i lavori manuali in genere.



© Can Stock Photo - csp9880414

Solo nel 1843 si affaccia il concetto di impegno psichico

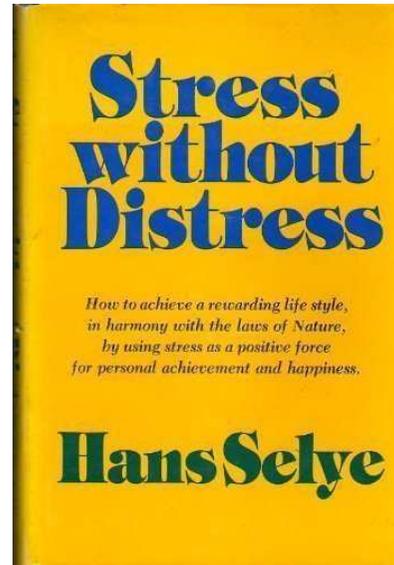


© Can Stock Photo - csp9965353

La ricerca teorica e pratica sullo stress comincia con gli studi in psicofisiologia che Cannon ha compiuto verso il 1914.

Egli elaborò la descrizione del concetto di reazione di allarme che si verifica quando un soggetto affronta un pericolo esterno.

Il fenomeno stress è stato concettualizzato nel 1936 da Hans Selye



La testimonianza di ciò risulta da una lettera spedita nello stesso anno alla rivista “Nature”.

Infine dal 1951, a seguito di conferenze fatte in vari paesi del mondo da Hans Selye, il termine di stress entra diffusamente nel linguaggio quotidiano e comincia ad assumere l’accezione che mantiene tuttora .

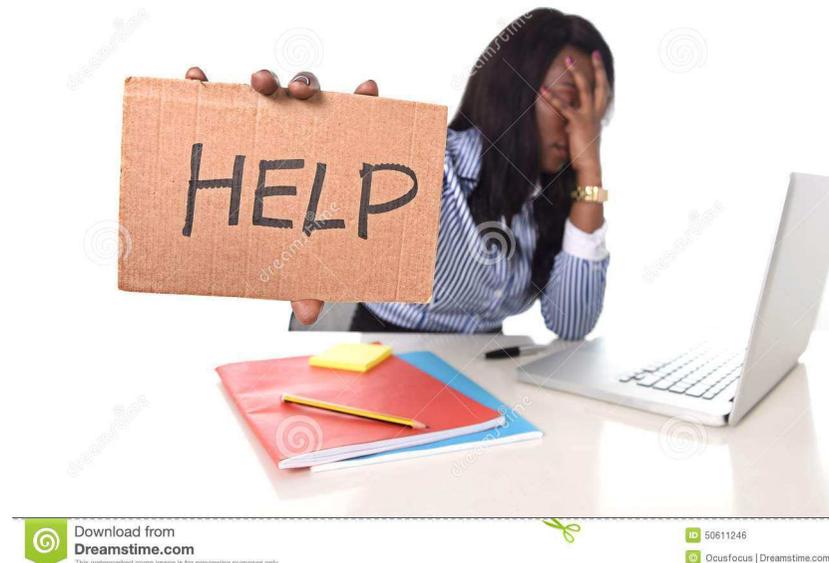
Al momento attuale il termine è persino inflazionato e, comunque, al di là della distinzione scolastica tra eustress e stress, la parola “stress”, senza ulteriori specificazioni, ha assunto oggi un significato palesemente negativo.



Lo stress da lavoro

è un fenomeno tipico del sistema lavorativo, può provocare degli effetti nocivi sulla salute, in base alle caratteristiche del soggetto e all’adattabilità degli stimoli che riceve.

Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa che viene riferito più frequentemente



- Lo stress interessa quasi un lavoratore europeo su quattro.
- Dagli alcuni studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress.
- il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE è rilevabile in miliardi di euro €.
- Il numero di persone che soffrono di stress legato all'attività lavorativa è purtroppo destinato ad aumentare.

Un recente sondaggio d'opinione paneuropeo ha rivelato che:



- il 72 % dei lavoratori ritiene che la riorganizzazione del lavoro o la precarietà del lavoro sia una delle cause più comuni dello stress lavoro-correlato;
- il 66 % attribuisce lo stress alle «ore lavorate o al carico di lavoro»;
- il 59 % attribuisce lo stress al fatto di «essere oggetto di comportamenti inaccettabili come mobbing o molestie»;
- il 51 % dei lavoratori riferisce che lo stress lavoro-correlato è comune nel proprio luogo di lavoro;
- all'incirca quattro lavoratori su dieci pensano che lo stress non venga gestito adeguatamente nel loro luogo di lavoro.

“Lo stress e’ la risposta non specifica dell’organismo umano di fronte a qualsiasi sollecitazione e stimolo si presenti, innestando una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme”

Una cosa importante da tenere a mente è però che lo stress non è di per sé sempre e solo un fattore negativo, in quanto esiste

- uno stress positivo o eustress che ci rende più capaci di adattarci positivamente alle situazioni,
- uno stress negativo o distress quando la situazione richiede uno sforzo tale di adattamento da superare le nostre capacità di realizzarlo, e quindi si instaura un logorio progressivo che porta al superamento delle nostre difese psicofisiche

In base alle modalità con cui gli stimoli esterni si presentano, il nostro organismo risponderà in modo diverso e più precisamente attraverso due modalità distinguibili in:

- Stress acuto: quando gli eventi stressanti si presentano in modo acuto e la risposta dell'organismo si gioca e si esaurisce nel giro di pochi minuti o al massimo di poche ore (ad esempio una notizia luttuosa, un incidente);
- Stress cronico: Quando gli eventi stressanti si protraggono per giorni, settimane o mesi e la risposta dell'organismo deve essere mantenuta per tutto quel tempo (ad esempio un rapporto di lavoro problematico).

Prendiamo in considerazione il **distress** cioè la parte negativa dello stress la cui sindrome si caratterizza per:

- una prima fase di “allarme”
- una seconda fase di “resistenza”
- una terza fase di “esaurimento funzionale

Dopo una prima fase di **allarme**, cioè di aumentata attenzione e tensione, l'organismo cerca di contrastare la situazione stressante, acuta o cronica che sia, opponendo una **resistenza** agli effetti che questa situazione produce sul proprio equilibrio, ma ad un certo punto, nel tentativo di contrastarla, va in **esaurimento** perché il costo della resistenza è più forte delle capacità di cui dispone il nostro organismo che con il passare del tempo si esaurisce facendo così emergere gli effetti negativi dello stress.

Ricordate quella famosa frase:
“Fermate il mondo
voglio scendere”



Frase con cui si esprime il concetto di stress in un linguaggio banale

I FATTORI STRESSANTI SUL LAVORO



- Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra:
 - le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste
- Lo stress sul lavoro può colpire:
 - chiunque, a qualsiasi livello
 - qualsiasi settore
 - aziende di ogni dimensione.

I FATTORI STRESSANTI SUL LAVORO



Download from
Dreamstime.com



© Can Stock Photo

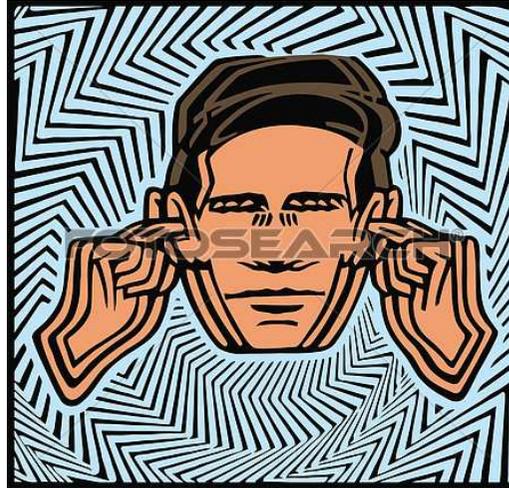
- Lo stress diventa un rischio per la sicurezza e la salute quando è prolungato nel tempo
- Lo stress può portare a problemi di salute mentale e fisica.
- Lo stress influisce:
- sulla salute e la sicurezza delle singole persone
- sulla salute delle imprese
- sulla salute delle economie

Possiamo inoltre dividere i fattori stressanti sul lavoro in tre grandi gruppi:



- materiali
- organizzativi in senso classico
- immateriali e psicosociali

1 - i fattori materiali



k5473381 www.fotosearch.com

Certamente lo stress è principalmente un fatto psicologico e relazionale, ma anche gli aspetti materiali contano; un ambiente di lavoro molto rumoroso, le vibrazioni, gli inquinanti aerei, le basse temperature e gli sbalzi di temperatura, la movimentazione di carichi pesanti, posture viziate e stancanti, sono tutti elementi che contribuiscono a creare stress.

2 - i fattori organizzativi



- Più interessanti sono i fattori organizzativi; i principali sono gli orari di lavoro, i turni e in particolare quelli con forte rotazione e il lavoro notturno, i carichi di lavoro, i ritmi di lavoro, la ripetitività e parcellizzazione e la monotonia; tutti questi possono essere fattori causali o concausali di stress.

3 - i fattori immateriali e psicosociali

L'ultimo gruppo di fattori chiamato psicosociali relativi al contesto lavorativo riguardano il rapporto con l'ambiente di lavoro e il contenuto del lavoro (se piace oppure no), aspetti quindi molto contigui ai fattori organizzativi visti in precedenza.

In particolare i fattori psicosociali legati al contesto lavorativo sono dovuti all'eventuale carenza di cultura organizzativa, motivazionale e comunicativa dell'azienda, un'azienda che non sa motivare, che non trasmette le informazioni, che non sviluppa un buon sistema di relazioni è un'azienda in cui la possibilità di andare incontro a stress è molto alta.



Lo stress è dovuto alla disarmonia fra sé stessi e il proprio lavoro, a conflitti fra il ruolo svolto al lavoro e al di fuori di esso e da un grado insufficiente di controllo sul proprio lavoro e sulla propria vita.

INDICATORI DI RISCHIO



LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO CHE
POSSONO INDURRE STRESS SONO
APPARTENENTI A DUE CATEGORIE

1 - CONTESTO DEL LAVORO

2 - CONTENUTO DEL LAVORO

CONTESTO DEL LAVORO

Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito Ambiguità e conflitto di ruolo dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale e controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)
Rapporti interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro

CONTENUTO DEL LAVORO

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata
Carico di lavoro e ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

Più in dettaglio i momenti particolarmente a rischio (fattori stressanti) su cui puntare l'attenzione possono essere:



La precarietà del posto di lavoro

I lavoratori devono essere visti come risorsa e non come un capitolo di spesa; l'impossibilità di progettare il futuro, la perdita del lavoro e di conseguenza della fonte di guadagno favorisce una caduta delle motivazioni ed una ansia da vuoto.



- **La flessibilità**
- La flessibilità, i contratti interinali, il lavoro a basso costo, non permettono la stabilità lavorativa e di conseguenza determinano la non affezione al lavoro, la deresponsabilizzazione e l'angoscia della continua ricerca e della perenne instabilità.
- Il lavoro sempre più flessibile, porta tanti giovani ad entrare nelle aziende tramite percorsi spesso tortuosi, fatti di tanti diversi impieghi e tante modalità. La flessibilità, deve essere un'opportunità per creare occasioni di lavoro e non precariato.

La mancata definizione delle responsabilità e delle competenze.

Non conoscere da parte del lavoratore il sistema della responsabilità in cui è inserito, non avere chiarezza nella definizione dei ruoli all'interno dell'organizzazione, la mancata definizione dei rapporti con i superiori, il non avere punti di riferimento precisi in caso di difficoltà o, al contrario, troppa responsabilità in assenza di competenze adeguate può ingenerare difficoltà e apprensioni in chi opera in questo contesto. Il non rispetto dei ruoli e professionalità



Conflitti, mansioni improprie e inadeguate.

In questo caso lo stress può derivare dalla conseguenza di dover essere onnipresenti, insostituibili, tutto fare o viceversa essere scavalcato e sentirsi messo da parte. A causa di un'organizzazione inadeguata del lavoro può sorgere incertezza su quali siano i compiti assegnati al lavoratore. In alcune situazioni lavorative, inoltre, possono verificarsi richieste contraddittorie, per cui qualsiasi cosa faccia il lavoratore gli viene rimproverato di violare alcune regole o di non soddisfare alcune richieste, ponendolo in un conflitto irresolubile.

I fattori psicologici e sociali

I lavori che comportano la necessità di venire a contatto con la sofferenza umana, con malattie o infortuni (come per esempio i servizi di polizia, di assistenza medica e d'emergenza) o nei quali il personale è esposto a minacce di aggressioni (personale di sorveglianza) possono risultare molto gravosi sul piano emotivo ed essere fonte di stress.

La mancata informazione e formazione del lavoratore.

Se un lavoratore lavora un mese per azienda in sei aziende all'anno, quale formazione riceverà ? Secondo quali tempi e modi ? Il lavoratore deve essere motivato e partecipativo.

La formazione deve essere permanente per agevolare l'adeguamento delle competenze dei lavoratori alle esigenze aziendali promuovendo tanto la capacità di inserimento professionale per tutta la vita quanto la competitività dell'azienda e tenendo conto altresì della necessità di prevenire lo stress connesso al lavoro e di promuovere la produttività.

L'autonomia decisionale e il controllo sulla propria attività lavorativa.

I lavoratori chiedono di assumersi delle responsabilità e di poter (entro limiti ragionevoli) decidere in che modo espletare un compito specifico. Negando loro queste possibilità si può indurre uno stato di stress, soprattutto se per portare a termine il lavoro assegnato è necessario un notevole impegno. E' stato riscontrato che i lavoratori

forniscono prestazioni ottimali e si sentono bene se è loro consentito di incidere e avere voce in capitolo sulle proprie condizioni di lavoro, sempre entro determinati limiti. Se al lavoratore è consentito esercitare una tale influenza è più probabile che egli affronti la situazione come una sfida e non come un impegno gravoso.

I turni di lavoro e il lavoro notturno.

Il sovraccarico lavorativo, i ritmi di lavoro e degli orari di lavoro dovuti a turni di lavoro molto pesanti, lavoro notturno, mancati riposi, richiamo dalle ferie, disorganizzazione lavorativa, richiedono un coinvolgimento ed una condivisione diretta dei lavoratori.

L'impegno richiesto dal lavoro o la quantità di lavoro assegnato possono essere troppo gravosi rispetto alle capacità, alla formazione e alle condizioni di partenza del singolo lavoratore o lavoratrice, soprattutto se il datore di lavoro non pretende una prestazione ottimale, ma superlativa e non soltanto occasionalmente ma costantemente. Nel caso del lavoro a turni, ad esempio le variazioni periodiche dei ritmi biologici non coincidono necessariamente con le esigenze ambientali.

In questi casi l'organismo può essere costretto a "premere sull'acceleratore" e la fase di "attivazione" può verificarsi in una parte della giornata in cui il lavoratore dovrebbe dormire (per esempio, nelle ore diurne dopo un turno di notte), mentre quella di "disattivazione" in un orario in cui al lavoratore è spesso richiesto di lavorare ed essere vigile.

La situazione può essere ulteriormente complicata dal fatto che il lavoratore vive in un ambiente sociale che non è organizzato in funzione delle esigenze dei lavoratori turnisti.

Non meno importante è il fatto che il lavoratore può essere costretto ad adeguarsi a variazioni regolari o irregolari delle richieste poste dall'ambiente, come nel caso dei turni a rotazione.

Ovviamente, la capacità umana di fornire per un periodo prolungato prestazioni ai massimi livelli è limitata.

Fattori fisici (microclima, rumore, ecc.)

Il lavoro deve caratterizzare l'identità del lavoratore ed essere uno strumento di coesione sociale, e non solo uno strumento produttivo.

La presenza di rischi come il rumore o lo svolgimento dell'attività in condizioni microclimatiche sfavorevoli richiedono un ulteriore affaticamento rispetto alle normali condizioni di lavoro che può logorare un lavoratore soggetto a questi carichi.



Il clima aziendale

Il rapporto con l'azienda non può essere fondato solo su un rapporto "prestazione – denaro", ma deve essere qualcosa in più, un modo per realizzarsi, per esprimere al meglio il proprio talento (ad es. la chiarezza nella definizione degli obiettivi e dei valori aziendali, la chiarezza delle priorità).

Quando le relazioni e il clima sono cattivi, l'azienda rischia di far acqua da tutte le parti!



**Ministero del Lavoro
Circolare del 18 novembre 2010
in attuazione del Testo unico sulla
salute e la sicurezza nel lavoro**

Il contesto:

Carichi e ritmi di lavoro, orario e turni, percorsi di carriera e perfino i conflitti con i colleghi: sono questi alcuni dei fattori di stress che dovranno essere valutati in ogni luogo di lavoro, pubblico e privato, piccolo o grande che sia, per mettere in atto, dove sia necessario, misure per eliminare o ridurre al massimo lo stress.



Questo prevede la circolare firmata il 18 novembre 2010 dal ministero del Lavoro in attuazione del Testo unico sulla salute e la sicurezza nel lavoro. La circolare è un atto dovuto, perché sia le normative europee che quelle nazionali affermano, come spiega una nota del ministero:

«la valutazione dei rischi da lavoro deve comprendere tutti i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori», non solo, quindi, i rischi tradizionali, “rischi materiali”, come, per esempio, quelli legati all’uso di sostanze nocive o di macchinari pericolosi, ma anche i “rischi di tipo immateriale”, tra i quali, espressamente, quelli che riguardano lo stress lavoro-correlato».

Per chiarire cosa la valutazione richiede, bisogna precisare che lo stress lavoro correlato è cosa diversa dalla stanchezza, che tutti noi sperimentiamo a causa dell'impegno profuso, o dalla preoccupazione per il mantenimento del posto di lavoro, a causa dell'attuale congiuntura economica sfavorevole .

L'analisi dello stress lavoro correlato riguarda spesso la relazione tra azienda e lavoratore, relativamente a organizzazione del lavoro, e la qualità delle relazioni tra i vari soggetti presenti in azienda.

La rilevazione di questi fattori, può, di fatto, fare emergere fattori che sfuggivano all'azienda, che inspiegabilmente rallentavano le attività lavorative. Scarsa collaborazione, se non attriti veri e propri, tra membri di un ufficio o di un reparto, oppure tra settori dell'azienda, frequenti malattie, assenteismo, sono solo sintomi di un malessere che incide sulla qualità e quantità dei servizi erogati o se preferite sull'attività produttiva.

Pertanto la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato potrebbe oggi costituire una opportunità per fare emergere eventuali problematiche, presenti ma sconosciute, e riportare l'azienda a un miglior funzionamento.

Il 31 dicembre 2010 era il termine a partire dal quale tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, dovevano iniziare a svolgere la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva sulla sicurezza sul lavoro nominata.



Commissione Consultiva sulla sicurezza sul lavoro

In proposito, la Commissione Consultiva sulla sicurezza sul lavoro nominata ha istituito al proprio interno uno specifico gruppo di lavoro che ha elaborato un documento contenente le indicazioni operative e di ordine metodologico per guidare il datore di lavoro nei primi approcci alla valutazione del rischio da stress lavorativo.

I contenuti, pur se ancora migliorabili ed integrabili, risultano in linea con quanto previsto dalla normativa vigente e, in particolare, dall'accordo interconfederale 9 giugno 2008.

Quest'ultimo (oltre a ribadire che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, al pari di quanto avviene per tutti gli altri rischi) deve essere effettuata dal datore di lavoro nell'ambito della propria organizzazione, e secondo i criteri già delineati dal quadro normativo vigente, afferma i seguenti ulteriori importanti passaggi:

Indicazioni ministeriali

- Non tutti i luoghi di lavoro sono necessariamente interessati dallo stress (art. 1, comma 2)
- Non tutte le manifestazioni di stress sono necessariamente negative (art. 3, comma 2)
- Lo stress non è una malattia (art. 3, comma 3)
- Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato (art. 3, comma 4)
- L'individuazione dello stress può implicare analisi di fattori oggettivi e soggettivi (art. 4, comma, 2)
- Il compito di stabilire le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress spetta al datore di lavoro e le misure sono adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti (art. 4, comma 5)
- La gestione dei problemi di stress può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi (art. 5, comma 2)
- Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni (art. 6, comma 2)

Le indicazioni ministeriali inoltre, nel ribadire con estrema chiarezza che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e che deve essere effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST), indicano un percorso logico e metodologico inteso a permettere una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato e, conseguentemente, a consentire al datore di lavoro

la pianificazione e la realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, di riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

Sulla scorta di questi passaggi fondamentali dell'accordo, e, quindi, della legge che impone la valutazione dei rischi, gli elementi essenziali delle indicazioni ministeriali, nella versione ad oggi elaborata, prevedono che la valutazione sia articolata in **due fasi**: una necessaria (valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare solo nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si siano rivelate inefficaci.

Valutazione preliminare (necessaria) analisi condizioni oggettive

La fase preliminare consiste nella rilevazione, da parte del datore di lavoro, di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi anche sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori dei punti che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti 2 e 3 dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST). Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc).

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (valutazione approfondita).

Valutazione approfondita (eventuale) analisi condizioni soggettive

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunione) che garantiscano il coinvolgimento dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

IN SINTESI:

Questi, in sintesi i punti salienti del documento pubblicato:

- 1) La valutazione dello stress lavoro correlato è parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi.
- 2) La valutazione si articola in due fasi ben distinte: una valutazione preliminare, basata su indicatori oggettivi, verificabili e numericamente quantificabili (sono utilizzabili liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione); una seconda eventuale valutazione (per le aziende con più di 5 dipendenti) da effettuare solo nel caso in cui la prima abbia accertato la presenza del rischio stress sul luogo di lavoro e gli interventi correttivi siano risultati inefficaci (prevedere l'uso di interviste semi-strutturate, focus group o test standardizzati da sottoporre ai dipendenti o ad un campione di essi).
- 3) La valutazione dello stress lavoro correlato prevede quindi la pianificazione e l'adozione di opportuni interventi correttivi al fine di migliorare il clima aziendale e ridurre quindi questo rischio.

In conclusione



© Can Stock Photo

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, concordemente con la valutazione generale dei rischi, dovrà essere rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità (art.29, comma 3 D.Lgs. 81/08).

In ogni caso si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre, al massimo 4 anni dall'ultima effettuata.