

# Il D. Lgs. 81/2008 e lo stress lavoro - correlato

M. Granchi, R. Bozzo

*Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n. 81, contenente il Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza del lavoro, sono state introdotte numerose novità nel campo della Valutazione dei Rischi aziendali. Tra le novità maggiormente discusse vi sono quelle che riguardano la valutazione del Rischio Stress Lavoro - correlato. L'obbligo di valutazione di questa particolare, ma quanto mai presente, tipologia di rischio viene esplicitato all'interno del D. Lgs. 81/2008, pur rientrando già nella generale valutazione di "tutti i rischi aziendali" richiesta dall'abrogato D. lgs. 626/94.*

*Con il Testo Unico, quindi, si vuole dare maggiore rilievo a questo tipo di rischio aziendale e psicosociale, spesso trascurato, che può innescare vere e proprie patologie, le quali risultano in costante aumento tra la popolazione lavorativa. Per le aziende è, quindi, necessario affrontare la tematica dello stress lavoro - correlato elaborando specifici documenti di valutazione. Essendo la problematica molto complessa e soprattutto di difficile valutazione in ambito lavorativo, con il Decreto Legge 30 dicembre 2008, n. 207 è stato previsto lo slittamento al 16 maggio 2009 dell'obbligo della valutazione del rischio stress lavoro - correlato.*

*Tramite il presente articolo ci si pone l'obiettivo di analizzare il problema e le modalità per affrontare e valutare il rischio a livello aziendale.*

## STRESS LAVORO - CORRELATO

*"Lo stress è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, conseguente dal fatto che le persone non si sentono in grado di adempiere le richieste o le attese nei loro confronti"* (definizione tratta dall'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004).

L'individuo è capace di reagire nel breve termine alle pressioni a cui è sottoposto; di fronte ad un'esposizione prolungata al contrario egli avverte grosse difficoltà di reazione. Lo stress, infatti, non è una malattia e non dà luogo a malattie di per sé, ma un'esposizione prolungata a forti pressioni può causare reali problemi di salute, sia mentali che fisici, nonché ridurre l'efficienza sul lavoro. Schematizzare e valutare lo stress in ambito lavorativo risulta molto complicato: persone diverse possono reagire in modo differente a situazioni e pressioni simili mentre una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera differente a

situazioni e pressioni simili tra loro. Oltre ai rischi diretti legati all'esposizione prolungata ad agenti stressanti, notevoli risultano essere i rischi indiretti, indotti dallo stress lavoro-correlato, i quali possono essere di molteplice natura. Una disfunzione nelle interazioni di tipo ergonomico, organizzativo e psicologico può produrre danni sia per la salute che per la sicurezza.

Infatti, lavorare in condizioni di disagio e stress può avere un ruolo rilevante per quello che riguarda sia i danni alla salute, ormai ampiamente documentati nella letteratura scientifica, sia i rischi per la sicurezza, in quanto può alterare i livelli di attenzione e quindi favorire l'insorgenza di errori o infortuni.

La valutazione dello stress lavoro - correlato risulta, quindi, essere molto delicata e strettamente correlata sia alle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro, sia alle caratteristiche psicofisiche proprie del lavoratore, sia alle caratteristiche legate all'ambiente esterno all'ambito lavorativo. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può, infatti, condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza e l'attenzione sul luogo di lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro

non vanno, quindi, considerate come causate dal lavoro stesso.

## D. LGS. 81/2008 E STRESS LAVORO - CORRELATO

Vediamo ora dove il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro rimanda in modo specifico alle problematiche relative allo stress lavoro - correlato.

Il riferimento maggiormente significativo è contenuto all'interno del comma 1 dell'articolo fondamentale per quello che riguarda i contenuti della valutazione dei rischi aziendali, ovvero l'Articolo 28 "Oggetto della valutazione dei rischi": *"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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi".*

Un'ulteriore specificazione viene introdotta nell'Articolo 32, "Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni": *"Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione [...] è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato [...], di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali".*

Il Datore di Lavoro è, quindi, obbligato a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dai

problemi legati allo stress lavoro-correlato. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

## LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO - CORRELATO

Come è stato già in precedenza espresso, la valutazione del rischio stress lavoro - correlato risulta essere molto complicata. La maggiore difficoltà in questo tipo di valutazione dipende dai molteplici fattori che possono portare il lavoratore ad uno stato di stress. Questi fattori possono essere accorpate in tre grandi categorie: fattori correlati all'ambiente di lavoro, fattori correlati all'ambiente esterno all'ambito lavorativo, fattori correlati alle caratteristiche psico - fisiche proprie del lavoratore.

La prima importante conside-

Stress, violenza e molestia sul lavoro non sono considerati come tematiche inerenti alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro
I lavoratori non ricevono adeguata formazione circa le tematiche di prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato
Scarsa comunicazione, livelli bassi di sostegno per la risoluzione dei problemi e per lo sviluppo
Ambiguità e conflitto di ruolo
Gli orari di lavoro sono organizzati secondo turni / comprendono anche il lavoro notturno
I lavoratori sono esposti a notevoli pressioni derivanti dall'esposizione agenti fisici e chimici (elevato calore sul posto di lavoro, rumore eccessivo, forti campi elettromagnetici, elevati livelli di vibrazioni meccaniche, impiego elevato di sostanze chimiche/biologiche pericolose)
Il tipo di lavorazioni svolte richiede il rispetto di un elevato numero di procedure operative il cui mancato rispetto possa pregiudicare la salute e la sicurezza dei lavoratori interessati
Vi sono lavoratori che effettuano prevalentemente lavori isolati, non in contatto diretto con altri lavoratori
Frequenti conflitti interpersonali tra i vari lavoratori dell'azienda
I lavoratori non hanno la possibilità di usufruire di regolari pause in aree apposite
Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità
I lavoratori non sono a conoscenza di opportunità o percorsi di carriera all'interno dell'azienda

razione da fare riguarda lo scopo della valutazione: infatti, unicamente uno psicologo del lavoro può verificare nei singoli casi l'effettiva presenza di stress e di patologie ad esso correlate e soprattutto se queste possono derivare dall'organizzazione e dall'ambiente di lavoro.

Questo non significa che tutti i lavoratori devono compiere colloqui con psicologi del lavoro per valutare il proprio stato effettivo di stress. Lo scopo della valutazione del rischio

stress lavoro - correlato che deve compiere il Datore di Lavoro è quello di individuare, all'interno dell'azienda, categorie di lavoratori che sono maggiormente esposti a fattori di pressione psicosociale, in funzione del tipo di lavoro e di attività svolte.

Il primo passo da svolgere per il Datore di Lavoro, coadiuvato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, è quello di individuare, per ogni tipologia di lavorazione omogenea svolta all'interno

dell'azienda, la presenza di fattori stressanti correlati all'ambiente di lavoro e alla sua organizzazione. Un elenco generale e non esaustivo di questi fattori e situazioni è riportato in Tabella a pagina 21.

In seguito, dopo aver individuato quelle mansioni o categorie di lavoratori maggiormente esposte ad agenti stressanti, il Datore di Lavoro deve valutare, con l'aiuto del Medico Competente e eventualmente di un consulente esterno qualificato per l'analisi dei rischi psicosociali, l'effettiva incidenza degli agenti stressanti individuati, in funzione sia della loro stessa entità, sia delle caratteristiche dei singoli soggetti esposti.

Per ogni agente stressante individuato si deve quindi valutare la probabilità e la gravità degli effetti sui lavoratori interessati e l'effettiva presenza acclarata di situazioni e patologie indotte dall'attività lavorativa. L'impatto degli agenti identificati come fonti di stress sulla salute dei lavoratori possono essere ad esempio identificati in:

- sindrome da *burn-out* / depressione / esaurimento nervoso;
- elevato assenteismo;
- problemi legati al sonno;
- disturbi cardiovascolari;
- emicrania;
- ipertensione / pressione sanguigna elevata;
- disturbi gastrointestinali;
- dipendenza (fumo, alcool, droghe) (ETUCE 2007).

Solo in questo modo viene palesata l'effettiva necessità di intraprendere interventi migliorativi mirati.

## La nuova Direttiva Macchine Direttiva 2006/42/CE

### Cosa cambia - Quali opportunità per il mercato

**Giovedì 16 aprile 2009** dalle ore 09:00 alle ore 13:00 presso l'Università degli Studi di Milano - Bicocca in Piazza dell'Ateneo Nuovo, 1 - 20126 Milano - Edificio U6 (1° piano) - Aula 30 - **mtm consulting s.r.l.** organizza un **seminario** sui seguenti temi:

- La Direttiva 2006/42/CE - La nuova direttiva macchine: cosa cambia sia da un punto di vista formale che operativo - Obblighi - Doveri - Sanzioni
- Nuovi obblighi o anche opportunità di mercato?

A pochi mesi dalla sua attuazione il seminario ha lo scopo di illustrare i contenuti della Direttiva 2006/42/CE al fine di evidenziarne le novità rispetto alla Direttiva 98/37/CE e misurarne le ricadute in termini applicativi sia per i fabbricanti che per gli utilizzatori focalizzando l'attenzione su obblighi, doveri e sanzioni. Ampio spazio sarà dato agli interventi.

La partecipazione al seminario ha un costo di 50,00 € + IVA. È, inoltre, possibile acquistare il materiale che sarà presentato al prezzo di 20,00 € + IVA. Ai partecipanti verrà rilasciato un attestato di partecipazione. Per motivi organizzativi si prega di **confermare la partecipazione entro e non oltre il 13 aprile 2009** spedendo via fax il modulo di iscrizione (scaricabile al seguente indirizzo: [http://www.emtem.com/corsi/SEM090416-2006\\_42\\_CE.doc](http://www.emtem.com/corsi/SEM090416-2006_42_CE.doc)) al numero **039 97 16 521**.

**mtm consulting s.r.l.** società unipersonale  
via L. Ariosto, 10 - 20052 - Monza (MI)  
Tel.: 039 2848437 / 039 2849703 - Fax: 039 9716521  
Mail: [info@emtem.com](mailto:info@emtem.com) - Sito internet: [www.emtem.com](http://www.emtem.com)

## PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO - CORRELATO

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro - correlato può comportare l'adozione di varie misure.

Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi (vedi Figura). Possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a ridurre fattori di stress individuati o come parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.

Una volta adottate, le misure anti-stress devono essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie.

Tali misure potrebbero includere, per esempio:

- misure di gestione e comuni-

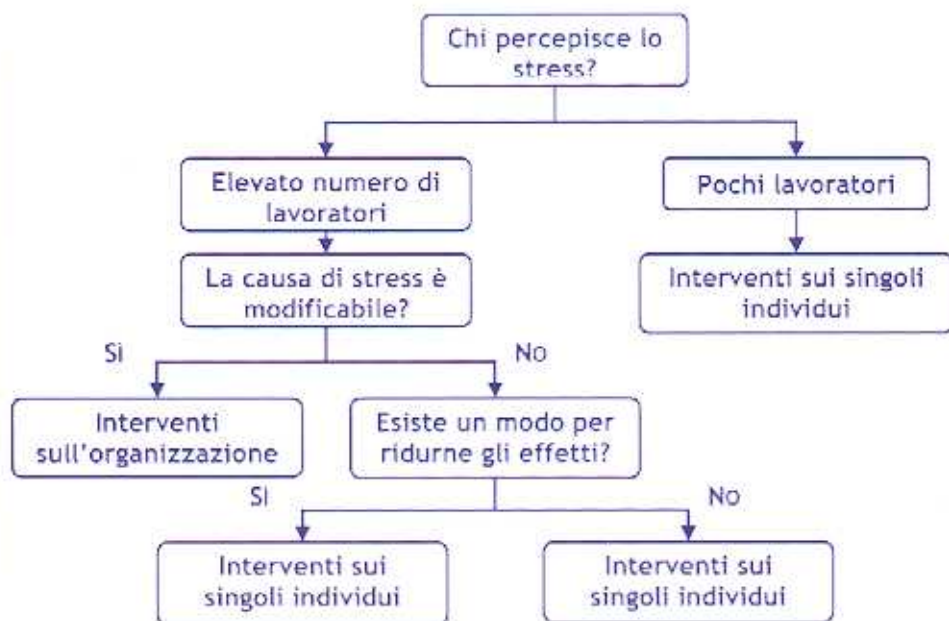
cazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori e ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro;

- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo;
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.

Il Datore di Lavoro deve comunque, indipendentemente dal tipo di lavorazioni svolte, intraprendere alcune impor-

tanti attività in azienda. La prima attività che deve obbligatoriamente essere intrapresa in azienda è la stesura di una specifica Procedura aziendale per la Valutazione dello stress lavoro - correlato. In questa procedura bisogna evidenziare in particolare modo:

- con quali modalità viene svolta la valutazione;
- chi sono i responsabili dello svolgimento della valutazione;
- ogni quanto viene ripetuta la valutazione stessa;
- quali sono i fattori stressanti che vengono presi in considerazione;
- quali sono gli indicatori che portano ad individuare la necessità di attuare misure di prevenzione mirate;
- quali sono le attività di prevenzione e riduzione dello stress lavoro - correlato messe in atto;
- qual è il loro stato di avanzamento;
- in che modo ne viene misurata l'efficacia.



Una seconda attività che deve essere intrapresa riguarda la formazione e l'informazione dei lavoratori. Infatti, nella formazione effettuata ai neoassunti e ripetuta ai dipendenti devono essere trattati anche i rischi psicosociali legati allo stress sul luogo di lavoro. Come argomenti minimi la formazione aziendale in merito deve comprendere:

- indicazioni su come individuare e segnalare i sintomi dovuti a stress lavoro - correlato;
- potenziali problematiche e patologie derivanti dallo stress lavoro - correlato;
- le modalità aziendali di valutazione di questo specifico rischio;
- quali sono le misure adottate volte a eliminare o ridurre al minimo il rischio;
- le procedure di lavoro per ridurre al minimo l'esposizione dei lavoratori.

## CONCLUSIONI

In conclusione viene fornito un semplice schema riassuntivo, utile per implementare in azienda una corretta gestione

dei rischi psicosociali e dei rischi dovuti a stress lavoro - correlato:

- 1) realizzare una procedura aziendale per la gestione della Valutazione del rischio stress lavoro - correlato.
- 2) elaborare l'adeguata formazione e informazione per tutto il personale addetto, comprendente le tematiche relative allo stress lavoro - correlato.
- 3) individuare, per ogni mansione e attività e per gruppo di lavoratori, i possibili fattori di pressione dovuti all'ambiente e all'organizzazione del lavoro.
- 4) valutare, con l'aiuto del Medico Competente ed eventualmente di un consulente esterno qualificato per l'a-

nalisi dei rischi psicosociali, l'effettiva incidenza sui lavoratori dei fattori di pressione che sono stati individuati.

- 5) elaborare misure di tipo collettivo o individuale per prevenire, eliminare o quantomeno ridurre i problemi di stress lavoro - correlato, in funzione degli esiti della valutazione.
- 6) ripetere ciclicamente la valutazione, allo scopo di monitorare lo stato di avanzamento e i risultati delle misure adottate.

*Massimo Granchi,  
Riccardo Bozzo  
mtm consulting S.r.l.  
Internet: www.emtem.com*



**KIEHL**  
la soluzione pulita

## Un salto avanti!

**Innovativo - Rivoluzionario - Economico - Delicato**

**Kiehl-SanEco** è il primo e finora **unico** detergente sanitario concentrato che ha ricevuto il contrassegno europeo per l'ambiente (Ecolabel).

Johannes Kiehl KG  
Robert-Bosch-Straße 9  
D-85235 Oetzhausen  
Tel. 08134/ 93 05-0  
Fax 08134/ 64 66  
info@kiehl-group.com

Kiehl Italia s.r.l.  
Via Vastato 17/1  
I-16036 Recco (GE)  
Tel. 0185 730 008  
Fax 0185 730 214  
info@kiehl.it

Kiehl Schweiz AG  
Eichstrub 10  
CH-8634 Hombrechikon  
Tel. 056/ 254 74 74  
Fax 056/ 254 74 76  
ch@kiehl-group.com



www.kiehl-group.com