

# La valutazione del rischio stress lavoro - correlato

M. Granchi, R. Bozzo

## INTRODUZIONE

*L'entrata in vigore del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n. 81, ovvero il Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, ha introdotto numerose novità nel campo della Valutazione dei Rischi aziendali. Tra le novità che hanno creato maggior sgomento vi sono quelle che riguardano la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. L'obbligo di valutazione di questo rischio viene chiaramente esplicitato all'interno del D. Lgs. 81/2008, pur rientrando già nella generale valutazione di "tutti i rischi aziendali" richiesta dal precedente Decreto Legislativo 626/94. L'obbligo di valutazione di questo rischio specifico è stata però posticipata al 31 dicembre 2010 a causa della mancanza di linee guida in merito allo svolgimento della stessa valutazione e a causa della grande confusione che l'introduzione di un riferimento specifico a questo tipo di rischio nella legislazione italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha creato. Il legislatore, infatti, introduce nel testo del Decreto riferimenti allo stress lavoro-*

*correlato con lo scopo di dare maggiore rilievo a questo tipo di rischio aziendale e psicosociale, visto che lo stesso rischio aziendale risulta troppo spesso trascurato, nonostante possa innescare vere e proprie patologie, le quali risultano in costante aumento tra la popolazione lavorativa.*

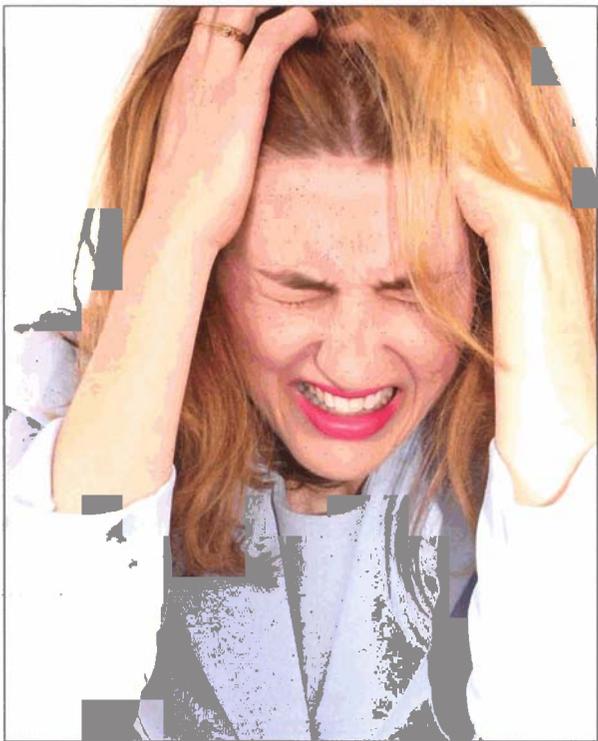
*Alla luce, quindi, dell'effettiva entrata in vigore del suddetto obbligo di valutazione e della pubblicazione della specifica Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010 analizziamo le disposizioni e le indi-*

*cazioni fornite dai legislatori italiani in merito di stress lavoro correlato.*

## LA VALUTAZIONE DELLO 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 alle richieste o alle attese nei loro confronti".* Questa definizione è tratta dall'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004; questo documento risulta essere il primo documento ufficiale in materia di stress lavoro correlato, nel quale, in sostanza, si chiede ai Paesi membri di non sottovalutare questo tipo di rischio lavorativo, le cui patologie correlate sono in costante aumento nella Comunità Europea.

L'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 viene recepito in Italia dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 e la valutazione del rischio stress lavoro - correlato viene inserita esplicitamente nel testo del D. Lgs. 81/2008; come già anticipato, il De-



creto correttivo 106 del 2009 sposta però la valutazione specifica del rischio stress al 31 dicembre 2010. Questo anche a causa di una notevole confusione creata sull'argomento; confusione che vuole essere infine diradata dalla già citata Circolare del 18 novembre 2010, "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato".

L'aspetto fondamentale che, infatti, deve essere ben chiaro a chi si occupa in azienda di effettuare la valutazione del rischio stress è la distinzione tra lo stress lavoro-correlato e la più ampia categoria dei rischi di natura psicosociale. Infatti, dall'entrata in vigore del Testo Unico molta letteratura e molti articoli, anche specialistici, hanno contribuito a indurre i valutatori a ritenere che l'inserimento dello stress lavoro - correlato tra gli argomenti specifici di indagine e valutazione, quale potenziale fonte di rischio, comprendesse anche tutti i fenomeni di natura psico-sociale e distogliendo così l'attenzione del vero scopo della valutazione: individuare eventuali caratteristiche dell'organizzazione del lavoro che possono indurre stress lavoro - correlato nei lavoratori, e non verificare se il lavoratori sono "stressati". Il primo passo da compiere in azienda non è quindi quello di coinvolgere uno psicologo del lavoro, ma quello di analizzare le caratteristiche organizzative delle varie attività svolte, come appunto in seguito precisato dalla Circolare del 18 novembre 2010.

Schematizzare e valutare lo stress in ambito lavorativo risulta comunque un processo delicato: 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. È proprio per questi motivi che la valutazione in azienda deve concentrarsi inizial-

# More than Management

mtm CONSULTING  
More than Management

## LA NOSTRA VISIONE

mtm vuole diventare punto di riferimento per l'industria e il terziario nelle proprie Aree di Competenza, per tutto ciò che attiene ai requisiti di Qualità, Sicurezza e Ambiente secondo il migliore stato dell'arte e in accordo alle normative europee pertinenti in essere e in evoluzione.

## LA NOSTRA MISSIONE

mtm si propone, coerentemente con la propria Visione, di divenire portatrice, tramite le proprie conoscenze, competenze ed esperienze, del concetto che la corretta gestione degli aspetti di Qualità, Sicurezza e Ambiente riduce i costi di gestione dei processi aziendali e contribuisce in maniera sostanziale alla Creazione di Valore sia per l'azienda sia per l'ecosistema in cui essa vive e opera.

## AREE DI COMPETENZA

Conoscenza di tutti i requisiti espressi dalle normative europee e nazionali in materia e in merito alla loro applicazione nelle seguenti Aree di Competenza.

Macchine, attrezzature, impianti, linee di produzione per la trasformazione, il trattamento, lo spostamento o il condizionamento di materiali in ambienti normali e speciali.

Sviluppo sostenibile, compatibilità e certificazione ambientale di sistema, di processo, di prodotto e di servizio tramite strumenti di analisi e metodologie riconosciute a livello internazionale.

Certificazione di sistema e gestione del rischio tramite strumenti integrati di risk assessment.

Da un punto di vista organizzativo mtm ha sviluppato le proprie aree di intervento su quattro linee di prodotto.

## LINEE DI PRODOTTO

1. Marcatura CE e documentazione tecnica (File tecnici, Analisi dei rischi, Manuali operativi, Iter CE, Cataloghi)
2. Sistemi di gestione (Sistemi di Gestione per la Qualità, Sistemi di Gestione per l'Ambiente, Sistemi di Gestione per la Sicurezza, Sistemi integrati, Certificazione etica, Certificazione di siti internet, Privacy)
3. Sviluppo sostenibile (Studi LCA, Eco-design, Certificazioni di prodotto, Etichette ambientali, Asseverazioni ambientali, Comunicazione ambientale, Bilancio ambientale, Valutazioni di impatto ambientale, Valutazioni ambientali strategiche, Agenda 21, Pratiche per l'ottenimento di autorizzazioni)
4. Service (Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, Due diligence (sicurezza e ambiente), Aggiornamento Normativo, Check-up, Audit, Informazione, Formazione anche tramite strumenti di e-learning)

## mtm: STORIA E PROPOSTA PROGETTUALE

Nata come s.p.a. e trasformatasi in s.r.l. nel dicembre 2004 ora mtm si pone come obiettivo quello di offrire in maniera strutturata un servizio di alta professionalità, proponendosi come partner in outsourcing di grande affidabilità, flessibilità e fiducia.

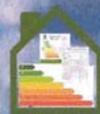
Questo modello di progettualità consente ai clienti di trasformare i vincoli in opportunità secondo un approccio sistemico e integrato per ogni tipo di problematica nelle Aree di Competenza che abbiamo fin qui sviluppato.

La particolarità e l'ampiezza dei servizi offerti permettono oggi a mtm di rivolgersi sia al settore dell'Industria sia al settore del Terziario.

## I NUOVI SERVIZI DI MTM CONSULTING S.R.L.

zero CO<sub>2</sub>

Scopri i nuovi Servizi sostenibili a zero emissioni di CO<sub>2</sub> di mtm!



Certificazione energetica degli edifici

Trovi tutte le informazioni direttamente sul nostro sito web!



www.emtem.com

## PER MEGLIO CONOSCERCI

Vi invitiamo a visitare il nostro sito internet sempre aggiornato e in evoluzione dove potete trovare le nostre pubblicazioni, le nostre newsletter, i principali riferimenti normativi, i servizi offerti e molto altro.

Rag. soc. mtm consulting s.r.l. Via L. Ariosto, 10 Tel. +39 039 28 48 437 Mail info@emtem.com  
Cap. Soc. € 1000,00 i.v. C.A.P. 20052 Monza (MI) Fax +39 039 28 49 703 Sito www.emtem.com

F. - P.Iva - C.C.I.A.A. 02994950968

mente solo sulle caratteristiche del lavoro, senza analizzare i singoli individui.

## LA METODOLOGIA DI INDAGINE PROPOSTA DALLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

I rischi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi ad opera del Datore di Lavoro.

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali specifica innanzitutto che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le tipologie di lavoratori presenti in azienda, compresi dirigenti e preposti. La valutazione deve inizialmente prendere in esame non i singoli lavoratori, ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio raggruppati per mansioni) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere raggruppati, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure, come già indicato, chi svolge la medesima mansione, ecc.).

La valutazione si deve articolare in due fasi: una da effettuarsi obbligatoriamente in tutte le aziende (la Valutazione Preliminare) e l'altra eventuale, da attivare 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 rivelino inefficaci.

La **Valutazione Preliminare** consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie (indicate in seguito), che individuano possibili caratteristiche pericolose dell'organizzazione lavorativa aziendale.

Valutazione e individuazione di *eventi sentinella* quali ad esempio incremento di:

- indici infortunistici;
- assenze per malattia;
- turnover;
- richieste di cambio di mansione;
- procedimenti, sanzioni e segnalazioni del medico competente;
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

Valutazione dell'incidenza dei *fattori di contenuto del lavoro* quali ad esempio:

- pericolosità di ambiente di lavoro e attrezzature;
- carichi e ritmi di lavoro (es. carico di lavoro eccessivo o ridotto, elevata pressione temporale, carichi di lavoro molto variabili nel breve periodo);
- orario di lavoro e turni (es. lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità o prolungati);
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Valutazione dell'incidenza dei *fattori di contesto del lavoro* quali ad esempio:

- ruolo nell'ambito dell'orga-

nizzazione (es. ambiguità e conflitto di ruolo);

- autonomia decisionale e controllo (es. partecipazione ridotta ai processi decisionali);
- conflitti interpersonali al lavoro e assenza di supporto sociale;
- evoluzione e sviluppo di carriera;
- scarsa comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste);
- cultura e funzione organizzativa (es. mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi);
- sviluppo di carriera (es. promozione insufficiente o eccessiva, insicurezza dell'impiego);
- interfaccia casa/lavoro (es. richieste contrastanti tra casa e lavoro).

Questa prima fase può essere svolta anche direttamente dal Datore di Lavoro, supportato dal Servizio di Prevenzione e Protezione, compilando specifiche checklist che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei tre fattori indicati precedentemente.

Il Medico Competente deve essere obbligatoriamente coinvolto nella preparazione, compilazione e valutazione dei risultati delle suddette checklist.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra occorre sentire i lavoratori o i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è ri-

messa 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 deve unicamente indicarne i risultati nel Documento di Valutazione del Rischio 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, il Datore di Lavoro deve procedere alla pianificazione e 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, ovvero alla Valutazione Approfondita.

La **Valutazione Approfondita** prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato, coinvolgendo anche uno psicologo del lavoro. 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. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

## DISPOSIZIONI TRANSITORIE

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali specifica inoltre che la data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 81/2008 (ovvero l'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro - correlato), deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione. Entro questa data quindi il Datore di Lavoro si deve impegnare quantomeno a effettuare la programmazione temporale delle attività di valutazione e a indicare il termine finale di espletamento delle attività di valutazione stesse nel Documento di Valutazione dei Rischi aziendali.

## 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.

Prima però è utile sottolineare che il rischio stress lavoro - correlato deve obbligatoriamente diventare argomento di formazione e informazione specifica per i lavoratori, così

come tutti gli altri rischi presenti in azienda. Il Datore di Lavoro deve quindi anche programmare specifici interventi formativi e di aggiornamento in merito anche a questa tematica di salute e sicurezza sul lavoro:

- realizzare una procedura aziendale per la gestione della Valutazione del rischio stress lavoro - correlato;
- elaborare l'adeguata formazione e informazione per tutto il personale addetto, comprendente le tematiche relative allo stress lavoro - correlato;
- individuare, per ogni mansione e attività e per gruppo di lavoratori, i possibili fattori di pressione dovuti all'ambiente e all'organizzazione del lavoro tramite la Valutazione Preliminare;
- valutare, con l'aiuto del Medico Competente ed eventualmente di un consulente esterno qualificato per l'analisi dei rischi psicosociali, l'effettiva incidenza sui lavoratori dei fattori di pressione che sono stati individuati, nel caso questi risultino rilevanti, tramite la Valutazione Approfondita;
- 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;
- ripetere ciclicamente la valutazione, allo scopo di monitorare lo stato di avanzamento e l'efficacia delle misure adottate.

*Massimo Granchi,  
Riccardo Bozzo  
mtm consulting S.r.l.*