

STRESS LAVORO-CORRELATO

Definizioni ed indicazioni generali

Lo *stress* lavoro-correlato è descritto come condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Non tutte le manifestazioni di *stress* sul lavoro possono però essere considerate come *stress* lavoro-correlato, che è solo quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione di tale rischio è parte integrante della valutazione dei rischi ed è effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Tale valutazione, secondo il percorso metodologico indicato, dovrà permettere una corretta identificazione dei fattori di rischio che consenta la pianificazione e la realizzazione di misure di eliminazione o, se non possibile, la riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi:

- ➔ la **valutazione preliminare**, che è necessaria;
- ➔ la **valutazione approfondita**, solo eventuale, da attivare nei casi in cui quella preliminare abbia rivelato elementi di rischio rispetto ai quali le azioni correttive poste in essere siano risultate inefficaci.

⇨ **Valutazione preliminare**

La valutazione preliminare consiste nella **rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili**, ove possibile numericamente apprezzabili, **appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie**:

1. **eventi sentinella** da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda (ad esempio l'andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda); si citano a titolo di esempio degli eventi: indici infortunistici, assenze per malattia, *turnover*, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori;
2. **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;
3. **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).

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 sopra evidenziati.

Per la valutazione dei fattori di contesto e di contenuto del lavoro occorre sentire i lavoratori e/o il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo dei lavoratori. La scelta delle modalità è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio che richiedano il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro dovrà solo darne conto nel documento di valutazione dei rischi e prevedere un piano di monitoraggio.

Nel caso in cui, invece, si rilevino elementi di rischio che richiedano azioni correttive, occorre procedere alla loro pianificazione e all'adozione degli opportuni interventi correttivi ad esempio di natura organizzativa, tecnica, procedurale, comunicativa, formativa ecc.

Se gli interventi correttivi sono inefficaci, occorre procedere alla fase di ulteriore valutazione nei tempi che l'impresa ha definito nella pianificazione.

STRESS LAVORO-CORRELATO

⇒ **Valutazione approfondita**

La valutazione approfondita prevede la **valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori**, ad esempio attraverso differenti strumenti (quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate) sulle famiglie di fattori/indicatori sopra evidenziati.

Questa fase fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche e, nelle aziende di maggiori dimensioni, può essere realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a cinque lavoratori, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (ad esempio riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia, anziché i predetti strumenti di valutazione.