

**Sicurezza sul lavoro.** L'intesa raggiunta tra Stato e regioni dovrà essere ratificata dalle parti sociali

# Accordo sui test per valutare lo stress

## APPLICAZIONE IMMEDIATA

L'eventuale via libera della Commissione ministeriale, il 17 novembre, renderà subito operative le linee guida

**Marco Bellinazzo**  
MILANO

Linee guida sullo stress lavoro-correlato più vicine al varo. Stato e regioni hanno raggiunto l'accordo su un documento tecnico che verrà sottoposto alle parti sociali il 25 ottobre. Se dovesse essere acquisito l'assenso di imprese e sindacati, la Commissione consultiva permanente per la salute nei luoghi di lavoro, istituita presso il ministero del Welfare, potrebbe licenziare il provvedimento già nella riunione del 17 novembre. Dopo i rinvii che hanno spostato il debutto della nuova disciplina al 1° gennaio 2011, le linee guida per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato diverrebbero così subito operative.

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.

In pratica - sempre che non intervengano ulteriori proroghe dell'adempimento - dal 1° gennaio 2011 le aziende 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.

Quanto al metodo dell'indagine, le linee guida suggeriscono una valutazione in due fasi: una preliminare e sempre ne-

cessaria; l'altra eventuale, da attivare solo nel caso in cui permangano elementi di rischio sui quali le eventuali misure di correzione adottate dal datore di lavoro siano inefficaci.

La valutazione, in ogni caso, dovrà riguardare tutti i lavoratori, inclusi dirigenti e preposti. Tuttavia, per semplificare l'attività, dovranno essere prese in considerazione non le posizioni delle singole persone ma gruppi omogenei di lavoratori - per esempio, i turnisti o i dipendenti di un determinato settore - esposti a rischi dello stesso tipo, secondo parametri che ogni datore è libero di definire. Soprattutto nelle aziende di maggiori dimensioni si potrà svolgere la verifica su un campione rappresentativo di dipendenti.

Nella valutazione preliminare, le aziende dovranno soffermarsi sui cosiddetti "eventi sentinella", sul tipo di lavoro e sul contesto aziendale e professionale. Dovranno essere considerati, in primo luogo, indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, eventuali sanzioni disciplinari e le segnalazioni del medico competente. In secondo luogo, dovranno essere soppesati i carichi e i ritmi di lavoro, l'orario e i turni, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti richiesti, eccetera. Infine, dovranno essere analizzati il ruolo dei lavoratori nell'ambito dell'organizzazione, la loro autonomia decisionale, i conflitti interpersonali, l'evoluzione della carriera ovvero l'incertezza in ordine alle prestazioni richieste.

Nel caso in cui dal monitoraggio emergano elementi di stress importanti, i datori dovranno adottare misure correttive (dalla riorganizzazione del lavoro alla formazione). Solo se queste ultime non fossero sufficienti si dovrà poi dare luogo alla seconda fase della valutazione che dovrà privilegiare uno screening soggettivo, per evidenziare il punto di vista dei lavoratori sui rischi da stress lavoro-correlato connessi alle proprie mansioni. Questo secondo step dell'indagine

potrà essere condotto attraverso questionari, focus group o interviste.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il quadro

### Che cos'è lo stress

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»

### 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

