

Buone notizie per l'Italia. La seconda indagine europea sui rischi nuovi ed emergenti (Esener-2) promossa dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (EU-Osha) - **posiziona il nostro Paese tra i primi Stati europei per la virtuosa gestione dello stress lavoro-correlato**, sia per la regolarità riscontrata nella valutazione dei rischi, sia per gli alti livelli di formazione dei soggetti preposti al perseguimento della salute e sicurezza in azienda. In dettaglio, su un campione complessivo di quasi 50.000 imprese in 36 Stati dell'Unione europea, il nostro Paese si colloca infatti tra i primi cinque per la percentuale di aziende - pari al 50% - impegnate nell'individuare le soluzioni migliori per gestire lo stress collegato allo svolgimento del lavoro. Un ottimo dato se lo si confronta con la media degli altri Paesi monitorati, in cui il solo il 30 % delle imprese pare attivarsi in tal senso.

In generale, il fenomeno dello stress lavoro-correlato non è da sottovalutare. Si tratta infatti di un rischio di natura psico-sociale, derivante dall'azione combinata di una pluralità di fattori dipendenti dall'organizzazione del lavoro, dal contesto sociale e dalla percezione individuale, che potenzialmente possono arrecare danni fisici e psicologici ai lavoratori. Sempre secondo l'EU-Osha infatti, in Europa un lavoratore su quattro soffre di stress legato all'attività lavorativa, tanto da comportare effetti negativi per le aziende stesse, visto l'incremento dell'assenteismo e la fisiologica perdita di produttività che ne conseguono.

Dal punto di vista normativo, l'attuale quadro legislativo in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal d.lgs. n. 81/2008, qualifica lo *stress* lavoro-correlato come uno dei rischi oggetto di valutazione e di adeguata gestione, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva Permanente nelle specifiche Linee Guida approvate nel 2010[1].

In particolare, in quest'ultimo documento, viene ribadito che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è «parte integrante della valutazione dei rischi» ed va effettuata dal Datore di lavoro in collaborazione con il Responsabile del servizio di protezione e prevenzione ed il Medico competente, previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Ulteriormente, nelle Linee Guida, vengono fornite indicazioni minime su come procedere, precisando che la valutazione va fatta prendendo in esame «non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale» e che «le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti».

Unitamente all'approccio tecnico, per approntare delle misure efficaci di prevenzione dei rischi psico-sociali come quello in esame, fondamentale è instaurare un sistema di partecipazione collettiva alla sicurezza. Da questo punto di vista, lo stesso sindacato potrebbe giocare un ruolo fondamentale nell'individuazione delle scelte organizzative e/o gestionali più idonee per instaurare un clima non conflittuale all'interno dell'azienda, tale da consentire, peraltro, anche il raggiungimento di più elevati livelli di efficienza e redditività nell'impresa.

Proprio tale sinergia tra istituzioni e parti sociali nella gestione dello stress può rappresentare uno dei punti di forza per assicurare all'Italia il mantenimento della leadership europea nel perseguimento della prevenzione sui luoghi di lavoro. In più, l'interesse delle aziende italiane a considerare anche i rischi che nascono dalle relazioni lavorative è sintomo di un vero e proprio mutamento di approccio alla gestione della sicurezza sul lavoro. Un approccio nuovo perfettamente in linea con la definizione di salute nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, nella doppia prospettiva dell'integrità psicofisica e della personalità morale dei lavoratori.

Elena Busiol

Dottoressa in Giurisprudenza, Università degli Studi di Trieste

@elena_busiol

Serena Santagata

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

Scarica il pdf 