

Sicurezza sul lavoro. Dal 1° agosto scatta l'obbligo di valutare il rischio

Al via i corsi per misurare lo stress dei dipendenti

In aula tecnici e responsabili del servizio di prevenzione

PAGINA A CURA DI
Eleonora Della Ratta
Maria Rosa Gheido

SONO 40 milioni in Europa le persone che accusano sintomi da stress lavoro-correlato, il 22% dei lavoratori. Un problema che riguarda anche l'Italia, dove sono oltre 4 milioni le vittime del fenomeno, ma ben 10 milioni di lavoratori percepiscono lo stress sul posto di lavoro come un fattore di rischio per la salute. Più a rischio sono i lavoratori tra i 35 e i 44 anni, le donne e i precari. Entro il prossimo 1° agosto tutte le aziende dovranno mettersi in regola con la normativa del Testo unico 81 del 2008, che impone la valutazione dello stress lavoro-correlato e interventi per ridurne le cause. Per chi non adempie sono previste sanzioni, dall'ammenda da 5 a 15 mila euro all'arresto da 4 a 8 mesi. Contrastare lo stress sul posto di lavoro permette anche di ridurre i costi, perché spesso si traduce in bassa produttività, ore di lavoro perse e aumento delle assenze per malattia.

Su come, di fatto, le aziende dovranno adempiere ai nuovi obblighi normativi, ancora non ci sono linee guida: «La valutazione dovrà essere effettuata secondo quanto sarà stabilito dalla Commissione consultiva per la salute e la sicurezza sul lavoro - spiega Lorenzo Fantini, dirigente del Welfare -, che ha il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato».

In attesa delle linee guida, però, esistono già metodologie di rilevazioni considerate efficienti e corsi

mirati alla formazione del personale, ma soprattutto dei responsabili della sicurezza, per far conoscere questo fenomeno. «Le procedure con cui effettuare la valutazione all'interno di un'azienda sono state già indicate dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza del lavoro - spiega Patrizia Deitinger, psicologa dell'Ispesl (Istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro) -. Si tratta di semplici schede, attraverso le quali viene fatta un'analisi delle caratteristiche dei lavoratori, delle mansioni, delle difficoltà riscontrate». Oltre ai test di valutazione è possibile ricorrere a sopralluoghi in azienda da parte di un tecnico che, attraverso

alcuni parametri (dalle possibilità di carriera alla ripetitività delle azioni quotidiane, per esempio), stabilisce se esiste una condizione di stress.

Per formare i dipendenti ma soprattutto gli addetti ai lavori (responsabili e tecnici della prevenzione, psicologi, datori di lavoro) sul tema dello stress lavoro-correlato, stanno nascendo anche appositi corsi di formazione. L'Ispesl (www.ispesl.it/formazione), per esempio, ha in calendario per il prossimo 22 giugno un corso di tre giorni su «Prospettive per una valutazione dei rischi psicosociali modelli metodologie e strumenti»: il costo è di 425 euro (Iva esclusa) e viene attiva-

to presso la sede di Roma con un numero da 10 a 30 partecipanti. L'Inail (www.inail.it) ha integrato il tema nei propri corsi di formazione sulla sicurezza, organizzati in tutte le sedi regionali e attivabili anche su richiesta delle aziende: «Si rivolgono soprattutto a datori di lavoro e valutatori per cercare di dare metodologie adatte a tutte le realtà aziendali - spiega Giannunzio Sinardi, coordinatore tecnico della direzione prevenzione dell'Inail -: i test attuali provengono dal mondo anglosassone, mentre dobbiamo pensare a metodi che si adattino bene alla realtà italiana e abbiano un occhio di riguardo per le micro-aziende dove i pochi dipendenti non sono un campione statistico adeguato». Corsi di formazione vengono organizzati anche da associazioni private, accreditate presso le rispettive regioni o l'Ispesl: l'Anfos (Associazione nazionale formatori della sicurezza sul lavoro, www.anfos.it), per esempio, avvierà nei prossimi mesi due corsi: uno rivolto ai lavoratori e datori di lavoro su come prevenire lo stress e l'altro per i professionisti, con indicazioni sulla corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. I corsi possono essere seguiti online, hanno un costo di 110 euro (Iva esclusa) per i datori di lavoro che possono così assumere le funzioni di responsabile del servizio di prevenzione (se l'azienda ha un numero massimo di addetti che lo consente) e di 35 euro (Iva esclusa) per i dipendenti. Corsi di formazione sono organizzati, su richiesta, anche da Cevor (www.cevor.com), sia per i dipendenti (che vengono seguiti direttamente in azienda) sia per i consulenti (con un corso di un giorno). Il costo dei corsi può arrivare fino a 700 euro, nel caso in cui la formazione sullo stress-lavoro correlato rientri in un più ampio corso sulla sicurezza del lavoro.

I NUMERI

40 milioni

I lavoratori in Europa

Sono i lavoratori vittime di stress lavoro-correlato nei Paesi Ue, il 22% dell'intera forza lavoro. È quanto emerge da un'indagine della Fondazione europea per la formazione. Tra le cause più frequenti: l'introduzione di nuove tecnologie, per le quali spesso i lavoratori non si sentono adeguati, e la precarietà

4,58 milioni

I lavoratori in Italia

Sono i lavoratori italiani esposti a stress lavoro-correlato, secondo i dati dell'Ispesl. I sintomi più frequenti sono disturbi depressivi, ansiosi e il disturbo dell'adattamento di tipo cronico. La difficoltà nelle rilevazioni sta nel determinare quanto lo stress sia da attribuire solo all'ambiente lavorativo o anche alla sfera personale

35-44 anni

L'età più colpita

È la fascia di età più esposta a stress per fattori di natura psicologica. Sono soprattutto le donne ad accusare sintomi da stress lavoro-correlato

20 miliardi

Il costo dello stress

È il costo relativo allo stress lavoro-correlato per perdita di lavoro e costi sanitari nella Ue. La maggior parte di assenze per malattia, infatti, sembrano legate proprio ai fattori di disagio psicologico sul lavoro

60%

Tempo perso

È la percentuale delle giornate lavorative perse in un anno per le conseguenze dello stress sul lavoro. Contrastare le cause dello stress ridurrebbe anche le spese e alzerebbe la produttività

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sotto pressione

Obbligo dal 1° agosto

- Dal 1° agosto la valutazione dei rischi deve considerare anche lo stress lavoro-correlato, valutato nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, costituita presso il ministero del Lavoro.
- La commissione elabora anche procedure standardizzate di valutazione dei rischi per i datori che occupano fino a 10 dipendenti e indica modelli di organizzazione e gestione ai fini di escludere dalla responsabilità amministrativa per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione di obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.



Come individuare i sintomi

- Lo stress da lavoro-correlato è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali del dipendente e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di rispondere positivamente a determinate attese o richieste.
- I sintomi vanno ricercati sia verificando la presenza di potenziali indicatori, fra cui un alto assenteismo, un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti, sia utilizzando metodi di ricerca quantitativi (per esempio tramite questionario) o qualitativi (interviste, riunioni di gruppo, eccetera).

Lo stress da lavoro-correlato

- Lo stress da lavoro-correlato è una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e determinare un cattivo stato di salute. Potenzialmente può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalle dimensioni dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto.
- Lo stress lavoro-correlato non deve essere confuso con il mobbing, anche se da questo fenomeno può trarre origine, né con eventuali stati di stress post traumatico: si identifica piuttosto con una risposta negativa che il lavoratore dà alle pressioni e alle attese che l'ambiente di lavoro spesso genera.

La prevenzione

- La consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti può essere uno strumento utile, soprattutto in caso di rischi derivanti da fattori tecnici quali la gestione del tempo e dei carichi di lavoro, le condizioni e l'ambiente di lavoro, la comunicazione interna.
- La responsabilità di stabilire le misure adeguate spetta al datore di lavoro, così come è suo compito introdurre meccanismi di prevenzione, riduzione o eliminazione del rischio, fermo restando che dove l'azienda non possa disporre al suo interno di capacità adeguate, può ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi, nazionali ed europee.