

IL RISCHIO DA STRESS E LA NUOVA NORMATIVA quale ruolo per la psicologia in materia di sicurezza e salute sul lavoro?

Autori

Laura Barnaba

*Psicologa, membro del gruppo “Salute e sicurezza sul lavoro”
addetta Servizio Prevenzione e Protezione delle sedi centrali del Ministero delle Infrastrutture e
dei Trasporti, vice-presidente del “comitato paritetico sul fenomeno mobbing” del Ministero
Infrastrutture e Trasporti (ramo Trasporti)*

Elisabetta Ceppi Ratti

*Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, Studio Associato ISMEC, Milano,
Consigliere Associazione ISMOB(Centro Ricerche sul Mobbing e i Rischi Psicosociali)*

Fonte

Notiziario dell’Ordine degli Psicologi del Lazio, 2/3, 2008, p. 73 p. 75

1.Cosa si intende per rischi trasversali e fattori di rischio psicosociali e organizzativi

Da diverso tempo la ricerca e le più recenti evidenze empiriche, ormai acquisite nel contesto dell’Unione Europea, hanno indicato che la salute e la sicurezza dei lavoratori possono essere compromesse da **“fattori di rischio trasversali”, per loro natura individuabili all’interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra “l’operatore” e “l’organizzazione del lavoro” in cui è inserito, spesso definiti con il termine psicosociali o organizzativi.**

Tali emergenti fattori di rischio, fonti note di rischio stress accanto a stressor di natura tradizionale, risultano essere preminenti nel settore terziario che in Italia, in linea con una tendenza di tutto il mondo occidentale, raccoglie oltre il 60% degli occupati.

Tutti i lavoratori, in ogni modo, sono potenzialmente soggetti allo *stress lavorativo* che può raggiungere livelli di esposizione patogeni, per fare degli esempi, in situazioni di scarso controllo sulle procedure, in presenza di risorse inadeguate a fronte di sovraccarico lavorativo sia quantitativo che qualitativo, soprattutto in caso di scarso sostegno da parte di superiori e colleghi; possono poi ugualmente essere distressanti le situazioni di ambiguità circa i propri compiti e il proprio ruolo; ricordiamo, inoltre, che la sindrome del *burnout*, un tempo attribuita ad una certa fragilità personale degli operatori, oggi è considerata riconducibile essenzialmente a disfunzioni organizzative. Da ultimo, vogliamo ricordare i danni che possono derivare da situazioni di estrema violenza morale (*mobbing*) che ricomprendono sia malattie fisiche, sia vari disturbi mentali fino ad arrivare a tentativi di suicidio. Tali situazioni sono spesso difficilmente oggettivabili; la loro valutazione, così come l’individuazione delle adeguate contromisure, richiede infatti competenze complesse a natura multidisciplinare.

2.La situazione precedente al D. lgs. 81/08: il Decreto legislativo 626/94

La norma nazionale più nota in materia di sicurezza sul lavoro, che ha segnato una pietra miliare nel nostro Paese, è stata certamente il Decreto legislativo n.626/94, più volte modificato e integrato. In particolare, per quanto riguarda i fini del nostro discorso, è importante ricordare la conosciuta vicenda che ha visto condannare lo Stato Italiano dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee per mancato recepimento della direttiva comunitaria 391/89 nel D. lgs 626/94, condanna a seguito della quale l’art.4 del suddetto decreto, nella parte inerente gli obblighi del datore di lavoro, fu modificato da *“il datore di lavoro, in relazione alla natura dell’attività dell’azienda o del sito produttivo, valuta i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori”* in *“il datore di lavoro,....,*

valuta **tutti** i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori”. Aggiungendo l’aggettivo “tutti” venivano ovviamente ricompresi anche i rischi legati a fattori psicosociali e organizzativi.

Aggiungiamo ancora, per i non addetti ai lavori, che, ai sensi del D.lgs. 626/94, i risultati della valutazione dovevano essere esposti in una relazione obbligatoria, nota come **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, la quale doveva necessariamente contenere *i criteri adottati per la valutazione*, nonché le *eventuali misure preventive e correttive* ritenute più idonee a garantire nel tempo i livelli di sicurezza.

Nei fatti, nonostante tali previsioni di legge, la valutazione dei fattori psicosociali e organizzativi e l’individuazione delle contromisure è stata lungamente disattesa. Per la nostra esperienza, la maggioranza dei documenti di valutazione dei rischi o non menziona tali rischi, o contiene solo generiche considerazioni teoriche, mentre mancano sia misurazioni, sia indicazioni concrete circa le contromisure da mettere in atto nella specifica realtà lavorativa a cui il DVR si riferisce.

A questa realtà fattuale ha sicuramente contribuito una non conoscenza circa la specifica preparazione professionale degli psicologi da parte dei datori di lavoro, ovvero sia del misconoscimento del possesso da parte della nostra categoria professionale di strumenti teorici e operativi per un agevole gestione della valutazione del rischio stress in ambito occupazionale.

Tradizionalmente, infatti, si sono occupati di sicurezza e salute sul lavoro soprattutto professionisti con formazione in ingegneria, architettura, nonché medicina. La difficoltà a valutare i fattori psicosociali e organizzativi da parte degli addetti alla sicurezza sul lavoro è spesso segnalata nei congressi in materia, accanto all’esposizione di tentativi in questo senso. Diversamente, per chi appartiene alla nostra professione è risaputo che per valutare tali variabili, dopo aver preso in considerazione indici come assenteismo, turnover, contenzioso, servono ricerche psicosociali, magari a campione, con somministrazione di test, indagini tramite focus group o indagini di clima.

Va detto, inoltre, che da qualche anno gli Ispettori del Ministero del Lavoro del Lazio, a seguito di specifica formazione ricevuta, hanno mostrato più attenzione ai fattori di rischio psicosociali e organizzativi nel corso delle loro verifiche ispettive nei luoghi di lavoro, arrivando a prendere provvedimenti nei casi in cui tali fattori non erano stati presi in esame nel DVR.

3. Il nuovo scenario: il D.lgs. 81/08 e l’Accordo europeo sullo stress sul lavoro

La necessità di revisionare la normativa italiana sulla sicurezza era sentita da vari anni, soprattutto in relazione alla piaga delle morti bianche. Nell’agosto 2007 veniva approvata dal Parlamento la legge n.123 che, oltre ad introdurre alcune novità riguardanti essenzialmente il lavoro nero, il coordinamento della sicurezza negli appalti e le modalità di ispezione e controllo, attribuiva al Governo la delega ad emanare un decreto legislativo per “riordinare” tutta la normativa concernente la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro.

In quell’occasione, con forte impegno e mobilitazione da parte del CNOP e dell’Ordine Psicologi del Lazio, venne presentato dall’On.le Cancrini e approvato un Ordine del Giorno che impegnava il Governo a dare maggiore attenzione agli aspetti psicologici e relazionali del lavoro in sede di attuazione della delega ricevuta dal Parlamento.

Dopo un percorso ricco di ostacoli e frenate, sotto la spinta della grande attenzione dell’opinione pubblica e dei mass media per le morti bianche, la delega attribuita al governo si è concretizzata nell’emanazione, da parte del governo Prodi, del Decreto legislativo n.81/2008 pubblicato sul supplemento della Gazzetta Ufficiale del 30.4.08. Questo decreto rinnova l’obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi per i lavoratori, redigendo un DVR, nonché l’obbligo di adottare le necessarie misure, predisponendo un piano di attuazione delle azioni tendenti ad aumentare la tutela della salute dei lavoratori. Questo decreto definisce la *salute* come “*uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale non consistente nella sola assenza di malattia o di infermità*” (art.2, comma 1, lettera o). All’art.28, viene poi espressamente citato l’obbligo per il datore di lavoro di valutare “*tutti i rischi per la salute o la sicurezza dei lavoratori, ..., tra cui anche quelli collegati*

allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004". Per la prima volta viene dunque esplicitamente menzionato lo **stress**, mentre in precedenza la doverosità di porvi attenzione era desunta in modo presuntivo. Lo **stress lavoro-correlato** non viene definito esplicitamente, bensì si rimanda al predetto Accordo europeo, una modalità inconsueta che non ha mancato di suscitare critiche. Ma cos'è questo Accordo europeo? Si tratta di un accordo-quadro volontario stipulato a Bruxelles l'8.10.2004 tra associazioni dei datori di lavoro e associazioni sindacali a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità Europee ad avviare negoziati in tema di stress lavoro-correlato. Il 9 giugno 2008 tale accordo è stato recepito nella versione italiana da una parte da Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Claii, CNAI, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, AGCI, Confservizi, Confagricoltura e Coldiretti, per la parte datoriale, e dall'altra da CGIL, CISL e UIL per la parte sindacale.

Lo stress nell' *Accordo Europeo sullo Stress Lavoro-correlato* dell'ottobre 2004 viene testualmente definito come uno stato che si accompagna a malessere (fisico/psichico/sociale) derivante dal fatto che le persone non si sentono in grado di affrontare le richieste esterne; ovverosia lo stress potenzialmente può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalla dimensione dell'azienda, del campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Ciò premesso lo scopo dell'accordo è quello di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare / prevenire / gestire i problemi di stress con i conseguenti vantaggi:

- miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro
- benefici economico e sociali per le aziende/lavoratori/società.

L'Accordo europeo, in altri termini, mira ad affinare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti attirando la loro attenzione sui ***sintomi che possono essere indicatori di problemi di stress da lavoro*** partendo dalla chiara evidenza che se lo stress non è in sé una malattia, tuttavia una prolungata esposizione a situazioni di stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

A riguardo i firmatari dell'accordo, riconoscendo la complessità del fenomeno stress, arrivano a fornire una lista non esaustiva dei potenziali indicatori di stress, nonché delle principali fonti.

Tabella 1: Potenziali indicatori di stress secondo l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

• Assenteismo
• Turn Over
• Conflitti interpersonali
• Lamentele frequenti da parte dei lavoratori

Tabella 2: Potenziali fonti di stress secondo l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

Organizzazione e processi di lavoro	ES: pianificazione orario di lavoro; grado di autonomia; coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità e conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.
Condizioni e Ambiente di lavoro	ES: esposizione ad un comportamento illecito, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.
Comunicazione	ES: incertezza circa le aspettative riguardanti il lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.
Fattori Soggettivi	ES: pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di aiuto, ecc.

Infine, i firmatari dell'accordo evidenziano alcuni esempi di misure idonee per prevenire, eliminare o ridurre i problemi legati allo stress da lavoro: una comunicazione chiara circa gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, il sostegno della dirigenza ai sottoposti nello svolgimento delle mansioni, il miglioramento dell'organizzazione e dei processi di lavoro, delle condizioni lavorative e dell'ambiente di lavoro, la formazione / informazione dei lavoratori e dei dirigenti, l'informazione / consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Una volta definite le misure anti-stress più adeguate, le stesse dovranno essere riesaminate regolarmente al fine di valutarne l'efficacia. Si rileva che l'Accordo specifica che ove l'azienda non disponga al suo interno di competenze adeguate alla gestione del rischio stress potrà ricorrere a competenze esterne, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e le prassi.

4. La scadenza del 29 luglio e l'impegno dell'Ordine Psicologi del Lazio

Il Decreto legislativo n. 81/08 rende obbligatoria la valutazione dei rischi secondo i nuovi criteri a 90 giorni dalla pubblicazione, e quindi a far data dal 29 luglio prossimo venturo. Ci auguriamo che questa sia l'occasione per una effettiva revisione del Documento di Valutazione dei Rischi di ogni luogo di lavoro, affinché si affronti in maniera adeguata anche la valutazione dello stress lavoro-correlato. **Ricordiamo che il punto di approdo dovrebbe essere non tanto l'adempimento formale di un obbligo di legge al fine di evitare possibili sanzioni, quanto l'effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.** A questo scopo, naturalmente in stretta e doverosa collaborazione con altre professionalità, confidiamo in un ruolo attivo da parte della nostra categoria. Il coinvolgimento degli psicologi è opportuno e auspicabile sia nella fase di valutazione del rischio sia nella eventuale successiva fase di pianificazione e attuazione di contromisure ove necessario, ad esempio con consulenze organizzative, corsi di formazione sulla comunicazione, sulla leadership, sulla creazione e gestione delle riunioni e dei gruppi di lavoro, con erogazione di consulenze in qualità di consigliere di fiducia, mediatore, etc.. Quanto detto andrebbe sia a vantaggio del cliente committente (datore di lavoro), sia a vantaggio del / i destinatario/i dell'intervento (datore di lavoro e/o lavoratori), per prestazioni efficaci e di qualità, sia, senza false ipocrisie, a vantaggio della nostra categoria per i possibili risvolti positivi sia in termini di immagine sociale sia di prospettive occupazionali.

A riguardo, in linea con la sensibilità già mostrata verso questi temi, il Consiglio dell'Ordine Psicologi del Lazio, nella seduta del 28 marzo u.s., ha istituito il gruppo "*Salute e sicurezza sul lavoro*" operante all'interno dell'Area "Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni" sotto il coordinamento della Consigliera Sara Del Lungo. Componenti del gruppo, oltre alla citata consigliera, sono il Prof. Francesco Avallone, titolare della Cattedra di Psicologia del Lavoro presso la Facoltà di Psicologia 2 dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", la dott.ssa Emanuela Fattorini, psicologa, prima ricercatrice del Laboratorio di Psicologia e Sociologia dell'ISPESL- Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, nonché le dottoresse Laura Barnaba, Daniela Di Rienzo, Alessia Paplomatas ed Alessandra Tomassini.

Il gruppo di lavoro si è dato come primo obiettivo la funzione di osservatorio delle pratiche attuate nel campo della salute e sicurezza sul lavoro inerenti la psicologia, con selezione di buone prassi in costante confronto e scambio con quanto avviene a livello internazionale, soprattutto con riferimento agli altri Paesi membri dell'Unione Europea. Il gruppo non mancherà di fornire aggiornamenti sull'andamento dei lavori e sui risultati raggiunti, sia per questo primo obiettivo sia per i successivi, promuovendo momenti di confronto e raccordo con tutta la comunità professionale.