

Seminario RLS del 25/11/2014

Le patologie innescate dallo stress lavoro correlato: i dati dell'Inail

L'INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro:

- assicura i lavoratori che svolgono attività a rischio;
- contribuisce a ridurre il fenomeno infortunistico;
- garantisce il reinserimento nella vita lavorativa degli infortunati sul lavoro;
- tutela il lavoratore contro i danni derivanti da infortuni e malattie professionali causati dall'attività lavorativa.

L'assicurazione è obbligatoria per tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori nelle attività che la legge individua come rischiose.

Nuovi compiti sono stati assegnati dalla legge all'Istituto:

- riabilitazione e reinserimento nella vita sociale nei confronti di coloro che hanno già subito danni fisici a seguito di infortunio o malattia professionale;
- interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro (art.9 D.Lvo 81/2008 e L. 122/2010).

Per contribuire a ridurre il fenomeno infortunistico, l'INAIL realizza importanti iniziative mirate al monitoraggio continuo degli infortuni, alla formazione e consulenza alle piccole e medie imprese in materia di prevenzione, nonché al finanziamento delle imprese che investono in sicurezza.

Il lavoro che mi accingo a presentare concerne "Le patologie innescate dallo stress lavoro correlato: i dati dell'INAIL".

Dal 31 dicembre 2010 è in vigore per tutte le aziende italiane l'obbligo di valutare il rischio da stress correlato al lavoro, introdotto in forma esplicita all'interno dell'art.28 del D.Lgs. 81/08.

Dall'emanazione del Testo Unico si sono succeduti documenti scientifici e atti di indirizzo che hanno concorso a definire il concetto di stress lavoro-correlato e a sviluppare metodi e strumenti di valutazione. L'INAIL ha contribuito attivamente a tale percorso. Tutti questi documenti hanno concorso in maniera via via più stringente a definire l'oggetto della valutazione, mettendo al centro della stessa non il benessere o il malessere dei lavoratori, ma l'organizzazione del lavoro. Il fine del processo di valutazione non è solo la pesatura del rischio, ma gli interventi correttivi e le azioni di miglioramento, cioè le misure di

prevenzione che devono essere attuate per evitare che la situazione di rischio determini un danno alla salute dei lavoratori.

Il mondo del lavoro mostra una sempre maggiore vivacità ed una necessità quasi febbrile di adattarsi ai mutamenti delle logiche politiche e di mercato che si manifestano con frequenza quasi quotidiana.

Flessibilità, riorganizzazione, prolungamento dell'orario di lavoro reale, sono solo alcuni dei fattori che stanno influenzando profondamente il mondo del lavoro, soprattutto nei contenuti e nelle modalità di relazione tra i suoi attori.

Inevitabilmente, i rischi stessi seguono o addirittura precorrono queste trasformazioni, sfuggendo talvolta all'analisi degli strumenti tradizionali impiegati per il loro monitoraggio e controllo.

Lo spostamento sempre maggiore, soprattutto nei paesi avanzati, della produzione dai beni di consumo a quella dei servizi, probabilmente si riflette in una modificazione sostanziale dei rischi aziendali. Emergono (e non solo per differenza) i rischi trasversali ed i loro effetti sulla psiche, rispetto ai tradizionali rischi chimici, fisici e biologici.

Nuove forme contrattuali di lavoro, introducendo maggiore esigenza di flessibilità, possono indurre situazioni di maggiore ansia legata all'organizzazione ed ai rapporti di lavoro.

Stress, mobbing, costrittività organizzative, sono termini, peraltro non recenti, utilizzati per rappresentare situazioni, in grado di generare malessere negli individui, nel nostro caso lavoratori (compiti esorbitanti, squilibrio responsabilità/competenze, inattività forzata, privazione degli strumenti di lavoro, ambiguità e conflitti di ruolo, svuotamento delle mansioni, compiti dequalificanti e scarsa varietà del lavoro, marginalizzazione ecc..).

Lo stress è la reazione avversa ad eccessive pressioni o ad altro tipo di richieste; esiste, comunque, una profonda differenza tra il concetto di "pressione", fattore talvolta positivo e motivante, e lo stress che insorge quando il peso di tale pressione diventa eccessivo.

Lo stress non è una malattia, ma una "reazione aspecifica" di adattamento dell'individuo all'ambiente. Un'esposizione intensa e prolungata a stressor può invece causare patologie di natura sia psichica che somatica. Il concetto di stress lavoro-correlato si ritrova nei contenuti dell'accordo quadro europeo del 2004, recepito in Italia con l'accordo interconfederale del 09/06/2008, laddove definisce lo stress come una *"condizione...conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro"*. Quando tali richieste ed aspettative sono riferite al lavoro allora lo stress riguarda l'ambito lavorativo. Tuttavia non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerata come stress lavoro correlato. Lo stress lavoro correlato è causato da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro. Diversi fattori organizzativi possono causare lo stress lavoro-correlato, sia fattori legati al "contenuto" del lavoro (ambiente, compiti, carichi, ritmi...), sia fattori legati al "contesto" del lavoro (cultura

organizzativa, definizione di ruoli, carriera, autonomia, controllo, comunicazione, relazioni...).

Lo stress lavoro-correlato produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, turnover del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali.

Tutti questi elementi rappresentano per l'azienda evidenti costi che potrebbero essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione dello stress lavoro-correlato che non sia semplicemente una procedura dovuta al mero rispetto della normativa, ma anche una presa di coscienza dell'azienda e dei lavoratori sullo specifico rischio. Adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello stress lavoro-correlato rende possibile prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che tale rischio può avere sui lavoratori e sull'azienda anche in termini di produttività. Qualunque intervento, comunque, necessita di un approccio complessivo di cultura della prevenzione che porti alla consapevolezza che anche la prevenzione del rischio da stress lavoro-correlato, così come quella degli altri rischi, è, prima che un obbligo normativo, soprattutto un investimento per l'azienda e per i suoi lavoratori.

In data 17/11/2010, la Commissione Consultiva Permanente ha approvato le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul proprio sito internet, con Lettera Circolare prot. 15/SEGR/0023692. Le indicazioni della Commissione definiscono un livello minimo dell'obbligo basato su due fasi della valutazione: la prima obbligatoria di tipo osservazionale, la seconda eventuale di tipo soggettivo. Questo approccio sottintende una gerarchia, per cui nel caso in cui la valutazione oggettiva osservazionale non dimostri una situazione di stress lavoro-correlato, il processo si può concludere senza passare alla fase soggettiva. I due elementi irrinunciabili del processo di valutazione per ogni tipo di azienda sono: la chiara indicazione delle misure di prevenzione in essere o da attuare allo scopo di contrastare i fattori stressogeni presenti sul lavoro e il coinvolgimento dei lavoratori nell'analisi del rischio e nell'individuazione delle soluzioni. L'Inail ha predisposto e messo a disposizione delle imprese, nel proprio sito internet, le linee guida per procedere alla valutazione e alla gestione di tale rischio - VEDI Allegato/Figura 1 - "Percorso metodologico di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo le indicazioni della Commissione Consultiva"). Il documento Inail si propone di attuare la valutazione dello stress lavoro-correlato nell'ottica della modularità e delle diverse specificità delle realtà produttive del Paese. Tale percorso è frutto di un'attività di ricerca basata su solide esperienze scientifiche che ha coinvolto 6.300 lavoratori provenienti da tutto il territorio nazionale, con il contributo attivo di numerose aziende, Istituti Universitari e strutture del Servizio Sanitario Nazionale.

BIBLIOGRAFIA

Pubblicazioni INAIL

- ✓ *"Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" – Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i. Edizione 2011*
- ✓ *"Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa – La tutela dell'INAIL" Edizione 2005*
- ✓ *"Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali"*