

STRESS CONTINUO DA LAVORO CORRELATO

Comunicato n. 12/11



Roma, 29/04/2011

La valutazione del rischio derivante da stress lavoro correlato è disciplinata da una serie di norme oggi sempre più dettagliate e precise che vanno dall'art. 28 comma 1 del Testo Unico n. 81 del 9.4.2008 alla più recente circolare n. 23692 del 18.11.2010 emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Lo stress da lavoro può infatti causare danni psico sociali e/o fisici di notevole rilevanza ed è al momento tra le cause più comuni di malattia dei lavoratori di tutta l'Unione Europea, come i risultati di più indagini hanno dimostrato.

Con la firma dell'Accordo quadro europeo inerente proprio lo "stress nei luoghi di lavoro" ratificato dall'Italia nel 2004 è stato ufficializzato che lo stress lavoro correlato, in quanto possibile fattore di rischio per tutti i lavoratori, deve essere prima adeguatamente valutato da parte del datore di lavoro e successivamente gestito in maniera ottimale al fine di preservare la salute del

lavoratore.

Sarà bene rammentare che, per salute, l'Organizzazione Mondiale della Sanità intende "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale della persona" ed esso dunque non consiste soltanto in una assenza di malattia o di infermità. Gli studi approfonditi, condotti dall'agenzia europea appositamente istituita alla bisogna, hanno individuato, in particolare, **5** variabili che rendono emergente il rischio da stress lavoro correlato, e precisamente:

- 1 – Utilizzo di gran numero di contratti precari ed insicurezza del lavoro stesso;
- 2 – Forza lavoro poco flessibile ai cambiamenti per mancanza del turn over;
- 3 – Carichi di lavoro esorbitanti, con conseguenti ed ingiustificate pressioni;
- 4 – Tensione emotiva elevata, per violenze esterne e molestie interne;
- 5 – Interferenze eccessive e continui squilibri tra il lavoro e la vita privata.

Appare perfino superfluo a questo punto ribadire come tutte le **5** variabili di cui sopra siano purtroppo presenti all'interno della nostra amministrazione e acuite dalla riorganizzazione in atto, senza che qualcuno se ne preoccupi.

Misure correttive urgenti, appropriate ed efficaci dovrebbero essere individuate in queste ore se solo si prendessero in esame come statuito le variabili indicate ma, in barba ad ogni disposizione, si contano sulle dita di una mano i datori di lavoro che vi stanno realmente provvedendo.

Vogliamo perciò brevemente ricordare le varie scadenze fissate dal messaggio n. 32216 del 21.12.2010, alle quali i direttori devono

tassativamente attenersi:

- Già entro il 31.12.2010 – Inizio di ogni singola valutazione;
- Già entro il 28.02.2011 – Raccolta dei dati quantificabili;
- Max entro il 30.04.2011 – Analisi dei dati raccolti;
- Max entro il 30.06.2011 – Valutazione finale dei dati + Report per il DVR.

Da segnalare che, nell'intero processo valutativo, è stato più volte consigliato il coinvolgimento diretto di uno psicologo o di un sociologo, da affiancare al RLS. Sul tappeto resta ora da affrontare la problematica più ardua: far comprendere ad ogni singolo direttore che lo stress quotidiano, al quale peraltro da tempo i dipendenti dell'INPS sono sottoposti, è stato aggravato da una riorganizzazione senza senso. E ciò nonostante con precisi adempimenti normativi da assolvere.

Coordinamento regionale USB INPS Lazio