PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2772 di venerdì 13 gennaio 2012

La valutazione dello stress e i rischi psico-sociali emergenti

Il secondo Working paper di Olympus affronta il tema della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi del D.Lgs. 81/2008. La prospettiva pre-giuridica, le definizioni, le categorie e i dieci "nuovi" rischi psico-sociali emergenti.

Urbino, 13 Gen ? Olympus, Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro - costituito presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo" ? ha recentemente istituito i **Working Papers di Olympus**, una raccolta di saggi dedicati specificamente al diritto della salute e sicurezza sul lavoro che mirano a valorizzare, mediante contributi scientifici originali, l'attività di monitoraggio svolta dall'Osservatorio.

Dopo esserci soffermati sul primo numero dei Working Papers che affrontava il tema della **La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art.28 del d.lgs. 81/2008**" a cura di Marco Peruzzi.
L'obiettivo del saggio - che vi invitiamo a leggere interamente - è quello di analizzare il quadro normativo che disciplina la **prevenzione dello stress lavoro-correlato**.

L'autore propone una introduzione al tema in una **prospettiva pre-giuridica**, ricostruita attraverso i rapporti dell'Eu-Osha, esaminando l'interazione delle molteplici fonti regolative coinvolte e concentrandosi poi sulla definizione di stress lavoro-correlato ai sensi del Decreto legislativo 81/2008 e sugli strumenti di prevenzione.

Se L'art. 28 del d.lgs. 81/2008 evidenzia tra i "rischi particolari" *quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004*, tale disposizione "solleva **interrogativi** di centrale importanza non solo per quanto attiene al versante definitorio, ossia la delimitazione del concetto di stress lavorocorrelato ai fini dell'applicazione dell'obbligo ivi stabilito, ma altresì la dimensione più propriamente metodologica e procedurale connessa alla valutazione del rischio".

In prospettiva pre-giuridica l'autore ricorda i rapporti di ricerca pubblicati dall'Agenzia europea per la sicurezza e salute al lavoro (Osha) che, ad esempio distinguono, **tre principali approcci alla definizione e studio dello "stress lavoro-correlato"**:
-**l'approccio "tecnico"** (COX, 1978): "concepisce lo stress lavorativo come una caratteristica propria dell'ambiente di lavoro, misurabile, quindi, sulla base di parametri strettamente oggettivi". Come precisa SYMONDS (1947), "lo stress è ciò che accade all'uomo, non ciò che accade nell'uomo; è un insieme di cause, non un insieme di sintomi";
-**l'approccio "fisiologico"** (SELYE, 1950): "definisce lo stress lavorativo come l'attività umana individuale di adattamento ai cambiamenti avversi e nocivi del contesto esterno ed interno, articolata nelle tre fasi dell'allarme, resistenza ed esaurimento (OSHA 2000, p. 33)";
-**l'approccio "psicologico"** (COOPER, MARSHALL 1976; OSHA 2000): se la dottrina "considera ormai superati entrambi i sistemi di analisi" basati su un paradigma "stimolo-reazione", ampio consenso riceve, invece, attualmente l'approccio "psicologico" che "definisce lo stress lavorativo come uno stato psicologico parte di un più ampio processo di interazione dinamica tra il lavoratore e il suo ambiente di lavoro".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

L'autore ricorda inoltre che i rischi lavorativi possono essere classificati in **due categorie**: "i **rischi fisici**, distinti in biologici, biomedici, chimici e radioattivi, e i **rischi 'psico-sociali'**, intesi come *quegli aspetti della progettazione, organizzazione e*

gestione del lavoro, e i loro contesti sociali e ambientali, che possono potenzialmente causare danni psicologici, sociali e fisici (COX & GRIFFITHS, 1995). Entrambe le categorie di rischio posso incidere sulla salute sia fisica sia psicologica del lavoratore. In relazione ai rischi psico-sociali, che necessitano della mediazione dello stress lavoro-correlato (cd. indirect stress pathway), sono stati identificati **dieci "nuovi" rischi psico-sociali emergenti**. Laddove per "nuovo" viene inteso "o un rischio, precedentemente sconosciuto, causato da nuovi processi, nuove tecnologie, nuove tipologie di luoghi di lavoro e cambiamenti sociali/organizzativi o una problematica a lungo conosciuta che solo ora viene considerata un rischio, per un cambiamento nella percezione sociale ovvero per l'acquisizione di nuove conoscenze medico-scientifiche".

I dieci rischi emergenti sono classificati all'interno di **sei macro-aree**:

-**nuove tipologie di contratto di lavoro e precarietà**: la nozione di "precarietà" adottata dalla ricerca Osha è "una nozione di tipo 'a-tecnico' (OSHA 2007, p. 30). Facendo, in particolare, riferimento al modello costruito da RODGERS e RODGERS (1989), la precarietà del lavoro viene qui individuata sulla base di quattro parametri specifici: l'incertezza sulla continuità dell'impiego, lo scarso controllo individuale o collettivo sul lavoro (condizioni di lavoro, retribuzioni, orario di lavoro), determinato altresì dalla frammentazione delle responsabilità e dalla sottorappresentazione nei comitati salute sicurezza, lo scarso livello di protezione (minor disponibilità dei dispositivi di protezione individuale, protezione sociale, protezione contro la disoccupazione o contro la discriminazione) ed, infine, la vulnerabilità economica. A tali fattori, si possono aggiungere le scarse opportunità di formazione, di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e di sviluppo professionale";

-**orario di lavoro irregolare e flessibile**: Osha adotta una "nozione atecnica" partendo dalla "constatazione che il concetto di orario di lavoro flessibile e/o irregolare include una crescente varietà di modelli e rifugge pertanto una definizione uniforme e comune a tutti i contesti nazionali coinvolti". L'orario viene, in tal senso, "definito come 'irregolare' quando varia da giorno a giorno o da settimana a settimana, mentre è qualificato come 'flessibile' quando la sua estensione è modificabile (ai fini dell'individuazione dei rischi psico-sociali rileva, pare evidente, soltanto la modificabilità da parte del datore di lavoro)";

-**instabilità del posto di lavoro**: "riorganizzazioni aziendali, esternalizzazioni, fusioni e acquisizioni sono cambiamenti che implicano, per lo più, riduzioni del personale",... Un'ulteriore fonte emergente di rischi psico-sociali è individuata "nell'instabilità del lavoro, intesa come probabilità percepita o paura di perdere il proprio posto di lavoro";

-**intensificazione del ritmo lavorativo**: "può essere qualificata, adottando la definizione di Théry, come *un complesso, multiforme fenomeno associato ad una moltitudine di vincoli e costrizioni: il passaggio a modelli organizzativi produttivi automatizzati, l'integrazione di vincoli commerciali (scadenze, flessibilità, tempi di reazione, diversificazione), il passaggio nell'organizzazione del lavoro a una maggiore autonomia e a maggiori responsabilità, l'individualizzazione della gestione delle risorse umane e i cambiamenti nella valutazione del lavoro e nei meccanismi di controllo"*;

-**invecchiamento della forza-lavoro**: "se non adeguatamente gestito, il fattore età può diventare all'interno dell'organizzazione aziendale un'ulteriore fonte di rischi psico-sociali. La sua crescente diffusione richiede, pertanto, interventi mirati che consentano ai dipendenti di rimanere nel ciclo produttivo fino all'età pensionabile";

-**violenza, mobbing, bullying**: "all'interno della ricerca pubblicata dall'Agenzia europea la violenza viene distinta in fisica e psicologica, riconducendosi a quest'ultima categoria quei fenomeni che, a seconda del contesto culturale o geografico, vengono diversamente qualificati come 'mobbing', 'bullying' o 'molestie'".

Il saggio affronta poi lo stress lavoro-correlato nella prospettiva giuridica con riferimento alla definizione di stress lavoro-correlato nell'accordo europeo del 2004, all'obbligo di valutazione dei rischi, alle proposte metodologiche antecedenti l'intervento della Commissione consultiva, alle indicazioni della Commissione consultiva permanente e, infine, al manuale operativo Inail e alla possibilità di andare oltre il livello minimo dell'obbligo stabilito dalle indicazioni della Commissione consultiva.

Approfondiremo questi temi del saggio, con particolare riferimento al "rapporto biunivoco tra stress lavoro-correlato e mobbing", in un futuro articolo di PuntoSicuro.

Olympus - Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, " La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008", a cura di Marco Peruzzi (assegnista di

ricerca in Diritto del lavoro nell'Università di Verona), Working Papers di Olympus 2-2011 (formato PDF, 348 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it