

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 1960 di giovedì 12 giugno 2008

# Prevenzione dello stress e obblighi dei datori di lavoro

*Al via un accordo tra imprese e sindacati per attuare l'obbligo dei datori di lavoro di tutelare i lavoratori dallo stress lavoro-correlato. L'accordo quadro europeo, le indicazioni del D.Lgs. 81/08 e le principali misure di prevenzione.*

Pubblicità

In ambito internazionale, europeo e nazionale lo stress "lavoro-correlato" è divenuto sempre più oggetto di preoccupazione sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Sono diversi i materiali prodotti, ad esempio, dall'Agenzia Europea e da altre realtà istituzionali sui rischi psicosociali in ambito lavorativo e sullo stress in particolare.

Lo **stress** in ambito lavorativo - spesso una conseguenza della sensazione di non riuscire a corrispondere alle richieste o alle aspettative di altri - si accompagna, inoltre, a disturbi o disfunzioni di diverso tipo: fisici, psicologici e sociali.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

.

Alla luce di questa preoccupazione le organizzazioni di rappresentanza delle imprese (Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti) e le organizzazioni sindacali (Cgil, Cisl, Uil) hanno condiviso a livello nazionale, attraverso la sottoscrizione di un apposito **accordo collettivo interconfederale**, il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo "stress lavoro-correlato", stipulato l'8 ottobre 2004 a Bruxelles, nel quadro del dialogo sociale, tra ETUC, UNICE, UEAPME E CEEP.

Nell'accordo collettivo si ricorda espressamente che "affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso".

L'individuo ? continua il documento ? "è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita".

Le **misure di prevenzione** riguardo a questi problemi possono comportare l'adozione di diverse soluzioni che possono essere di tipo collettivo, individuali o di entrambi i tipi.

Nell'accordo sono contenuti alcuni esempi di misure:

- "misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro";
- "la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento";
- "l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi"

Riguardo alle responsabilità all'articolo 5 dell'accordo si indica che "secondo la direttiva-quadro 89/391, tutti i **datori di lavoro** hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori".  
Questo dovere "si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza".  
Inoltre "la gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di **valutazione dei rischi** ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress".

Questa parte dell'accordo fa un tacito riferimento al recente Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 che richiama espressamente l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato.

Infatti il comma 1 dell'articolo 28 ("Oggetto della valutazione dei rischi") del decreto, indica che "la valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (...)".

Dunque dal 29 luglio 2008 ogni valutazione dei rischi dovrà tener conto di questo "rischio particolare" e dovrà contenere le misure di prevenzione e protezione individuate e le procedure per attuarle.

Obiettivo dell'accordo interconfederale, anche in previsione e ottemperanza a quanto indicato dal D.Lgs. 81/2008, è dunque quello di "accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato".

Per favorire comprensione e consapevolezza di questa tematica PuntoSicuro nei prossimi giorni pubblicherà gli interessanti risultati di una recente ricerca sulle professioni più "tecnostressanti" condotta da Netdipendenze, associazione no profit per la prevenzione delle videodipendenze.

Il testo dell'accordo interconfederale.

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).