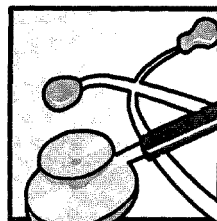


Il problema riguarda il 27% della popolazione: il 5% in più rispetto alla media Ue

Stress da lavoro, Italia al top



Gli adempimenti nelle Pa slittano al 31 dicembre - Allo studio linee guida

L'Italia, che si piazza al di sopra della media Ue per lo stress correlato al lavoro, alla vigilia dell'entrata in vigore del Dlgs 81/2008 ha deciso di dare più tempo alle aziende pubbliche per implementare forme di tutela e monitoraggi.

Il provvedimento originario, infatti, prevedeva che le Pa fossero tenute a predisporre sistemi di valutazione del rischio per salute e sicurezza dei dipendenti a partire dal 1° agosto, ma la manovra estiva ha deciso di concedere altro tempo per «adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche», differendo il termine al 31 dicembre 2010. Per le aziende private il termine resta al momento quello del primo agosto.

In Italia il problema riguarda il 27% della popolazione (dato Inail) pari a 4,5 milioni di persone, il 5% in più della media europea con punte del 34% tra i dirigenti e del 41% tra i quadri del settore terziario. Nell'Unione è causa del 50%-60% delle giornate di lavoro perso. Costo stimato: 25 milioni di euro.

Uno studio pubblicato nel 2009 dall'European heart journal calcola che solo il trattamento sanitario del disturbo depressivo incide direttamente sull'economia europea per 44 miliardi di euro, con una perdita di produttività

pari a 77 miliardi di euro. Inizia con disturbi del sonno, irritabilità, apatia, e arriva a causare disturbi d'ansia, malattie cardiocircolatorie, gastriti fino ad attivare depressioni latenti. Ma i dubbi sono molti. A chi si riferisce la normativa? Anche al popolo delle partite Iva e dei co.co.co? Quali i parametri? Il caos applicativo è in agguato. Si rischia che ci si limiti alla somministrazione di questionari ai lavoratori, che ci siano discrepanze tra grandi aziende e imprese a conduzione familiare, ma soprattutto che i criteri di valutazione dello stress non siano omogenei.

Il ministero del Lavoro non ha infatti ancora formulato le linee guida a cui attenersi. **L'ordine degli Psicologi della Lombardia** ha creato una "task force" per individuare e fornire informazioni e chiarimenti sulle possibilità di valutazione mentre l'Aias ha presentato un documento che indica metodologie e strumenti operativi.

«L'analisi della fruibilità del posto di lavoro - spiega lo psicologo **Michele Maisetti**, uno dei relatori - prevede che si prendano in considerazione tutti i tipi di lavoratori, anche quelli con contratti a tempo, di collaborazione o a progetto». Quasi una contraddizione in termini visto che una recente ricerca dell'European agency for safety metteva in evi-

denza l'alto rischio di stress psico-sociale per le nuove forme di inquadramento.

Un buon grado di scientificità nelle rilevazioni dello stress è comunque possibile. Esistono fattori di rischio oggettivi: blocco del turn over, orari notturni, carichi di lavoro troppo pressanti, trasferite, definizione dei ruoli. Ma ci sono anche le relazioni con colleghi, i comportamenti del capoufficio, il rapporto con il dirigente. Altri elementi sono poi la stabilità, i trasferimenti, la presenza di organizzazioni sindacali. Quando si passa all'aspetto soggettivo la valutazione è più complessa dal momento che la soglia di tolleranza di ciascuno varia enormemente, dunque si potranno raccogliere i dati in forma anonima, tramite interviste, questionari o focus group.

L'obiettivo è mettere in atto meccanismi preventivi per limitare la possibilità che insorgano fattori di stress modificando all'occorrenza anche le routine produttive. Gli strumenti saranno questionari, software e interviste strutturate e colloqui vis a vis con lo psicologo. L'azienda poi dovrà redigere un Documento valutazione rischi (Dvr), corredato da una checklist, teso ad assicurare la correttezza delle procedure e a controllare e verificare gli obiettivi raggiunti.

Ma da chi saranno effettuati i test? «L'optimum - prosegue Maisetti - sarebbe affidarsi a una squadra multidisciplinare: medico competente, psicologo del lavoro, responsabile della sicurezza sul lavoro, dirigenti». Ma non sarà così facile anche perché non tutte le aziende sono dotate di queste figure. C'è anche il problema delle verifiche. Chi controllerà i controllori? Applicare la normativa in maniera utile ed efficace comporterà dei costi. Molti si metteranno in regola solo sulla carta.

Ci saranno ispezioni, ma sarebbe utile far passare il messaggio «che chi è motivato produce di più. Gli imprenditori ancora fanno fatica a capire che qualsiasi spesa per la prevenzione è un investimento non solo in termini di salute dei dipendenti ma anche economico e produttivo». Oggi poi con la crisi economica esistono fonti di stress ancora più gravi di quelle classiche: ricattabilità, cassa integrazione, licenziamento. Politiche aziendali senza scrupoli che arrivano a provocare suicidi (vedi France Telecom o Renault). La guardia dunque deve essere ancora più alta per evitare che alla sua entrata in vigore la normativa sia già vecchia e inefficace.

Livia Ermini

© RIPRODUZIONE RISERVATA

