

## MODELLO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE:

*“Scadenze, ritardi, pressioni dai capi, screzi con i colleghi possono portare a quello che viene definito stress da lavoro: pressione, agitazione, ansia da prestazione sono alcune delle sensazioni spiacevoli che possono manifestarsi nella vita quotidiana di un lavoratore.*

*A volte si pensa che questi disagi nascano da cause di tipo fisico, ma in molti casi il responsabile è semplicemente lo stress. Lo stress lavoro-correlato è uno dei cosiddetti “nuovi” rischi con cui le organizzazioni devono confrontarsi, in quanto ha considerevoli conseguenze per la salute dei lavoratori e il benessere e la produttività delle organizzazioni stesse.*

*In seguito alla pubblicazione del D.Lgs n.81 nel 2008, la valutazione dello stress lavoro-correlato è diventata un obbligo di legge, al pari di qualsiasi altro rischio per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Delle indicazioni di minimo su come condurre questa valutazione sono state elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro, lasciando al contempo la possibilità di adattare la metodologia indicata alle peculiari necessità della propria organizzazione.*

*L’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha deciso di dedicare il biennio 2014-2015 alla prevenzione e alla gestione dello stress lavoro-correlato, un problema serio che coinvolge moltissimi lavoratori e che ha serie ripercussioni sia per la salute dei lavoratori e che per la produttività delle organizzazioni.*

*Lo stress lavoro-correlato unitamente ai rischi psicosociali, rappresentano una delle sfide principali con cui è necessario confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro.*

*Essi hanno considerevoli ripercussioni sulla salute delle singole persone, ma anche su quella delle imprese e delle economie nazionali. Lo stress lavoro-correlato viene definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore (Niosh, Stress at work, 1999).*

*Adottando il giusto approccio, è possibile prevenire e gestire con efficacia lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali, a prescindere dalle caratteristiche o dalle dimensioni dell’impresa, e affrontarli con la stessa logica e sistematicità riservate ad altre questioni di salute e sicurezza sul lavoro. Gestire lo stress non è solo un imperativo morale e un buon investimento per i datori di lavoro, bensì anche un dovere giuridico.*

*La Legge italiana riconosce lo stress lavoro-correlato come un fattore di rischio per il benessere e la salute dei lavoratori, e pertanto anche lo stress lavoro-correlato deve essere sottoposto a una valutazione di rischio*

*L’attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, ha accolto i contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004 e ha infatti specificamente individuato lo “stress lavoro-correlato” come uno dei rischi oggetto sia di valutazione sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso.*

*Inoltre, ha demandato alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, successivamente emanate il 17/11/2010 sotto forma di un “percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo” (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).*

*Inoltre, il patto europeo per la salute e il benessere mentale riconosce il mutamento delle esigenze e le crescenti pressioni nei luoghi di lavoro e incoraggia i datori di lavoro ad applicare ulteriori misure volontarie per promuovere il benessere mentale.*

*Sebbene spetti ai datori di lavoro la responsabilità giuridica di garantire la corretta valutazione e il controllo dei rischi sul lavoro, è indispensabile coinvolgere anche i lavoratori, che insieme ai loro rappresentanti conoscono meglio di chiunque altro i problemi che possono verificarsi nei luoghi di lavoro. La loro partecipazione può assicurare l’adeguatezza e l’efficacia delle misure adottate.*