

Come misurare lo stress sul posto di lavoro?

Alzi la mano chi, lavoratore dipendente o lavoratore autonomo, in qualche occasione, o periodo dell'anno, o in via continuativa non è stato colpito dallo stress. Chi scrive non è né un medico né uno psicologo, ma si ripropone soltanto di evidenziare un'imminente scadenza entro la quale devono essere posti in essere sistemi di valutazione e interventi anti-stress sui posti di lavoro, obiettivamente difficili da definire. La norma è contenuta nell'art. 28 del decreto legislativo n. 81/2008, che recita: «La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dall'elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dall'1 agosto 2010». Il richiamo alla lettera m-quater rinvia al parere che deve essere emesso da un'apposita commissione consultiva per la salute e la sicurezza sul lavoro, di cui ad oggi non si sa nulla. Resta comunque l'obbligo del rispetto del termine dell'1 agosto 2010.

Cercare di definire che cosa sia lo stress è, almeno per chi scrive, decisamente difficile; il dizionario inglese parla di «accentuazione, forzatura». Uno psicologo potrà fornire una definizione più corretta. Sia di fatto che lo stato di stress, di sovra-affaticamento mentale e/o fisico, deriva il più delle volte da situazioni di carattere sia personale che ambientale. Ad una fragilità emotiva più o meno accentuata, nella pratica si rileva che le occasioni generatrici dello stress sono le più disparate. Alcuni esempi: incertezza nella definizione dei ruoli e nelle istruzioni; rivalità sul posto di lavoro che portano a contrasti che non hanno nulla a che fare con il lavoro; la quantità di lavoro assegnata eccessiva (o anche insufficiente); le scadenze da rispettare per norma di legge o per carico di lavoro assegnato; i conflitti latenti con il management; rapporti difficili con i colleghi e, infine, il mobbing, una sorta di guerra psicologica (o presunta tale) perfidamente sottile condotta verso un collega al fine di emarginarlo lavorandolo ai fianchi. Risulta quindi evidente, al di là delle disposizioni di legge, che la valutazione dello stress ha un'importanza rilevante non soltanto nei confronti dei lavoratori, ma anche sulla produttività aziendale.

La valutazione tuttavia appare particolarmente complessa, perché tutti i posti di lavoro sono potenzialmente generatori di stress. Sempre la pratica insegna che alcuni fattori indicativi dello stress sul posto di lavoro possono essere rilevati dalle frequenti lamentele dei dipendenti o dei collaboratori, dall'accertamento di conflitti interpersonali e da un'elevata rotazione del personale, anche se con i chiarimenti attuali credo che tutti si tengano ben stretto il posto di lavoro, anche se in condizioni non ottimali. Leggo che sarebbe possibile valutare lo stress anche con un'analisi che stabilisca l'indice di cortisolo e di adrenalina in uno specifico soggetto; ma è facile capire che un'analisi del genere avrebbe costi elevatissimi per le imprese e per la collettività. Il soggetto stressato non dovrebbe, in teoria, frapporre difficoltà ad effettuare un esame che è per la sua tutela, pur essendo possibile il suo rifiuto. Lo insegna la difficoltà a sottoporre ad esami preventivi i dipendenti di talune categorie professionali per abuso di alcool o di sostanze stupefacenti. Vedremo quali saranno le indicazioni della sopra ricordata commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza, sperando che indichi elementi che non diano luogo a dubbi e contestazioni. Basta che si faccia in fretta, perché l'1 agosto è vicino (salvo la solita, italianissima, proroga dell'ultima ora).

Franco Manenti

G.D. BS

25/4/10