

**IL DECRETO LEGISLATIVO 81/08
E I RISCHI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO
(ART.28, COMMA 1)**



A fronte del recente Decreto Legislativo 81/08 si definisce con l'**art 2** il concetto di «**salute**», ovvero lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità e con l' **art. 28, comma 1** 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Con il successivo Decreto Legge 207/08 si prevede inoltre la proroga al **16 maggio 2009** per quanto concerne l'identificazione dei pericoli per i dipendenti collegati allo stress lavoro-correlato e l'obbligo di assicurare data certa al documento sulla valutazione dei rischi e alle conseguenti sanzioni.

A tale proposito Mira offre una assistenza qualificata, da parte di psicologi del lavoro regolarmente iscritti all'albo professionale, in merito alla **valutazione del rischio stress lavoro-correlato** in linea con quanto previsto dal D.L. 81/08 (art. 28, comma 1). Avvalendosi di una serie di strumenti Mira è in grado di rilevare la salute così come intesa dal suddetto decreto, ovvero in un senso più ampio e non meramente connessa all'assenza di malattia e d'infermità e di fornire relativa valutazione del rischio.

Lo strumento principe è il **questionario**, il cui scopo è quello di indagare le dimensioni critiche circa i processi e le pratiche organizzative che incidono sullo stato di benessere della comunità lavorativa. In particolare i dati raccolti permettono di rappresentare nel loro complesso non solo la sicurezza del lavoro, ma anche la salute organizzativa; le caratteristiche del lavoro e la tollerabilità dei compiti assegnati; le sensazioni vissute e il comfort dell'ambiente di lavoro; l'apertura all'innovazione; i disturbi psicosomatici. Gli item sono formulati sotto forma di affermazioni, a cui l'individuo risponde esprimendo il proprio pensiero circa la frequenza con cui la situazione descritta si presenta nella propria organizzazione. La risposta è formulata su una scala Likert a quattro intervalli: da un minimo di "mai " a un massimo di "spesso " o da un minimo di "insufficiente " ad un massimo di "buono". Lo strumento rispetta tutti i criteri di scientificità ritenuti indispensabili e fondamentali per poter restituire al cliente, attraverso sistematiche ed

accurate procedure statistiche, risultati validi ed attendibili circa le dimensioni indagate. Il questionario non richiede tempi lunghi nella somministrazione e nella compilazione e si contraddistingue per la chiarezza e la facilità di comprensione.

Un ulteriore strumento che consente di approfondire le tematiche emerse dalla somministrazione del questionario e che Mira propone di utilizzare in sua combinazione è il **focus group**, ovvero una tecnica di rilevazione di situazioni, comportamenti, atteggiamenti e opinioni basata sulla discussione di gruppo e mediata da uno o più moderatori esperti. L'analisi dei dati consiste nella trascrizione integrale delle registrazioni con l'ausilio di griglie di lettura e si conclude con il calcolo delle frequenze. La presenza di due moderatori consente di intervenire nel dibattito, di rilevare le dinamiche di gruppo e i contenuti verbali e non verbali, e di ridurre al minimo il rischio di interpretazioni arbitrarie. Tra i maggiori vantaggi da attribuire a questa tecnica rientra la possibilità di fornire indicazioni sulla dinamica delle opinioni e degli atteggiamenti, sul loro grado di stabilità e sui fattori che ne possono determinare il cambiamento.

Sicuramente l'utilizzo di questi due strumenti così diversi tra loro, ma complementari al tempo stesso, non può essere che vincente.

L'esito che deriva dalla loro applicazione non si limita ad una mera raccolta di dati, ma vincola allo specifico contesto che li ha prodotti, nel tentativo di comprenderne la complessità e, fattore da non sottovalutare, consente al tempo stesso di individuare e di definire gli obiettivi di intervento laddove risultasse necessario.