

Seminario
Stress lavoro correlato:
Indicazioni operative

Obblighi normativi

Viganò Giancarlo
Direttore Servizio PSAL - ASL Sondrio

Stress lavoro correlato

Tema di attualità

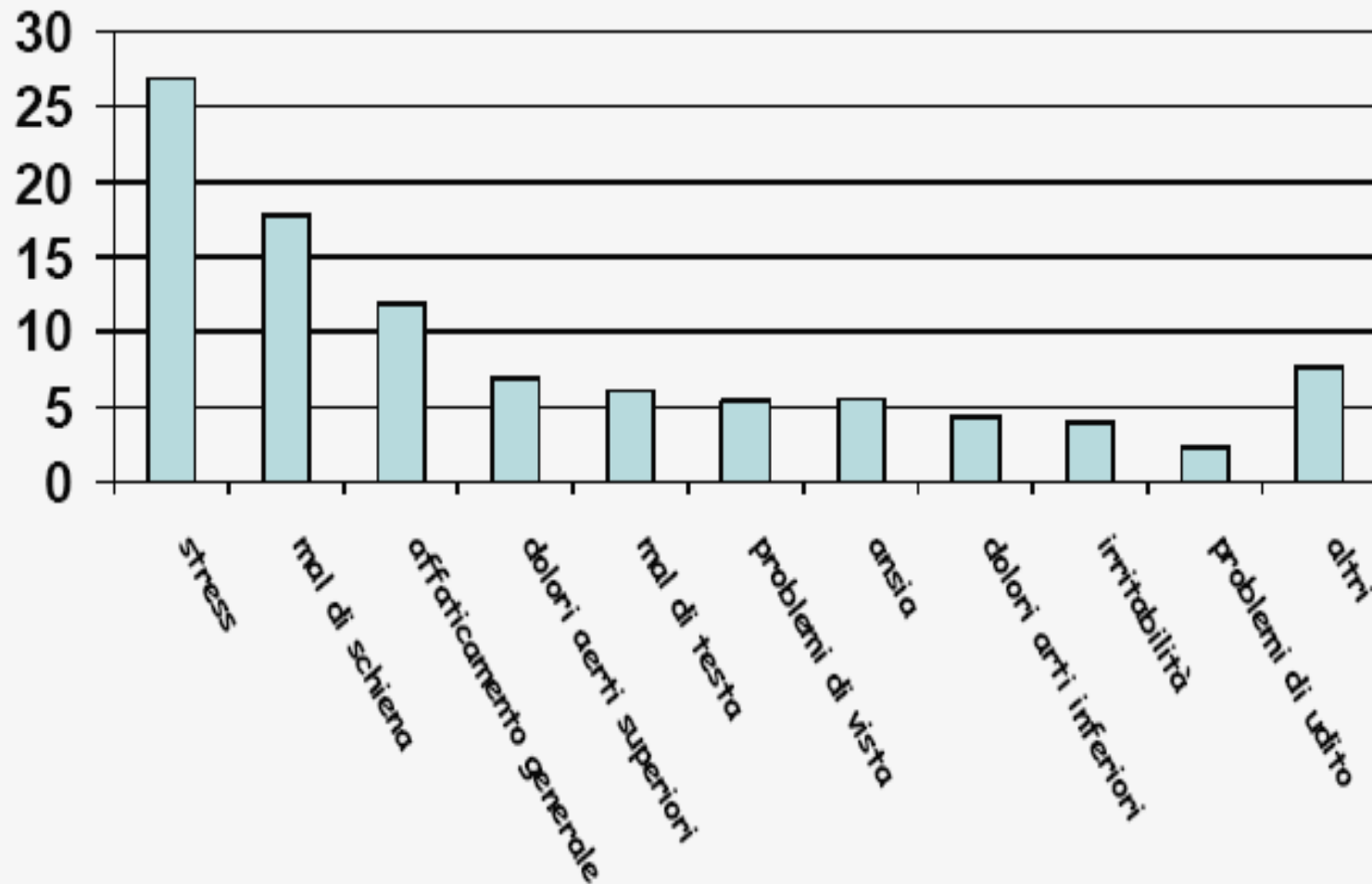
- **Incidenza elevata**
- **Cambiamento tecnologico e organizzativo**
(lavori impegno mentale, uso di nuove tecnologie, lavoro precario)
- **Obblighi normativi**

Dati europei sullo stress

- 40 milioni di lavoratori ogni anno accusano disturbi correlabili allo stress;
- Nel 2005 costo sociale pari a 20 miliardi di Euro;
- 22% lavoratori dichiara di essere soggetto a stress;

- tra il 50% e il 60% giornate lavorative perse possa essere imputabile allo stress;
- Numero di persone potenzialmente esposte a fonti di stress legato ad attività lavorativa è destinato ad aumentare nei prossimi anni.

Percezione dei rischi professionali in un campione di 5000 lavoratori (fonte ISPESL)



Panorama legislativo precedente DLgs 81/08

- D. Lgs. 626/94 -

- Art. 3 – Misure generali di tutela: valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza
- Art. 4 – Obblighi del DdL: valutazione di “tutti rischi”
- Art 8bis (introdotto dal DLgs 195/03): per lo svolgimento di RSPP specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura psicosociale (c. 4)

- Circ. INAIL 71/03 -

- Parla di “patologie psichiche dettate dalle condizioni organizzative ed ambientali di lavoro”
- Parla di “situazioni di costrittività organizzativa” come conseguenza di “incongruenze delle scelte in ambito organizzativo (mancata assegnazione di compiti lavorativi e di strumenti di lavoro, trasferimenti ingiustificati, svuotamento delle mansioni, ecc.)
- Nomina il Mobbing Strategico

- **Accordo Stato Regioni del 14.02.06** - (attuazione dell'art. 2 DLgs 195/03)

- Definizione dei percorsi formativi per RSPP: tra gli argomenti della formazione per i moduli A, B, C
- Modulo A (base): clima delle relazioni aziendali, rischio di molestie e mobbing
- Modulo B (natura dei rischi): rischi legati all'organizzazione dei lavori
- Modulo C (specializzazione): rischi di natura psicosociale (stress, mobbing e burnout)

**- Direttiva del Ministro della Funzione pubblica del 24.03.2004 -
(benessere organizzativo)**

- Tra le motivazioni per misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo parla di “prevenire i rischi psico-sociali di cui al DLgs 626/94”
- Tra le variabili critiche da valutare in relazione al benessere organizzativo oltre a ambiente, chiarezza degli obiettivi organizzativi, prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali si parla anche di Stress.

Panorama legislativo

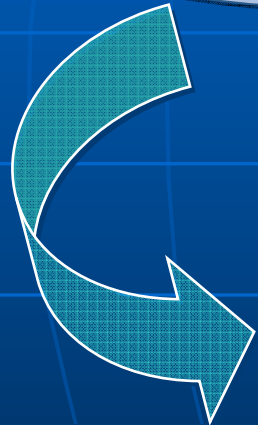
Accordo- quadro
Europeo
8 ottobre 2004



Art. 28 del D.Lgs.
n.81/2008
Valutazione del
rischio stress lavoro -
correlato



Accordo interconfederale
9 giugno 2008



D. Lgs 81/08

Art. 2

DEFINIZIONE DI SALUTE:

“**salute**”: stato di completo benessere fisico, **mentale e sociale**, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità.

Art. 17

Tra gli obblighi “non delegabili” del Datore di Lavoro:
valutazione di **TUTTI I RISCHI**

D. Lgs 81/08

Art. 28, c. 1

La valutazione dei rischi di cui all'art. 17 deve riguardare "tutti i rischi ... tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro correlato secondo l'accordo europeo 8 ottobre 2004 ...** "

Art. 28, c. 1bis

Obbligo della valutazione dello stress lavoro correlato decorre dal 1 agosto 2010 (?)

■ **Valutazione difficile**

- In quanto non legata in modo classico al fattore di rischio:

Rumore → Ipoacusia

Fibre amianto → Asbestosi

Polveri → Silicosi

??? → Stress lavoro-correlato

- Legata all'organizzazione del lavoro e alle relazioni
- Componente soggettiva individuale (non tutti reagiscono nello stesso modo alle stesse sollecitazioni)

Accordo Europeo 2004

➤ **Punti principali**

- **Rischio ubiquitario**
- **Non necessariamente presente ma da valutare**
- **Controllo conveniente**

La gestione del problema significa miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza con benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società

Accordo Europeo 2004

➤ INDICE:

1. Introduzione
2. Finalità
3. Descrizione stress e stress LC
4. Individuazione dei problemi di stress LC
5. Responsabilità datori di lavoro e lavoratori
6. Prevenire, eliminare e ridurre i problemi
7. Realizzazione e sviluppo nel tempo

Accordo europeo 2004

Art. 1: Introduzione

lo stress potenzialmente può riguardare ogni lavoratore:

- indipendentemente dalle dimensioni aziendali
- indipendentemente dal settore di attività
- indipendentemente dalla tipologia contrattuale e del rapporto di lavoro

Accordo europeo 2004

Art. 2: Finalità

Non riguarda né la violenza, né le molestie, né lo stress post traumatico ...

bensì unicamente lo stress lavoro-correlato

Accordo europeo 2004

Art. 2: Finalità

Obiettivi:

- **migliorare la consapevolezza e la comprensione del problema**
- **offrire un quadro di riferimento per individuare, prevenire e gestire il problema**

Accordo europeo 2004

Art. 3: Descrizione dello stress

Condizione accompagnata da disturbi o disfunzioni fisiche, psicologiche e sociali

Conseguenza della sensazione di non essere in grado di rispondere alle richieste.

Alcune definizioni di stress

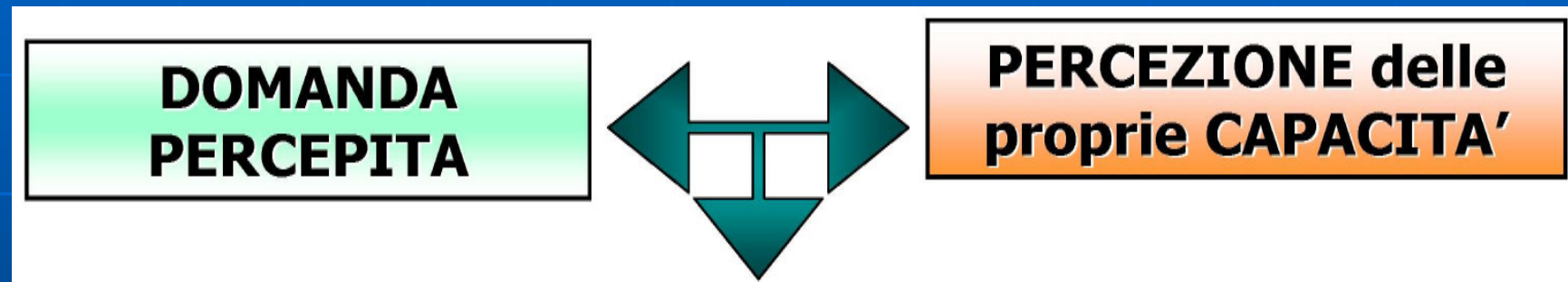
- “prodotto dell’interazione dinamica tra la persona ed il contesto ambientale. Rapporto tra le sollecitazioni imposte dal compito e le capacità del lavoratore di farvi fronte.
(Costa 2009)
- “Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le **richieste lavorative** non sono commisurate alle **capacità, risorse o esigenze** del lavoratore”.
(National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH 1999)

Lo stress non è una malattia ma una **situazione prolungata di tensione**

può ridurre
l'efficienza sul lavoro
e determinare un
cattivo stato di salute



*Percezione di sbilanciamento tra domanda
proveniente dall'ambiente e la capacità di risposta
individuale*



La risposta dell'individuo a situazioni di stress può essere:

POSITIVA: riesce a far fronte alle richieste migliorando la propria risposta(**EUSTRESS**)

- **NEGATIVA:** non riesce a far fronte alle richieste (**DISTRESS**)

In genere un individuo sostiene esposizioni di breve durata ma ha maggiori difficoltà a sostenere esposizione prolungata

Accordo europeo 2004

Art. 4: Individuazione dei problemi stress LC

Ricerca degli stressor:

- Dati oggettivi aziendali
- Analisi dei fattori soggettivi di percezione:
 - Condizioni di lavoro e ambientali
 - Organizzazione del lavoro
- Aspetti individuali dello stress

Accordo europeo 2004

Art. 4: Individuazione dei problemi stress LC

Potenziali indicatori di stress aziendali:

- alto assenteismo (e/o presenzialismo)
- frequente avvicendamento del personale
- conflitti interpersonali
- lamentele frequenti dei lavoratori
- analisi infortuni e malattie professionali
- Contributi del Medico Competente

Possibili fattori da analizzare

1) ORGANIZZAZIONE E PROCESSI DI LAVORO:

- disciplina dell'orario di lavoro
- grado di autonomia
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc....

2) CONDIZIONI DI LAVORO E AMBIENTALI:

- esposizione a comportamenti illeciti,
- esposizione a rumore, calore, sostanze pericolose, ecc...

Possibili fattori da analizzare

3) COMUNICAZIONE:

- incertezza in ordine alle prestazioni richieste
- incertezza in ordine alle prospettive di impiego
- incertezza in ordine ai possibili cambiamenti

4) FATTORI SOGGETTIVI:

- tensioni emotive e sociali
- sensazione di non poter far fronte alla situazione
- percezione di mancata attenzione nei propri confronti

Accordo europeo 2004

Art. 5: Responsabilità dei DdL e dei lavoratori

➤ **Datori di lavoro obbligati per legge a tutelare salute e sicurezza dei lavoratori anche per quanto riguarda i problemi di stress lavoro-correlato**

➤ **I problemi associati allo stress LC possono essere affrontati:**

- Generale processo di valutazione dei rischi
- Programmando una separata politica aziendale
- Adottando specifiche misure mirate ai fattori identificati

Chi effettua l'analisi

- Datore di Lavoro è il responsabile della valutazione:
 - Si avvale delle altre figure aziendali di prevenzione (RSPP, RLS, MC)
 - Non può essere delegata solo ad esperti esterni
 - Deve essere pratica, veloce, CONDIVISA, semplice per lo screening iniziale

La Valutazione prevede tre fasi iniziali

- Coinvolgimento delle figure aziendali di prevenzione
- Valutazione indicatori oggettivi
- Scelta degli strumenti di percezione soggettivi (questionari)

Successivamente alle prime fasi

- Identificazione della presenza del rischio e sua pesatura
- Comunicazione dei risultati
- Pianificazione dei possibili correttivi: miglioramento
- Verifica dei risultati

Accordo europeo 2004

Art. 6: Prevenire, eliminare e ridurre i problemi di stress lavoro-correlato

Misure individuali e collettive

- MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE
- FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI LAVORATORI
- INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI LORO RAPPRESENTANTI

Misure individuali e collettive

MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE

Finalizzate a:

- chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore
- assicurare un sostegno adeguato da parte della dirigenza ai singoli individui e ai gruppi
- conciliare responsabilità e potere di controllo sul lavoro
- migliorare la gestione dell'organizzazione, dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro.

Misure individuali e collettive

- FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DATORI DI LAVORO

Finalizzata a:

➤ accrescere la loro consapevolezza e la conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento

-INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI LORO RAPPRESENTANTI

in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

Accordo europeo 2004

Concludendo

- L'Accordo fornisce criteri e parametri per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato molto generici
- Poiché si tratta di un obbligo sanzionato penalmente, è necessario mettere a punto una metodologia *ad hoc* per lo svolgimento di tale valutazione.
- Strumenti ulteriori sono le Linee Guida: attualmente, in attesa delle Nazionali, sono state messe a punto specifiche Linee Guida Regionali