



Seminario di approfondimento
per Coordinamento Salute Sicurezza - CGIL Lombardia
21 ottobre 2010

La valutazione dello
STRESS LAVORATIVO:
un percorso partecipato



Daniela Rota - Dip. Salute Sicurezza

DEFINIAMO LO STRESS LAVORATIVO

- prodotto della interazione dinamica fra la **persona e il contesto organizzativo e sociale** in cui lavora
- è la risultante di un **rapporto distorto** tra la percezione delle sollecitazioni imposte dal compito/ruolo/ambiente e le capacità della persona a farvi fronte.
 - “un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate a capacità, risorse o esigenze del lavoratore” (NIOSH, 1999)



LE CONSEGUENZE DELLO STRESS LAVORATIVO

- **disturbi soggettivi dello stato di salute sia a breve che a medio-lungo periodo fino alla malattia**
- **minore motivazione lavorativa, abbassamento dei livelli di performance, assenteismo**
- **è la condizione prevalente associata al deterioramento della salute per il 22,3% dei lavoratori in Europa (2007)**



- 20 miliardi di euro è il costo globale dello stress nell'Unione Europea (2005)

DA DOVE SI PARTE E DOVE SI ARRIVA

- **Accordo quadro europeo** tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES - 08.10.2004
- **Decreto legislativo 81/08** (art. 28) e s.m.
2 proroghe applicative (1° agosto 2010 e 31 dicembre 2010)
- **Accordo Interconfederale** per il recepimento dell'accordo quadro europeo - 09.06.2008
- **Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo** - ddg n. 13556 della **Regione Lombardia** - 10.12.2009
- **Guida operativa "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato"** - **Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro** - marzo 2010
- **Indirizzi della COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE SSL NAZIONALE**
(art. 6, c. 8 D.Lgs. 81/08)
-ha iniziato a lavorare nell'aprile 2010-



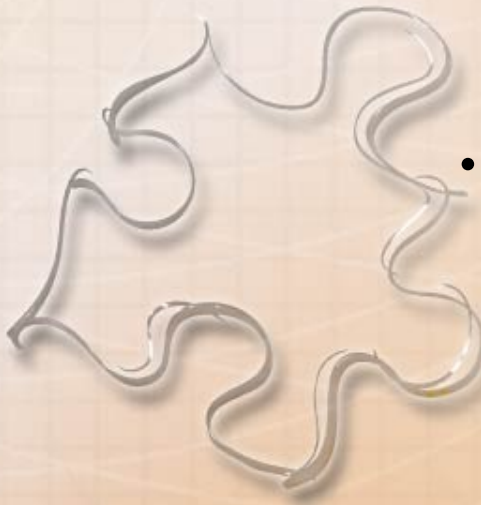
ACCORDO EUROPEO 08.10.04 (1)

- Lo stress lavoro-correlato è individuato a livello internazionale come oggetto di preoccupazione sia per i datori che per i lavoratori
- potenzialmente può riguardare ogni luogo e ogni lavoratore, ma non necessariamente tutti
- affrontare il problema significa migliorare efficienza e stato di salute
- i problemi legati allo stress sono di tipo soggettivo: diversa reazione individuale



ACCORDO EUROPEO 08.10.04 (2)

- datori e lavoratori devono **individuare e prevenire o gestire** il problema di cui non è responsabile l'individuo
- lo stress è una **condizione**, non una malattia, che può portare a disturbi di natura fisica, psicologica o sociale, ridurre l'efficienza sul lavoro e determinare un cattivo stato di salute

- 
- anche lo stress che ha origini fuori dall'ambito lavorativo può influire negativamente sul lavoro

ACCORDO EUROPEO 08.10.04 (3)

- **Fattori causa di stress lavorativo:**

contenuto del lavoro, inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.

- **Segnali di stress:**

assenteismo, rotazione personale, conflitti interpersonali, lamenti, ecc.

- **Responsabile di individuare le cause è il datore di lavoro attraverso uno specifico percorso**



ACCORDO EUROPEO 08.10.04 (4)

- la prevenzione, l'eliminazione o la riduzione del rischio stress lavorativo comporta **misure collettive e/o individuali** di gestione e comunicazione, di informazione, di formazione e di consultazione dei lavoratori
- questo processo può essere supportato da **esperti esterni**
 - le misure e gli interventi devono essere verificati e rivisti nel tempo
 - nell'applicazione dell'accordo le associazioni eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese



INDIRIZZI della Regione Lombardia (1)

Definiti nell'ambito del

LABORATORIO "STRESS E LAVORO"

interno al Piano 2008-2010 per la promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro - Regione Lombardia

(avviato già nel piano triennale 2004 - 2006)

composto da:

U.O. Governo della prevenzione, operatori SPSAL, responsabili UOOML, rappresentanti del modo scientifico-universitario (medicina del lavoro e psicologia), associazioni datoriali (Confindustria e Confartigianato) e CGIL CISL UIL



INDIRIZZI della Regione Lombardia (2)

Obiettivi

- orientamento **comune e condiviso** a sistema/sogg. prevenzione
- proporre **metodo attivo** che mette sullo stesso piano valutazione oggettiva e soggettiva attraverso un mix di strumenti da scegliere in base a realtà aziendale (senza standard o semplificazioni meccanicistiche)
- dare orientamento ai servizi sanitari pubblici
- fornire un contributo alla Commissione consultiva nazionale



INDIRIZZI della Regione Lombardia (3) valutazione oggettiva e soggettiva

OGGETTIVA

- analisi documentale
- dati statistici
- **osservazione diretta**

SOGGETTIVA

partecipazione alla
osservazione diretta
attraverso il coinvolgimento
dei lavoratori

**NON RICERCA DI SOGGETTI
STRESSATI MA DI PROBLEMI
ORGANIZZATIVI!**



INDIRIZZI della Regione Lombardia (4)

Criteri generali di valutazione stress lavorativo

- promossa e gestita direttamente dal datore di lavoro
- accompagnata da azioni informative e formative
- orientata alle soluzioni
- imperniata sulla partecipazione effettiva dei lavoratori
- garantita dagli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS)



- integrata armonicamente nel processo complessivo di valutazione e nel programma di prevenzione
- basata su un metodo che si ispira a questi criteri e su un mix di strumenti
- accompagnata da azioni di contesto

INDIRIZZI della Regione Lombardia (5)

Modello di valutazione semplificato per le piccole imprese

- a) raccolta di informazioni statistiche (malattie, infortuni, turn-over, ecc.) e analisi documentale
- b) incontri di formazione sul rischio stress per dare a tutti le stesse conoscenze di base ed un linguaggio comune
- c) focus group, eventualmente guidati da qualificati consulenti esterni, pubblici o privati, con la partecipazione del medico competente, mirati a:

- analisi mansioni e rischi
- fattori organizzativi stressogeni (ritmi, orari, responsabilità, chiarezza ruolo, ecc.)
- fattori demografici
- relazioni interpersonali



INDIRIZZI della Regione Lombardia (6)

Modello di valutazione semplificato per le piccole imprese (segue)

d) **riproposizione** al gruppo di lavoratori degli elementi emersi come stressogeni, per individuare insieme le necessarie misure di prevenzione e protezione

e) **incontri periodici** di tutto il gruppo per monitorare l'andamento delle modifiche e, se necessario, introdurne di nuove



FACCIAMO IL PUNTO e...

- In attesa degli indirizzi della commissione consultiva nazionale proliferano proposte e documenti discutibili, orientati alla ricerca di "metodi semplificati", di strumenti "scientifici" facili da applicare a luogo del "buon senso" e della "buona volontà"
- Strumentalizzazione della questione valutazione oggettiva e/o valutazione soggettiva



- Essere in regola o fare **prevenzione?**
- Attenzione al **business** dei consulenti e degli psicologi del lavoro!

... APRIAMO ALLA DISCUSSIONE

- Il lavoro del **laboratorio regionale** deve proseguire per declinare ulteriormente gli indirizzi e per avvalorare il metodo proposto (sperimentazione, formazione, ecc.)
- Socializzare le conoscenze e consolidare un **approccio condiviso**
- Presidiare l' **organizzazione del lavoro** e rivalutare la valutazione dei rischi come **percorso partecipato**



- **Necessità di campagna informativa e sostegno per RLS e lavoratori**
(linee guida semplificate)