



Lo stress lavoro-correlato

Un fenomeno in aumento,
da gestire per il benessere di lavoratori e imprese

Sotto l'Alto Patronato della Presidenza della Repubblica



**SICUREZZA SUL LAVORO.
LA PRETENDE CHI SI VUOLE BENE.**

Qualunque azienda tu diriga, far tornare a casa chi lavora è un dovere. E la cultura della sicurezza è la miglior prevenzione degli infortuni. Segui le regole che tutelano il bene più importante per la tua azienda: te ed i tuoi collaboratori. Informati su

www.sicurezza.lavoro.gov.it



La campagna di comunicazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

LE LINEE DI INDIRIZZO DEL MINISTERO

Il 25% dei lavoratori europei dichiara di soffrire di stress sul lavoro. Lo ha rilevato un'indagine della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro, mentre l'Organizzazione mondiale della sanità prevede che, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale di assenza al lavoro. Nell'individuo lo stress comporta disturbi psicologici (ansia, depressione, problemi relazionali, incapacità di concentrarsi), disturbi fisici (ipertensione, problemi cardiaci, deficit immunitari) e disturbi del comportamento. Per le aziende lo stress produce: assenteismo, frequente avvicendamento del personale, problemi disciplinari, comunicazione aggressiva e, di conseguenza, riduzione della produttività, bassa qualità del prodotto, maggiore frequenza degli infortuni. Dunque, non gestire o gestire in maniera inadeguata questo fenomeno determina elevati costi sia per la salute dei lavoratori e per l'equilibrio delle loro famiglie sia per le aziende e la collettività (si pensi, per esempio, all'aumento dei costi legati alle spese mediche e agli indennizzi).

NEL TESTO UNICO E IL LAVORO DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA

Gli aspetti legati allo stress lavoro-correlato sono stati tenuti in considerazione in sede di stesura del Testo unico di salute e sicurezza sul lavoro, nel quale

Continua a pagina 7

SOMMARIO

pagina

- 2** La valutazione dello stress lavoro-correlato
- 5** Lo stress lavoro-correlato in pillole
- 6** Stress lavoro-correlato: i testi normativi



La valutazione dello stress lavoro-correlato

Le indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E FINALITÀ

Il Testo Unico per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative segnalate più volte, nel corso dell'anno 2008, al Ministero del lavoro sull'individuazione delle corrette modalità di attuazione di questa previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive del Testo Unico, è stato attribuito alla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro il compito formulare indicazioni metodologiche sul corretto adempimento dell'obbligo, per indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza. Pertanto, la Commissione ha costituito un proprio gruppo "interno" di lavoro, composto paritariamente da rappresentanti delle Pubbliche Amministrazioni competenti in materia, delle Regioni e delle parti sociali che, dopo diverse riunioni e una ampia e articolata discussione, ha elaborato il documento poi approvato dalla Commissione nella propria seduta del 17 novembre u.s..

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla Legge tenendo conto dell'ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno della Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità. Viene indicato un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

DEFINIZIONI E INDICAZIONI GENERALI

Lo stress lavoro-correlato viene descritto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre



2004 quale "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro". Nell'ambito del lavoro questo squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia, non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato, infatti, è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata, come per tutti gli altri fattori di rischio,

Autore non identificato, Stabilimento Olivetti di Ivrea: reparto di montaggio delle macchine da scrivere "Lettera 22", 1955 - 1960, Raccolte Museali Fratelli Alinari (RMFA), Firenze

Continua a pagina 3



La valutazione dello stress lavoro-correlato

Segue da pagina 2

dal datore di lavoro, che si avvale del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp), con il coinvolgimento del medico competente e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls/RIst).

È, quindi, necessario prima di tutto indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che ne discendano la pianificazione e la realizzazione di misure di eliminazione o, almeno, riduzione al minimo dei fattori di rischio.

Va chiarito che le attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non i singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo, secondo un'indicazione che ogni datore di lavoro può autonomamente fornire nell'ambito dell'effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione).

METODOLOGIA IN DUE FASI PIÙ UNA

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria, ossia la valutazione preliminare; l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate dal datore di lavoro si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, se possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro. Per eventi sentinella s'intendono per esempio gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori. Si tratta di tutti eventi che vanno valutati sulla base di parametri omogenei, individuati internamente all'azienda (per esempio,

l'andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda). I fattori di contenuto, invece, riguardano l'ambiente di lavoro, i carichi e i ritmi di lavoro, l'orario di lavoro e i turni, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti. I fattori di contesto, infine, attengono al ruolo nell'ambito dell'organizzazione, all'autonomia decisionale e al controllo, ai conflitti interpersonali al lavoro, l'evoluzione e lo sviluppo della carriera, la comunicazione (per esempio, l'incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori sopra esposti. In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto occorre sentire i lavoratori e il Rls/RIst. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà tenuto a darne conto nel Documento di valutazione del rischio (Dvr) e a prevedere un piano di monitoraggio. Diversamente, cioè nel caso in cui vengono rilevati elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere azioni correttive, si procede alla pianificazione e all'adozione degli opportuni interventi correttivi, come interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi. Se questi interventi correttivi risultano inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva, la cosiddetta valutazione approfondita.

La valutazione approfondita rileva la percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso strumenti come questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori. La valutazione fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto

Continua a pagina 4

La valutazione dello stress lavoro-correlato

Segue da pagina 3



*Alinari, Fratelli,
Confezionamento
di caramelle nello
stabilimento Perugia,
1928, Archivi Alinari-
archivio Alinari, Firenze*

ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a cinque lavoratori, invece degli strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione, come le riunioni, che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

La data del 31 dicembre 2010 deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione. La programmazione temporale delle attività di valutazione e l'indicazione del termine finale per il loro svolgimento devono essere riportate nel Documento di valutazione

dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale. Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni, è previsto che la Commissione consultiva elabori una relazione entro 24 mesi dall'approvazione delle indicazioni metodologiche, dopo lo svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità tramite cui effettuare il monitoraggio saranno definite dalla Commissione stessa.

I datori di lavoro che, al momento dell'approvazione delle indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 non debbono ripetere l'indagine, ma sono soltanto tenuti ad aggiornarla.



Lo stress lavoro-correlato in pillole

Si parte con la valutazione dei rischi e dello stress da lavoro Coinvolte tutte le aziende pubbliche e private

IL FENOMENO IN EUROPA E LE SUE CAUSE

Lo stress lavoro-correlato coinvolge in Europa 40 milioni di lavoratori, con costi di assenteismo e di cura che superano i 20 miliardi. Secondo le più recenti statistiche europee, la patologia è in crescita. Per l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, le ragioni dello stress lavoro-correlato sono diverse: l'aumento dell'incertezza e della precarietà, la paura per la perdita del posto di lavoro, alti carichi di lavoro, le pressioni del management, le forti emozioni, il senso di inadeguatezza, ma anche il mobbing e le prepotenze sui luoghi di lavoro, lo squilibrio tra vita e lavoro.

IL TEST

La valutazione dei rischi da stress va fatta, non sui singoli lavoratori, ma su gruppi di lavoratori che rientrano in classi omogenee e sottoposti allo stesso tipo di rischi. Per esempio, gli addetti a certe lavorazioni oppure per fasce di orario, come avviene per i turnisti.

DESTINATARI

I datori di lavoro e i responsabili della prevenzione, i medici competenti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dovranno attuare un programma di valutazione dei rischi, anche dovuti a stress, che coinvolgono tutte le categorie di lavoratori: dai quadri ai dirigenti, dagli impiegati agli operai, nelle aziende pubbliche e in quelle private.

CHE COSA È

Lo stress lavoro-correlato viene definito dall'Accordo europeo del 2004 come "una condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative". In Italia è previsto dall'articolo 28 del decreto legislativo 81 del 2008, il cosiddetto Testo Unico, che prevede anche le sanzioni per chi non rispetta le regole: da 2.500 a 6.400 euro e la reclusione da tre a sei mesi.

LA SCADENZA

Secondo le Linee guida tracciate dal Ministero del Lavoro, il termine del 31 dicembre 2010 è inteso come data di avvio della valutazione dei rischi. La tempistica di applicazione e la programmazione operativa potrà travalicare questo termine, ma i tempi definitivi vanno indicati nel documento di valutazione.

ORARI

Anche la distribuzione degli orari di lavoro, l'intensità dei ritmi, gli straordinari, le pressanti richieste di aumentare il contributo lavorativo per superare la crisi costituiscono fonti di stress.



Alinari, Fratelli, Operai al lavoro nel laboratorio delle calzature di Ferragamo, in Palazzo Feroni a Firenze, 1937, Archivi Alinari-archivio Alinari, Firenze



Stress lavoro-correlato: i test normativi

ARTICOLO 28 OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

DAL D. LGS. 9 APRILE 2008, N.81 COORDINATO CON IL D.LGS 3 AGOSTO 2009, N.106

1 ■ 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(N), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

1-bis. ■ 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 dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.13

2 ■ Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53 del decreto, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato e contenere:

■ a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

■ b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);

■ c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

■ d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

■ e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

■ f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3 ■ Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente Decreto.

3-bis ■ In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività



Lo stress lavoro-correlato

Segue da pagina 1

viene ribadito e rafforzato il principio in forza del quale la valutazione dei rischi da lavoro, obbligo del datore di lavoro pubblico e privato e attività pregiudiziale a qualsiasi intervento di tipo organizzativo e gestionale in azienda, deve comprendere "tutti i rischi" per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori; non solo, quindi, i fattori di rischio tradizionali, come, ad esempio, i rischi relativi all'uso di sostanze pericolose o di macchine, quanto anche i rischi di tipo immateriale, tra i quali, espressamente, quelli che riguardano lo stress lavoro-correlato, secondo la definizione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia dalle parti sociali il 9 giugno 2008.

L'affermazione di questo principio è stata accompagnata dalla previsione, introdotta nel correttivo del 2009, che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato avvenga tenendo conto delle indicazioni metodologiche fornite dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro, organo tripartito presieduto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel quale si trovano rappresentate le Amministrazioni centrali competenti in materia, le Regioni e le parti sociali. In anticipo rispetto al termine di legge (individuato nel 31 dicembre 2010), dopo un'ampia e articolata discussione sul tema, la Commissione consultiva ha approvato le indicazioni sul tema, provvedendo, così, a fornire agli operatori indicazioni metodologiche necessarie a un corretto adempimento dell'obbligo di valutare il rischio da stress lavoro-correlato.

LE LINEE D'INDIRIZZO DEL MINISTERO

Le linee di indirizzo perseguite dal Ministero del Lavoro in questo ambito riguardano la brevità e semplicità, perché è destinato a un utilizzo ampio e riferito a imprese non necessariamente munite di strutture di supporto in possesso di specifiche competenze sul tema; l'individuazione di una metodologia applicabile a ogni organizzazione di lavoro, indipendentemente dalla sua dimensione, e che permetta una prima ricognizione degli indicatori e dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato; l'applicazione di questa metodologia a "gruppi di lavoratori" esposti, in maniera omogenea, allo stress lavoro-correlato e non al singolo lavoratore, che potrebbe avere una sua peculiare percezione delle condizioni di lavoro; l'individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale, destinata a essere necessariamente utilizzata, quando la precedente fase di analisi e la conseguente azione correttiva non abbia, in sede di successiva verifica, dimostrato un abbattimento del rischio da stress lavoro-correlato; la valorizzazione, in un contesto di pieno rispetto delle previsioni del Testo unico, delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti; l'individuazione di un periodo transitorio di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati.

COLOPHON

Il Sole 24 ore Radiocor Agenzia d'informazione - Registr. Tribunale di Milano n. 853 del 18.12.87

Direttore responsabile: Fabio Tamburini

In redazione: Barbara Bonomi

Proprietario ed editore: Il Sole 24 Ore spa

Sede legale e redazione: via Monte Rosa, 91, 20149 Milano - tel. 02.3022.4602-3, fax 02.3022481

Stampa: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha collaborato

la Direzione per della tutela delle condizioni di lavoro

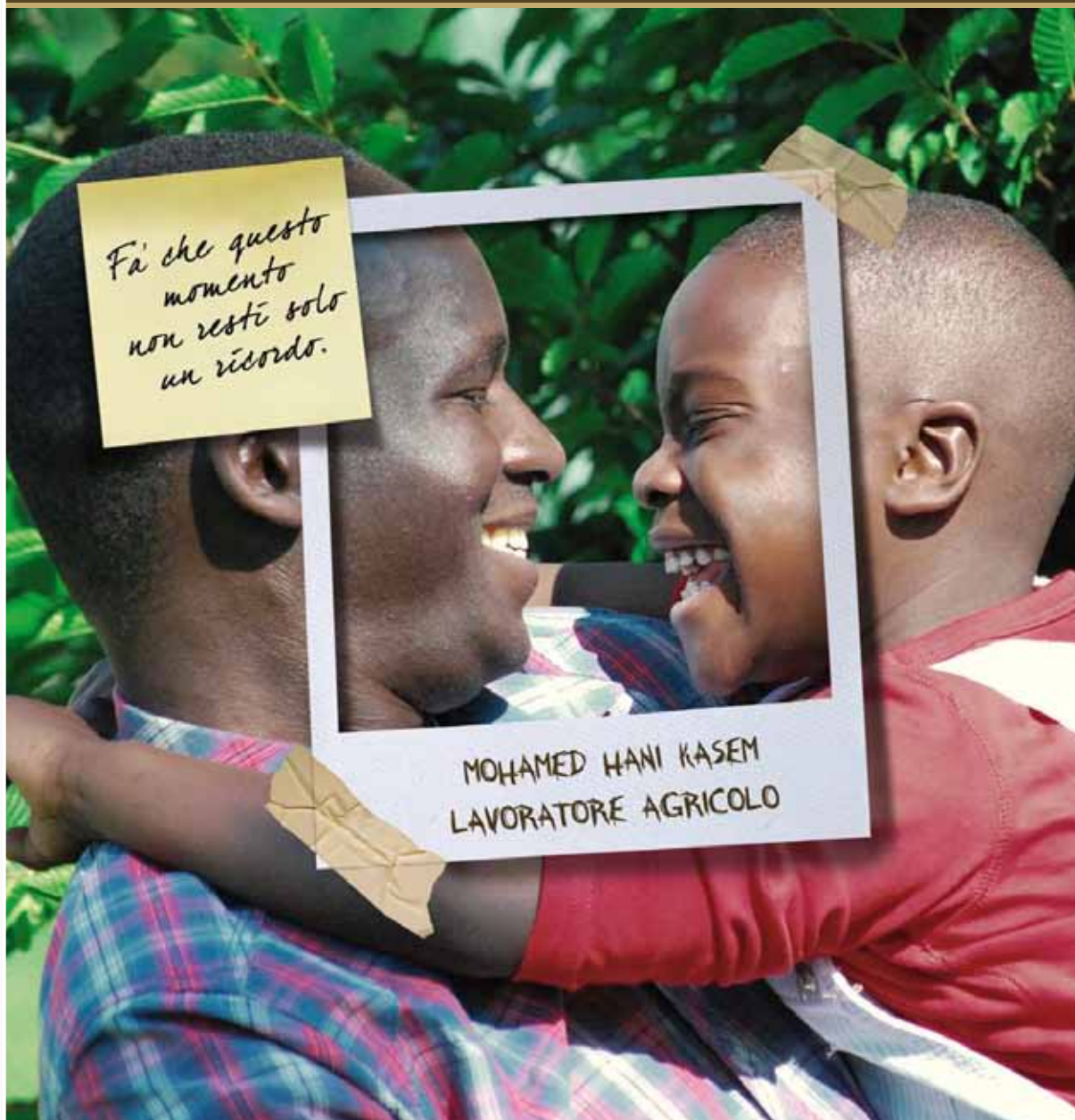
e la Direzione per l'Innovazione Tecnologica e la Comunicazione

Progetto grafico: Davide Mazzucchi (Studio Mudita, Milano)



N° 13 - Dicembre 2010

Sotto l'Alto Patronato della Presidenza della Repubblica



SICUREZZA SUL LAVORO. LA PRETENDE CHI SI VUOLE BENE.

Qualunque lavoro tu faccia, tornare a casa da chi ti ama è un diritto. E la cultura della sicurezza è la miglior prevenzione degli infortuni. Segui le regole che tutelano il bene più importante per te e per i tuoi cari: la tua vita. Informati su

www.sicurezza.lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

La campagna di comunicazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali