



AO di Desio e Vimercate

Seminario Informativo su **STRESS E LAVORO: CONOSCERLO, VALUTARLO E GESTIRLO**
23 giugno 2010 – Sala Conferenze Circostrizione 3 Monza

STRESS E LAVORO ***NORMATIVA***

NORMATIVA – DLgs 81/08 e succ. mod.

Sezione II VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28.

Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) ... 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 ...

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

Art. 6.

Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

**8. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:
m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.**

NORMATIVA – FINANZIARIA

DECRETO-LEGGE RECANTE MISURE URGENTI IN MATERIA DI STABILIZZAZIONE FINANZIARIA E DI COMPETITIVITA' ECONOMICA

Art. 8

Razionalizzazione e risparmi di spesa delle amministrazioni pubbliche

12. Al fine di adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è differito al 31 dicembre 2010.

Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato

Disposizioni transitorie e finali

La data del 1° agosto 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, **deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche.** La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle attività 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 di cui al precedente periodo.**

NORMATIVA EUROPEA

***ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS NEI
LUOGHI DI LAVORO (08.10.2004)***

***ACCORDO INTERCONFEDERALE PER IL
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO
QUADRO EUROPEO (09.06.2008)***

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 1 – Introduzione

“Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell’azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.”

Pertanto l’Accordo attribuisce allo stress lavoro-correlato le caratteristiche di un rischio potenzialmente ubiquitario. Anche se dalla bibliografia scientifica risultano settori e mansioni a più alto rischio, non è corretto definire aprioristicamente quali luoghi di lavoro siano a rischio in base alla tipologia produttiva, escludendone altri dal processo di valutazione/gestione del rischio stress lavoro-correlato.

“Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.”

Questo passaggio, visto in relazione al precedente, suggerisce una lettura “orizzontale” dei luoghi di lavoro e non “verticale” per settori, comparti produttivi e mansioni; in altre parole, la discriminante rischio/non rischio non riguarda “verticalmente” settori, comparti, produttivi, mansioni, ma piuttosto “orizzontalmente” ognuna di queste entità. Evidente, quindi, l’opportunità di effettuare comunque un primo momento di stima/valutazione del rischio, finalizzata a definire la presenza/assenza del rischio stesso.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 2 – Finalità

“La finalità del presente accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.”

Pertanto è auspicabile che il processo di valutazione/gestione del rischio sia preceduto da una **diffusa opera di sensibilizzazione ed informazione** sul fenomeno stress lavorativo con destinatari privilegiati i soggetti chiave del sistema d'impresa, come condizione importante per ogni corretto processo di valutazione/gestione del rischio stress lavoro-correlato.

“L'obiettivo del presente accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato.”

Alla luce dell'Accordo si evince pertanto come l'intervento non può limitarsi ad un primo passaggio identificabile solo con la descrizione/valutazione generale del rischio (**RISK ASSESSMENT**), ma dovrebbe prevedere un percorso di gestione orientata alla prevenzione o comunque alla riduzione del rischio specifico (**RISK MANAGEMENT**).

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 3 – Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato

“Lo stress che ha origine fuori dall’ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.”

Importante evidenziare il ragionamento che questo passaggio sottende in due fasi:

-E' indubbio che “fattori esterni” (lutti, criticità sociali/familiari, patologie invalidanti, gravosa interfaccia casa/lavoro ecc.) possono incidere sulla vita lavorativa del soggetto, in quanto possono provocare un deterioramento delle condizioni di salute, e in tal senso non possono essere ignorati.

- Ciò non vuol dire che debba ipotizzarsi un rapporto causale diretto lavoro-stress per ogni forma di disagio evidenziata nel passaggio precedente e pertanto non può risultarne responsabile il Datore di Lavoro in termini di valutazione specifica ai fini del loro controllo e gestione. Si ricorda comunque l’obbligo normativo generale previsto all’art. 18 comma 1 lettera c D.Lgs. 81/08 che prevede che il datore di lavoro ed i dirigenti debbano: “nell’affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.”

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 4 – Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

“Data la complessità del fenomeno stress, l’Accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Comunque, un alto tasso di assenteismo o un’elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato.”

Nell’Accordo vengono comunque segnalati alcuni “indicatori sintomatici” della presenza di stress da lavoro, reperibili dai flussi informativi interni.

Come ulteriore contributo di approfondimento in Allegato n° 1 vengono evidenziati in modo esemplificativo quali indicatori interni possono essere utili complessivamente a monitorare lo stress.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Allegato n°1 – Alcuni indicatori aziendali “sintomatici” di condizioni di stress-lavoro-correlati

N°	INDICATORI AZIENDALI
1	<i>Giorni all'anno di assenza per malattia sul totale dei giorni lavorati (%)</i> <i>N° giorni di assenza per malattia al lavoratore</i>
2	<i>Incidenza infortunistica (n° infortuni x 1000 lavoratori)</i> <i>Infortuni ripetuti (% sul totale degli infortuni)</i>
3	<i>Turn-over: nuovo personale su personale totale (da inizio anno) (%)</i>
4	<i>Richieste visite da parte dei lavoratori (art.41 comma 2 lettera c DL 81/08) presso il Medico Competente x gruppi omogenei (%)</i>
5	<i>Spostamenti di mansione richiesti dai dipendenti per area (%)</i>
6	<i>Lavoratori che hanno effettuato la formazione/addestramento professionale negli ultimi 5 anni (% vs tot. lavoratori, % ore formazione vs. ore totali)</i>
7	<i>Disfunzioni/episodi di interruzione/rallentamento dei flussi comunicativi (n°)</i>
8	<i>Contenziosi formali e non (lamentele, conflitti interpersonali, ecc.)</i>
	OUTCOME DI SALUTE
1	<i>Soggetti con distress / disturbi neuropsicologici (%)</i>
2	<i>Soggetti con disturbi psicosomatici / somatoformi (%)</i>

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 5 – Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori

“Secondo la direttiva-quadro 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l’obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.”

Pertanto la responsabilità rispetto all’intervento sullo stress è in capo al datore di lavoro adiuvato dal management interno (dirigenti/preposti) “con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti” (art. 4 comma 3) affinché la tematica dello stress possa essere affrontata anche in termini preventivi e protettivi.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

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

“La prevenzione, l’eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l’adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.”

Queste misure debbono rispettare le gerarchie degli interventi preventivi e protettivi previsti nelle misure generali di tutela ex art. 15 D.Lgs. 81/08; pertanto resta ferma la priorità delle misure collettive.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

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

“Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi”.

Nel documento è implicito che gli interventi preventivi e correttivi in materia di stress lavoro-correlato debbano avere come punto di riferimento quei soggetti competenti, interni alla realtà lavorativa (RSPP, MC); è d'altronde evidente che laddove le competenze interne siano insufficienti, per evitare carenze e errori nel processo di valutazione e gestione del rischio, è necessario che le stesse vengano integrate con competenze esterne.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

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

“Tali misure potrebbero includere, per esempio:

- misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro;

- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e adattarsi al cambiamento,

- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.”

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

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

L'aspetto più rilevante di questo passaggio è l'individuazione di tre grandi famiglie di soluzioni, ognuna delle quali ovviamente richiede un importante lavoro di declinazione. In questo solco si pongono una serie d'interessanti contributi provenienti sia dalla Comunità scientifica che dalle Parti sociali, dalle quali può essere utile attingere per eventuali approfondimenti (Appendice).

Va inoltre rilevato come l'Accordo europeo non individui nell'ambito degli interventi preventivi una particolare sorveglianza sanitaria. Tale impostazione risulta condivisibile in una logica che eviti la "medicalizzazione" del problema, mentre diventano necessari interventi mirati e appropriati su gruppi a rischio nonché su singoli che possono già evidenziare disturbi psicofisici di rilievo.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

APPENDICE

Elenco non esaustivo delle principali fonti nazionali/internazionali di tipo istituzionale e scientifico che hanno prodotto documentazione (linee guida, best practices, ecc.) sullo stress lavorativo

1. Accordo Europeo sullo stress sul lavoro (Bruxelles 8 ottobre 2004)

<http://www.sicurezzaonline.it/leggi/legmob/legmob20002009doc/legmob20002009acclacc20041008.pdf>

2. Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 concluso tra UNICE/EUAPME, CEEP e CES

<http://www.lavoro.gov.it/INR/rdonlyres/2E3F3293-7AAB-4B2E-B4CE-C439D22BBDBE/0/AccordoInterconfederalestress9062008.pdf>

3. ISPESL – Dossier rischio psicosociale e Linee Guida sulla “valutazione dello stress lavoro correlato: proposta metodologica”

<http://www.ispesl.it/pubblicazioni/dossier.asp?q=rp>

4. INAIL – Opuscolo patologia psichica da stress (2005)

http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGEPUBBLICAZIONI&nextPage=PUBBLICAZIONI

[Tutti i titoli/Medicina/Patologia psichica da stress/Patologia psichica da stress/index.jsp](#)

6. Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro di Bilbao

Stress e rischi psicosociali (guide, pubblicazioni, buone pratiche, ecc.)

<http://osha.europa.eu/it/topics/stress>

7. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)

Safety and Health Topic: Stress at work

<http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/>

8. Institut National de Recherche et de sécurité (INRS)

Stress e risques psychosociaux: concepts et préventions (Dossier Medico-Tecnico, INRS 2006)

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/intranet/object-accesparreference/c%20108!\\$file/itc108.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/intranet/object-accesparreference/c%20108!$file/itc108.pdf)

9. Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro. Report Sectorial Profiles of Working Conditions 2002

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/75/en/1/ef0275en.pdf>

10. Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale

Documento per un consenso sulla valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro (2005)

<http://www.simill.net/>

“INDIRIZZI GENERALI PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORATIVO ALLA LUCE DELL’ACCORDO EUROPEO 8.10.2004”



Regione Lombardia

DECRETO N° 13559

Del 10/12/2009

Identificativo Atto n. 1082

DIREZIONE GENERALE SANITA'

Oggetto

INDIRIZZI GENERALI PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORATIVO ALLA LUCE DELL’ACCORDO EUROPEO 8.10.2004 (ART. 28 COMMA 1 D.LGS. 81/08 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI)

L'atto si compone di 34 pagine
di cui 32 pagine di allegati,
parte integrante.



STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il documento è articolato in cinque capitoli distinti:

➔ Nel primo capitolo è stata effettuata una analisi dell'Accordo Europeo, così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 2008, con note esplicative ed interpretative che permettano una miglior lettura dei singoli passaggi e delle relazioni esistenti fra gli stessi.

➔ Nel secondo capitolo sono identificati, in modo schematico, i fattori stressogeni (stressors) connessi al contesto ed al contenuto lavorativo.

➔ Nel terzo capitolo viene fatta chiarezza su criteri, metodi e strumenti inerenti lo stress lavorativo e sul processo di valutazione e gestione del rischio specifico.

➔ Nel quarto capitolo viene indicata una ipotesi di percorso applicativo di valutazione, gestione e prevenzione del rischio stress-lavoro-correlato, attivabile nei luoghi di lavoro.

➔ Nel quinto capitolo viene indicato il ruolo dei Servizi Territoriali e della Regione Lombardia

III° CAPITOLO

CRITERI, METODI E STRUMENTI

Valutazione del rischio:

➡ **No applicazione di uno strumento di misura standardizzato con una valutazione di tipo meccanicistico**

➡ **Si come percorso di valutazione con l'applicazione di metodi condivisi di approccio al problema con la stima/valutazione del rischio specifico attraverso strumenti differenti articolati fra loro,**

➡ **Il tutto orientato alla gestione degli interventi di prevenzione e correzione con il concorso di tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione interna (Datore di Lavoro, Dirigenti/Preposti, RSPP, Medico Competente, RLS, Lavoratori).**

III° CAPITOLO – CRITERI PER UN INTERVENTO ADEGUATO

- 1. essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management**
- 2. essere accompagnato da adeguate azioni informative e formative**
- 3. essere orientato alle soluzioni soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva**
- 4. imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori**
- 5. garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS)**
- 6. integrarsi armonicamente (e non per mera sommazione) nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento**
- 7. basarsi su un metodo che si ispiri ai criteri qui elencati e che sia costituito da un mix “obbligato” di strumenti sia di tipo oggettivo che soggettivo.**
- 8. essere accompagnato da azioni di contesto (es. codici di condotta).**

V° CAPITOLO

RUOLO DEI SERVIZI PUBBLICI TERRITORIALI E DELLA RL

➔ **Per realizzare tali rilevanti obiettivi e dare concreta operatività al documento di indirizzi, si ritiene che si debba, prioritariamente, agire nella specifica linea della sensibilizzazione/informazione/assistenza.**

➔ **Come primo passo in tale direzione, il Laboratorio, con l'appoggio della Unità Organizzativa Prevenzione della Direzione Generale Sanità, s'impegna, per il 2010, a progettare ed organizzare percorsi formativi dedicati agli operatori della prevenzione sul tema della valutazione e gestione dello stress nei luoghi di lavoro.**

➔ **L'obiettivo è che questi operatori formati possano a loro volta sul territorio effettuare un ruolo di assistenza per le ASSOCIAZIONI DELLE PARTI SOCIALI**

DOCUMENTI DI ISTITUZIONI SCIENTIFICHE



ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE
E LA SICUREZZA DEL LAVORO

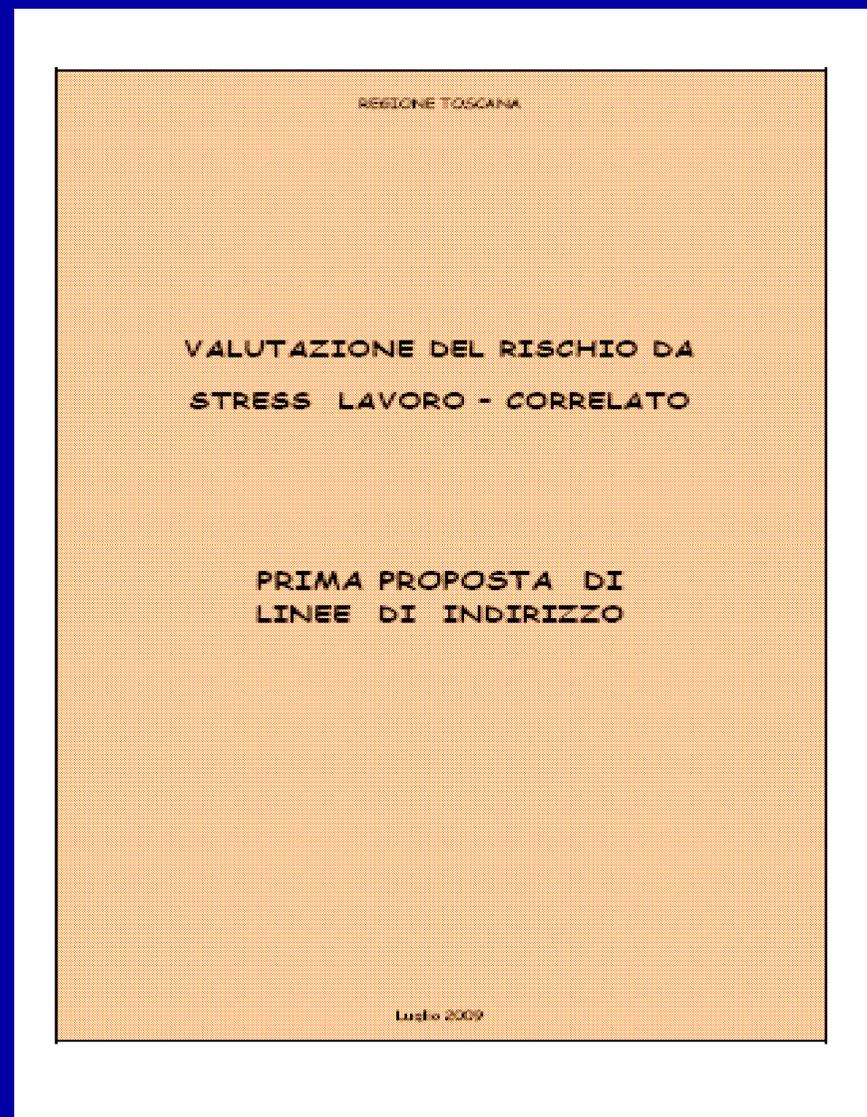
**La valutazione dello stress lavoro
correlato: proposta metodologica**

Bozza 10 dicembre 2009



NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE
DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

DOCUMENTI DI ALTRE REGIONI



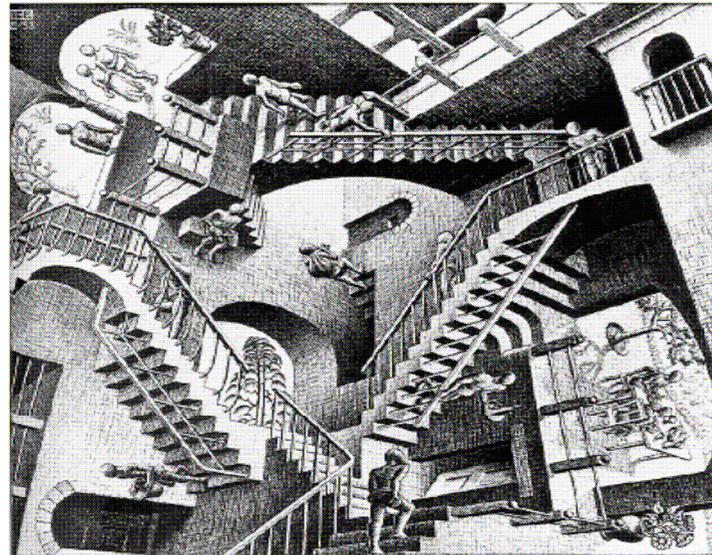
GUIDA OPERATIVA INTERREGIONALE



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i.

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO GUIDA OPERATIVA

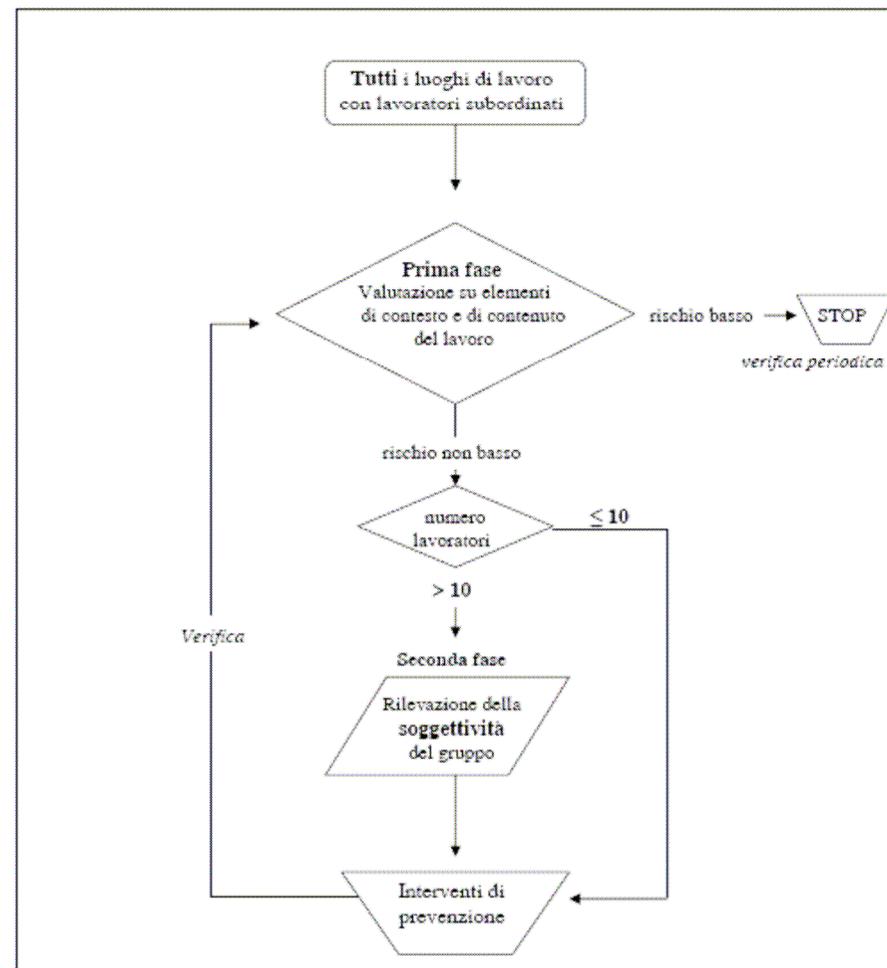


marzo 2010

GUIDA OPERATIVA INTERREGIONALE

Fig. 3

Diagramma di flusso della valutazione del rischio stress lavoro-correlato



***GRAZIE
DELL'ASCOLTO***

