

s.i.r.s.



Servizio Informativo Rappresentanti
dei Lavoratori per la Sicurezza

Provincia di Rimini
Comune di Rimini
AUSL UOPSAL Rimini
INAIL Sede di Rimini
CGIL-CISL-UIL di Rimini

**MALATTIE
PROFESSIONALI:
Quale ruolo per
l'RLS?**



SEMINARIO
Rimini 14 novembre 2014

Stress lavoro correlato Riflessioni con gli RLS

Marco Broccoli

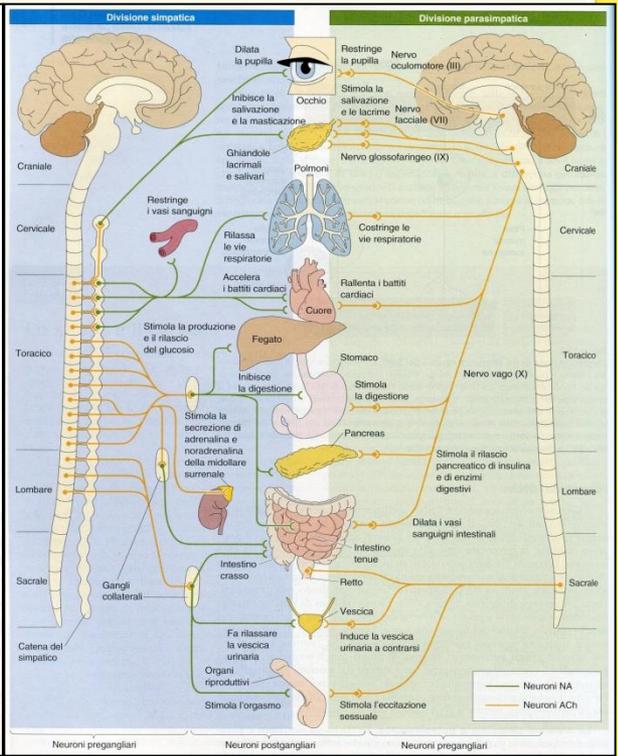
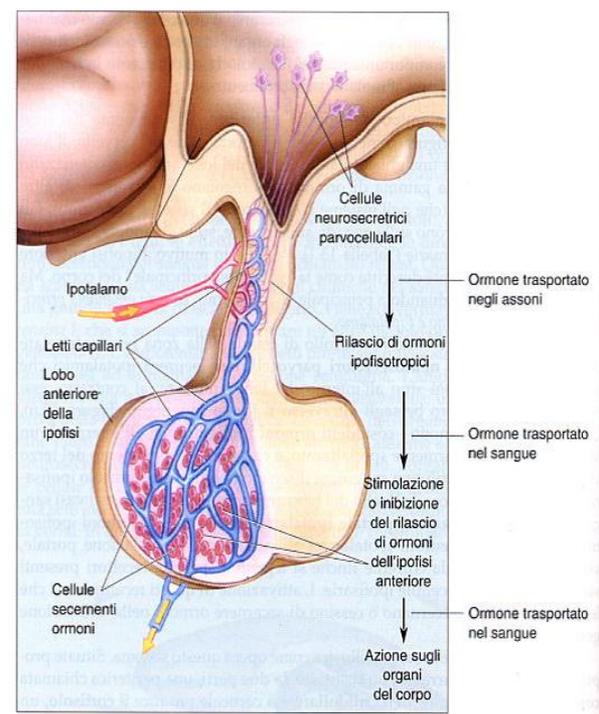
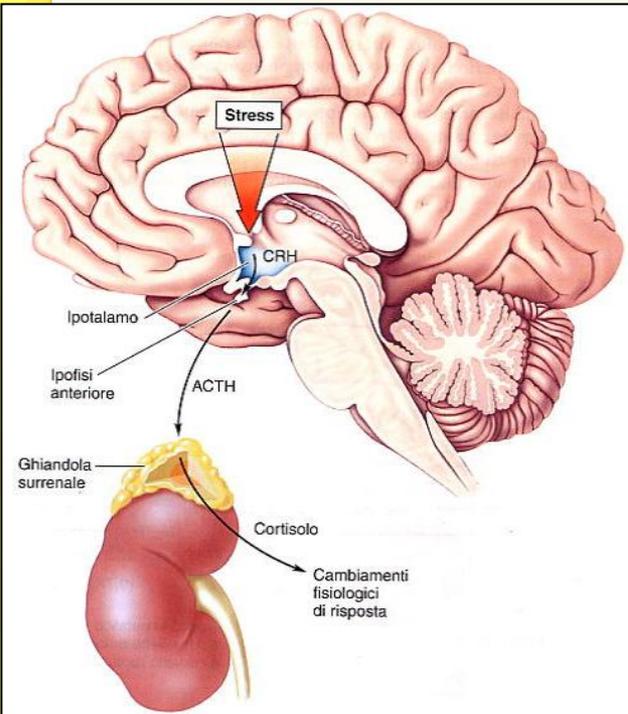
Lazarus e Folkman: definizione di stress

“Una relazione tra persona e ambiente, percepita e valutata dal soggetto come eccedente le sue risorse, e in grado di mettere in pericolo il suo benessere”.

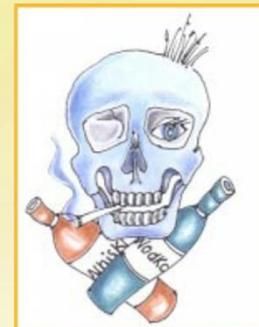


Crisi fisiche acute

I correlati biologici dello stress:
 Amigdala
 Ipotalamo ipofisi surrene
 SNA Simpatico e parasimpatico



Effetti dello stress



- Difficoltà di rilassamento
- Disturbi del sonno
- Alimentazione scorretta
- Fumo, alcool, droghe
- Carenza di esercizio fisico
- Comportamenti sociali a rischio
- Indebolimento sistema immunitario
- Disturbi app. gastroenterico e cardiovascolare
- Cefalea da tensione
- "Stanchezza psichica"

Disturbo dell'adattamento

- Risposta psicologica ad uno o più fattori stressanti identificabili che conducono allo sviluppo di sintomi emotivi o comportamentali clinicamente significativi.
- Notevole disagio o significativa compromissione del funzionamento sociale o lavorativo.

- Comportamenti correlati alla salute
- Salute

Malattie per le quali è obbligatoria la denuncia

(Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – 14 gennaio 2008)

Lista II – Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità

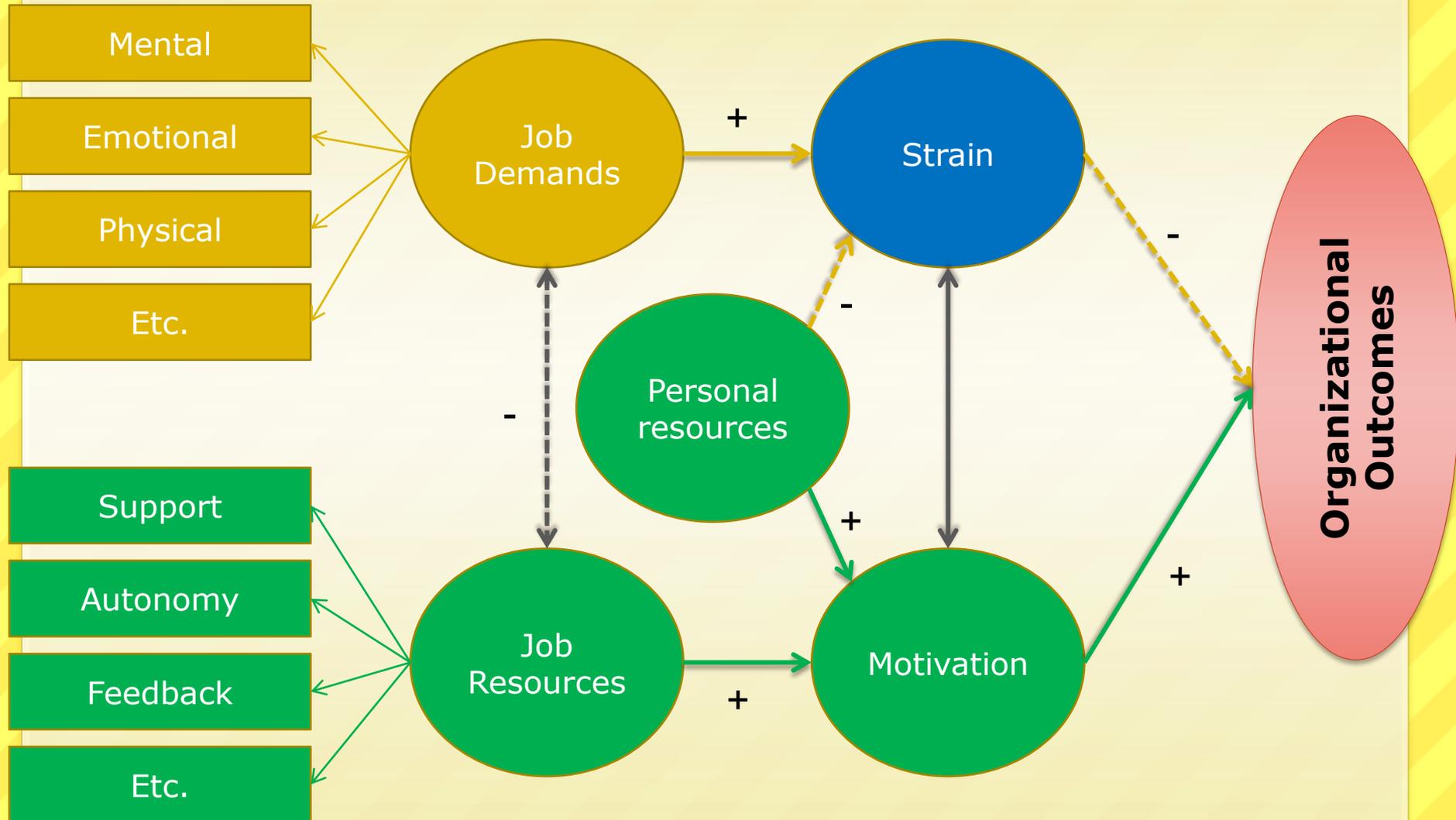
Gruppo 7 – Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro

	Lavorazioni / esposizioni	Malattie	Codice identificativo
01	DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (costrittività organizzative (°))	<i>MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE</i>	
		DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatiformi	II.7.01. F43.2
		DISTURBO POST-TRAUMATICO DA STRESS	II.7.01. F43.1

(°) Costrittività organizzative

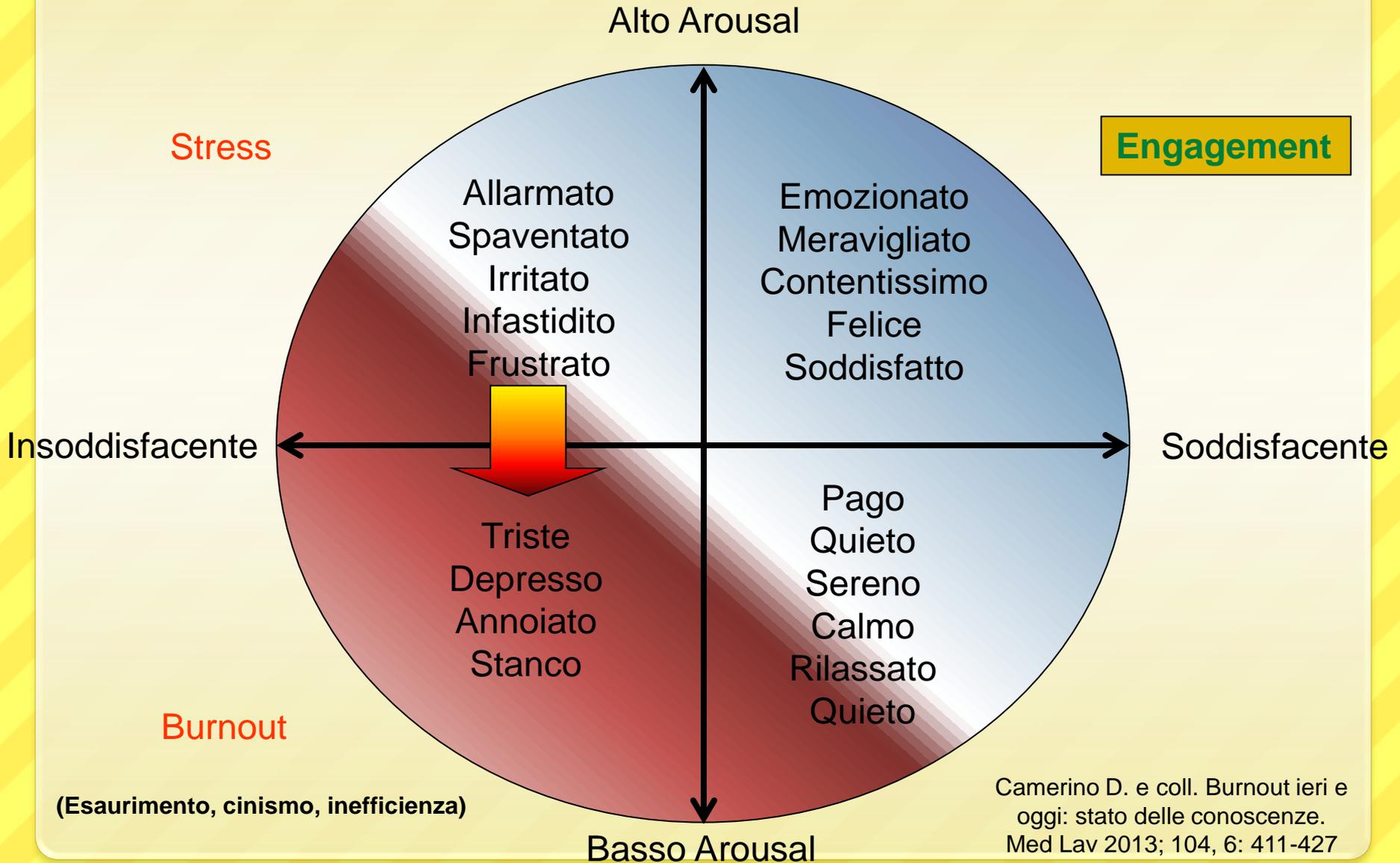
- Marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di qualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo
- Altre assimilabili

Job Demands – Resources Model



Circumplex Model di Russel, 1980

(Valenza dell'esperienza; Stato di attivazione)



Camerino D. e coll. Burnout ieri e oggi: stato delle conoscenze. Med Lav 2013; 104, 6: 411-427

Coping

**“Quello che una persona effettivamente pensa e fa
in una situazione stressante”**

Sui compiti

(modifica dell'ambiente)

Modificare la situazione per migliorarla.

Eliminare o modificare le condizioni responsabili del problema.

Su di se

(adattamento all'ambiente)

Ridurre la sofferenza emozionale.

Mantenere le conseguenze emotive nei limiti tollerabili.

Controllare percettivamente il significato dell'esperienza in modo da neutralizzare il suo carattere problematico

Evitamento

(evitare altri contatti con lo stressor o non pensarci)

Illudersi che ciò che si desidera sia vero, distrarsi, negazione palese, rinuncia affettiva agli scopi minacciati, alcool e altre sostanze.



D.Lgs 81/08 (art. 28)

- Stress lavoro correlato è oggetto della valutazione dei rischi
- Secondo i contenuti dell'accordo europeo
- Nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro



Accordo Interconfederale

ACCORDO INTERCONFEDERALE
PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO
CONCLUSO L'8 OTTOBRE 2004
TRA UNICE/ UEAPME, CEEP E CES

Addì 9 giugno 2008

CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, CNA,
CONFESERCENTI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPERATIVE, AGCI,
CONFSERVIZI, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI

e

CGIL, CISL, UIL



Accordo Interconfederale

- Lo stress può riguardare **potenzialmente ogni luogo di lavoro** ed ogni lavoratore
- Non è una malattia ma può determinare un *“cattivo stato di salute”*
- Affrontare la questione dello stress può portare a **maggiore efficienza e miglioramento della salute**
- Finalità dell'accordo:
 - Accrescere consapevolezza e comprensione
 - Offrire un quadro di riferimento per individuare, prevenire, gestire.

Accordo Interconfederale

- La finalità non è quella di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
- Vi è **diversità** tra individui e tra momenti diversi.
- Non tutti i luoghi di lavoro ne sono necessariamente interessati.
- Propone una **lista non esaustiva** di indicatori e fattori.
- Occorrono **professionalità** adeguate.
- Le misure di prevenzione devono essere adottate con la **partecipazione** e collaborazione di lavoratori e loro rappresentanti.

Commissione consultiva

m_lps.15.REGISTRO UFFICIALE MINISTERO.PARTENZA.0023692.18-11-2010



Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 18/11/2010
Prot. 15 / SEGR / 0023692

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Dipartimento per le pari opportunità*

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Ministero per la pubblica amministrazione e
innovazione*

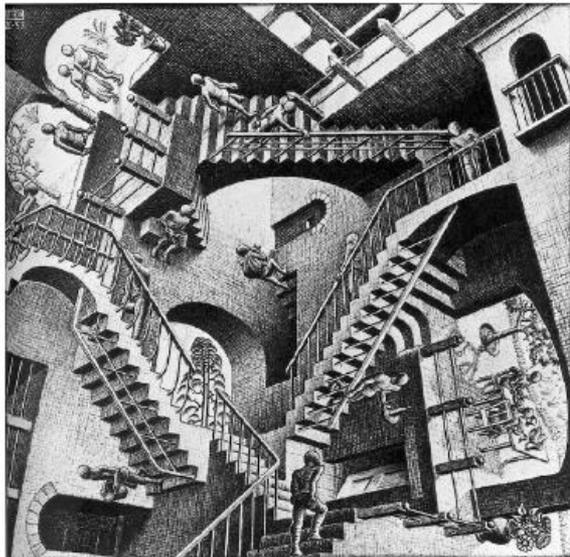
Commissione consultiva

- Percorso metodologico “**minimo**”.
- La valutazione si effettua **previa consultazione** RLS/RLST
- Per **identificare i fattori di rischio**
- Non singoli, ma **gruppi** omogenei
- **Preliminare** (necessaria), approfondita (eventuale)
- Indicatori oggettivi
- Fattori di contesto e di contenuto: **occorre sentire i lavoratori e/o RLS/RLST**



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



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s. m. i.
STRESS LAVORO-CORRELATO
INDICAZIONI PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ
DI VIGILANZA ALLA LUCE DELLA LETTERA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE
2010 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI



Gennaio 2012

Principi generali

- 1. la valutazione è promossa e gestita dal **datore del lavoro** e/o dal top management;
- 2. l'oggetto della valutazione è **l'organizzazione del lavoro**: gli elementi che possono costituire fattori di stress lavoro-correlato e la loro percezione da parte dei lavoratori;
- 3. il processo è **orientato alle soluzioni**, soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva;
- 4. la valutazione si impernia sulla **partecipazione effettiva dei lavoratori** attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti;
- 5. va garantita sempre e comunque la **centralità degli attori interni** della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS);
- 6. la valutazione deve **integrarsi nel processo complessivo di valutazione** dei rischi e nel relativo documento ed inserirsi nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale con il relativo piano attuativo.

Quale percorso

- 1) **Azioni propedeutiche** che comprendono:
 - **individuazione dei soggetti aziendali**, eventualmente affiancati da consulenti esterni, che partecipano al processo di valutazione (costituzione del **team** di valutazione);
 - scelta dello **strumento** di valutazione (metodo da seguire);
 - **formazione** dei soggetti valutatori, sul metodo scelto, se necessaria;
 - individuazione dei **gruppi omogenei/partizioni** organizzative in cui suddividere l'azienda, in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale;
 - definizione delle **modalità con cui sentire i lavoratori o gli RLS\RLST**, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto.

Su tutti gli aspetti sopra citati devono essere consultati gli RLS, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. b del D. Lgs 81/08.

Quale percorso

- 2) **Valutazione preliminare.**
- 3) Individuazione e attuazione degli **interventi correttivi**, se necessari, in base ai risultati della valutazione preliminare.
- 4) **Verifica dell'efficacia** degli interventi attuati.
- 5) **Valutazione approfondita**, ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci.
- 6) Individuazione e attuazione di ulteriori **interventi correttivi**, se necessari, in base ai risultati della valutazione approfondita.
- 7) **Monitoraggio e aggiornamento** della valutazione.

Informazione e sensibilizzazione dei lavoratori per favorire la partecipazione.

Obbligo di informazione e formazione ai sensi dell'art. 36 e 37 del D. Lgs 81/08.

La partecipazione dei lavoratori (ruolo degli RLS)

- Al momento della **pianificazione** della valutazione:
 - deve essere consultato preventivamente nella individuazione del percorso e dei metodi valutativi;
 - contribuisce alla pianificazione della valutazione con particolare riguardo alla individuazione dei gruppi omogenei o delle partizioni organizzative.
- Nella fase di **valutazione preliminare**:
 - **contribuisce attivamente** (non come osservatore) alla valutazione attraverso check-list;
 - raccoglie informazioni dai lavoratori sui fattori di contesto/contenuto (non la percezione soggettiva, ma il riscontro oggettivo degli elementi valutati dalla check-list);
 - partecipa alla individuazione delle soluzioni.
- Nella fase di valutazione **approfondita**:
 - favorisce la partecipazione dei lavoratori;
 - partecipa alla individuazione delle soluzioni.

**Garanzia della
correttezza della
valutazione.**

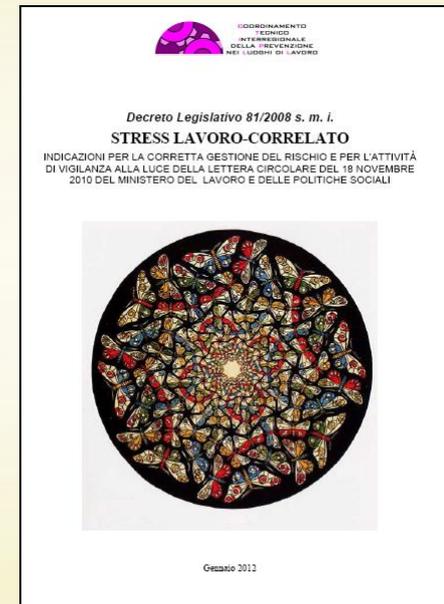
Il lavoratore è un “osservatore privilegiato”

Visite mediche

- **Non** sono previste
- Possibili le visite su richiesta del lavoratore
- Opportune se permane una **condizione ineliminabile di stress** potenzialmente dannosa (valutazione preliminare, azioni correttive, valutazione efficacia, valutazione approfondita, azioni correttive, valutazione efficacia)
- Non opportuni indicatori di effetto subclinico (dosaggi ormonali: aspecifici)
- Utile raccolta anamnestica di disturbi e patologie stress correlate

Quali tempi occorrono?

- Conclusione valutazione preliminare:
 - 1 anno per aziende di grandi dimensioni (31/12/2011)
- Attuazione misure correttive:
 - Fino a 1 anno (31/12/2012)



Piano nazionale per la prevenzione 2014-2018

Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concemente il Piano nazionale per la prevenzione per gli anni 2014-2018.

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE
PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Nell'odierna seduta del

Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018

Cap. 2.7: prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

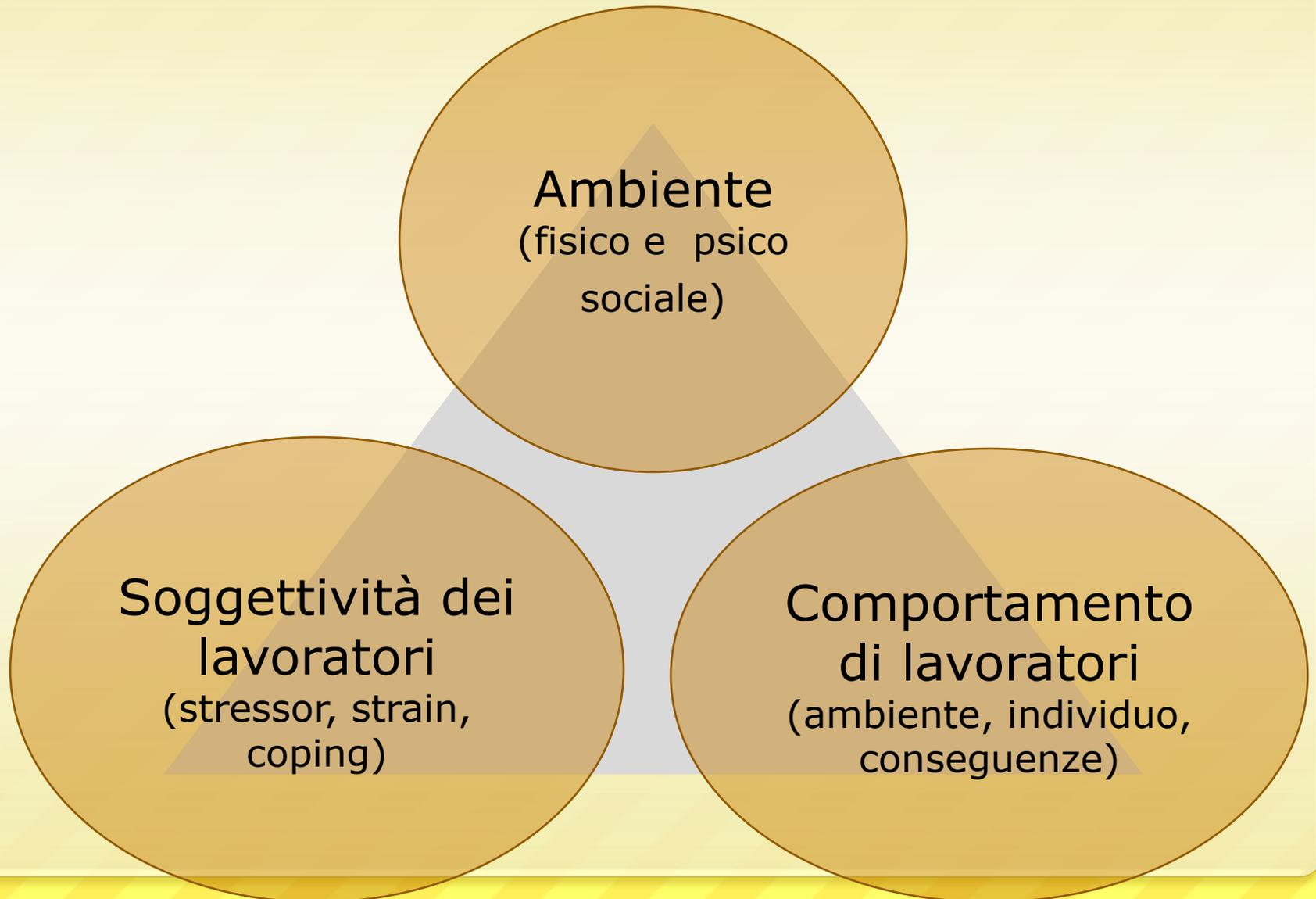
- La competitività aziendale correla con la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Fra i fattori di rischio trasversali degli **infortuni** sul lavoro più frequenti:
 - pratiche scorrette tollerate
 - problemi di organizzazione del lavoro
- Fra le **malattie correlate al lavoro**:
 - sono in aumento i casi di disagio e malessere da stress lavoro correlato e legati a non adeguate condizioni di benessere organizzativo.
- Negli ultimi anni l'Europa ha focalizzato l'attenzione sui rischi da **incongruenze organizzative e da stress lavoro correlato**.
- Fra le strategie da adottare si indicano i piani nazionali di prevenzione
 - costruzioni
 - agricolo – forestale
 - chimico-cancerogeno
 - **organizzativo**
 - muscolo scheletrico
- Impegni per la prevenzione:
 - (...) **stress lavoro correlato, difetti ergonomici, incongruenze organizzative.**

TEST

Carico o ritmo eccessivo?

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		1	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	Se non previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	È intrinseco nell'attività svolta
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
TOTALE PUNTEGGIO					3	

Triangolazione nella valutazione



Una check list è solo una check list

- Lista di elementi da controllare
- Non misura lo stress
- Cerca fattori di rischio da approfondire con riscontri oggettivi
- Le annotazioni sono più importanti delle crocette
- Sbrigativi Si/no quando spesso si è in condizioni di incertezza (in caso di incertezza, è un No: approfondire)
- Con una compilazione formale:
 - Non si riesce a ricostruire il particolare e a stimare delle probabilità
 - C'è il rischio del preconconcetto e del preconstituito
 - Si isolano gli elementi a scapito delle connessioni e delle interazioni
 - Non consente di delineare il quadro della situazione, ideare e progettare interventi e non fornisce supporto per la soluzione dei problemi di sicurezza

Preliminare e oggettivo (vs. preconconcetto e soggettivo)

- Diffidenza verso il contributo del lavoratore tacciato di soggettività inaffidabile
- Rischio di accettare la soggettività del valutatore come "misura oggettiva" di esperto
- Preliminare per eliminare?

Il coinvolgimento dei lavoratori deve essere effettivo

- Formazione
- Gruppi omogenei
- RLS devono poter conoscere il lavoro dei loro rappresentati
- Se non c'è l'RLS, ci sono i lavoratori
- Anche un questionario, non garantisce una partecipazione adeguata: restituzione dei risultati, condivisione delle interpretazioni, individuazione dei cambiamenti

RLS: un ruolo chiave

- Non basta la firma sul documento
- RLS devono poter conoscere il lavoro dei loro rappresentati
- Rls non porta la sua soggettività, ma informazioni, notizie, riscontri che ha acquisito nello svolgimento della sua attività
- RLS può contribuire a mantenere la rotta, la giusta risoluzione, il fuoco sul lavoro reale e sul tema dello stress

A che livello ... ?

Antecedenti organizzativi

Stressors sul lavoro

Fisici
Psicosociali

Variabili
situazionali

Stress percepito

Variabili
personali

Reazioni a breve termine
di stress

Fisiologiche
Psicologiche
Comportamentali

Conseguenze a lungo termine
di stress

Toderi Stefano
Lo stress lavorativo.
Verso un approccio integrato.
Il ponte Vecchio. 2000

Modello di Kahn e
Byosière, 1992

