

Progetto per la qualificazione e il sostegno  
del ruolo del Rappresentante dei  
Lavoratori per la Sicurezza nelle aziende  
del territorio del Friuli Occidentale



*La valutazione del rischio da  
Stress Lavoro Correlato*

*Il ruolo del RLS e del RLST*

*Venerdì 24 novembre 2017*

**Lo stress e lo stress lavoro  
correlato: la  
normativa di riferimento e i  
documenti di indirizzo  
europei e nazionali**

**Gli strumenti per la valutazione  
del rischio stress lavoro correlato:  
presentazione dei principali strumenti  
disponibili e metodo per  
il corretto utilizzo  
(INAIL, SCUOLE, PICCOLE AZIENDE)**

**Le misure correttive e le azioni di  
miglioramento**

## I primi dati sui “nuovi” problemi di salute al lavoro

L'indagine “Condizioni di Lavoro nell'Unione Europea” della Fondazione Europea del **1996** ha evidenziato che il 58% dei lavoratori intervistati riteneva che il lavoro svolto influisse sulla propria salute.

I problemi di salute connessi al lavoro, cui si fa riferimento con maggiore frequenza, sono:

- ⇒ **i disturbi muscolo scheletrici (30%)**
- ⇒ **lo stress (28%)**

**ADATTARSI ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO E DALLA SOCIETÀ:  
UNA NUOVA STRATEGIA COMUNITARIA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA  
2002-2006**

*Il documento, tra i primi, indica il collegamento tra l'organizzazione ed il benessere al lavoro*

**“I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato**

hanno un'incidenza profonda

sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro”.

## **ADATTARSI ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO E DALLA SOCIETÀ: UNA NUOVA STRATEGIA COMUNITARIA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA 2002-2006**

I nuovi problemi di salute sul luogo di lavoro su cui porre attenzione, riguardano

- lo stress
- le molestie sul luogo di lavoro
- la depressione e l'ansia
- i rischi legati alle dipendenze dall'alcol, dalla droga e dai medicinali

**LA PREVENZIONE DI QUESTE PROBLEMATICHE  
RICHIEDE L'ATTIVAZIONE DEGLI ATTORI DEL MONDO DEL LAVORO PRIVATI  
E PUBBLICI ( org. datoriali, OOSS, Istituzioni)  
IN UNA LOGICA COMPLESSIVA**

## PERCHE' OCCUPARSI DEI RISCHI PSICOSOCIALI: LE STATISTICHE EUROPEE



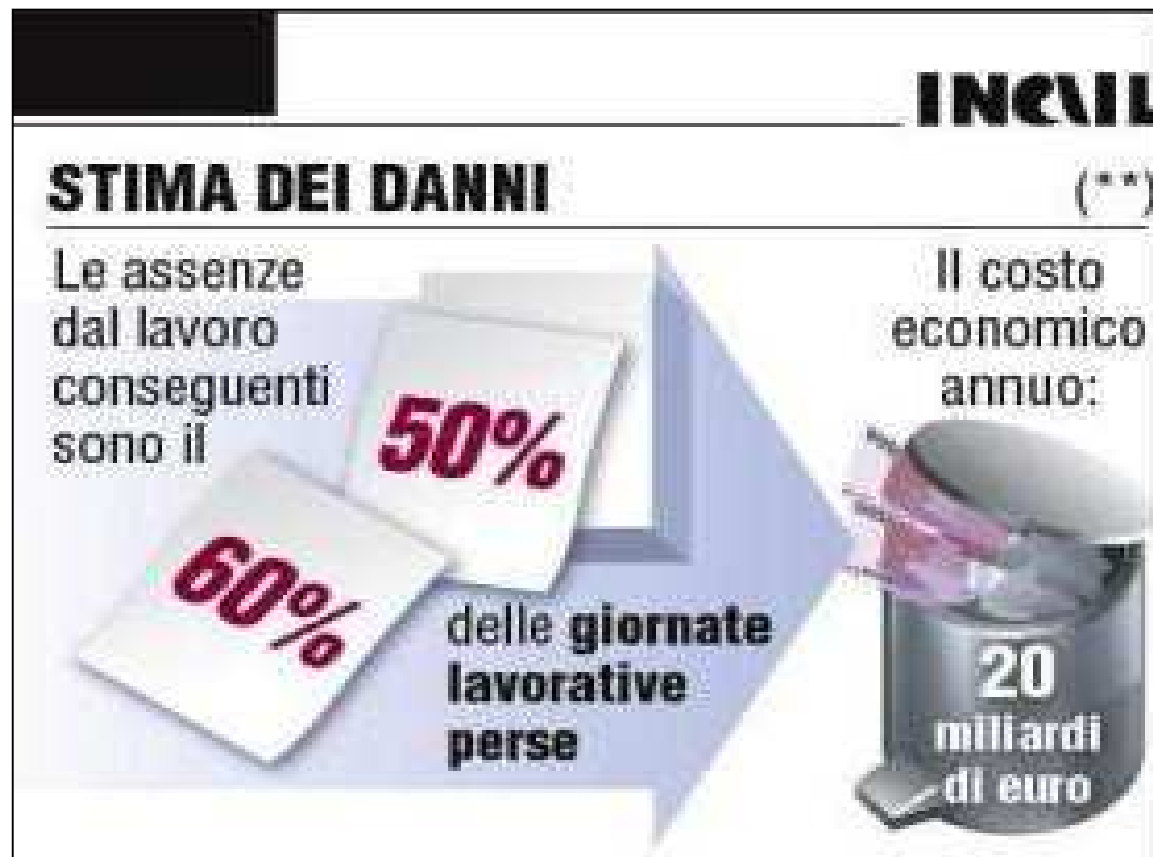
Lo stress da lavoro correlato è tra le cause di malattia più comunemente denunciate dai lavoratori, tanto da interessare oltre 40 milioni di individui in tutta l'UE.



# PERCHE' OCCUPARSI DEI RISCHI PSICOSOCIALI: LE STATISTICHE EUROPEE



Nel 2002, il costo economico annuale dello stress da lavoro correlato nell'UE a 15 è stato stimato in 20.000 milioni di Euro.



\*\*EU OSHA - European Agency for Safety and Health At Work, 2002 -

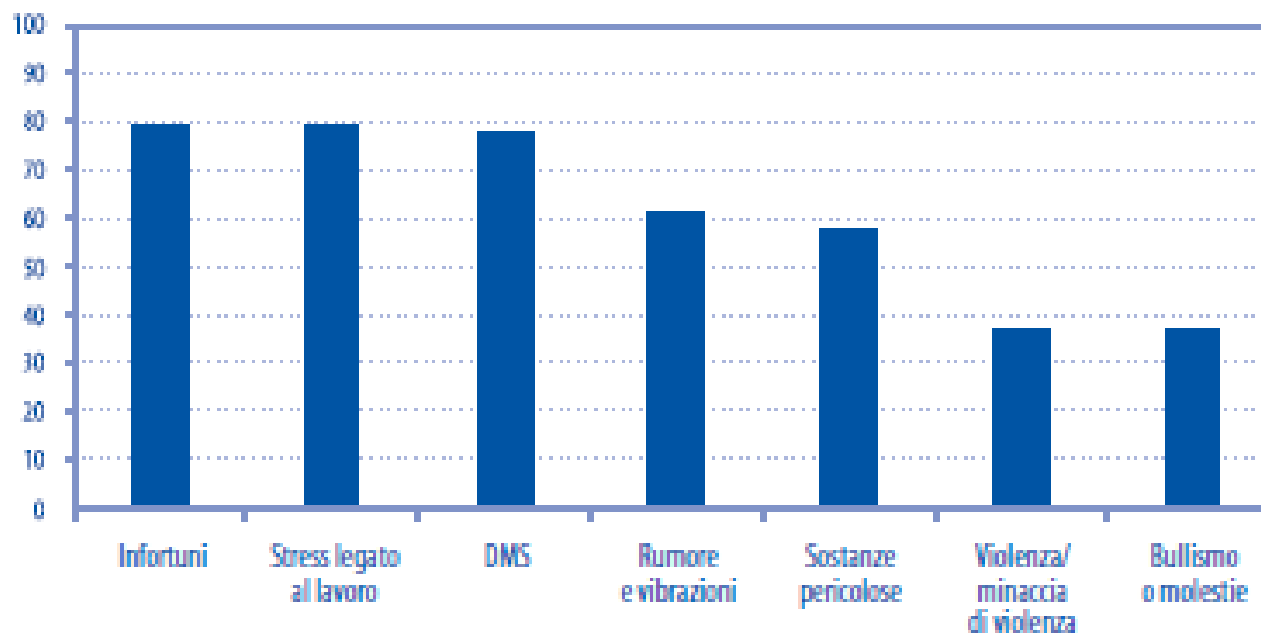
# INDAGINE EUROPEA TRA LE IMPRESE SUI RISCHI NUOVI ED EMERGENTI - ESENER



Hanno partecipato 27 Stati dell'Unione europea

Intervistati  
28 649 dirigenti  
7226 RLS

**Grafico 6:** Questioni che rappresentano una forte preoccupazione o una certa preoccupazione (% di imprese, UE-27)



# INDAGINE EUROPEA TRA LE IMPRESE SUI RISCHI NUOVI ED EMERGENTI - ESENER



Principali ostacoli indicati dai dirigenti italiani nell'affrontare i rischi psicososociali





## INAIL : CIRCOLARE n. 71/2003 - DISTURBI PSICHICI DA COSTRITTIVITA ORGANIZZATIVA SUL LAVORO

**Oggetto:** Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro.  
Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale.

I disturbi psichici possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro.

Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa".

Le situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti sono riportate di seguito.

Sebbene nel 2006 il TAR del Lazio con la sentenza 5454 abbia annullato tale circolare il termine costrittività organizzativa viene ancora utilizzato per indicare la maggior parte delle condizioni di stress al lavoro

## LE COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE

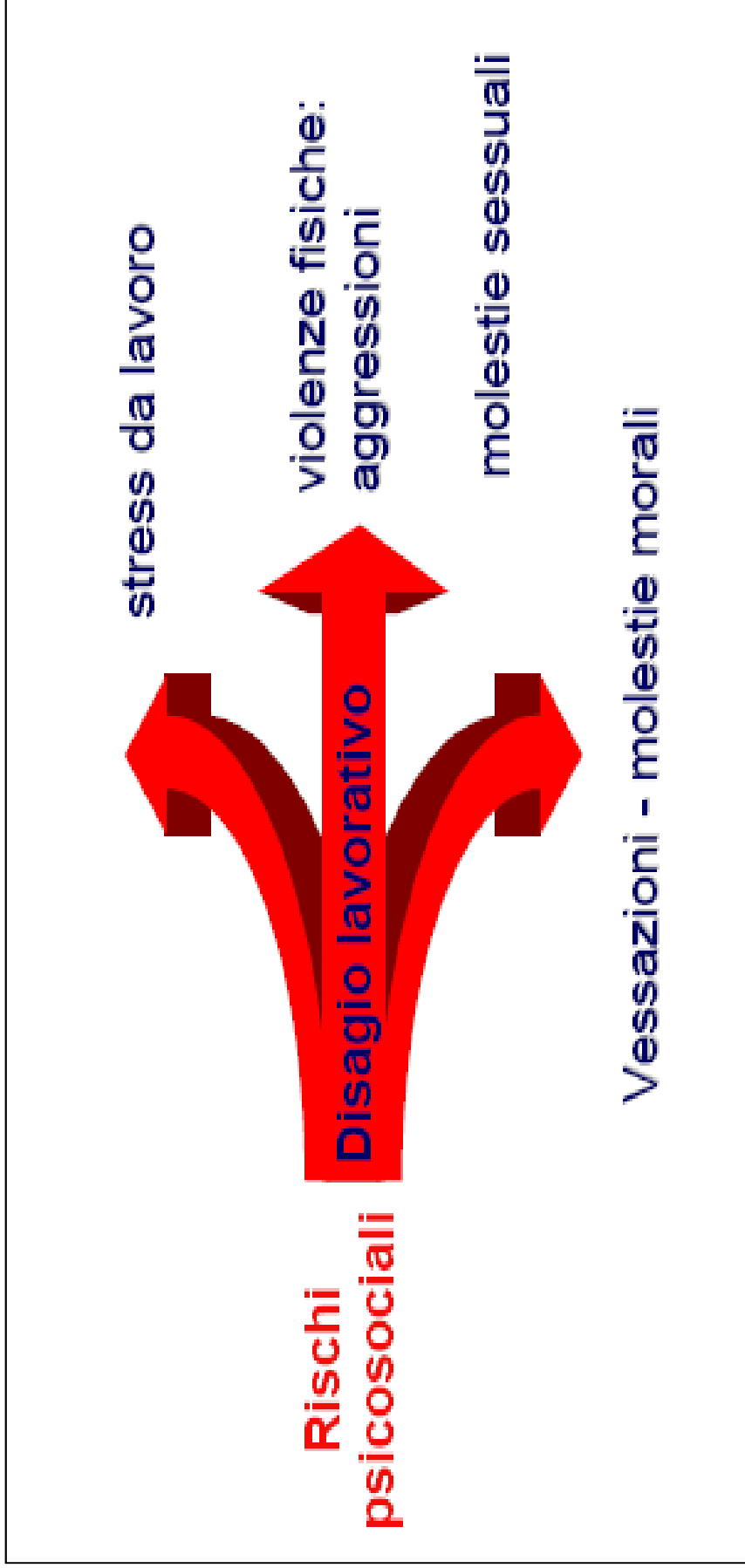
1. Marginalizzazione dalla attività lavorativa
2. Svuotamento delle mansioni
3. Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
4. Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
5. Ripetuti trasferimenti ingiustificati
6. Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
7. Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
8. Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
9. Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
10. Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
11. Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

La **Legge 1 marzo 2002, n. 39** "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea - Legge comunitaria 2001" introduce l'obbligo di valutare

**tutti i rischi** per la sicurezza e per la salute dei lavoratori.

Questo ampliamento della valutazione a tutti i rischi porta con sé l'obbligo, da parte del Datore di Lavoro, di

**includere nel documento di valutazione anche la valutazione dei rischi psicosociali**



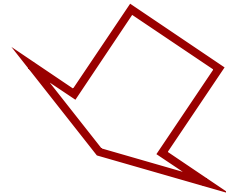
## I RISCHI PSICOSOCIALI

“ ASPETTI DI PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, E I LORO CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO DAR LUOGO A DANNI DI NATURA PSICOLOGICA, SOCIALE O FISICA.

I rischi psicosociali legati al lavoro sono stati identificati come una delle maggiori sfide contemporanee e sono identificabili in:

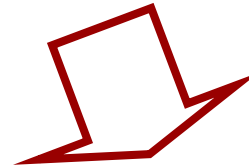
- lo stress da lavoro correlato
- la violenza e le molestie al lavoro

# RISCHI PSICOSOCIALI



## **ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)**

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-“confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)



## **ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEL LUOGO DI LAVORO (8/11/2007)**

# DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

## Articolo 28

### OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione ....., 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,

106/09

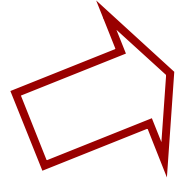
(aggiunge) ....nel rispetto delle **indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro**, e comunque a far data dal 1/08/ 2010”.

**LEGGE 30 luglio 2010, n. 122** proroga al **31 dicembre 2010**

18/11/2010

**Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato**

**VALUTAZIONE  
DEL  
RISCHIO  
STRESS  
LAVORO  
CORRELATO**



**1. ACCORDO QUADRO EUROPEO  
SULLO STRESS SUL LAVORO  
(8/10/2004)**

**ACCORDO INTERCONFEDERALE DI  
RECEPIMENTO 09/06/2008**



**2. INDICAZIONI DELLA  
COMMISSIONE CONSULTIVA  
PER LA VALUTAZIONE DELLO  
STRESS LAVORO-CORRELATO  
(18/11/2010)**

(articoli 6, comma 8, lettera m-  
quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n.  
81/2008 e successive  
modificazioni e integrazioni)



## Art. 1 Introduzione – c. 2

Potenzialmente lo stress può riguardare

- ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore,
- indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda,
- indipendentemente dal settore di attività
- indipendentemente dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

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

## ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (09/06/2008)

1. 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.
2. offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
3. non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico.

# ACCORDO QUADRO EUROPEO

## ART.3 – DESCRIZIONE DELLO STRESS E DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

### LO STRESS

- può essere accompagnato da disturbi di natura fisica, psicologica o sociale
- è conseguenza del fatto che alcuni non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro
- persone diverse possono reagire diversamente a situazioni simili
- lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita

**NON TUTTE LE MANIFESTAZIONI DI STRESS CHE AVVENGONO AL LAVORO POSSONO ESSERE CONSIDERATE COME STRESS LAVORO-CORRELATO**

### LO STRESS LAVORO CORRELATO

può essere causato da fattori come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.

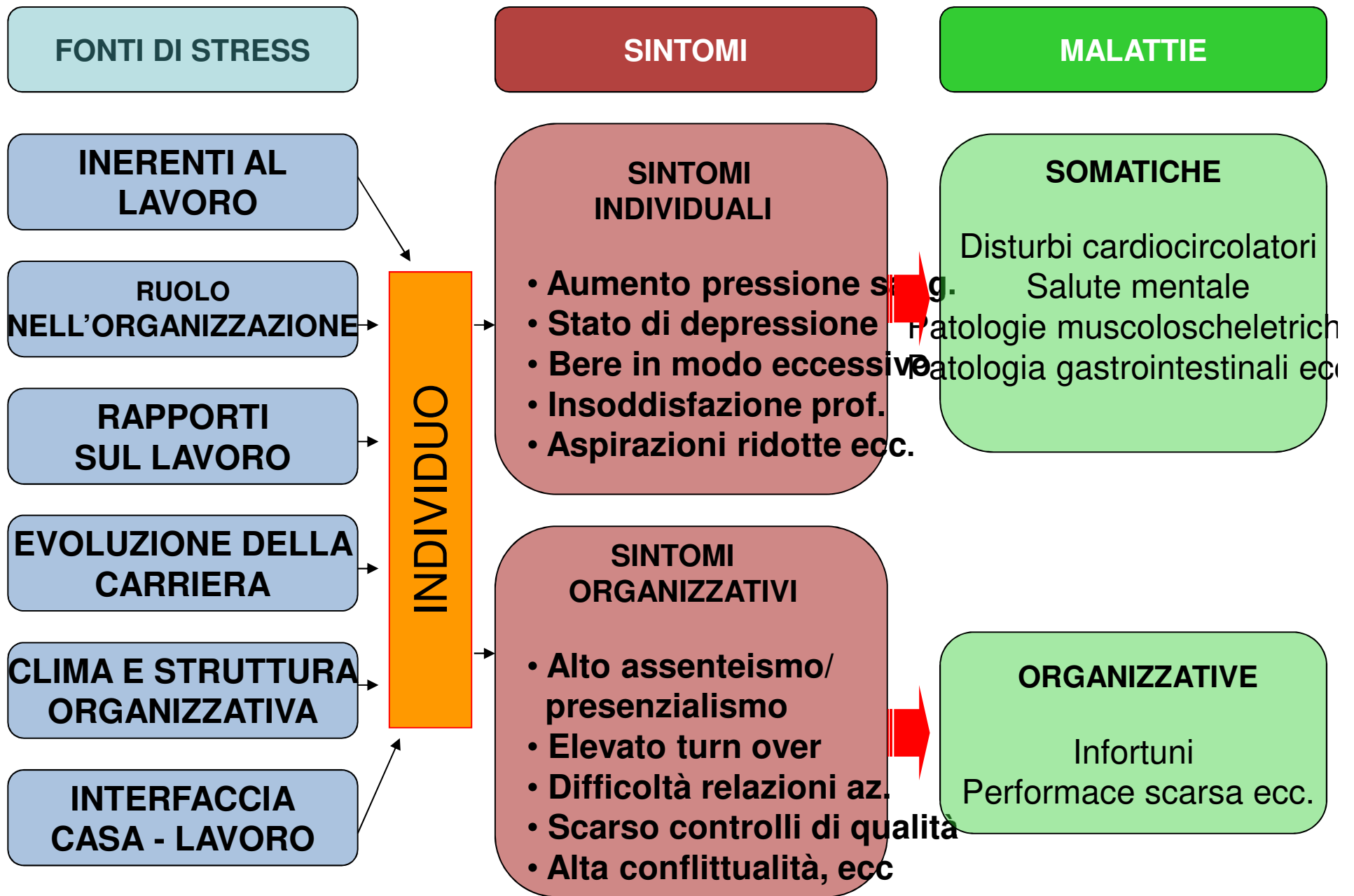
## Alcune definizioni di “STRESS”

- “*una reazione aspecifica dell’organismo* a quasi ogni tipo di esposizione, stimolo e sollecitazione”. (Seyle 1936)
- “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)

## Alcune definizioni di “STRESS”

“Reazione ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro. E’ uno stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione ed ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza”.

**(Commissione Europea)**



**FONTI DI STRESS****(Hacker, 1991)**

<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Condizioni di definizione del rischio</b>
<b>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</b>	Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
<b>Pianificazione dei compiti</b>	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata
<b>Carico di lavoro/ritmo di lavoro</b>	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo
<b>Orario di lavoro</b>	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

## FONTI DI STRESS

(Hacker, 1991)

<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Condizioni di definizione del rischio</b>
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale/controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)
Rapporti interpersonali sul Lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

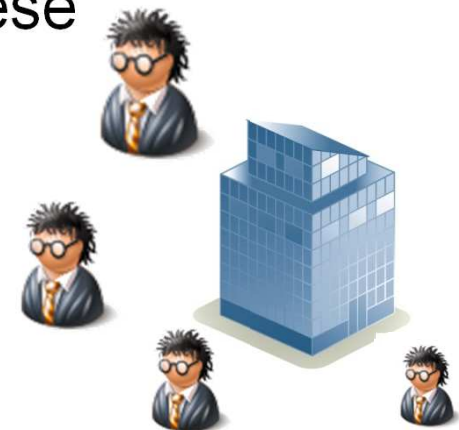


# SINTOMI

## Sintomi dello stress legato all'attività lavorativa (1)

### A LIVELLO AZIENDALE:

- assenteismo
- frequente avvicendamento del personale
- problemi disciplinari
- riduzione della produttività
- errori e infortuni
- aumento dei costi d'indennizzo o delle spese mediche
- .....



# SINTOMI

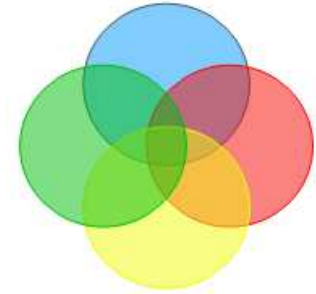
## Sintomi dello stress legato all'attività lavorativa (2)

### A LIVELLO INDIVIDUALE:



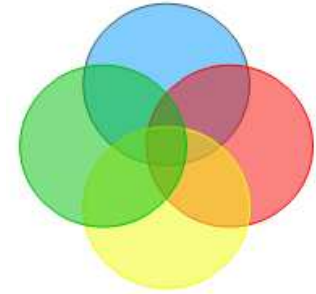
- reazioni emotive (irritabilità, ansia, disturbi del sonno, depressione, ipocondria, alienazione, spossatezza, problemi relazionali con la famiglia)
- reazioni cognitive (difficoltà di concentrazione, perdita della memoria, scarsa propensione all'apprendimento di cose nuove, ridotta capacità decisionale)
- reazioni comportamentali (abuso di sostanze stupefacenti, alcol o tabacco, comportamento distruttivo)
- reazioni fisiologiche (problemi alla schiena, indebolimento del sistema immunitario, ulcere peptiche, disturbi cardiaci, ipertensione).

# REAZIONI EMOTIVE



- TENSIONE
- ANSIA SITUAZIONALE ED ANTICIPATORIA
- DEPRESSIONE
- IRRITABILITÀ/INSOFFERENZA
- FACILITÀ AL PIANTO
- VISSUTI DI IMPOTENZA
- INSICUREZZA
- CADUTA MOTIVAZIONALE
- DISINTERESSE

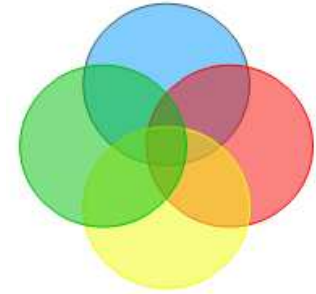
# REAZIONI COGNITIVE



- SCARSA CONCENTRAZIONE
- DIFFICOLTÀ DI MEMORIZZAZIONE
- DIFFICOLTÀ AD APPRENDERE COSE NUOVE
- FACILITÀ A DIMENTICARE
- SENSO DI CONFUSIONE
- INCERTEZZA DECISIONALE
- POLARIZZAZIONE IDEATIVA

# REAZIONI COMPORTAMENTALI

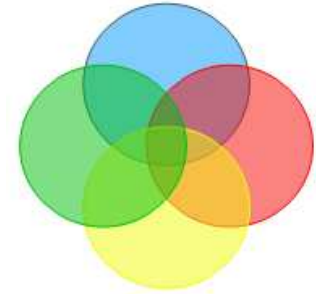
- ABUSO DI ALCOLICI
- TABAGISMO
- ABUSO DI SOSTANZE TRANQUILLANTI, STIMOLANTI, STUPEFACENTI
- REAZIONI AGGRESSIVE AUTO O ETERODIRETTE
- TURBE DEL COMPORTAMENTO ALIMENTARE (BULIMIA, ANORESSIA)
- DISFUNZIONI SESSUALI



## AL LAVORO

- ATTEGGIAMENTI DI “FUGA” DAL LAVORO
- DECREMENTO DELLA PERFORMANCE
- DIFFICOLTÀ NELLE RELAZIONI INTERPERSONALI
- COMPORTAMENTI ANTISOCIALI
- COMPORTAMENTI SLEALI
- ISOLAMENTO SOCIALE

# REAZIONI FISIOLOGICHE



- DISTURBI DEL SONNO
- DISTURBI DEL RITMO CARDIACO
- DISPNEA, CEFALEA, AUMENTO DELLA GLICEMIA
- SUDORAZIONE, BOCCA ASCIUTTA
- PARESTESIE, TIC NERVOSI, TREMORI



# MALATTIE

## SOMATICHE

- . Disturbi cardiocircolatori
- Patologie muscoloscheletriche
- Patologia gastrointestinali ecc.
- Salute mentale
  1. **Disturbo Post Traumatico da Stress (DPTS).**
  2. **Disturbo dell'Adattamento (DDA)**
  3. **Episodio (Disturbo) Depressivo Maggiore.**
  4. **Disturbo Ansioso-Depressivo Misto.**
  5. **Disturbo d'Ansia Generalizzata.**

## **ORGANIZZATIVE**

- Infortuni
- Procedimenti, sanzioni disciplinari
- Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro
- Istanze giudiziarie per licenziamento



## CHI VALUTA IL RISCHIO

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e come tale viene effettuata dal Datore di lavoro che si avvale di RSPP, Medico Competente (se nominato) ed RLS/RLST

La valutazione non riguarda i singoli ma i  
**GRUPPI OMOGENEI** (per mansioni o partizioni)



Ogni datore di lavoro procede all'individuazione dei gruppi a seconda della propria organizzazione del lavoro

Es: per mansioni: impiegati / operai

Es: per partizioni organizzative: reparti/ sedi/ dipartimenti...

La valutazione si articola in due fasi:

## 1. VALUTAZIONE PRELIMINARE (necessaria)

Consiste nella valutazione oggettiva, complessiva e parametrica di eventi sentinella, contenuto e contesto del lavoro.

Tutte le aziende devono fare la valutazione preliminare

## 2. VALUTAZIONE APPROFONDATA (eventuale)

Nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

### VALUTAZIONE OGGETTIVA, COMPLESSIVA E PARAMETRICA

- **Eventi sentinella quali ad esempio:** indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.
- **Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio:** ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- **Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio:** ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

**NECESSARIO coinvolgere lavoratori e/o RLS/RLST nella rilevazione oggettiva dei fattori di contenuto e di contesto**

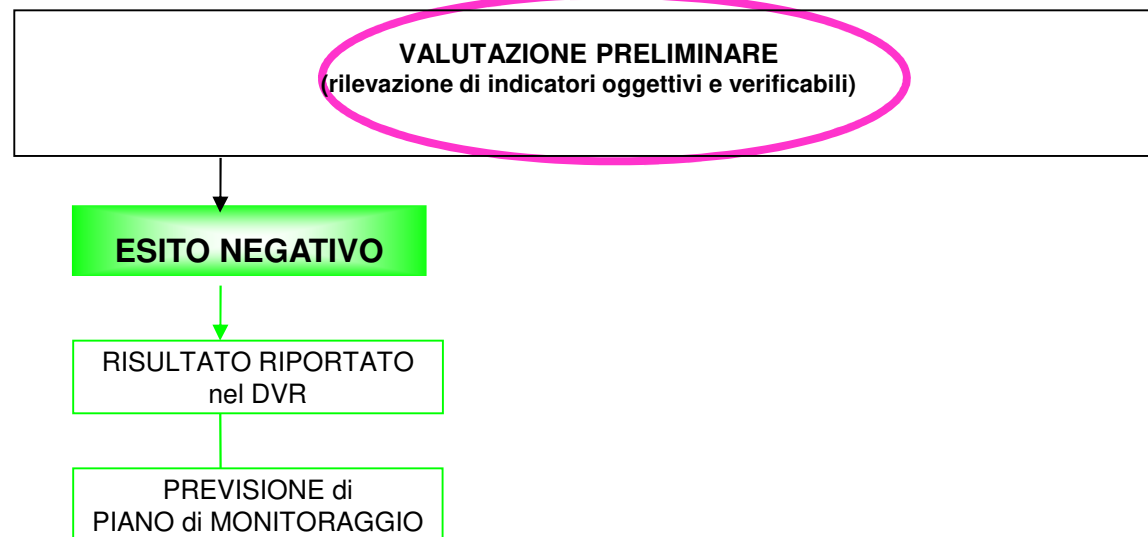
# LA VALUTAZIONE PRELIMINARE – INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO

## A- QUANDO NON EMERGONO ELEMENTI DI RISCHIO

da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive



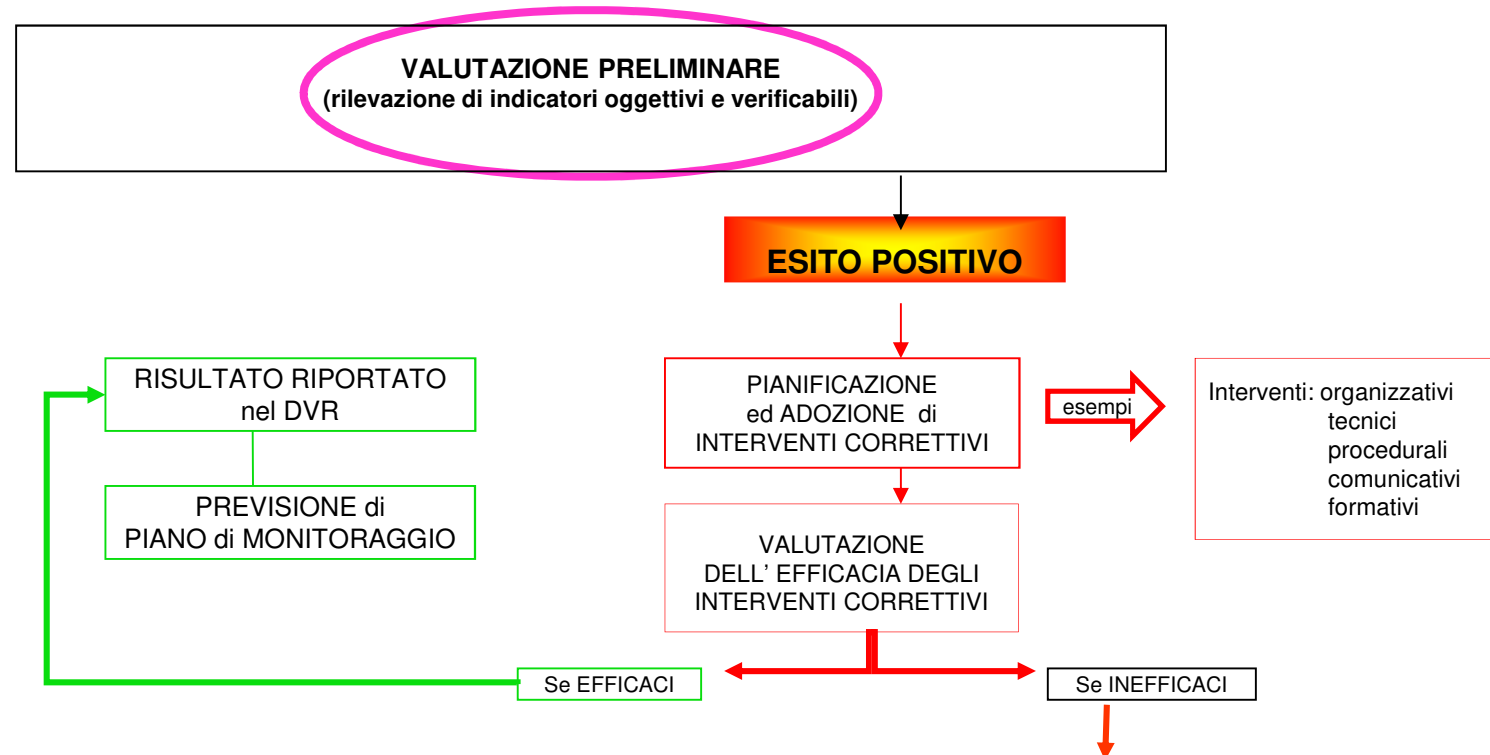
il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio





## B- NEL CASO IN CUI SI RILEVINO ELEMENTI DI RISCHIO da stress

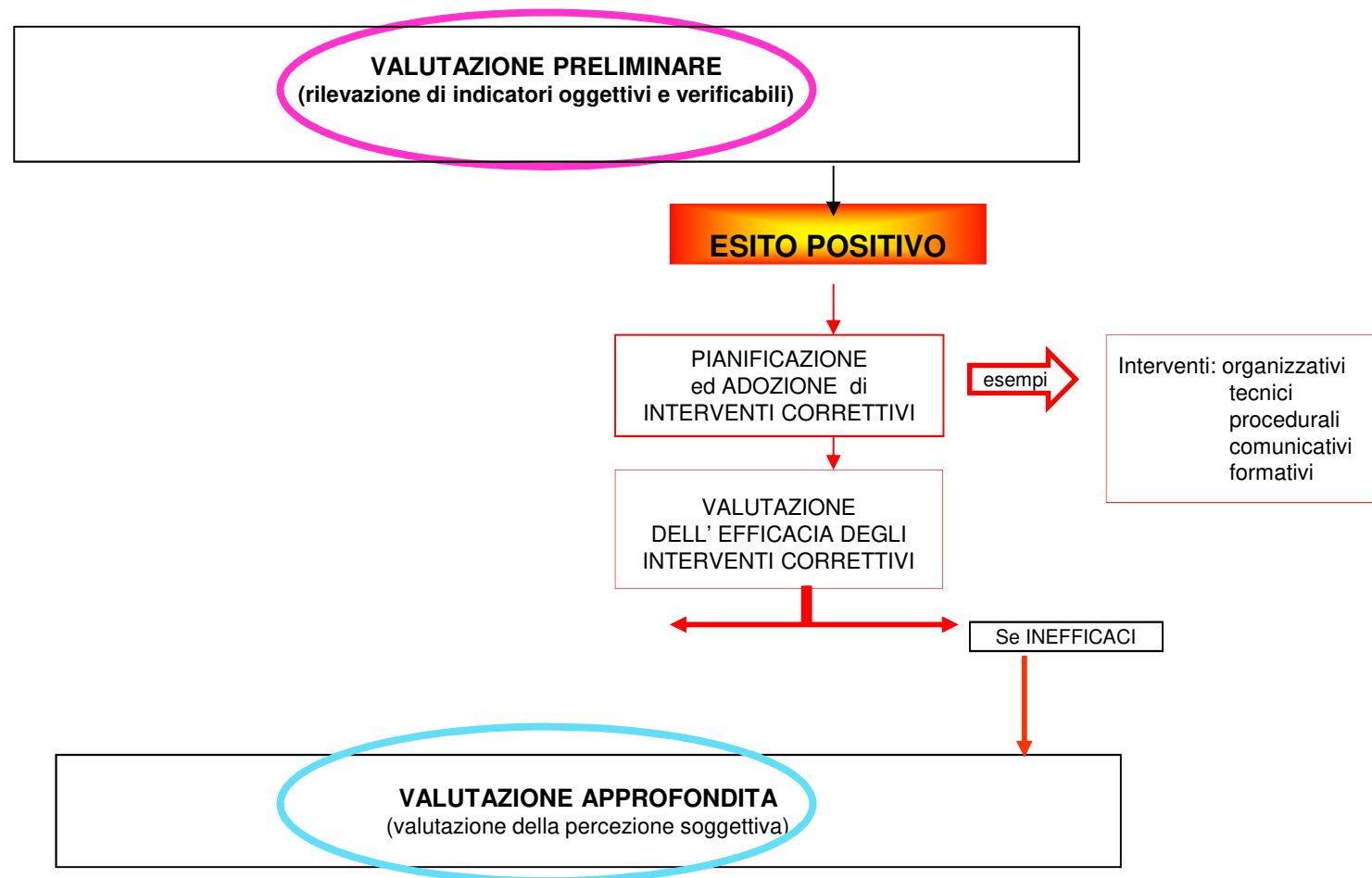
- **misure organizzative** sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti...)
- **misure tecniche** (es. potenziamento degli automatismi tecnologici)
- **misure procedurali** (definizione di procedure di lavoro...)
- **comunicazione**
- **formazione**





## C- NEL CASO IN CUI GLI INTERVENTI CORRETTIVI SI RIVELINO INEFFICACI


si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva



## LA VALUTAZIONE APPROFONDATA

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso

- QUESTIONARI
- FOCUS GROUP
- INTERVISTE SEMISTRUTTURATE



sulle famiglie di fattori/indicatori di contesto e contenuto del lavoro

- Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile coinvolgere un campione rappresentativo di lavoratori.

- Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.