

### STRESS DA LAVORO CORRELATO

E'una categoria di rischio che ha contenuto eterogeneo e che non si caratterizza per una sua specifica offensività.

Si può definire come

**Situazione di disagio lavorativo collegata ad una situazione di stress lavorativo, determinata da eventi esterni e collegati alla progettazione ed alla gestione del lavoro (risorse umane) ed al suo contesto sociale ed organizzativo. Situazione di disagio che è potenzialmente in grado di causare danni per la salute dei lavoratori**

Saranno definite apposite procedure ministeriali di valutazione, da articolare in tre fasi:

- **pre-valutazione** (individuazione indice di rischio)
  - diminuzione produttività
  - assenteismo
  - bassi livelli di motivazione
  - ridotta disponibilità al lavoro
  - carenza di fiducia
  - mancanza di impegno
  - aumento dei reclami e delle lamentele della clientela e dell'utenza
- **valutazione dei fattori oggettivi di stress**
  - **area indicatori aziendali** (principali fattori organizzativi predittivi di condizioni di stress----→ valutazione comparativa riferita ad un determinato contesto temporale)
    - indici infortunistici
    - assenteismo
    - assenza per malattia
    - ferie non godute
    - rotazione del personale
    - cessazione di rapporti di lavoro (turnover)
    - procedimenti/sanzioni disciplinari
    - richieste di visite mediche straordinarie
    - segnalazione stress da lavoro
    - istanze giudiziarie
  - **area indicatori contesto lavorativo** (flussi informativi relativi al ruolo, l'evoluzione e lo sviluppo della carriera, il livello di autonomia decisionale, i rapporti interpersonali e le problematiche di compatibilità)
    - funzione e cultura organizzativa
    - ruolo nell'ambito dell'organizzazione
    - evoluzione delle carriere
    - autonomia decisionale – controllo del lavoro
    - rapporti interpersonali sul lavoro

- interfaccia casa/lavoro – conciliazione vita/lavoro
  - **area indicatori contenuti del lavoro** (problematiche connesse agli ambienti di lavoro, quali i rischi ambientali, organizzazione, compiti e ritmi –orari):
    - ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
    - pianificazione dei compiti
    - carico di lavoro – ritmi di lavoro
    - orario di lavoro.
- **esiti della valutazione**:-----→individuazione delle condizioni di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento.
  - a conclusione di ogni valutazione per ciascuna delle tre aree si raggiunge un punteggio che consente di individuare:
    - livello di rischio
      - basso
      - medio
      - alto
    - quali sono le azioni di miglioramento che devono essere attuate
    - quali sono le procedure (e con che frequenza temporale) che debbono essere attuate
  - determinata la riconducibilità alla fascia di rischio “alta”-----  
-----→ si procede alla valutazione soggettiva dello stress da lavoro correlato
    - scelta dello strumento e definizione delle modalità di rilevazione e di analisi dei risultati per aggregazioni di interessi aziendali
    - individuazione, prevenzione e gestione dei problemi di stress da lavoro correlato (senza alcuna “colpevolizzazione” dell’individuo”)
    - prevenzione = percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo
      - stress come base per la condivisione, la discussione e la comunicazione dei risultati utili
        - per la gestione del rischio
        - per la riprogettazione dei fattori organizzativi di disagio
      - interazione (del progetto di governo del rischio correlato) con gli interventi per la riduzione dei rischi
        - modificazione dei fattori di rischio stress alla fonte
        - organizzazione e processi di lavoro

- considerazione delle condizioni ed ambienti di lavoro
  - individuazione delle misure di comunicazione
- tutto ciò porta alla progettazione di adeguati (e specifici) percorsi di formazione per dirigenti e lavoratori per migliorare nei confronti dello stress e delle possibili cause
  - la consapevolezza
  - la comprensione
  - del modo di governare ed affrontare lo stress e/o per adattarsi al cambiamento

Lo stress lavoro correlato

- è uno degli specifici rischi che il legislatore impone di valutare in modo autonomo (art.28)
- altro rischio specifico è quello da gravidanza e da integrazione razziale

Considerato quanto abbiamo poco sopra visto possiamo valorizzare il R.L.S. sotto un triplice profilo

1. in negativo = va considerato che la V.R. riguarda n'connessi" "collegati" all'occasione costituita dall'espletamento di quella data attività lavorativa, ma solo quelli proprio (specifici) che sono direttamente ed immediatamente collegati alla tipicità dell'attività lavorativa svolta -----  
----->parallelismo logico con obbligo di formazione ed informazione
2. in generale = restano "fuori" dall'ambito di valutazione del d.v.r. tutti i rischi generici -----  
----->quelli propri del normale utente
3. in positivo = valorizzazione del principio di precauzione: vi sono delle possibili interferenze relazionali tra "ambiente di lavoro" e"rischio specifico" per cui lo svolgersi dell'attività (e di quella attività) in un dato contesto logistico, spaziale, temporale ed interrelazionale in generale
  - a. aggrava il rischio generico, facendolo quindi divenire specifico
  - b. realizza una nuova ed autonoma categoria di rischio che si caratterizza proprio per la contemporanea concorrenza di una pluralità di fattori ausiliari, se (per contro) autonomamente e distintamente considerati

<b>Per cui possiamo parlare di stress correlato da lavoro:</b>
<b>1. rischio specifico emergente</b>
<b>2. rischio psicosociale legato all'organizzazione del lavoro</b>

=====

Conseguenze operative:

- è previsto da specifiche disposizioni normative
  - o espressa indicazione normativa (art. 28 d.lvo 81/2008 e 106 2009----->in precedenza 626/94, come modificata dalla l. 39/2002 che parla di valutazione di "tutti i rischi")
  - o accordo europeo su stress da lavoro siglato dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee in data 8.10.2004
  - o accordo recepito in Italia il 9.6.2008

- direttiva 24.3.2004 Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri-----  
-----→Misure Finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni”
- art. 28 D.lvo 81/2008
  - la valutazione deve riguardare tutti i rischi tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato secondo i contenuti dell’accordo europeo 8.10.2004
  - il decreto correttivo (convertito con l. 2009/14)
    - ha prorogato al 16.5.2009 l’obbligo di valutazione
    - il d.lvo 106/2009 ha previsto
      - un criterio omogeneo di valutazione = elaborato dalla Commissione Consuntiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 6)
      - stabilito un termine massimo finale (“e comunque”) a far data dal 1 agosto 2010-----→termine che, ad oggi, non risulta prorogato.
- **mancando, quindi, delle indicazioni normative ed operative vincolanti siamo ad una sorta di “fai da te” e, quindi, si seguono diverse linee guida (e diversi criteri operativi di valutazione) elaborate dalle varie autorità di vigilanza (Asl; Spisal), facendo, quando necessario, ricorso anche a protocolli aggiuntivi e a protocolli alternativi.-----→ segnalo Protocollo del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro---→coordinamento regione Lazio (accolto anche da Regione Veneto – Dipartimento di Prevenzione USL 20)**
- la valutazione
  - integra quella originariamente effettuata in sede di valutazione del rischio
  - si rapporta a questa valutazione, di cui costituisce parte integrante.

Anche con riguardo alla valutazione del rischio correlato **vale la regola generale che presiede l’autocertificazione** = sia autocertifica che i rischi (e quello correlato da lavoro in particolare) sono stati individuati e valutati (a fini della loro eliminazione o riduzione al minimo), anche se tale valutazione non è consacrata in un documento formale. Ma si autocertifica l’avvenuta valutazione-----→  
l’autocertificazione :

- non consente di by-passare l’obbligo valutativo

- elimina solo quello della sua formalizzazione (su supporto cartaceo e/o informatico)

In altri termini = quando ci sia avvale della c.d. Autocertificazione occorrerà comunque verificare l'effettiva disponibilità delle informazioni necessarie (indicatori oggettivi) -----→ **assenza di DVR non vuol dire assenza della documentazione relativa agli aspetti che debbono essere conosciuti per condurre la valutazione.**

=====

## Esemplificazioni e criteri concreti di valutazione

### Applicazione:

1. è oggetto di preoccupazione per tutti i soggetti (lavoratori e datori di lavoro) del processo produttivo
2. il pericolo stress riguarda potenzialmente ogni lavoratore ed ogni luogo di lavoro
3. anche se non espressamente previsto nell'accordo base rilevano certamente le problematiche connesse alle molestie (ora anche stalking e/o mobbing) ed alla violenza sul posto di lavoro
4. lo stress:
  - a. il soggetto non è in grado di corrispondere alle richieste e/o alle aspettative dell'ambiente
  - b. il lavoratore (in particolare) non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative
  - c. non ogni disagio è stress correlato da lavoro, ma solo quelli che incidono su
    - i. con tenuto del lavoro
    - ii. inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro
    - iii. carenze nella comunicazione
  - d. deve avere una apprezzabile rilevanza temporale (non riguardare, cioè, né singoli episodi, né temporanee disfunzioni)
  - e. non omogeneità delle singole risposte individuali
5. vi sono vari indicatori sintomatici (infortuni, assenteismo, rotazioni personali, conflitti interpersonali)
6. l'analisi può condurre ad individuare vari settori di incidenza:
  - a. gestione ed organizzazione processi da lavoro
  - b. condizioni di lavoro ed ambientali
  - c. comunicazione (su richieste, prospettive e chiarimenti)
  - d. fattori soggettivi (p.e. tensioni sensazioni, percezioni).
7. le misure evitative possono essere sia collettive che individuali (responsabilizzazione, formazione ed informazione, chiarezza nella comunicazione)
8. rientra nel più generale processo di valutazione di tutti i rischi (dialettica con r.l.s. ed in collaborazione con i lavoratori)-----  
-----→ruolo dell' R.s.p.e p.

### Valutazione del rischio e modello operativo

- non esistono – allo stato- criteri predefiniti che consentono
  - di escludere un'azienda dalla valutazione del rischio correlato
  - di definire in termini predefiniti il contenuto della valutazione

- la valutazione deve, in ogni caso, prevedere l'analisi degli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute, tenendo presente
  - contesto lavorativo (posizione del lavoratore)
  - contenuto lavorativo (compiti e modalità di svolgimento)
  - indicatori oggettivi di rischio
  - l'indagine della soggettività (e, quindi, il coinvolgimento dei lavoratori all'interno del processo produttivo)
- nelle **c.d. micro-aziende (tra cui, in quanto dimensionalmente inferiori ai 10 occupati)**
  - l'uso di strumenti per la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori non è generalmente indicato
  - il percorso consigliabile, invece, è quello
    - della valutazione oggettiva della situazione lavorativa (organizzazione del lavoro)
    - dei conseguenti interventi correttivi di eliminazione o riduzione del rischio

### **Percorso di valutazione e gestione (prevenzione collettiva ed individuale)**

#### **Si considerano tutti i luoghi di lavoro**

Fase 1 = valutazione degli elementi di contesto e di contenuto del lavoro (e nelle microimprese, valutazione della situazione oggettiva dell'ambiente lavorativo)

- rischio basso = si arresta il processo valutativo -----> semmai, successiva verifica periodica
- rischio non basso =
  - se il numero dei lavoratori è inferiore a 10 = si deve dare direttamente corso ad interventi di prevenzione
  - se il numero dei lavoratori è superiore a 10 = rilevazione della soggettività del gruppo (coinvolgimento dei lavoratori nel percorso valutativo; individuazione delle priorità ed interventi di riduzione o eliminazione del rischio)
- eventuale (ove prevista la nomina o laddove la nomina è obbligatoria) del medico competente nel processo di valutazione del rischio. Contenuto della sorveglianza sanitaria
  - visita medica
  - accertamento sanitario
  - emissione del giudizio di idoneità alla mansione specifica
  - dal punto di vista legislativo:
    - le patologie da lavoro correlato non sono previste nella nuova tabella delle malattie professionali (D.M.



9 aprile 2008) -----→ onere della prova a carico del lavoratore

- l'elenco delle malattie professionali per le quali vige l'obbligo di denuncia (D.M. 14 gennaio 2008) comprende nella lista 2 “malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità” solo
  - disturbo dell'adattamento cronico da stress
  - disturbo post traumatico da stress
  - unicamente in riferimento a situazioni di costrittività organizzativa che prefigurano condizioni di vessazione e violenza

Sono state elaborate delle tabelle, cui corrispondono vari livelli di rischio

Imprese fino a dieci dipendenti -----→ utilizzazione dei primi dieci fattori indicativi di rischio = se si resta sottosoglia = la procedura termina, in caso contrario il difetto delle condizioni organizzative evidenzia la necessità di procedere ad ulteriori procedure di rilevazione e di eliminazione delle cause di stress (superamento del valore 20)

#### AREA A)

1. indici infortunistici
2. assenteismo
3. assenza per malattia
4. ferie non godute
5. rotazione del personale
6. cessazione rapporti di lavoro
7. provvedimenti-sanzioni disciplinari
8. richieste di viste mediche straordinarie
9. segnalazione stress da lavoro
10. istanze giudiziarie

Imprese con più di 10 dipendenti due livelli distinti

- valutazione dei rischi oggettivi (area A) (indici infortunistici; ferie non godute etc)-----→Indicatori Aziendali Area A
- analisi del contesto (AREA B)
  1. funzione e cultura organizzativa
  2. ruolo nell'ambito dell'organizzazione
  3. evoluzione della carriera
  4. autonomia decisionale – controllo del lavoro
  5. rapporti interpersonali sul lavoro
  6. interfaccia casa- lavoro; conciliazione vita – lavoro
- e del contenuto Lavorativo (AREA C) che riguarda l'evidenziazione di veri e propri fattori stressogeni
  1. ambiente di lavoro ed attrezzatura di lavoro
  2. pianificazione dei compiti

3. carichi di lavoro e ritmi di lavoro
4. orario di lavoro

Nell'ambito di questi criteri è previsto un percorso gerarchico progressivo

1. Fase 1 = inquadramento degli indicatori oggettivi e verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro----->fattori variabili
2. Fase 2 = Individuazione dei livelli di rischio secondo una progressione graduale (e previsione di percorsi migliorativi)
  - a. **Basso = meno 25%**
    - i. L'analisi non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza del correlativo rischio
    - ii. Ripetere la valutazione alle scadenze predefinite nel DVR o, comunque, almeno ogni due anni
  - b. **Medio = da 25% a 50%**
    - i. Pericolo di stress correlato al lavoro
    - ii. Adottare per ogni fattore di rischio azioni di miglioramento mirate-> se inefficaci coinvolgimento diretto dei lavoratori
    - iii. Ripetere la valutazione alle scadenze predefinite nel DVR o, comunque, almeno ogni due anni
  - c. **Alto = sopra 50%**
    - i. L'analisi evidenzia presenza di sicure condizioni organizzative che evidenziano situazioni di stress
    - ii. Secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori
    - iii. Verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento (spazio temporale annuale)
    - iv. Ripetere la valutazione alle scadenze predefinite nel DVR o, comunque, almeno ogni due anni
3. Misura della percezione dello stress da parte dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici---> da valutare in modo aggregato, considerando, cioè, l'organizzazione