

Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro

Direttore: Prof. Giovanni Battista Bartolucci

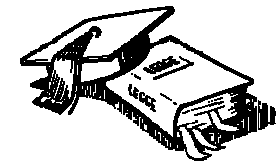
SEMINARI DI MEDICINA DEL LAVORO 2008

Benessere organizzativo e prevenzione del disagio in ambiente di lavoro - 16 giugno 2008

**Benessere organizzativo, rischi psicosociali
e stress lavoro-correlato:
aspetti normativi**

Doriano Magosso

I riferimenti normativi



- D.Lgs. 626/94: “Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE 90/394/CEE 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/42/CE, 99/138/CE, 2001/45/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”.
- Circolare INAIL n. 71 del 17.12.2003: “Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche”.
- D.Lgs. 195/03: “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per l'individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori, a norma dell'articolo 21 della legge 1° marzo 2002, n. 39”.
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24.03.2004: “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”.
- Accordo Europeo sullo stress sul lavoro del 08.10.2004: “Framework agreement on work-related stress”.
- Accordo tra il Governo e le Regioni e le Province autonome attuativo dell'articolo 2, commi 2, 3, 4 e 5 del decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 195, che integra il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro” G.U. del 14.02.2006.
- D.Lgs. 81/08: “Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

NORMA	RICHIAMI AL B.O., AI RISCHI PSICOSOCIALI E ALLO STRESS
D.Lgs. 626/94	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il riferimento ai “rischi psicosociali” è stato inserito con l’introduzione dell’art. 8bis dal D.Lgs. 195/03: necessità di frequenza, per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, a “specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ... psico-sociale” (comma 4). ▪ Art. 3 - Tra le misure generali di tutela: “valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza”. ▪ Art. 4 - Tra gli obblighi del datore di lavoro: valutazione di “tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori”.
Circolare INAIL 71/03	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non è presente il richiamo esplicito né al “benessere organizzativo” né ai “rischi psicosociali” né allo “stress”. ▪ Si parla di “patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro. ▪ Si parla di “situazioni di costrittività organizzativa” come situazioni di “incongruenza delle scelte in ambito organizzativo” (es. svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati, ...). ▪ Si nomina il “mobbing strategico”.

NORMA	RICHIAMI AL B.O., AI RISCHI PSICOSOCIALI E ALLO STRESS
D.Lgs. 195/03	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aggiunge al D.Lgs. 626/94 l'art. 8bis relativo alle "Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni o esterni": in particolare all'art. 2 parla di necessità di frequenza, per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, a "specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ... psico-sociale".
<p>Accordo Governo, Regioni, Province Autonome 14.02.06</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ È attuativo dell'art. 2 commi 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs. 195/03. ▪ Definisce l'articolazione dei percorsi formativi per RSPP e ASPP secondo 3 moduli: A, B e C. ▪ Modulo A (corso di base) - tra gli argomenti: clima delle relazioni aziendali, rischio di molestie e mobbing (A3); rischio da ambienti di lavoro (A4). ▪ Modulo B (natura dei rischi) - tra gli argomenti: rischi legati all'organizzazione del lavoro. ▪ Modulo C (specializzazione per RSPP) - tra gli argomenti: rischi di natura psicosociale (stress, mobbing, e burnout).

NORMA	RICHIAMI AL B.O., AI RISCHI PSICOSOCIALI E ALLO STRESS
Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24/03/04	<ul style="list-style-type: none">▪ Tra le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo si parla di "prevenire i rischi psicosociali di cui al D.Lgs. 626/94".▪ Tra le variabili critiche in relazione al benessere organizzativo oltre alle caratteristiche dell'ambiente, alla chiarezza degli obiettivi organizzativi, alla valorizzazione delle competenze, alla prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali, ... , è compreso anche lo "stress".

NORMA	RICHIAMI AL B.O., AI RISCHI PSICOSOCIALI E ALLO STRESS
<p>D.Lgs. 81/08 Testo Unico</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non è presente il richiamo esplicito né al “benessere organizzativo” né ai “rischi psicosociali”. ▪ Art. 15 - Tra le misure generali di tutela: “valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza”. ▪ Art. 17 - Tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro: valutazione di “tutti i rischi”. ▪ Art. 28 - La valutazione di cui all’art. 17 deve riguardare “tutti i rischi ... ivi compresi quelli riguardanti <i>gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari</i>, tra cui anche quelli collegati allo <i>stress lavoro-correlato</i> secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ... , nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi”. ▪ Art. 32 (corrisponde all’art. 8bis del D.Lgs. 626/94): per lo svolgimento della funzione di RSPP si parla di corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche “da stress lavoro-correlato” (non c’è più il riferimento ai rischi psicosociali).

Classificazione delle patologie da lavoro

La patologia correlata al lavoro :

- ha origine “multifattoriale”, cioè può essere provocata o aggravata dall’azione combinata di più cause agenti, individuali e ambientali, di origine professionale o extraprofessionale (definizione OMS 1985);
- è aspecifica e presente nella popolazione generale;
- in particolari gruppi di lavoratori presenta incidenza e prevalenza più elevate rispetto alla popolazione generale;
- il lavoro costituisce un fattore di rischio concorrente.

La patologia professionale :

- si sviluppa a causa di un fattore di rischio specifico presente in modo preponderante o esclusivo nell’ambiente di lavoro;
- è riscontrabile una relazione causa-effetto diretta tra attività lavorativa espletata e malattia.

NORMA	RICHIAMI AL B.O., AI RISCHI PSICOSOCIALI E ALLO STRESS
<p>Accordo Europeo 08.10.04</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ È incentrato sullo “stress” inquadrandolo nell’ambito del processo generale di valutazione dei rischi. ▪ Non è presente il richiamo esplicito ai “rischi psicosociali”. ▪ Accordo siglato in data 08.10.2004 da: <ul style="list-style-type: none"> ✓ ETUC (European Trade Union Confederation), ✓ UNICE (Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe), ✓ EUAPME (European Association of Craft Small and Medium-sized Enterprises), ✓ CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest). ▪ L’accordo è stato recepito a livello italiano attraverso un accordo collettivo interconfederale <i>sottoscritto in data 09.06.2008</i> da Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti, Cgil, Cisl e Uil.

Accordo europeo sullo stress lavorativo

- *Indice*

1. Introduzione

2. Finalità

3. Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato

4. Individuazione dei problemi di stress lavoro-correlato

5. Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori

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

7. Realizzazione e sviluppo nel tempo

Accordo europeo sullo stress lavorativo

Art. 1 - Introduzione

- Lo stress, *potenzialmente*, 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. ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.

Accordo europeo sullo stress lavorativo

Art. 2 - Finalità

- Non riguarda né la violenza, né le molestie, né lo stress post-traumatico (in quanto oggetto di possibile accordo specifico considerato che sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato).
- *Obiettivi* dell'accordo:
 - ✓ migliorare la *consapevolezza* e la *comprensione* dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
 - ✓ attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato;
 - ✓ offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un *quadro di riferimento* per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato.

Accordo europeo sullo stress lavorativo

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

- Lo stress è una 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 di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.
- L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Accordo europeo sullo stress lavorativo

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

- Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione, può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.
- 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. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.

Accordo europeo sullo stress lavorativo

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

- Alcuni potenziali *indicatori* di stress:
 - ✓ alto assenteismo, elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali, lamentele frequenti da parte dei lavoratori;
- Possibili *fattori da analizzare*:
 - ✓ organizzazione e processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra capacità dei lavoratori e richieste del lavoro, carico di lavoro, ...);
 - ✓ condizioni e ambiente di lavoro (esposizione a comportamenti illeciti, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ...);
 - ✓ comunicazione (incertezza circa le prestazioni richieste, le prospettive di occupazione, i possibili cambiamenti, ...);
 - ✓ fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione, ...).

Accordo europeo sullo stress lavorativo

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

- Tutti i *datori di lavoro* sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato.
- I problemi associati allo stress lavoro-correlato possono essere affrontati sulla scorta del generale processo di *valutazione dei rischi*, o programmando una separata *politica* aziendale e/o adottando *specifiche misure* mirate ai fattori di stress identificati.

Accordo europeo sullo stress lavorativo

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

- Possibili *misure* (collettive, individuali o entrambe):
 - ✓ *misure di gestione e di comunicazione* quali il chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo dei lavoratori, l'assicurare adeguato sostegno da parte della direzione, il conciliare responsabilità e potere di controllo sul lavoro, il migliorare l'organizzazione del lavoro ed i processi, le condizioni di lavoro e l'ambiente;
 - ✓ *formazione dei dirigenti e dei lavoratori* per aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress, delle sue possibili cause, di come affrontarlo e/o di come adattarsi al cambiamento;
 - ✓ *informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti* in conformità con la legislazione europea e nazionale, con i contratti collettivi e con la prassi.