



NUMERO TRE

UILCA SALUTE E LAVORO

20 settembre 2011

DIPARTIMENTO UILCA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Notizie di rilievo :

- **STRESS LAVORO CORRELATO: A TORINO LA PRIMA INCHIESTA SULLA VALUTAZIONE RISCHIO STRESS PROMOSSA DAL PROCURATORE AGGIUNTO TRIBUNALE DI TORINO RAFFAELE GUARINIELLO**

all'interno:

- **RIFERIMENTI NORMATIVI E VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO**
- **STRESS: DALL'ORIGINE DELLA PAROLA AI SUOI EFFETTI**
- **LA QUALITÀ DIPENDE DA VOI**
- **COMMENTO ALLE INDICAZIONI MINISTERIALI DEL 17/11/2010 SULLO STRESS LAVORO CORRELATO**
- **TESTO INTEGRALE DELL'ACCORDO EUROPEO 8/10/2004**

Editoriale L'importanza di dire NO

Abbiamo perso l'arte di dire no. No alla brutalità della politica, no alla follia delle ingiustizie economiche che ci circondano, no all'invasione della burocrazia della nostra vita quotidiana. No all'idea che si possano accettare come normali le guerre, la fame, la schiavitù infantile. C'è un bisogno enorme di tornare a pronunciare quella parola.

E invece non ne siamo capaci. Troppo spesso prendiamo atto dell'acquiescenza di tante persone per bene, trasformate in campioni di Fatalismo, che dichiarano apertamente il loro Scetticismo in ordine all'inutilità della protesta, diventata quasi imbarazzante.

Purtroppo la famiglia e la scuola, per non parlare dell'intero sistema mediatico, inoculano sistematicamente questo virus. Veniamo predisposti al più totale conformismo. Per questo è fondamentale riabituarsi alla resistenza contro i falsi idoli del nostro

tempo a partire da quello principale: **il denaro**.

Oggi tutto si misura con il denaro e lo stesso potere politico è nelle sue mani.

Di recente abbiamo visto chiudere banche e fabbriche; abbiamo visto centinaia di migliaia di persone perdere il posto di lavoro e contemporaneamente abbiamo assistito al vergognoso spettacolo di manager che hanno lasciato le loro aziende con milioni di bonus.

C'era da augurarsi che di fronte a tale situazione il "no" sarebbe salito forte e invece la solita, tristissima, passività ha avuto il sopravvento.

Il 7 maggio 2011 nel corso dell'assemblea di Confindustria, che si è svolta a Bergamo, l'applauso scrosciante rivolto dai partecipanti all'Amministratore Delegato della Thyssen Krupp Herald Espenhahn condannato a 16 anni e mezzo per omicidio volontario ha messo a nudo la regressione culturale nel

modo di concepire nel nostro paese le relazioni industriali.

Competizione e scarsa considerazione invece di collaborazione e condivisione, la tensione nervosa nascosta in quel gesto ha messo a nudo e rivelato sentimenti primitivi di codardia, paura ed egoismo, che soffocano sul nascere quelle qualità di intelligenza, intraprendenza e autorevolezza che contraddistinguono quegli imprenditori e quegli industriali capaci di rigenerare dapprima se stessi e poi le loro imprese, rendendosi protagonisti positivi dei cambiamenti in corso.

Una tragedia come quella rappresentata dall'incendio nello stabilimento di Torino della Thyssen è un disastro che nell'immediato non può che produrre caos, ma il disastro racchiude in sé il potere di liberare le persone

segue a pagina due

Sommario

Editoriale

L'importanza di dire NO **Pag. 1**

Stress Lavoro Correlato:

A Torino la prima inchiesta **Pag. 2**

Riferimenti normativi e valutazione dello stress **Pag. 3**

Stress: dall'origine della parola ai suoi effetti **Pag. 4**

La Qualità dipende da voi **Pag. 5**

Commento alle indicazioni ministeriali sullo Slc **Pag. 6**

Segue commento alle indicazioni ministeriali **Pag. 7**

Stress Lavoro Correlato Accordo Quadro Europeo 8/10/2004 **Pag. 8**

Segue Accordo Quadro Europeo 8/10/2004 **Pag. 9**

Eventi da segnalare

Dssl Uilca: Chi siamo

Aforismi

Attività 2011 del Dssl **Pag. 10**

Stress Lavoro Correlato: A Torino la prima inchiesta



Raffaele Guariniello
Procuratore Aggiunto Tribunale di
Torino

Instancabile l'impegno del **Pm Raffaele Guariniello** per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Oltre a seguire gli sviluppi e le fasi finali di processi noti al grande pubblico per rilevanza, quali quello alla multinazionale Eternit e quello seguito alla tragedia della Thyssenkrupp, il giudice ha **aperto una nuova inchiesta contro sette aziende piemontesi, per non aver effettuato in modo adeguato la valutazione del rischio stress lavoro correlato.** Infatti, a distanza di pochi mesi dall'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato i controlli effettuati dall'Asl di Torino hanno rilevato le prime inadempienze. Questa è la prima inchiesta del genere. Le

indagini sono in pieno corso e non è quindi possibile dettagliare molto. Dalle prime indiscrezioni risulterebbe che, secondo gli inquirenti, le iscritte nel registro degli indagati avrebbero presentato documenti per la valutazione del rischio stress lavoro correlato frutto di una **metodologia di accertamento parziale**, che non teneva conto di alcuni parametri e dei problemi e disagi denunciati dai lavoratori stessi.

Il Pm Guariniello ha disposto la costituzione di un **gruppo di psicologi** allo scopo di verificare la validità dei documenti forniti dalle aziende stesse. Le società che contravvengono a quanto disposto dall'art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 possono incorrere in sanzioni

che, in casi gravi, implicano oltre le ammende, anche l'arresto.

Oggi è ancora scarsa la conoscenza e la disponibilità ad applicare indicazioni adeguate, nonostante gli sforzi delle parti sociali nel fornire linee di indirizzo e metodologie operative efficaci e validate.

SEGUE EDITORIALE DALLA PRIMA PAGINA



CONFINDUSTRIA

permettendogli di tornare a un senso etico più generoso, coraggioso e intraprendente rispetto al precedente e capace di mostrarci come sia l'interesse comune a produrre la sicurezza di tutti. Ci piace ricordare a questo proposito le parole di un grande come Charles Darwin, che individuava nella collaborazione disinteressata un potente strumento evolutivo, il più comune tra i mutui servizi che gli animali delle specie superiori sanno rendersi è quello di avvertirsi l'un l'altro del pericolo, mediante i sensi uniti di tutti. I conigli fanno rumore battendo il suolo con le zampe posteriori; le pecore e i camosci fanno lo stesso con le zampe anteriori, emettendo anche una specie di fischio. Molti uccelli e

alcuni mammiferi dislocano sentinelle..."

Questo deve aiutarci a comprendere come siamo esposti tutti agli stessi rischi e come solo attraverso la partecipazione attiva la vita emotiva, la soggettività, gli affetti nei rapporti di lavoro e nel mondo dell'impresa sono elementi di fondamentale importanza per tutti coloro che vi operano costituendo un formidabile deterrente alla dissoluzione del legame sociale.

RIFERIMENTI NORMATIVI E VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

Il Decreto Legislativo 81/2008 e sue successive modificazioni e integrazioni, oltre a prevedere la valutazione del rischio biologico, fisico e chimico, esplicita, con il disposto dell'art. 28, che devono essere oggetto di valutazione tutti i rischi, ovvero anche i rischi psicosociali riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo Stress Lavoro Correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell' 8 ottobre 2004 (vedi nota 1 in fondo all'articolo).

Lo stesso articolo 28 nel comma 1bis del decreto legislativo prevede che tale valutazione venga effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 6 comma 8 lettera m quater, affidando alla Commissione Consultiva Permanente per la Sicurezza e la salute sul lavoro il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato.

Indicazioni che, richiamando anche quanto indicato nell'Accordo Interconfederale del 9 Giugno 2008 sono state approvate dalla Commissione Consultiva il 17 novembre 2010 e diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il successivo 18 Novembre, con propria Circolare.

Con l' emanazione delle indicazioni metodologiche "minime", confermando la data del 31/12/2010 come "avvio" dell'attività di valutazione, si è concluso un lungo e serrato confronto tra le parti sociali e le istituzioni dovuto in particolare a: disattenzione e scarsa conoscenza del tema da parte delle imprese italiane; ritardo con cui è stato avviato in Italia il dialogo tra le parti sociali e le istituzioni, che, pur avevano recepito e sottoscritto l' Accordo Europeo nel 2004; mancanza di contributi coerenti con i principi teorici della materia da parte delle componenti esperte delle istituzioni.

La metodologia contenuta nelle indicazioni della Commissione Consultiva può essere riassunta in due fasi principali: la prima definita "**necessaria**", è una valutazione preliminare tendente a rilevare una serie di indicatori su tre diverse famiglie :

Eventi Sentinella;

Fattori di Contenuto;

Fattori di Contesto.

la seconda, definita "**eventuale**", da effettuare qualora dalla valutazione preliminare siano emersi elementi di

rischio stress lavoro correlato, tali da richiedere azioni correttive oppure per modificare interventi che non hanno prodotto un esito efficace.

Nella prima fase le indicazioni della Commissione invitano a utilizzare liste di controllo (check list) gestibili anche dalle figure aziendali della prevenzione come il datore di lavoro , il medico competente, i rspp, suggerendo di sentire, in particolare sui fattori di contenuto del lavoro e sul contesto dell'organizzazione i lavoratori e/o i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Mentre è soltanto nella seconda fase che si prevede di prendere in considerazione la percezione soggettiva che i lavoratori hanno degli stimoli di rischio stress attraverso strumenti come questionari validati , gruppi di discussione in profondità (focus group), interviste strutturate.

Una delle principali criticità evidenziate rispetto alle indicazioni che sono state elaborate dalla Commissione Consultiva è quella di aver inteso la **valutazione della percezione dei lavoratori quale contributo eventuale della valutazione del rischio stress lavoro correlato** quando sia gli orientamenti comunitari che l'Accordo Interconfederale, a cui peraltro le indicazioni fanno esplicito e puntuale riferimento, prevedono che una adeguata e corretta valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato non possa essere attuata senza la rilevazione in tutte le situazioni, della percezione soggettiva dei lavoratori, indipendentemente dalla dimensione dell'impresa, che del livello di rischio rilevato.

Va da sé che questo, oltre alla carenza di informazione e formazione ai lavoratori, alla sensibilizzazione del management aziendale sul valore economico e sociale delle politiche di sicurezza e salute sul lavoro e al miglioramento del profilo di competenze delle Strutture di Prevenzione, sia il terreno fondamentale dove i Rls possono intervenire per determinare una metodologia di valutazione del rischio Slc in grado di assicurare a tutti i lavoratori un adeguato livello di benessere e sicurezza all'interno delle aziende italiane. In conclusione va ricordato un estratto del discorso tenuto il 10 Maggio 2007 **dal presidente della Repubblica Giorgio Napolitano**, che sintetizza in maniera esemplare cosa significa avere una

profonda attenzione e sensibilità alla salute e sicurezza sul lavoro e alla importanza della corretta valutazione dei rischi: **"Sappiamo che molte sono le questioni che attraverso la legge delega (che darà origine al D.lgs 81) e la sua attuazione dovranno essere tenute ben presenti: vecchi ma insieme nuovi fenomeni di rischio connessi al mutare delle tipologie di lavoro; questioni relative non solo agli infortuni, ma anche alle malattie del lavoro; esigenze di forte ancoraggio alle direttive europee. A proposito di queste ultime che collegano l'imperativo della sicurezza all'obiettivo del "benessere sul luogo di lavoro" , si deve dire che nella difficile sfida della economia globalizzata, da parte delle nostre imprese italiane ed europee, una più alta produttività e competitività va perseguita senza rinunciare a quegli standard di socialità e di qualità della condizione umana che caratterizzano il modello europeo. Ognuno dovrà fare la sua parte".**



(Nota 1)

Va sottolineato che tale accordo, che riportiamo per esteso all'interno della pubblicazione, assume in Italia valore legislativo essendo richiamato integralmente nell'art. 28 del D.lgs 81/08.



STRESS E ORGANIZZAZIONE

Il termine inglese stress, che significa propriamente "sforzo"; in francese antico "estrece" strettezza, oppressione, derivato dal latino "strictus" stretto e indica, nell'uso corrente, tensione nervosa, logorio, affaticamento psicofisico e la situazione che ne costituisce la causa.

Hans Selye, endocrinologo, ha constatato che l'uomo è in salute se le sollecitazioni dell'ambiente sono proporzionate alle sue capacità di risposta. Tale situazione, definita **Eustress** (dal greco eu=bene), produce processi psicobiologici-immunitari positivi nell'organismo che indicano uno stato di benessere.

Quando invece le sollecitazioni dall'esterno non sono proporzionate alle capacità riposte nell'individuo si produce uno stato di **Distress** (dal greco di=male), che determina uno squilibrio negativo nelle funzioni psico-biologiche-immunitarie dell'individuo. Paolo Pancheri, psichiatra italiano recentemente scomparso, ha sviluppato un modello dello stress fondato sul presupposto per il quale, in condizioni naturali, esiste un "bilanciamento" ottimale tra reazioni comportamentali e reazioni biologiche e che la rottura di tale equilibrio è la base per lo sviluppo di molte patologie.

Una condizione, che di frequente costituisce la causa di patologie psicosomatiche e psichiatriche, è quella di blocco o di impossibilità ad attivare un programma di risposte comportamentali adeguate ovvero l'impossibilità di affrontare la situazione percepita come stressante.

Lo stress e patologie stress correlate sono concetti scientifici che hanno avuto la fortuna di diventare molto noti, ma anche la sfortuna di essere

poco compresi.

Le situazioni stressanti, tipiche della specie umana, sono complesse e coinvolgono sia minacce dirette alla sopravvivenza fisica immediata, che minacce alla sfera psicologica (legami di attaccamento e sicurezza affettiva, elementi economici, appartenenza al gruppo, status) fattori egualmente importanti e potenzialmente stressanti.

Il rapporto stress/malattia non è rigido e automatico, ma modulato da molte variabili, come la capacità dell'individuo nel gestire le situazioni, la propria personalità, la mancanza del supporto sociale, le esperienze precedenti e la fase attuale della propria vita.

In ambito aziendale diventa quindi obbligatoriamente necessario valutare la componente soggettiva, per stabilire una percezione corretta del livello del rischio stress lavoro correlato.

Un modello di azienda "no stress" dovrebbe garantire, attraverso una organizzazione armonica ed equilibrata del lavoro, la salvaguardia psicofisica dei propri addetti e l'ottimizzazione degli investimenti produttivi.



LA QUALITA' DIPENDE DA VOI

Il mondo produttivo è cambiato negli ultimi anni con estrema rapidità e con esso sono cambiati gli scenari in cui i lavoratori si trovano a operare, sia a livello macro (nelle organizzazioni), sia nella dimensione micro (ovvero nella singolarità dell'individuo). Ci si trova in luoghi fluttuanti in cui l'individuo viene chiamato a gestire sistemi ipercomplessi che hanno profonde ripercussioni sia sul piano del lavoro che dell'identità della persona immersa in contesti dominati dall'incertezza, dal paradosso, dai mutamenti e dallo spaesamento.

Condizioni queste che pongono l'io nella condizione di subire traumi sul lavoro in quanto costretto a fornire quotidianamente prestazioni elevate in una dimensione di cambiamento "in continuum" troppo spesso non motivato. Sempre più l'impegno professionale assorbe il tempo della veglia, erodendo sovente anche quello del riposo fisiologico.

Non lasciando margini per la vita sociale della persona, per le sue amicizie, le passioni e i suoi sentimenti si creano situazioni in cui esiste il rischio che si creino rapporti con ruoli e fra ruoli: manager, clienti, colleghi che diventano simulacri di una umanità alienata, vera solo in apparenza, che possono trascinare l'individuo in una spirale di inquietudine e infelicità. In queste circostanze paura, depressione, stress e smarrimento arrivano a convivere nell'animo della persona che cerca di realizzarsi attraverso il lavoro.

Tempeste emozionali lasciano l'io in balia di ansie, di difesa, forzature di gruppo, ricatti, dipendenze che aggravano l'attività lavorativa di sofferenze e malesseri che nulla hanno a che vedere con il lavoro stesso. E' necessario quindi che le aziende compiano scelte coraggiose all'interno dell'organizzazione del lavoro, prestando la massima attenzione alla soggettività delle

persone, per farle giungere a quel livello di benessere professionale e personale indispensabile a una crescita armonica e produttiva delle aziende e del tessuto sociale nel quale le stesse si trovano a operare.

Le imprese hanno iniziato il XX secolo con lo slogan "**Non siete pagati per pensare**" per terminarlo, un decennio fa, con "**La qualità dipende da VOI**".

COMMENTO ALLE INDICAZIONI MINISTERIALI DEL 17/11/2010 SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

La Commissione Consultiva permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro il 17 novembre scorso ha approvato le indicazioni per la valutazione da rischio stress lavoro correlato e il Ministero del Lavoro ne ha diffuso il testo il giorno successivo mediante propria circolare.

Metodologia

Le "Indicazioni" approvate dalla Commissione fanno esplicito e corretto riferimento alla definizione di Stress Lavoro Correlato di cui dell'Accordo europeo, così come recepito dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Il richiamo a questa definizione e alla rilevanza della componente 'oggettiva', cioè della percezione dei lavoratori, con riferimento al fenomeno stress (principio che l'Accordo europeo/interconfederale ribadisce in ogni suo passaggio) rappresenta un elemento di forte contraddizione con i criteri più avanti suggeriti in merito alla valutazione del rischio, per la quale si prevede un'articolazione in due fasi: una valutazione preliminare, definita "necessaria", una valutazione approfondita, definita "eventuale", da effettuare a seguito dei risultati della precedente.

La valutazione preliminare "consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili" per i quali si indicano tre diverse famiglie:

1) Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turn over, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

2) Fattori di contenuto 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.

3) Fattori di contesto quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione. Questa prima fase suggerisce di utilizzare liste di controllo che possono essere gestite anche dalle figure aziendali della prevenzione (datore di lavoro, Responsabile del Spp, medico competente), si suggerisce inoltre di "sentire" in merito i lavoratori /o il Rappre-

sentante dei Lavoratori per la Sicurezza/Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale. Mentre nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La seconda fase, la valutazione approfondita, ha luogo esclusivamente qualora siano emersi dalla valutazione preliminare elementi di rischio stress lavoro correlato tali da richiedere azioni correttive e, avendo pianificato e adottato gli opportuni interventi correttivi, qualora tali interventi risultassero inefficaci.

È solo in questa seconda fase che, finalmente, si prevede di prendere in considerazione la percezione dei lavoratori degli stimoli potenzialmente stressanti o a rischio stress "attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi strutturate sulle famiglie di fattori/indicatori di cui ai punti dell'elenco sopra riportato". Con riferimento alla dimensione d'impresa il documento indica inoltre che: nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che "tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori";

Le principali criticità

Gli elementi critici che vanno evidenziati nella metodologia proposta dalla Commissione consultiva sono tre e attengono alla mancata previsione delle azioni di cui all'art. 6 dell'Accordo europeo/interconfederale.

Innanzitutto la metodologia proposta non prevede una fase preliminare relativa ad azioni comunicative/informative e di sensibilizzazione e coinvolgimento mirate ai dirigenti/lavoratori/Medico competente/ Servizio di prevenzione e protezione/RLs.

Inoltre non sono previste azioni formative specifiche sul tema dal punto di vista teorico e applicativo e, ciononostante, si attribuisce totalmente la competenza della valutazione alle figure aziendali sapendo che queste non sono in possesso delle competenze necessarie per affrontare la tematica oggetto d'indagine (datori di lavoro o non formati affatto o formati con 16 ore che non prevedono venga trattato il tema dello stress, Rspg che nell'ambito del modulo C ricevono una formazione di due ore sul tema, RLs per i quali non è prevista nessuna formazione sul

tema). Si esclude, nella prima fase, il supporto di figure esterne, dimenticando quanto contrariamente disposto in merito sia dall'art. 31 del D.Lgs. 81/2008 (che ai commi 3 e 4 prevede l'utilizzo di competenze esterne a integrazione di quelle aziendali), sia dall'art. 6 dell'Accordo europeo/interconfederale. La terza criticità, ma prima per importanza, l'aver previsto la "valutazione della percezione dei lavoratori" quale contributo eventuale della valutazione mentre la lettura dell'Accordo, così come la letteratura, suggerisce in merito che una corretta valutazione del rischio stress lavoro correlato non può essere attuata senza la rilevazione in tutte le situazioni della percezione soggettiva dei lavoratori, indipendentemente dalla dimensione d'impresa o del livello di rischio rilevato con altri metodi.

Risulta davvero di difficile comprensione come si sia potuto ipotizzare di prevedere un percorso per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro correlato che escluda la possibilità di interrogare la percezione dei lavoratori, contraddicendo lo spirito dell'Accordo europeo oltre che la totalità dei metodi noti e concretamente utilizzati.

Tuttavia la consapevolezza che l'entrata in vigore delle disposizioni relative all'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato non poteva subire ulteriori ritardi, oltre quelli già registrati, è il motivo per cui le posizioni critiche espresse dalla Uil non si sono manifestate come parere contrario alla approvazione del documento relativo alle "Indicazioni" metodologiche.

Si è ritenuto di ribadire, come Uil, quanto sostenuto nei lavori del Comitato con continuità, richiedendo la messa a verbale nella Relazione di accompagnamento, ottenendo che gli elementi di criticità evidenziati fossero allegati al pronunciamento della Commissione stessa, confidando che l'applicazione della norma possa portare a positive modificazioni nella fase già prevista di monitoraggio e conseguente adeguamento delle "Indicazioni" metodologiche.

COMMENTO ALLE INDICAZIONI MINISTERIALI DEL 17/11/2010 SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Le opportunità

Il documento approvato dalla Commissione, come si può leggere nel primo paragrafo del testo, "indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati".

Questa formula apre indubbiamente alla possibilità per i RIs e per il sindacato di richiedere ai datori di lavoro di adottare metodologie e criteri di valutazione che consentano di assicurare livelli più elevati di salute e sicurezza, come per tutti gli altri rischi presenti in azienda.

Non ci nascondiamo le difficoltà che si incontreranno poiché, le "Indicazioni" metodologiche sono il riferimento più importante proprio per la sua

condivisione a livello istituzionale e con le parti sociali, la metodologia individuata sarà adottata dalla stragrande maggioranza delle imprese che, per cultura, si attengono al livello minimo previsto dagli obblighi, specie su un tema, come quello in oggetto, che si presenta per le aziende italiane nuovo anche per una diffusa e consolidata disattenzione (come abbiamo già sottolineato), diversamente dalle aziende di molti paesi europei che, da tempo, sono chiamate ad affrontare la gestione dei rischi per la salute psichica oltre che fisica. Le "Indicazioni" metodologiche suggeriscono inoltre di "sentire" i lavoratori e/o il RIs/RIst anche nella prima fase di valutazione. questo rappresenta un altro spazio di intervento per proporre a livello aziendale

territoriale e di categoria una metodologia più corretta di valutazione che prenda sempre in considerazione, sin nella prima fase, anche la percezione dei lavoratori, mediante strumenti validati.

La Uil intende attuare in merito, per gli eventuali successivi adeguamenti, un attento monitoraggio che ha bisogno della stretta collaborazione con le Strutture territoriali della Confederazione e con le Categorie nazionali e territoriali.

ACCORDO QUADRO EUROPEO

SULLO STRESS LAVORO CORRELATO 08/10/2004

1. Introduzione

Lo stress da lavoro è stato identificato a livello europeo, nazionale e internazionale come elemento di preoccupazione sia per gli imprenditori che per i lavoratori. Avendo individuato la necessità di una specifica azione congiunta su questo tema e anticipando una consultazione della Commissione sullo stress, le parti sociali europee hanno incluso l'argomento nel programma di lavoro 2003- 2005 del dialogo sociale.

Lo stress può potenzialmente colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore indipendentemente dalla grandezza dell'impresa, dal settore di attività o dal tipo di relazione contrattuale o di lavoro. In pratica, tuttavia, non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori ne possono essere necessariamente colpiti. Affrontare il problema dello stress da lavoro può portare a una maggiore efficienza e a una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con il conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l'intera società.

La diversità all'interno della forza lavoro è un importante elemento da considerare quando si affrontano problemi legati allo stress da lavoro.

2. Obiettivo

Lo scopo dell'accordo è:

- aumentare la consapevolezza e la comprensione degli imprenditori, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sullo stress da lavoro;
- portare la loro attenzione sui segnali che possono indicare problemi relativi allo stress da lavoro.

Obiettivo di questo accordo è fornire agli imprenditori e ai lavoratori una guida per identificare e prevenire o gestire i problemi derivanti da stress da lavoro. Non si vuole colpevolizzare il singolo individuo a causa dello stress. Pur riconoscendo che le molestie psicologiche nei posti di lavoro sono potenziali elementi di stress legati al lavoro e che le parti sociali dell'Ue, nel programma di lavoro 2003-2005 del dialogo sociale, esplorano la possibilità di negoziare uno speciale accordo su tali temi, questo accordo non tratta di violenza, mobbing e stress post-traumatico.

3. Descrizione dello stress e dello stress da lavoro

Lo stress è una condizione, accompa-

gnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.

L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione.

Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente a una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie.

Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e a una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni di stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, ecc...

4. Identificare i problemi di stress da lavoro

Considerata la complessità del fenomeno, questo accordo non intende dare una lista esaustiva dei potenziali indicatori dello stress. Tuttavia un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamenti dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono indicare un problema di stress da lavoro. L'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, ecc...), le condizioni lavorative e ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc...), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, ecc...) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali,

sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, ecc...).

Se viene identificato un problema di stress da lavoro, bisogna agire per prevenirlo, ridurlo o eliminarlo. La responsabilità di definire misure appropriate spetta all'imprenditore. Tali misure debbono essere portate avanti con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/ o dei loro rappresentanti.

5. Responsabilità di imprenditori e lavoratori

Secondo la direttiva 89/391 tutti gli imprenditori hanno l'obbligo legale di proteggere la salute e la sicurezza occupazionale dei lavoratori.

Questo obbligo si applica anche ai problemi di stress da lavoro quando rappresentino un rischio per la salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un obbligo generale di attenersi alle misure protettive determinate dall'imprenditore. La gestione dei problemi di stress da lavoro può essere effettuata all'interno di un generale processo di valutazione dei rischi, attraverso una politica sullo stress separata e/o specifiche misure mirate all'identificazione di fattori di stress.

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

La prevenzione, eliminazione o riduzione dei problemi derivanti dallo stress da lavoro può comprendere diverse misure, che possono essere collettive, individuali o di entrambe le fattispecie. Possono essere introdotte nella forma di misure specifiche mirate all'individuazione dei fattori di stress oppure come parte di una concreta politica sullo stress, che preveda sia misure preventive che di risposta. Qualora la presenza di esperti all'interno dei luoghi di lavoro dovesse risultare insufficiente, possono essere designate consulenze esterne, nel rispetto della legislazione europea e nazionale, degli accordi e delle pratiche collettive.

Una volta posti in atto, i provvedimenti antistress dovrebbero essere regolarmente rivisti, per accertarne l'efficacia, per verificare se utilizzino al meglio le risorse e se siano ancora appropriati o necessari.

segue ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO CORRELATO 08/10/2004

Tali provvedimenti potrebbero includere, ad esempio:

- misure di comunicazione e gestionali, come chiarire gli obiettivi dell'impresa e il ruolo di ciascun lavoratore, assicurando l'adeguato sostegno manageriale agli individui e ai gruppi, coniugando responsabilità e controllo sul lavoro, migliorando l'organizzazione e i processi lavorativi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- formazione dei dirigenti e dei lavoratori per aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress, le sue possibili cause e il modo per affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento,
- dare informazioni e consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti secondo la legislazione dell'Ue e nazionale, le pratiche e gli accordi collettivi.

7. Realizzazione e follow up

Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, questo accordo quadro volontario europeo vincola i membri di Unice/Ueapme, Ceep e Ces (e il comitato Eurocadres/Cec) alla sua applicazione secondo le procedure e le pratiche specifiche della gestione e del lavoro negli stati membri e nei paesi dell'area economica europea.

Le parti firmatarie inoltre invitano le proprie organizzazioni nei paesi candidati ad applicare questo accordo, la cui attuazione dovrà avvenire entro tre anni dalla data della sua firma.

Le organizzazioni affiliate riferiranno sull'applicazione di questo accordo al Comitato Dialogo Sociale.

Durante i primi tre anni dalla data della firma dell'accordo, il Comitato Dialogo Sociale predisporrà una tabella annuale per riassumere l'implementazione in atto dell'accordo stesso.

Una relazione completa sulle azioni intraprese per la sua realizzazione sarà preparata dal Comitato Dialogo Sociale durante il quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento dopo i primi cinque anni seguenti la firma, qualora richiesto da una di esse.

In caso di problemi sul contenuto dell'accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi singolarmente o in modo congiunto alle parti firmatarie, le quali replicheranno.

L'accordo prevede inoltre che i membri delle parti firmatarie evitino oneri inutili sulle piccole e medie imprese, sebbene la sua applicazione non possa costituire una valida ragione per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori.

L'accordo infine non pregiudica il diritto delle parti sociali a concludere, a livello appropriato, incluso quello europeo, accordi che l'adeguino e/o lo completino, in modo da tenere in considerazione le specifiche necessità delle parti sociali coinvolte.



UILCA SALUTE E LAVORO

EVENTI DA SEGNALARE

Il XIX Congresso mondiale sulla sicurezza e la salute sul luogo di lavoro che si è svolto a Istanbul dall'11 al 15 settembre 2011 è stato centrato sul ruolo della prevenzione, come chiave di volta di strategie efficaci per un ambiente di lavoro sano e sicuro e un futuro sostenibile. Mentre il mondo si sforza di superare la tempesta della crisi finanziaria ed economica, l'obiettivo di posti di lavoro sicuri e sani deve essere anche un elemento integrante per lo sviluppo sostenibile: un lavoro dignitoso per tutti.



Aforismi : il corpo umano è un tempio e come tale va curato e rispettato, sempre.
Ippocrate (medico e geografo greco - nato a Kos nel 470 a.c.)

La più gran ricchezza è la salute.

Publio Virgilio Marone (poeta - nato a Mantova nel 70 a.c.)

La maggior parte di quello che i medici fanno è insegnato loro dai malati.

Marcel Proust (scrittore - nato a Parigi nel 1871)

La vita è come andare in bicicletta: se vuoi stare in equilibrio devi muoverti.

Albert Einstein (scienziato - nato a Ulrna 1879)

Il Dipartimento Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro Uilca, la cui responsabilità è affidata al segretario nazionale **Giuseppe del Vecchio** è composto da:

Antonella Rosicarelli (Bnl - Gruppo Bnp/Paribas)
Antonio Papa (Groupama)
Luciano David (Banca del Piemonte) Coordinatore Dssl
Marco Castoldi (Intesa Sanpaolo Group Service)
Stefano Streccioni (Unicredit Group)

Il Dipartimento Salute e Sicurezza Uilca ha partecipato ai seguenti importanti eventi:

- Commissione Nazionale Unitaria Salute e Sicurezza: incontro per la redazione di un documento unitario sullo stress lavoro correlato.
- seminario SIRS 10 Aprile 2011 Bologna su Stress Lavoro Correlato
- Convention Ambiente e lavoro Bologna 3/4/5 maggio 2011
- Torino 11/05/2011 Convegno nazionale: "Stress lavoro correlato: stato dell'arte e nuove metodologie di valutazione" organizzato dall'Università degli Studi di Torino - Medicina del lavoro con patrocinio dell'Inail
- .Convegno Aifos "la formazione per la tutela della salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro" 25 Maggio 2011 Sede Inail Roma
- .Abi Eventi: Banche e Sicurezza 26/27 maggio Roma
- .Seminario Enbifa Slc Milano 22/06/2011



Segreteria Nazionale

via Lombardia, 30
00187 - Roma
tel. 06-4203591
Fax 06-484704
Mail: uilcaeuilca.it
Pubblicazione a cura del
Dipartimento Salute e Sicurezza
nei Luoghi di Lavoro
Mail: dssi@uilca.it

**LAVORIAMO PERCHE' LA SALUTE FISICA, MENTALE E SOCIALE SUL
LUOGO DI LAVORO SIA UN DATO E NON UNA ASPETTATIVA**