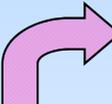


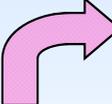
**GLI OBBLIGHI IN MATERIA DI
RISCHIO STRESS
LAVORO-CORRELATO**

Annalisa Lantermo
S.Pre.S.A.L. ASL TO1

Torino, 13 dicembre 2010
Seminario Unione Industriale di Torino

D. Lgs. 626/94
D. Lgs. 81/2008

 Tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore

 Tutela del benessere: assenza del disagio

ERGONOMIA

Studia il comportamento dell'uomo in relazione al suo lavoro...

...allo scopo di adattare le condizioni di lavoro alla salute fisico-psicologica dell'uomo...

..di umanizzare il lavoro e migliorare la salute e il benessere dell'uomo...

...ne deriva il principio fondamentale: adattare il lavoro all'uomo.

Grandjean, 1979

DEFINIZIONE DI SALUTE

(art. 2 c. 1 lettera o D. Lgs. 81)

Stato di completo benessere fisico,
mentale e sociale, non consistente solo
in un'assenza di malattia o d'infermità

REQUISITI ESSENZIALI DI SICUREZZA MACCHINE

(art. 2 c. 1 DPR 459/96)

Possono essere immesse sul mercato o messi in servizio le macchine e i componenti di sicurezza conformi alle disposizioni del presente regolamento e ai requisiti essenziali dell'allegato I:

...nelle condizioni d'uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche (stress) dell'operatore, tenuto conto dei principi dell'ergonomia

MISURE GENERALI DI TUTELA

(art. 15/81)

- Programmazione della prevenzione mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonchè l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro
(c. 1 lett. b)
- Rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo *(c. 1 lett. d)*

VALUTAZIONE DEI RISCHI

(art. 28 c.1/81)

La valutazione di cui all'articolo 17 c.1 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e 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...

VALUTAZIONE DEI RISCHI

(art. 28/81)

...e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal d.lgs.151/2001, quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e alla specificità tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

OBBLIGHI DATORE DI LAVORO NON DELEGABILI *(art. 17/81)*

- Valutazione di tutti i rischi e conseguente elaborazione del documento previsto da articolo 28
- Designazione del RSPP

OBBLIGHI MEDICO COMPETENTE

(art. 25/81)

Collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione...della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori...

REQUISITI PROFESSIONALI RESPONSABILI SPP (*art. 32/81*)

E' necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dai rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28 comma 1

OBBLIGHI DATORE DI LAVORO E DIRIGENTI

(art. 18 c. 1 lett. c D. Lgs. 81)

Devono...nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

ART.2087 CODICE CIVILE

Tutela delle condizioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

Definizione di stress e stress lavoro-correlato

Condizione che puo' essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, ed e' conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro

(art. 3 c. 1 Accordo Europeo, Documento di indicazioni Commissione consultiva)

Descrizione dello stress

(Accordo quadro europeo)

- L'individuo è in grado di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte elevate difficoltà di reazione
- Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress, anche indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro, può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute

Descrizione dello stress

(Accordo quadro europeo)

- Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato
- Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione , ecc.

Sintomi/segnali/indicatori/disturbi correlati a condizioni di stress

- Organizzativi
- Comportamentali
- Psicologici
- Fisici/psicosomatici

Sintomi/disturbi correlati a condizioni di stress

Psicologici

- concentrazione e attenzione ridotta
- memoria meno pronta
- nervosismo e irritabilita'
- stato ansioso e apprensivo costante
- crisi d'identita', crisi depressive, autocommiserazione, crisi di pianto
- tendenza a fantasticare
- autocritica esagerata, pessimismo e cattivo umore

Sintomi/disturbi correlati a condizioni di stress (1)

Fisici, psicosomatici:

- gastroenterici (ulcera e colite)
- dell'alimentazione (anoressia, bulimia)
- cardiocircolatori (ipertensione, ischemia)
- respiratori (asma bronchiale)
- urogenitali (alterazioni mestruali, incontinenza)
- disturbi sessuali (impotenza)

Sintomi/disturbi correlati a condizioni di stress (2)

Fisici, psicosomatici:

- disturbi apparato osteoarticolare (dolori lombari, reumatismo psicogeno, cefalee da contrazione muscolare, dolori muscolo tensivi)
- disturbi dermatologici (arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatite, orticaria, psoriasi)
- disturbi del sonno (insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio)

La valutazione dello stress lavoro-correlato (*modalita' di effettuazione, art. 28 c.1*)

E' effettuata:

- secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004
- nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater
(*Documento di indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro approvato il 17 novembre 2010*)

Ne deriva:

- la metodologia prevista dalla Commissione e' vincolante a meno che sia in contrasto con quanto indicato nell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004
- il documento della Commissione indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo

Modalita' di effettuazione della valutazione (*art. 29 c.1/81*)

- Il ddl effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'art. 17 c. 1 lett. a in collaborazione con RSPP e medico competente, nei casi di cui all'art. 41
- Le attivita' di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del RLS
-

Disposizioni transitorie e finali

Documento di indicazioni della Commissione consultiva permanente

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28 c.1-bis d.lgs. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività' di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività' di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi.

La valutazione dello stress lavoro-correlato (*entrata in vigore dell'obbligo*)

- L'obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1^a agosto 2010
(*art. 28 c.1-bis*)
- Il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del D. Lgs. 81 in materia di rischio da stress lavoro-correlato e' differito al 31 dicembre 2010 (*Legge 122/2010, conversione D.L. 38/2010*)

Pertanto:

a partire dal 1[^] gennaio 2011 il documento di valutazione dei rischi dovrà contenere gli esiti della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

PRINCIPALI OBBLIGHI

(D.Lgs.81/2008)

- Valutazione del rischio e redazione del relativo documento
- Adozione di idonee misure di prevenzione e protezione
- Informazione e formazione dei lavoratori
- Sorveglianza sanitaria

CAMPO DI APPLICAZIONE

D.Lgs. 81

Tutti i settori di attività, privati e pubblici, e tutte le tipologie di rischio

per Forze armate e di Polizia, Dipartimento vigili del fuoco, soccorso pubblico...strutture giudiziarie, penitenziarie...università, istituti di istruzione universitaria...istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado...mezzi di trasporto aerei e marittimi...tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative

CAMPO DI APPLICAZIONE

D.Lgs. 81

Tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonchè i soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto stabilito per lavoratori con contratti particolari (contratto di somministrazione, distacco, lavoratori a progetto, lavoro a distanza, ecc)

LAVORATORE

(art. 2 c. 1 lett. a)

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

SOGGETTI EQUIPARATI A LAVORATORI (*art. 2 c. 1 lett. a*)

- Socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso
- Associato in partecipazione (art. 2549 C.C.)
- Soggetto beneficiario di iniziative di tirocini formativi e di orientamento (legge 196/97 e leggi regionali)
- Allievo istituti istruzione ed universitari e partecipante a corsi di formazione professionale con uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di vdt, limitatamente ai periodi di effettiva applicazione

SOGGETTI EQUIPARATI A LAVORATORI *(art. 2 c.1 lett. a)*

- Volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della protezione civile
- Lavoratori addetti a lavori socialmente utili (legge 468/1997)

SOGGETTI DESTINATARI DI OBBLIGHI/COMPITI

- ➔ Datore di lavoro
- ➔ Dirigenti, Preposti
- ➔ Medico competente
- ➔ Lavoratori
- ➔ RSPP
- ➔ RLS

DATORE DI LAVORO

(art. 2 c. 1 lett. b)

Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa

DIRIGENTE

(art. 2 c. 1 lett. d)

Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa

PREPOSTO

(art. 2 c. 1 lett. e)

Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa



*Progetto "Sperimentazione per un
modello di valutazione dello stress
lavoro correlato"*

Torino, 13 dicembre 2010

Giovanni Monti

Servizio Sicurezza e Ambiente di lavoro

AMMA – UI Torino

Valutare il rischio da SLC

- ☀ Progetto "Sperimentazione per un modello di valutazione dello stress lavoro correlato"
- ☀ Obiettivo: .. *individuare un metodo ed uno strumento che potessero essere messi a disposizione di imprese e lavoratori per individuare, prevenire e gestire i problemi di stress da lavoro..*

Valutare il rischio da SLC

- ✦ La valutazione del rischio da SLC è una parte della Valutazione generale
- ✦ Stessi autori / attori
- ✦ Stesso ambito di riferimento
- ✦ Stesso approccio di conduzione

Valutare il rischio da SLC

Cosa esiste disponibile?

- ✱ Indicazioni metodologiche
- ✱ Metodi e strumenti di valutazione
- ✱ Strumenti di valutazione

Valutare il rischio da SLC

☀ Fase 1: esame della letteratura italiana ed europea per raccogliere metodi e strumenti di applicazione sperimentata e diffusa

☀ Criterio di selezione:

- presenza di indicazioni operative concrete
- Validazione e/o diffusione

☀ Selezionati 28 strumenti

Valutare il rischio da SLC

- ★ Fase 2: approfondimento dell'analisi
 - ★ Definizione dei criteri di classificazione

Criteri di classificazione

- ✦ Livello di applicazione:
 - ✦ I livello: strumenti per l'esame di indicatori e/o elementi "oggettivi"
 - ✦ II livello: strumenti per la rilevazione della percezione "soggettiva"

Criteri di classificazione

★ Conformità ai contenuti dell'Accordo 2004

- ★ Organizzazione e processi di lavoro
- ★ Condizioni di lavoro e ambientali
- ★ Comunicazione
- ★ Fattori soggettivi

Criteri di classificazione

☀ Settore di indagine

- ☀ Specificità
- ☀ Genericità

☀ Anno di pubblicazione

Criteri di classificazione

- ☀ Tipo di dati (modalità di raccolta)
 - ☀ Questionario
 - ☀ Intervista
 - ☀ Focus group
 - ☀ Schede valutative
- ☀ Numero di item

Criteri di classificazione

☀ Soggetti coinvolti

- ☀ RSPP
- ☀ Lavoratore
- ☀ Misto

☀ Tipo di output

- ☀ Qualitativo
- ☀ Quantitativo

Criteri di classificazione

- ✦ Livello di approfondimento

- ✦ I, II, I e II

- ✦ Disponibilità

- ✦ Gratuito

- ✦ A pagamento

- ✦ Lingua

Punteggi

★ Anno di pubblicazione

★ <1990=0 1990-2000=0.5 >2000=1

★ Aree di indagine

★ Si = 1 No = 0

★ Settori di indagine

★ Generale = 1 Specifico = 0

★ Numero di item

★ <30 = 0.5 30-100 = 1 100-150 = 0.5 >150 = 0

★ Tipo di dati (output)

★ Quantitativo = 1 Qualitativo = 0

★ Strumento free

★ Si = 1 No = 0

★ Lingua

★ Italiana = 1 Estera = 0

Valutare il rischio da SLC

- ☀ Fase 3: sperimentazione applicativa
- ☀ 10 aziende (6 grandi – 4 medie)
 - ☀ 1 grafico-editoriale
 - ☀ 4 metalmeccaniche
 - ☀ 2 alimentari
 - ☀ 1 gomma e plastica
 - ☀ 1 impiantistica
 - ☀ 1 terziario e servizi

La valutazione dello stress lavoro correlato

secondo le indicazioni metodologiche della
Commissione consultiva permanente

Gli strumenti per la valutazione

Articolo 28
D.Lgs n.
81/2008

Articolo 29
D.Lgs n.
81/2008

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

Add: 9 giugno 2008

CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, CN
CONFESERCENTI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPERATIVE, AG
CONFSERVIZI, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI

e

CGIL, CISL, UIL

visto l'accordo-quadro europeo sullo stress lavoro-correlato stipulato a Bruxelles
ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria
seguito dall'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee
ad avviare negoziati in tema di stress lavoro-correlato,

concordano

il recepimento dell'Accordo quadro mediante la seguente traduzione in lingua italiana
del testo redatto in lingua inglese, con la precisazione che tutte le volte in cui nel
testo compare la dizione "lavoratori" si deve intendere "lavoratori e lavoratrici".

Art. 1 - Introduzione

1. Lo stress lavoro-correlato è stato individuato a livello internazionale, europeo
nazionale come oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Dopo aver individuato la necessità di una specifica azione congiunta in questa
materia e anche al fine di anticipare una consultazione della Commissione in ordine
allo stress, le parti sociali europee hanno incluso questa materia nel programma
lavoro del dialogo sociale 2003-2005.



Indicazioni
metodologiche
Commissione
consultiva
permanente

La scelta delle parti sociali

- Accordo europeo 2004
 - D.Lgs n. 81/2008, art. 28
 - Accordo interconfederale 2008
 - D.Lgs n. 106/2009
 - Indicazioni metodologiche



Metodologia

Metodologia

L'individuazione dei gruppi omogenei

La valutazione non prende in considerazione i singoli lavoratori, ma gruppi omogenei, (ad es. per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo.

L'individuazione è rimessa al datore di lavoro a seconda della propria organizzazione aziendale (es. turnisti, dipendenti di un determinato settore, mansioni, etc.)

La valutazione si articola in due fasi:

- una necessaria (valutazione preliminare)
- l'altra eventuale (valutazione approfondita)

da attivare 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.

La prima fase (oggettiva)

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- Eventi sentinella (indicatori)
- Fattori di contenuto del lavoro
- Fattori di contesto del lavoro

Ad esempio

- indici infortunistici
- assenze per malattia
- turnover
- procedimenti e sanzioni
- segnalazioni del medico competente
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

Eventi
sentinella
indicatori

I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

Ad esempio

- ambiente di lavoro e attrezzature
- carichi e ritmi di lavoro
- orario di lavoro e turni

Fattori di
contenuto
del lavoro

- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

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)

Fattori di
contesto
del lavoro

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST.

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

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano 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.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da *stress* lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi:

Organizzativi

Tecnici

Procedurali

Comunicativi

Formativi

Il monitoraggio

A seguito della adozione delle misure, occorre indicare le misure adottate nel documento di valutazione dei rischi e monitorarne l'efficacia.

In presenza di ulteriori evidenze di stress, si prosegue con la fase di approfondimento.

La fase di approfondimento

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate sulle famiglie di fattori/indicatori.

Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, 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.

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle indicazioni metodologiche.

La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi.

Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo.

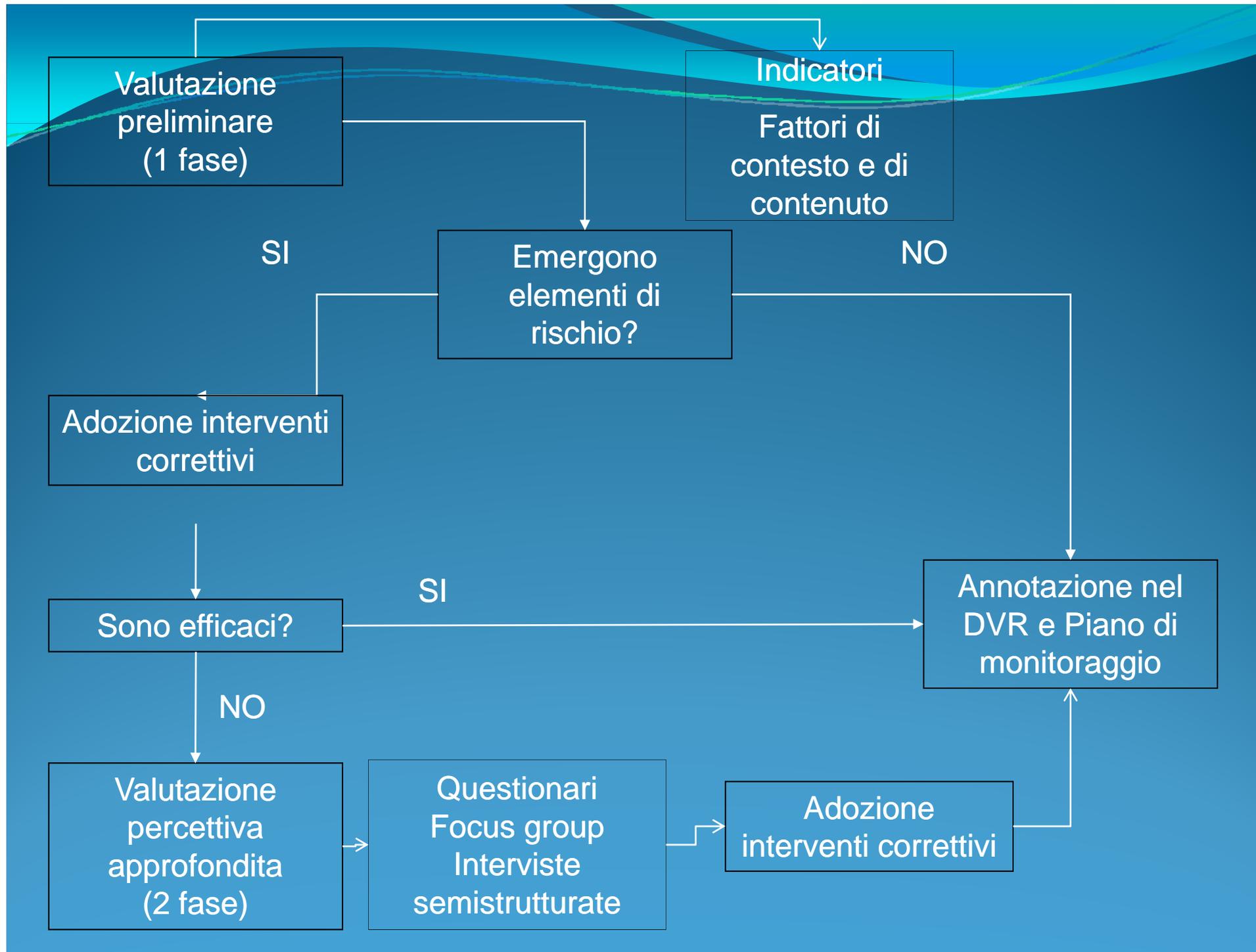
I datori di lavoro che, alla data della approvazione delle indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 –

non debbono ripetere l'indagine

ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.



In sintesi



Valutazione
preliminare
(1 fase)

Indicatori

Fattori di
contesto e di
contenuto

SI

Emergono
elementi di
rischio?

NO

Adozione interventi
correttivi

Sono efficaci?

SI

Annotazione nel
DVR e Piano di
monitoraggio

NO

Valutazione
percettiva
approfondita
(2 fase)

Questionari
Focus group
Interviste
semistruzzurate

Adozione
interventi correttivi

Grazie

@19516