

S. Bonifacio (Vr) 26 marzo 2009

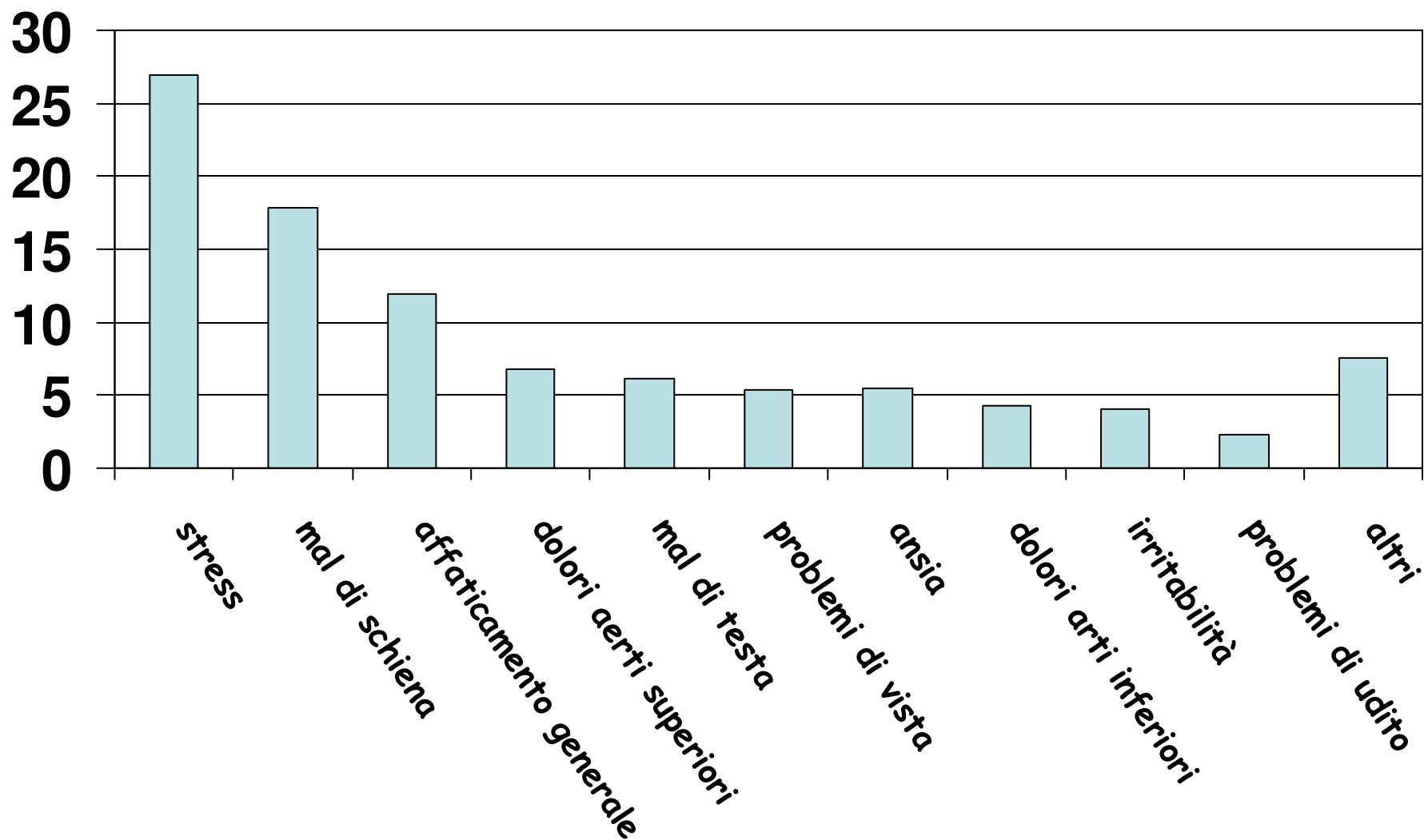
***INCONTRO CON I MEDICI COMPETENTI DELLA PROVINCIA DI
VERONA SULLE NOVITA' INTRODOTTE DAL D.Lgs. 81/2008,
TESTO UNICO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI
LUOGHI DI LAVORO***

**La valutazione dello stress
lavoro correlato**

Dr. Marco Renso
Direttore SPISAL ULSS 22

Sappiamo che:

- Lo stress è il secondo (alle volte il primo) problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente
- Lo stress interessa quasi un lavoratore europeo su quattro
- Una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress
- Nel 2002 il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 stati è stato di circa 20.000 Milioni EUR
- Il numero di persone che soffrono di stress legato all'attività lavorativa è destinato ad aumentare.



■ Percezione dei rischi professionali in 5.000 lavoratori del Veneto

Cos'è lo stress?

Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e deriva dal fatto che **le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.**

L'individuo è capace 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 grosse difficoltà di reazione.**

(Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004)

Altre definizioni di stress

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)

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)

Testo unico

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 28

Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:
 - a) una **relazione** sulla valutazione di **tutti i rischi per la sicurezza e la salute** durante l'attività lavorativa, **nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa**;
 - b)
 - c)

Punti fermi dell'Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004

Lo stress si caratterizza per:

Dimensione individuale

Persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili.

Una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.

Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i singoli lavoratori.

Rapporto intensità - durata

Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Carattere polifattoriale

Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso.

Punti fermi dell'Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004

Lo stress si caratterizza per:

Rischio ubiquitario

Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Rischio diffuso ma non “obbligatorio”

non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.

Convenienza

Affrontare e risolvere o ridurre il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Caratteristiche dell'Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004

Scopo:

Lo scopo dell'accordo è migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro.

Obiettivo:

L'obiettivo di questo accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro.

Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.

Non comprende:

Il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.

La sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali ma l'intesa delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi

Valutazione dello stress lavoro correlato

Individuazione dei problemi di stress da lavoro

alcuni degli indicatori che possono rivelare la presenza di stress in un ambiente di lavoro:

- **alto assenteismo**
- **elevata rotazione del personale**
- **conflitti interpersonali**
- **lamentele frequenti da parte dei lavoratori**

(Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004)

Valutazione dello stress lavoro correlato

L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali:

- **l'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro** (*pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.*)
- **le condizioni e l'ambiente di lavoro** (*esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.*)
- **la comunicazione** (*incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.*)
- **i fattori soggettivi** (*pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.*)

(Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004)

Ci sono lavoratori più colpiti rispetto ad altri
per quanto riguarda il rischio da stress?

Alcuni anni fa autorevoli studiosi inglesi (University of Manchester, 1987) hanno cercato di stilare una classifica delle occupazioni maggiormente stressanti assegnando un punteggio da 0 a 10. In base a tale studio queste risultarono le attività lavorative che superavano il valore di 6.

Occupazioni maggiormente stressanti (University of Manchester, 1987)

- Minatori (8.3)
- Agenti di polizia (7.7)
- Agenti di custodia carceraria (7.5)
- Lavoratori delle costruzioni (7.5)
- Piloti di aereo (7.5)
- Giornalisti (7.5)
- Dentisti (7.3)
- Attori (7.2)
- Medici (6.8)
- Operatori radiotelevisivi (6.8)
- Infermieri (6.5)
- Operatori cinematografici (6.5)
- Vigili del fuoco (6.3)
- Addetti alle ambulanze (6.3)
- Musicisti (6.3)
- Insegnanti (6.2)
- Assistenti sociali (6.0)
- Gestori del personale (6.0)

Le attività lavorative associate a stress

Documento per un consenso sulla valutazione,
Prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello
Stress da lavoro

(simlii 2005)

- Controllori del traffico aereo
- Conducenti di autobus
- Lavoro a turni
- Lavoratori della sanità
- Insegnanti
- Forze di polizia
- Lavori atipici e call center

Secondo uno dei modelli concettuali che in questi ultimi anni hanno riscosso maggior successo (anche se non esenti da critiche), e cioè quello di Karasek, Theorell e Johnson ("Demand/Control/Support" model), è maggiormente probabile che **alti livelli di stress**, con conseguenti disturbi e malattie, si manifestino **in quelle attività lavorative in cui vi siano elevate sollecitazioni psicologiche associate a scarsa possibilità decisionale e inadeguato supporto sia da parte del gruppo di lavoro che dal contesto sociale** ("high strain job").

Altre indagini

Oltre a queste categorie, molte altre indagini hanno evidenziato elevati livelli di stress e relative conseguenze in altre categorie di lavoratori (in termini di assenteismo, morbilità e anche mortalità) tra cui:

- Manager
- Controllori del traffico aereo
- Autisti di autobus a autocarri
- Lavoratori a turni
- Lavoratori manuali in generale e, soprattutto, gli addetti alle catene di montaggio

Meritano una particolare menzione in relazione alla documentata prevalenza di patologie stress-lavoro correlate gli addetti a quelle attività lavorative, in cui è elevato soprattutto il rischio di conseguenze gravi o disastrose in relazione a riduzione dell'attenzione e della vigilanza e/o a sviste, errori o ritardi decisionali (definiti come "Threat-avoidant vigilant work"), come nel caso di:

- Conducenti di treni e autobus
- Autotrasportatori
- Piloti e controllori di volo
- Naviganti
- Addetti alle sale controllo di impianti chimici o termo-nucleari

Valutazione del rischio

Come affrontarlo

Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

Chi compie l'analisi

La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere **pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione**, almeno per lo screening iniziale che risponde alla domanda: **"c'è o non c'è un rischio da stress?"**

L'analisi deve consentire di raggiungere un **livello di azione**. Ossia un livello da cui scatta l'obbligo di adottare misure specifiche di prevenzione. L'azione deve sempre muoversi in vista della finalità, cui risponde la valutazione stessa dei rischi, ossia la predisposizione delle misure di prevenzione e bonifica dei rischi.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale della sicurezza il datore di lavoro, il RSPP, il Medico Competente ed il RLS procedono alla

COMPILAZIONE



Versione definitiva pubblicata da aprile
<http://prevenzione.ulss20.verona.it/spisal.html>

BOZZA AL 19 MARZO 2009

60 INDICATORI

CHECKLIST

INDICATORI AZIENDALI STRESS

LAVORO CORRELATO

Riferimento

- Agenzia Europea Salute e Sicurezza sul Lavoro
- Linee Guida SIMLII

Caratteristiche stressanti del lavoro (Hacker, 1991)

CONTESTO DEL LAVORO	
CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
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
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, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa / lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro

Caratteristiche stressanti del lavoro (Hacker, 1991)

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

ESEMPIO

INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INFORTUNI: andamento negli ultimi tre anni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	MALATTIE PROFESSIONALI andamento negli ultimi tre anni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	ASSENZA PER MALATTIA (non gravidanza) andamento negli ultimi tre anni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TOTALE PUNTEGGIO						

CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
2	Presenza di procedure aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
4	Presenza di obiettivi aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
7	Presenza riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
TOTALE PUNTEGGIO						

CONTENUTO DEL LAVORO

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 -		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 -		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 -		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 -		
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 -		
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 -		
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 -		
TOTALE PUNTEGGIO						

Contesto del lavoro

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa							
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione							
Evoluzione della carriera							
Autonomia decisionale - controllo del lavoro							
Rapporti interpersonali sul lavoro							
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO							

+

Contenuto del lavoro

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro							
Pianificazione dei compiti							
Carico di lavoro - ritmo di lavoro							
Orario di lavoro							
TOTALE PUNTEGGIO							

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
			<p style="text-align: center;">RISCHIO BASSO $\leq 25\%$</p>	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.</p>
			<p style="text-align: center;">RISCHIO MEDIO $> 25\% \leq 50\%$</p>	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, anche attraverso il medico competente. Monitoraggio annuale degli indicatori.</p>
			<p style="text-align: center;">RISCHIO ALTO $> \text{di } 50\%$</p>	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.</p>

Se il rischio non c'è?

Per il momento l'analisi è conclusa ... con qualche avvertenza

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, è comunque opportuno **intervenire** in casi in cui alcuni reparti, gruppi di lavoratori, settori ... ecc. anche isolati risultassero a rischio o comunque, anche se inseriti in una situazione lavorativa complessivamente tranquillizzante, dovessero emergere problemi legati allo stress.

Questo rischio (come e più degli altri) costringe le aziende ad una **periodica rivalutazione** dello stesso, in quanto l'organizzazione del lavoro e le interazioni tra le persone possono subire delle variazioni in maniera molto veloce.

Questo al fine di elaborare interventi di **prevenzione primaria**

Accordo europeo – D.Lgs 81/08

Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

- **misure di gestione e di comunicazione** in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro , di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione** dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

E se il rischio c'è?

In questo caso è necessario identificare le aree aziendali (settori, reparti) con priorità di intervento ed effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.

A queste prime azioni è necessario che si definisca un monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento secondo la logica del ciclo di deming.



Per questo motivo:

Il gruppo aziendale di prevenzione dovrà identificare le aree aziendali (settori, reparti) con priorità di intervento e potrà approfondire l'analisi con lo/gli strumento/i che risulterà più conforme allo scopo.

Scelta e adeguamento dello strumento più idoneo per approfondire l'analisi:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1998)
- QUESTIONARIO ISPESL “le persone ed il lavoro”
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- ERI - Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996)
- Benessere organizzativo PA – cantieri (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008)

Misure di prevenzione per la gestione dello stress

- 1. Prevenzione primaria** - controllo dei rischi agendo sull'organizzazione dell'azienda, sulla gestione e progettazione del lavoro e l'ergonomia
- 2. Prevenzione secondaria** - formazione aziendale ed individuale
- 3. Prevenzione terziaria** - assistenza dei lavoratori con conseguenze di salute dovute allo stress lavoro correlato

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Problemi correlati al ruolo del medico competente

L'idoneità lavorativa

In presenza di richiesta di valutazione della idoneità lavorativa per malattia da stress, il medico competente deve in primo luogo **identificare la malattia**, in secondo luogo **verificare la plausibilità biologica della relazione tra malattia e stress**, in terzo luogo **documentare appunto la relazione della malattia con lo stress**, ovvero con la situazione lavorativa origine di esso.

La sorveglianza sanitaria (non esiste alcun indicatore biologico)

il modo migliore per affrontare il problema dello stress dal punto di vista della sorveglianza sanitaria, è la considerazione del rischio di malattia lavoro –associata
Contrariamente all'articolazione tradizionale della pratica del medico competente, che va dalla valutazione del rischio al programma di sorveglianza sanitaria, quest'ultima, nel caso dei disordini da stress, può essere fondamentale proprio per la valutazione del rischio.

Si tratta di passare cioè dalla medicina del lavoro alla “medicina negli ambienti di lavoro”, sviluppata attraverso interventi generali di prevenzione e promozione della salute.