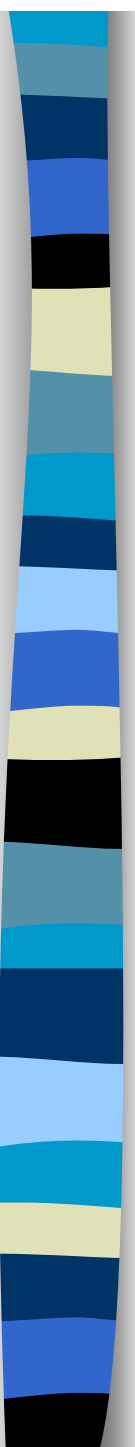


La valutazione dello stress lavoro correlato

dr. Giovanni Moro
Direttore SPISAL ULSS 7

dr. Marco Renso
Direttore SPISAL ULSS 22

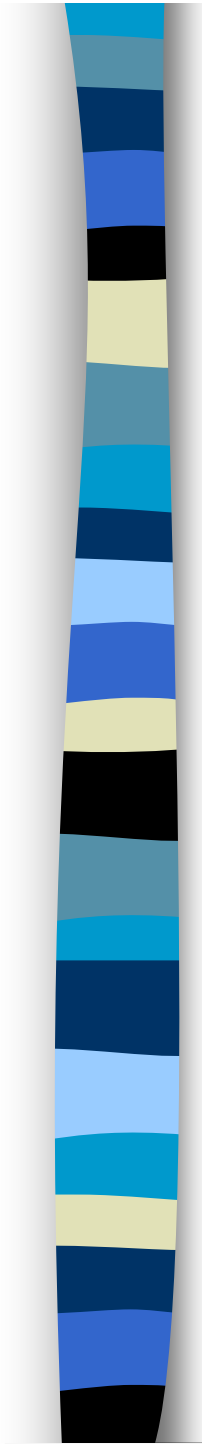


Che cos'è lo stress?

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)



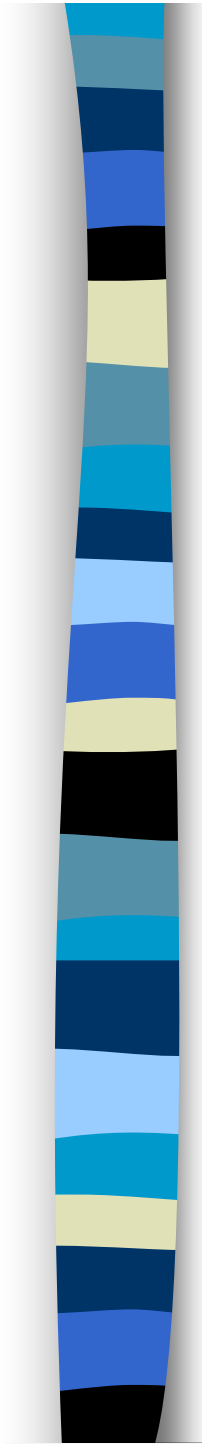
Altre definizioni di stress

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)

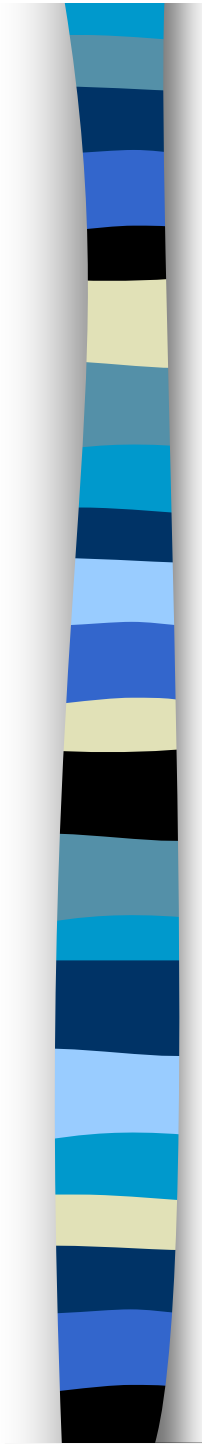
Reazione ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. E' uno stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione ed ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza.

(Commissione Europea)



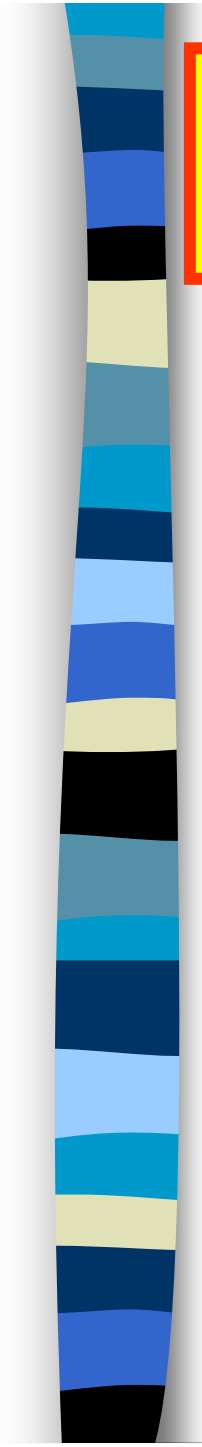
Sappiamo che:

- 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 **2 miliardi di €**
- Il numero di persone che soffrono di stress legato all'attività lavorativa è destinato ad aumentare.



Motivi che prevedibilmente aumenteranno nel prossimo futuro il rischio da stress

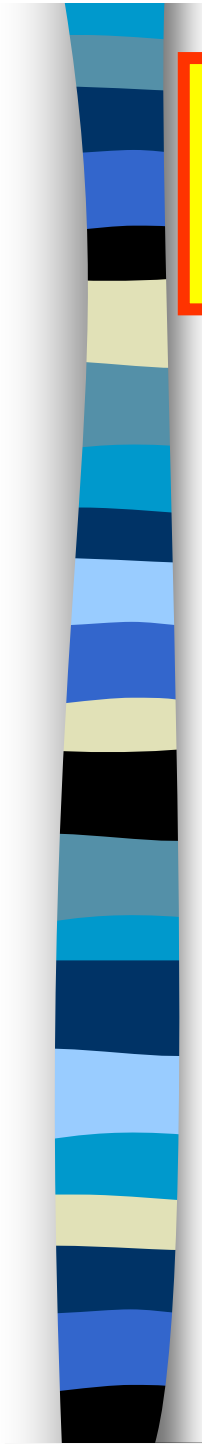
- aumento del precariato
- forza lavoro mediamente più vecchia, quindi meno flessibile e meno adattabile ai cambiamenti
- alti carichi di lavoro
- interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata ("portarsi a casa il lavoro")



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.

(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)



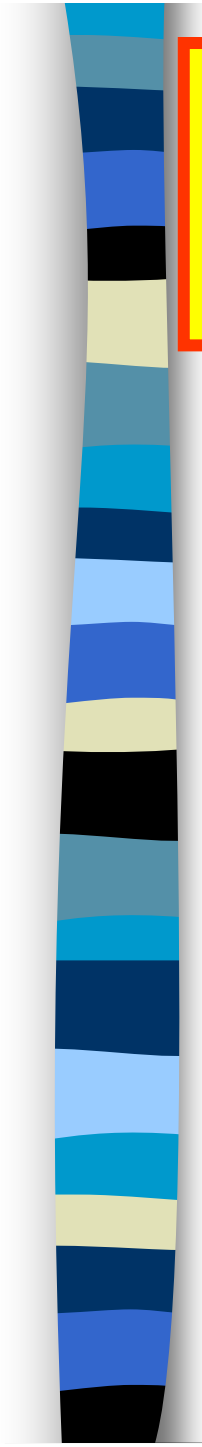
Le attività lavorative associate a stress

Documento per un consenso sulla valutazione,
Prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello
stress da lavoro
(simlil 2005)

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

Le attività lavorative associate a stress
Documento per un consenso sulla valutazione,
Prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello
stress da lavoro
(simlii 2005)

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").



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, morbidità e anche mortalità), tra cui:

- **Manager**
- **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 termoneucleari**

Tab. 3
Disturbi e stati patologici correlabili a situazioni di stress

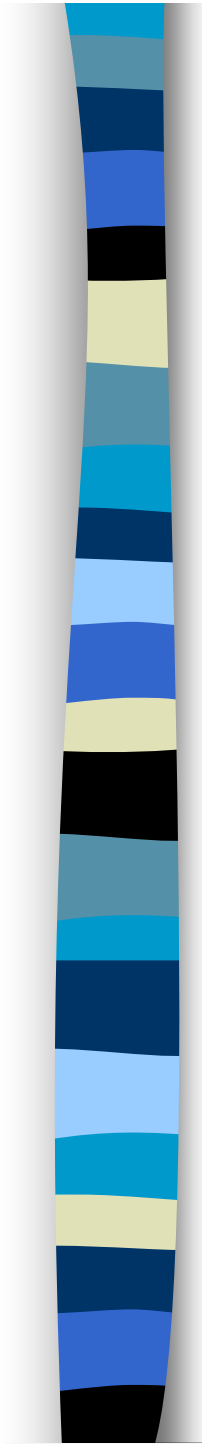
disturbi dell'apparato cardiocircolatorio	ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica
disturbi gastrointestinali	alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite
disturbi dell'apparato genitale	alterazioni del ritmo mestruale, amenorree
disturbi della sfera sessuale	impotenza, calo del desiderio
disturbi dell'apparato muscoloscheletrico	mialgie, dolori muscolo tensivi
disturbi dermatologici	arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi
disturbi del sonno	insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio
disturbi neurologici, disturbi psicologici e della sfera intellettuale	cefalee, ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione

DLgs 81/08

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**;



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

Lo stress si caratterizza per:

Rischio ubiquitario

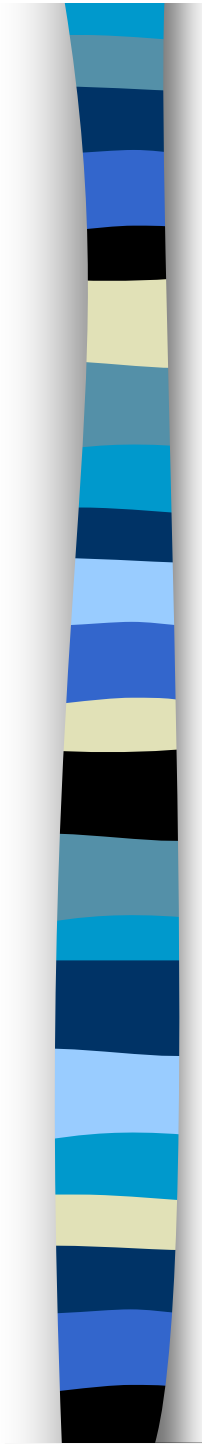
Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

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.

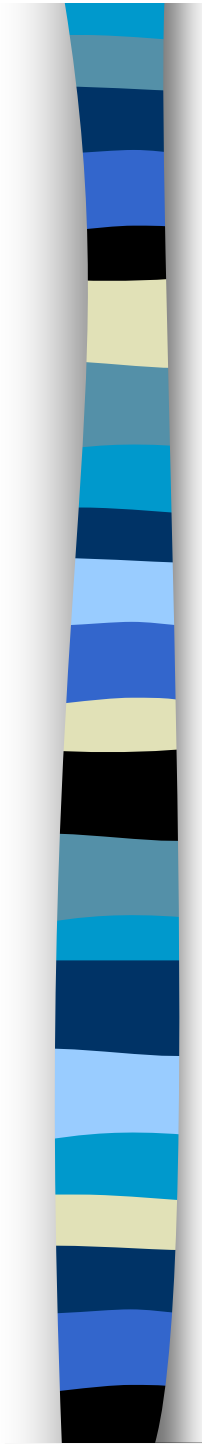
Obiettivo:

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:

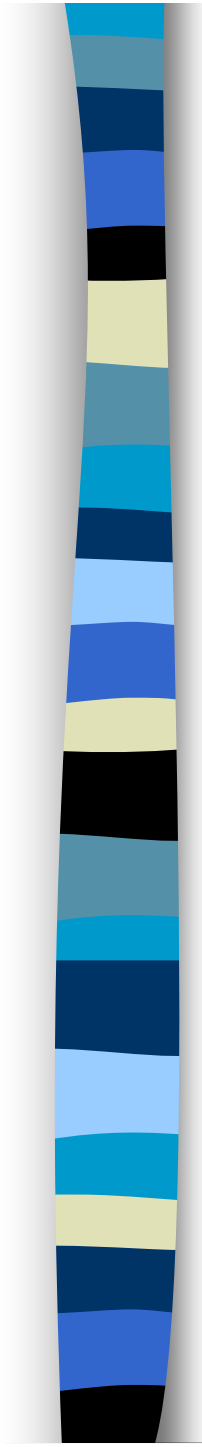
Il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.

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



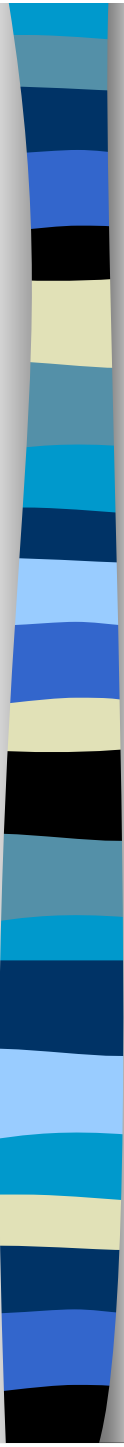
Indicatori predittivi (non esaustivi) di stress lavorativo

- Alto tasso di **assenteismo**
- Elevata **rotazione** del personale
- Frequenti conflitti interpersonali e **lamentele**



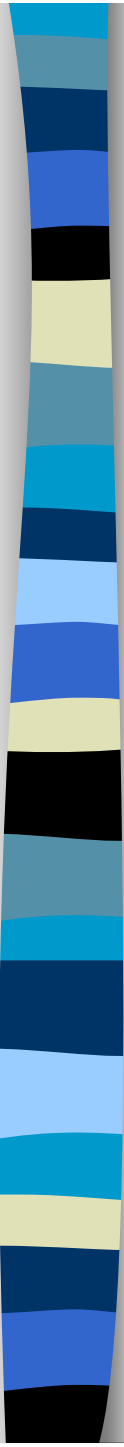
L'analisi da condurre riguarda innanzitutto

- la gestione dell'organizzazione (orari, carichi di lavoro, autonomia, competenze..)
- le condizioni di lavoro e ambientali (violazioni contrattuali, rischi chimici e fisici...)
- la comunicazione (sulle richieste, sulle prospettive, sui cambiamenti...)
- I fattori soggettivi (tensioni, sensazioni, percezioni...)



Le misure per prevenire, sia collettive che individuali, possono essere ad esempio

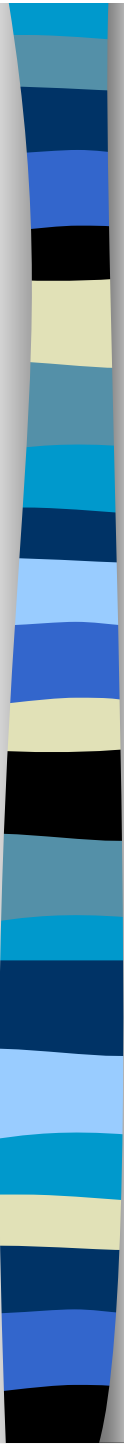
- Chiarezza nella **comunicazione** di obiettivi e ruoli
- adeguato sostegno alla **dirigenza**
- adeguati livelli di **responsabilità e controllo sul lavoro**
- miglioramenti nella **gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro**
- miglioramenti delle **condizioni degli ambienti di lavoro**
- adeguata **formazione** sulle cause dello stress
- informazione e consultazione dei lavoratori, anche attraverso i **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**



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.

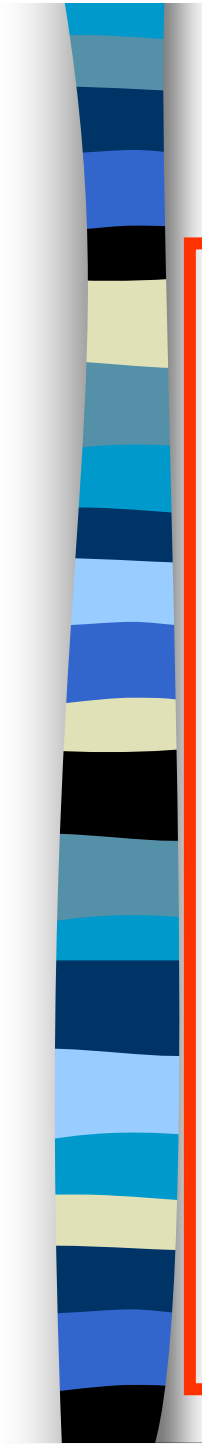


Valutazione del rischio

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.

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?"

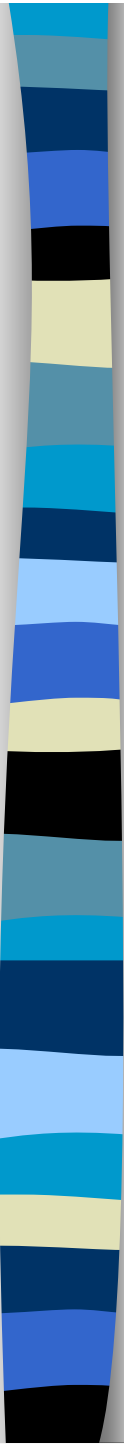


Valutazione del rischio

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.**

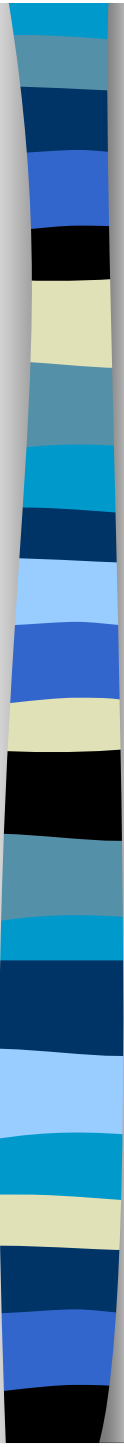


Valutazione del rischio

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

COMPILAZIONE DELLA CHECKLIST DEGLI INDICATORI AZIENDALI STRESS LAVORO CORRELATO (60 INDICATORI)

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



Valutazione del rischio

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

COMPILAZIONE DELLA CHECKLIST DEGLI INDICATORI AZIENDALI STRESS LAVORO CORRELATO (60 INDICATORI)

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

Fig. 2

Modello operativo per la gestione del rischio stress lavoro-correlato

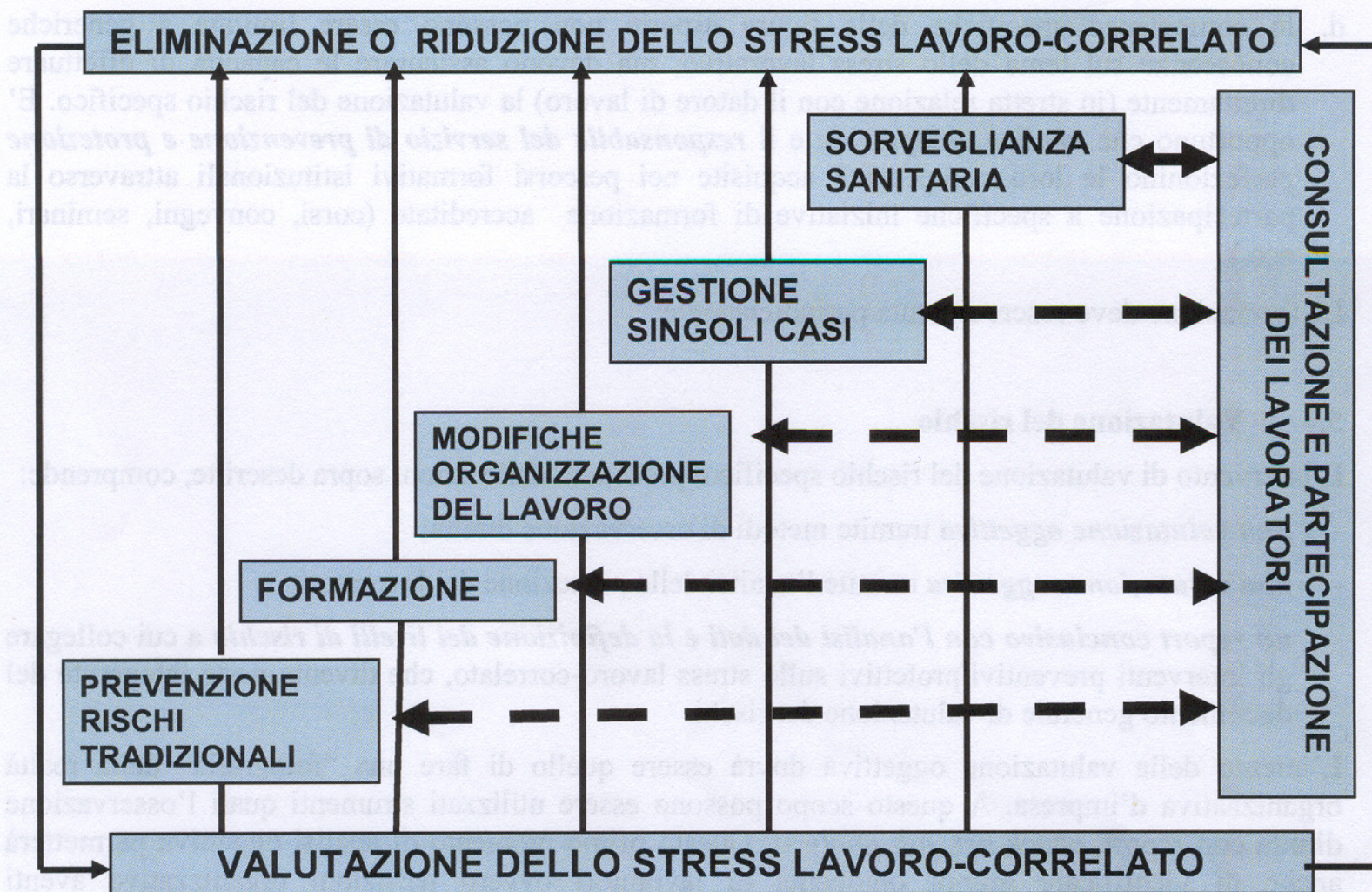
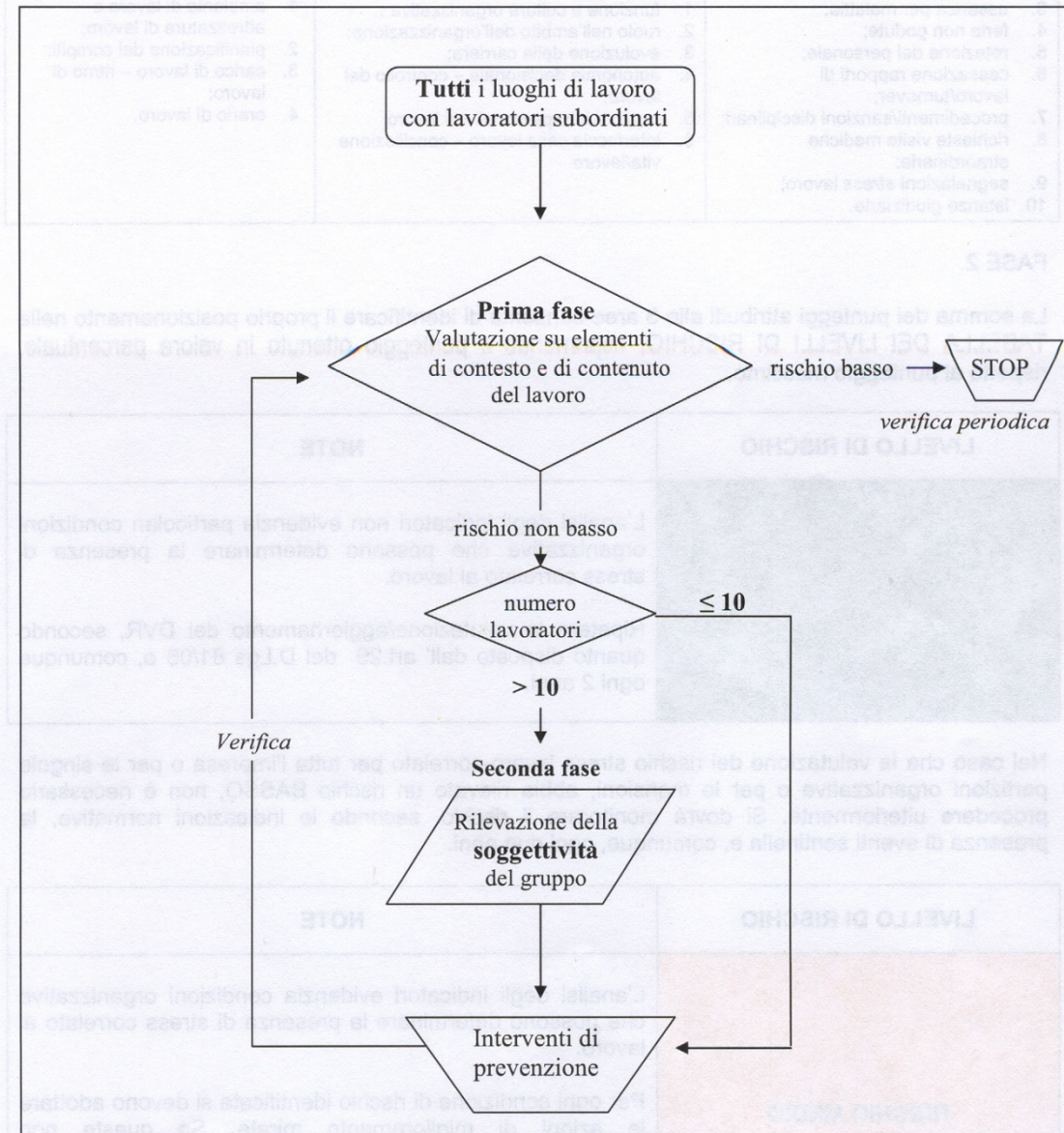


Fig. 3
Diagramma di flusso della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

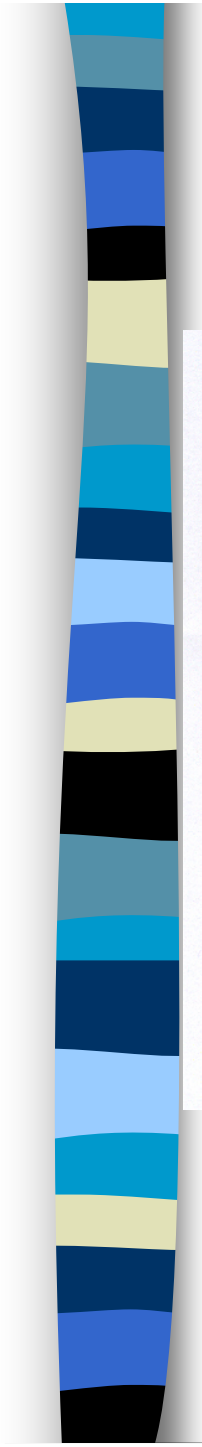


Area indicatori aziendali (Area A)	Area indicatori contesto del lavoro (Area B)	Area indicatori contenuto del lavoro (Area C)
1. indici infortunistici; 2. assenteismo; 3. assenza per malattia; 4. ferie non godute; 5. rotazione del personale; 6. cessazione rapporti di lavoro/turnover; 7. procedimenti/sanzioni disciplinari; 8. richieste visite mediche straordinarie; 9. segnalazioni <i>stress</i> lavoro; 10. istanze giudiziarie.	1. funzione e cultura organizzativa ; 2. ruolo nell'ambito dell'organizzazione; 3. evoluzione della carriera; 4. autonomia decisionale – controllo del lavoro; 5. rapporti interpersonali sul lavoro; 6. interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro.	1. ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro; 2. pianificazione dei compiti; 3. carico di lavoro – ritmo di lavoro; 4. orario di lavoro.

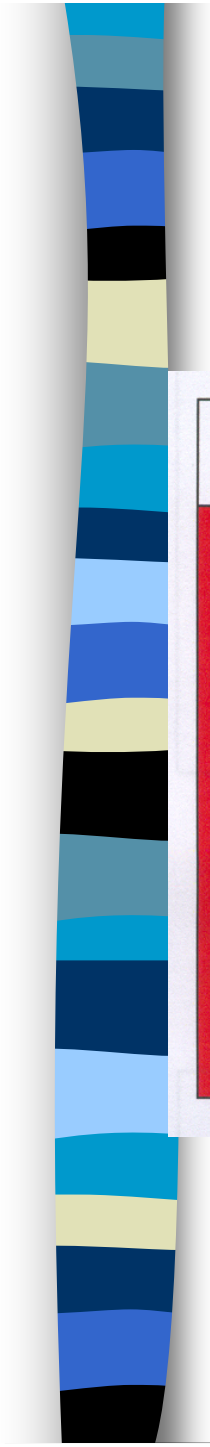
FASE 2

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella **TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

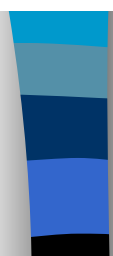
LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO BASSO ≤ 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall' art.29 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni.



LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO MEDIO >25% o ≤ 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori) Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall' art.29 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni.



LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO ALTO >50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall' art.29 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni



Imprese fino a 10 dipendenti

Si ritiene sia buona norma coinvolgere direttamente i dipendenti in quella che può diventare un'occasione d'incontro e di confronto sui temi della quotidianità lavorativa, indipendentemente dall'obbligo o meno da parte del datore di lavoro di produrre in forma scritta la valutazione dei rischi.

Per facilitare il datore di lavoro nella valutazione dello stress in un ambito lavorativo non complesso, si suggerisce l'uso di una check list orientativa che il Network propone, o analoghi strumenti, purché supportati da una buona solidità scientifica.

Il datore di lavoro può utilizzare le prime 10 domande sugli INDICATORI AZIENDALI (Area A), che rappresentano requisiti di partenza per una corretta valutazione delle condizioni organizzative dell'azienda.

Se il punteggio ottenuto è superiore al valore di 20 vi sono probabilità che siano presenti elementi di rischio di stress lavoro-correlato in progressivo aumento al crescere del punteggio. In questo caso è necessario approfondire la valutazione, completando la check list (Area B e Area C) proposta per individuare i principali aspetti di contesto e contenuto del lavoro su cui intervenire per **eliminare o ridurre il rischio stress – lavoro correlato**. Stante l'esiguo numero di dipendenti, non si ritiene praticabile, in queste tipologie aziendali, il ricorso a strumenti di rilevazione della soggettività quali questionari. In assenza di cambiamenti organizzativi e/o gestionali evidenti, si indica che la verifica della valutazione/aggiornamento abbia una frequenza biennale.



check list degli indicatori verificabili
Sul sito dell'ULSS 20

i documenti sono inviati
gratuitamente, previa registrazione.

Per eventuali informazioni:

antonia.ballottin@ulss20.verona.it

Vai a [Scheda di registrazione](#)
[proposta metodologica e](#)
[programma di gestione](#)