



Anno della prevenzione

Ambiente Lavoro Salute Sicurezza



CIIP

Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione

Workers Memorial Day-2014

International Panel su salute, sicurezza e diffusione della cultura della prevenzione negli ambienti di vita, di studio e di lavoro

STRESS LAVORO CORRELATO

Fare un passo in avanti

Milano 28 aprile 2014

Laura Bodini per Gruppo CIIP Stress LC



ALCUNE CERTEZZE SUL TEMA

- Tema della “Campagna Europea 2014-2015”
- Numerosi documenti della Pubblica Amministrazione: FAQ, Linee Guida, oggi progetto CCM..
- Documento CIIP , materiali nei vari siti delle associazioni e in www.ospedalesicuro.eu
- Richiesta di CIIP al Senato (tra le proposte presentate il 25 ottobre 2013): il lancio di un “Piano Nazionale di contrasto al rischio organizzativo” per darne il rilievo giusto (oltre ai Piani edilizia, agricoltura, amianto, REACH-CLP, malattie professionali)
- L’organizzazione del lavoro è alla base di molti “altri” rischi quindi occorre migliorarne l’analisi e la capacità di intervento



RIFERIMENTO NORMATIVO STRESS LC

Art 28 del DLgs 81/2008 : La valutazione deve riguardare tutti 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, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

CIIP vuole rilanciare un confronto e un lavoro comune tra le associazioni su questi temi



STRESS LC - DEFINIZIONE

Definizione di **rischi psicosociali sul lavoro**:

- “Quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”

(Cox & Griffith 1995)

EUROPA → STRESS LC

- Le ricerche europee indicano nei fattori di rischio psicosociali peggiorati dalla crisi elementi importanti e EU-OSHA ha lanciato per 2014-2015 la campagna sulla gestione dello stress LC
- Le ricerche ESENER si focalizzano sui rischi emergenti: la metà dei datori di lavoro considera i rischi psicosociali più difficili da gestire rispetto ai rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro "tradizionali" o più ovvi
- I documenti di HIREs (Health in restructuring) indicano che l'impatto delle riorganizzazioni aziendali debba essere considerato nella valutazione dell'esposizione a stress LC



Insieme per la
prevenzione e la
gestione dello

#EUManageStress



www.healthy-workplaces.eu

OMS → STRESS LC



L'OMS ritiene che, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale d'inabilità al lavoro.

Il luogo di lavoro può costituire un ambiente privilegiato per la prevenzione dei disturbi psicologici e per la promozione di una migliore salute mentale.

(Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro)



CARATTERISTICHE STRESSANTI DEL LAVORO

CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
	<i>Contesto lavorativo</i>
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi di appoggio 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, responsabilità di altre persone
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
Rapporti interpersonali sul lavoro	isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa-lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

CARATTERISTICHE STRESSANTI DEL LAVORO

CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
	<i>Contenuto del lavoro</i>
Ambiente di lavoro e 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.



Agenzia Europea
per la Sicurezza e la Salute
sul Lavoro

EU-OSHA - Occupational Safety and Health Administration - 2002

European Agency for Safety and Health at Work

«Ricerca sullo stress correlato al lavoro»



STRESS LC – EFFETTI SULLA SALUTE

Diverse revisioni di letteratura hanno trovato un **consistente aumento del rischio di sviluppare patologie in lavoratori esposti a stress lavoro-correlato**, soprattutto:

- **malattie cardiovascolari** (Hemingway and Marmot 1999, Eller et al. 2009, Kivimaki et al. 2006, Netterstrøm & Kristensen 2005, Belkic et al. 2004)
- **disturbi psicologici comuni** (Mausner-Dorsch & Eaton 2000; de Lange et al. 2003; Stansfeld & Candy 2006)
- **depressione** (Bonde 2008; Netterstrom et al. 2008)
- **disturbi muscoloscheletrici del rachide e dell'arto superiore** (Linton et al. 2001, Van der Windt et al. 2000; Ariens et al., 2000; da Costa & Vieira, 2010)
- **assenze per malattia** (Michie & Williams 2003; Duijts et al 2007, Bekker et al. 2009)



EUROPA: STRESS LC – COSTI

- La Commissione Europea nel 2002 ha stimato che il costo annuale dello stress lavoro-correlato, dovuto ai suoi effetti sulla salute e alle relative assenze per malattia, **nei 15 paesi EU pre-2004** era in media tra il 3-4% del PIL, pari a **265 miliardi di Euro** (Levi 2002).
- L' EU-OSHA ha stimato che il costo delle malattie dovute a stress lavoro-correlato era (EU-OSHA 2009):
 - in **Francia** tra **830 milioni e 1,7 miliardi di Euro**
 - in **Germania** **3 miliardi di Euro**
- Un altro studio sui costi dello stress LC in **Francia** ha stimato un costo annuale **tra 1,2 e 2 miliardi di Euro** (Béjean & Sultan-Taieb 2005)
- In **Gran Bretagna**: malattie e assenze dovute a stress LC hanno per la società un costo annuale stimato in **5,7 miliardi di Euro** (HSE 2010)
- In **Olanda**: costo annuale di malattie psicologiche correlate al lavoro stimato in **2,3 miliardi di Euro** (Koukoulaki 2004)



EUROPA → GESTIONE DELLO STRESS LC

Il paradigma della prevenzione degli effetti dello stress lavoro-correlato proposto da EU-OSHA è sostanzialmente simile a quello per la prevenzione di rischi tradizionali (il cosiddetto «ciclo di controllo», Cox et Griffiths 1995, EU-OSHA 2002):

- identificazione dei pericoli (agenti potenzialmente nocivi per la salute)
- valutazione dei rischi associati (rischio che i pericoli possano creare danni alla salute)
- attuazione di strategie di controllo adeguate
- monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle strategie di controllo
- ri-valutazione del rischio
- analisi dei bisogni di informazione e formazione dei lavoratori esposti al rischio



EUROPA → Criteri per la valutazione e gestione dello stress LC

I principali criteri per la valutazione e gestione dello stress LC a livello aziendale sono comuni a diverse linee guida europee (Leka et al 2008) e nazionali (HSE 2007, UK; Satzer & Geray 2009, DE; Moncada et al. 2002, ES), inclusi:

- **l'informazione dei lavoratori** sui principali fattori di stress sul lavoro e sulle loro conseguenze sulla salute (vedi anche Accordo europeo del 2004)
- la **creazione di un gruppo di lavoro permanente ad hoc** per la valutazione e la gestione dello stress comprendente i lavoratori o loro rappresentanti
- **l'identificazione di gruppi omogenei di lavoratori**, in termini di mansione e attività svolte
- un'**analisi iniziale** dell'esposizione a stress LC mediante l'esame **di dati su eventi sentinella** potenzialmente associati (assenteismo, turnover, turni, produttività, sanzioni, infortuni, malattie professionali) per gruppo omogeneo
- la **partecipazione dei lavoratori** sia alla fase della **valutazione** dell'esposizione a fattori di stress, sia a quella dell'**implementazione di interventi** per la loro riduzione
- **l'utilizzo combinato di dati oggettivi** (sopralluoghi e check list) e **soggettivi** (questionari, focus group) **per la valutazione** dell'esposizione a stress LC



PREMESSA

Stiamo parlando di stress lavoro correlato perché sono escluse dall'obbligo condizioni individuali di molestia e violenza nei luoghi di lavoro (l'Accordo quadro europeo 2007 non è stato ancora recepito in Italia e **CIIP si impegnerà per il completamento della legislazione sui rischi psicosociali**)



I RISCHI PSICOSOCIALI



**ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO
STRESS LAVORO
(8/10/2004)**



**ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE
MOLESTIE E LA VIOLENZA NEL LUOGO DI
LAVORO (8/11/2007)**

RIGUARDANO OGNI AZIENDA ED OGNI TIPOLOGIA DI LAVORATORE

PREVEDONO LA SENSIBILIZZAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DELLA DIREZIONE AZIENDALE

ORIENTANO ALLA AUTOGESTIONE DELLA VALUTAZIONE E DELLE SOLUZIONI



Valutazione collettiva



Intervento collettivo e individuale

***“dall’organizzazione del lavoro
alla persona”***



Valutazione individuale



Intervento individuale e collettivo

***“dalla persona
all’organizzazione del lavoro”***

DIFFUSIONE DELLO STRESS LC

Nei paesi europei si stima che il 25-30% di lavoratori siano esposti a «rischio organizzativo» elevato (da cui la scelta del biennio europeo 2014-2015)

Ma in Italia ?



Il Paradosso Italia (1)

Malgrado in Italia negli ultimi anni si siano verificati:

- Peggioramento delle condizioni contrattuali con blocco dei contratti e il blocco del turnover nella pubblica amministrazione (sanità, scuola..)
- Aumento della precarietà nelle varie forme e pesanti ristrutturazioni aziendali
- Modifiche significative degli orari di lavoro
- Riduzione di alcuni diritti (assenze per malattia, maternità, ridotta capacità lavorativa)
- Indicatori di malessere (aumento consumo fumo, alcool, psicofarmaci, dipendenza da gioco d'azzardo, comportamenti aggressivi nella società e nei luoghi di lavoro, suicidi...) che emergono anche dai dati correnti gestionali delle ASL



Il Paradosso Italia (2)

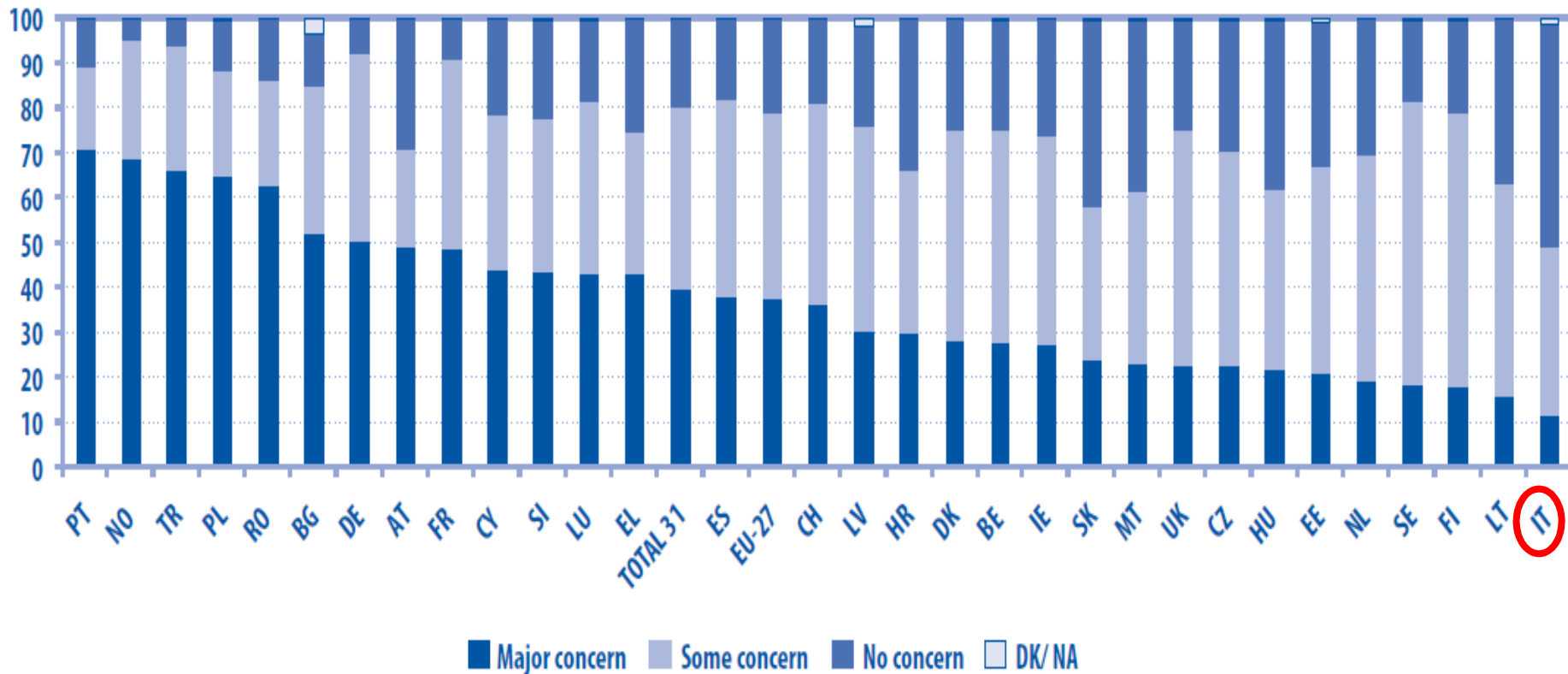
- Malgrado queste “premesse”, i primi risultati delle indagini e della valutazioni dei rischi su stress LC (2010-2013) non rispecchiano i risultati degli altri paesi europei“, ma in Italia vi è frequentemente un anacronistico e tranquillizzante «**semaforo verde**»
- Anche in settori critici indicati dal mondo scientifico e dall'Europa: sanità, scuola, grande distribuzione, trasporti, etc.
- Anche in situazioni di pesante ristrutturazione aziendale

Perché?



Preoccupazione dei datori di lavoro verso lo stress LC EU-OSHA, ESENER Report 2010

Figure 22: Concern regarding work-related stress, by country (% establishments)



Base: all establishments.

Rischi psicosociali — Ostacoli

Tabella 5: Fattori che rendono particolarmente difficile affrontare i rischi psicosociali (% di imprese, UE-27)

Fattore	% di imprese UE-27
Delicatezza della questione	53 %
Mancanza di consapevolezza	50 %
Mancanza di risorse quali tempo, personale o denaro	49 %
Mancanza di formazione o competenza	49 %
Mancanza di assistenza o orientamento tecnici	33 %
La cultura nell'impresa	30 %

Base: imprese che dichiarano che è più difficile trattare i rischi psicosociali rispetto ad altre questioni di SSL.



Sondaggio d'opinione paneuropeo sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Risultati in Europa e Italia - Maggio 2013

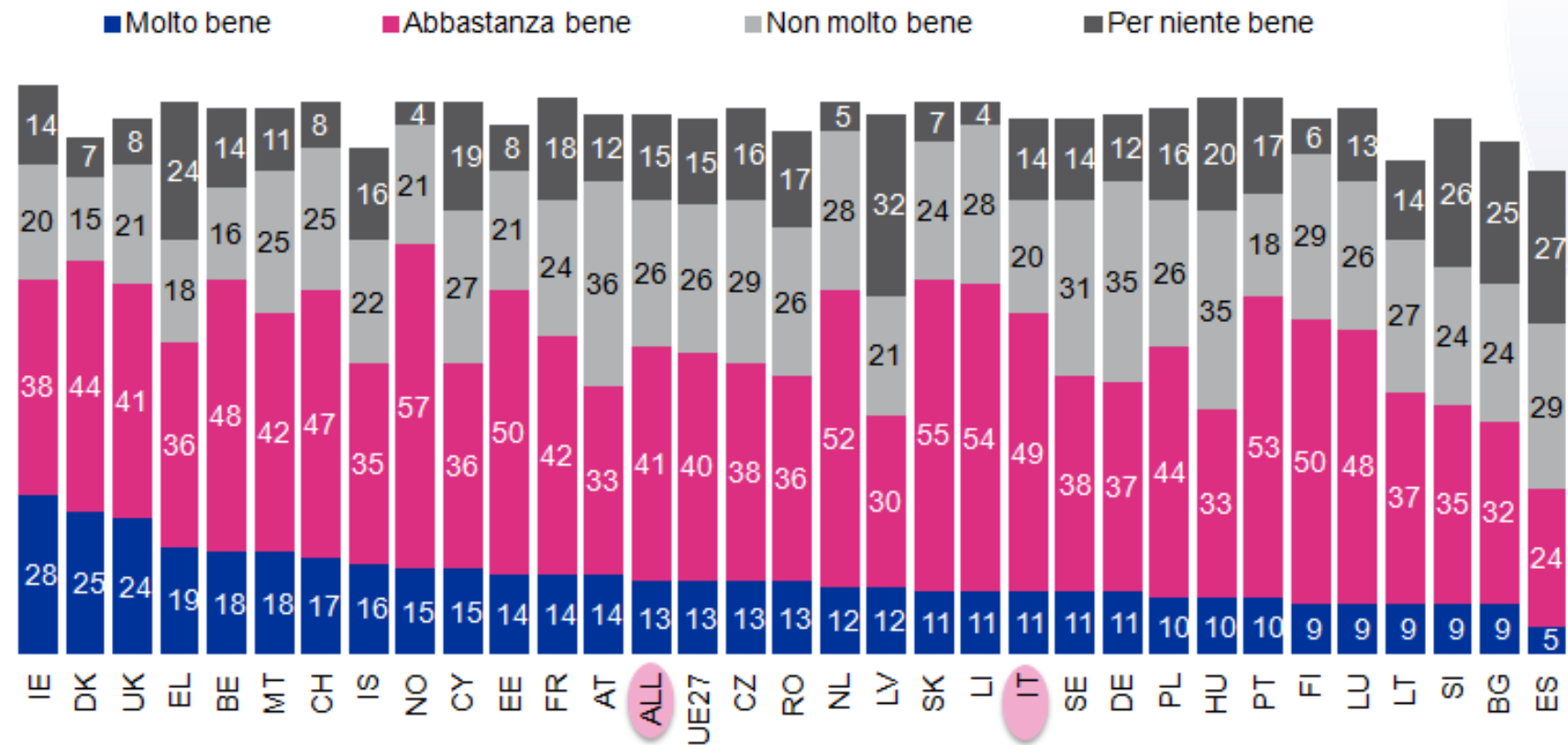
Gestione dei casi di stress lavoro correlato



La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Gestione dei casi di stress lavoro correlato

Come pensa che sia gestito lo stress lavorativo sul suo posto di lavoro? (%)



Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so; **Universo:** Lavoratori di 18 anni e più

Qualche causa possibile (1)

- Mancanza di cultura del benessere da parte di molte aziende (sottovalutazione del problema, difensivismo, paura di contenziosi medico-legali, burocratismo)
- Limitata adozione dell'Accordo Quadro SLC come strategia di miglioramento dell'efficienza delle aziende (art.1 com3) e partecipazione dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni (art4. com3)
- Frequente affidamento ad esterni della VDR con scarsa valorizzazione delle competenze, conoscenze interne all'impresa
- Mancanza di (uso strumenti di) ascolto e scarsa partecipazione informata e formata di lavoratori e RLS
- Mancata valorizzazione e scarso coinvolgimento dei medici competenti



Qualche causa possibile (2)

- Dibattito sugli strumenti (oggettivo/soggettivo) e non sulle soluzioni
- Confusione, più o meno intenzionale, tra stress e stress al lavoro
- Confusione tra valutazione dello stress e valutazione del RISCHIO stress
- Nelle VDR da sempre maggiore attenzione a safety (attrezzature, impianti, DPI) rispetto a security (ruoli, benessere, organizzazione)
- Ristrutturazioni aziendali significative non sono prese in considerazione con i sistemi di valutazione esistenti

Altre possibili cause (3)

- Uso di indicatori non mirati
- Assenteismo → presenteismo
- Infortuni → poco mirato in molti settori del terziario
- patologie professionali → ancora largamente sottostimate
- disturbi soggettivi, aumento consumo farmaci → non raccolti con sistematicità
- Scarsa attitudine alle soluzioni dei problemi organizzativi individuati

E ancora (4)

- Mancata o errata analisi per gruppi omogenei, aspecificità, mancato coinvolgimento degli RLS
- Mancata attenzione ai problemi man mano rilevati e scarsa attitudine alle soluzioni (ergonomiche, formative, organizzative) dei problemi individuati
- Predilezione per interventi di prevenzione rivolti al singolo ed al sostegno delle sue capacità di far fronte allo stress, invece che verso aspetti di progettazione, organizzazione, gestione del lavoro

PROBLEMI LEGATI AL METODO DI VALUTAZIONE ITALIANO

Le indicazioni della Commissione Consultiva sulla valutazione del rischio Stress LC (2010), frutto di mediazione politica, definiscono un livello minimo di attuazione articolato in due fasi: una necessaria (oggettiva), l'altra eventuale (soggettiva).

Questa indicazione sottende una gerarchia: sulla base degli esiti della sola valutazione oggettiva il processo si può fermare senza conferma derivante dall'analisi della percezione dei lavoratori.

La Commissione non ha provveduto, entro i 24 mesi, al monitoraggio della verifica di efficacia della metodologia



Stress LC ITALIA 2014-2015: non perdere un'altra occasione

CIIP e le associazioni aderenti si impegnano a:

- Mantenere nel tempo il gruppo di lavoro sullo stress LC
- Sostenere con iniziative la sensibilizzazione alla cultura del benessere
- Rivalutare il percorso sostenendo le figure interne al sistema di prevenzione di impresa
- Raccogliere e diffondere esperienze, strumenti e soluzioni sulla gestione dello stress LC in settori specifici (es. sanità, trasporti, alberghi)
- Riprendere l'ascolto dei soggetti, cominciando dal mondo di chi lavora e il loro ruolo: medico competente, dirigenti, lavoratori, RLS, ... fino ad ora poco valorizzati



Confrontarsi su analisi e soluzioni

Alcuni materiali interessanti per comparto prodotti anche in Italia (oltre che in Europa) ci indicano percorsi più mirati e virtuosi, ad esempio quelli prodotti da:

- da Europa su trasporti, alberghi, sanità (OIRA)
- da FIASO su sanità
- da MIUR su scuola
- da Regioni e ASL su PMI, banche, GDO....

Che fare nel sistema impresa

Maggiore specificità:

- dare risposte a invecchiamento della popolazione lavorativa, alle questione di genere, ai bisogni e aspettative (senza diritti) di giovani generazioni spesso con livelli di scolarità elevate
- orientamento alle soluzioni dei problemi organizzativi evidenziati con scambio, messa in rete di buone pratiche ...

Che fare nel sistema pubblico

Nel sistema pubblico Regioni/ASL devono fare del tema Stress LC:

- un punto importante del Piano Nazionale Prevenzione 2014-2018
- un impegno forte per tutte le Regioni sia nel progetto CCM (monitoraggio, formazione..) che nella programmazione delle attività di prevenzione e controllo
- devono garantire una maggiore uniformità di approccio e importanza nella programmazione territoriale in tutto il paese



Ripetiamo, per fare questo è necessario:

Le associazioni CIIP devono mettere a disposizione le tante competenze sanitarie, politecniche, epidemiologiche, ergonomiche, psicologiche e formative nel sistema pubblico e di impresa per:

- mantenere un costante aggiornamento nei vari siti associativi e su quelli CIIP www.ospedalesicuro.eu e www.ciip-consulta.it dei materiali e delle documentazioni su questi temi
- valorizzare appieno l'effetto moltiplicativo verso le tante figure del sistema di prevenzione, della pubblica amministrazione e delle forze sociali per migliorare valutazioni e soluzioni, per dare un contributo "nazionale" migliore a questo tema importante.
- organizzare seminari monotematici sullo Stress Lavoro Correlato nel 2014 e 2015





**Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione**

Grazie dell'attenzione, confidenti nell'efficacia del lavorare insieme!

Gruppo di lavoro CIIP Stress LC

Annie	Alemani	Paola	Cenni
Antonia	Ballottin	Giovanni	Costa
Laura	Bodini	Angelo	d'Errico
Danilo	Bontadi	Marie	Frassine
Gilberto	Boschioli	Michele	Maisetti
Marie	Cantone	Franco	Ottenga

