

**s.i.r.s.**



Servizio Informativo Rappresentanti  
dei Lavoratori per la Sicurezza

Provincia di Rimini  
Comune di Rimini  
AUSL UOPSAL Rimini  
INAIL Sede di Rimini  
CGIL-CISL-UIL di Rimini

**MALATTIE  
PROFESSIONALI:  
Quale ruolo per  
l'RLS?**



SEMINARIO  
Rimini 14 novembre 2014

# Stress lavoro correlato Riflessioni con gli RLS

Marco Broccoli

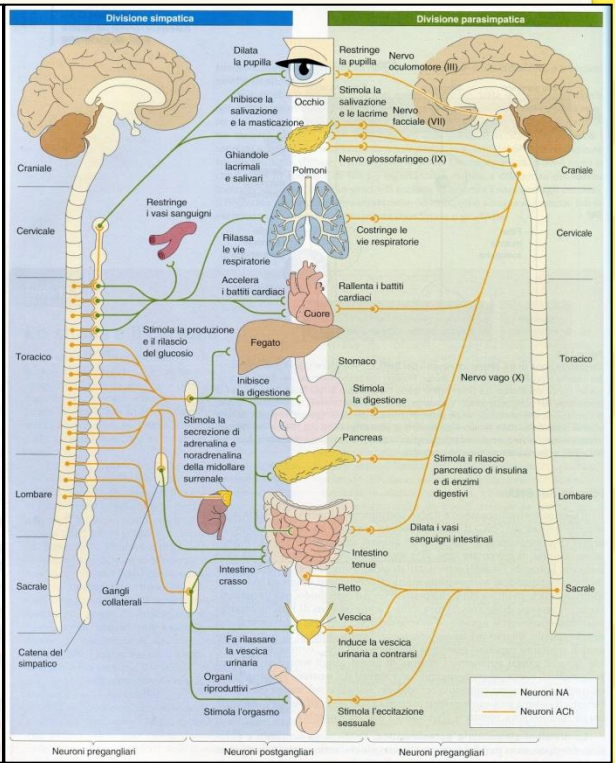
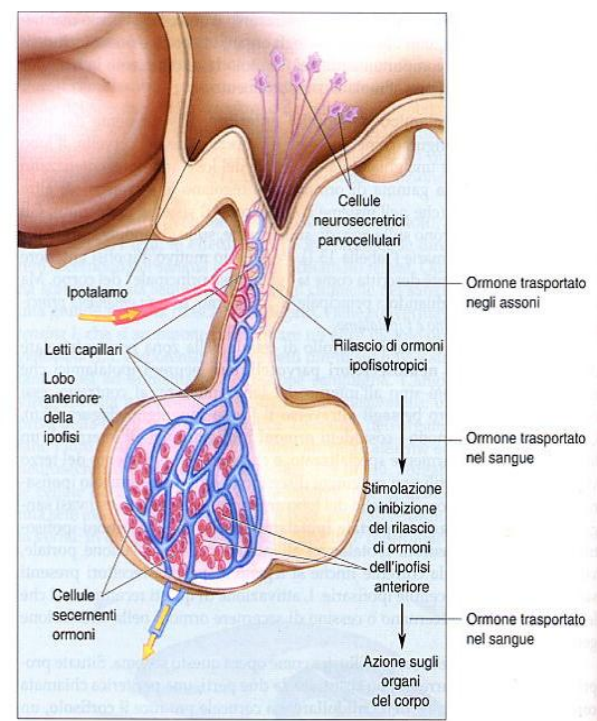
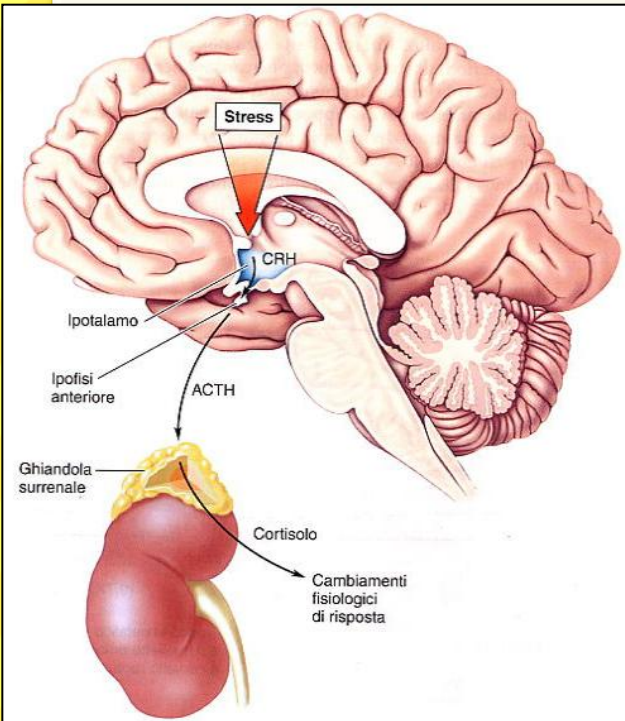
## Lazarus e Folkman: definizione di stress

“Una relazione tra persona e ambiente, percepita e valutata dal soggetto come eccedente le sue risorse, e in grado di mettere in pericolo il suo benessere”.

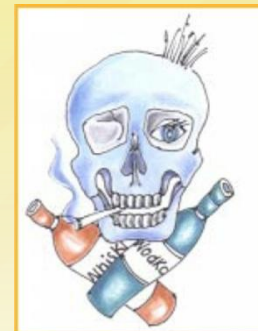


# Crisi fisiche acute

I correlati biologici dello stress:  
 Amigdala  
 Ipotalamo ipofisi surrene  
 SNA Simpatico e parasimpatico



# Effetti dello stress



- Difficoltà di rilassamento
- Disturbi del sonno
- Alimentazione scorretta
- Fumo, alcool, droghe
- Carenza di esercizio fisico
- Comportamenti sociali a rischio
- Indebolimento sistema immunitario
- Disturbi app. gastroenterico e cardiovascolare
- Cefalea da tensione
- "Stanchezza psichica"

## **Disturbo dell'adattamento**

- Risposta psicologica ad uno o più fattori stressanti identificabili che conducono allo sviluppo di sintomi emotivi o comportamentali clinicamente significativi.
- Notevole disagio o significativa compromissione del funzionamento sociale o lavorativo.

- Comportamenti correlati alla salute
- Salute

# Malattie per le quali è obbligatoria la denuncia

(Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – 14 gennaio 2008)

**Lista II** – Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità

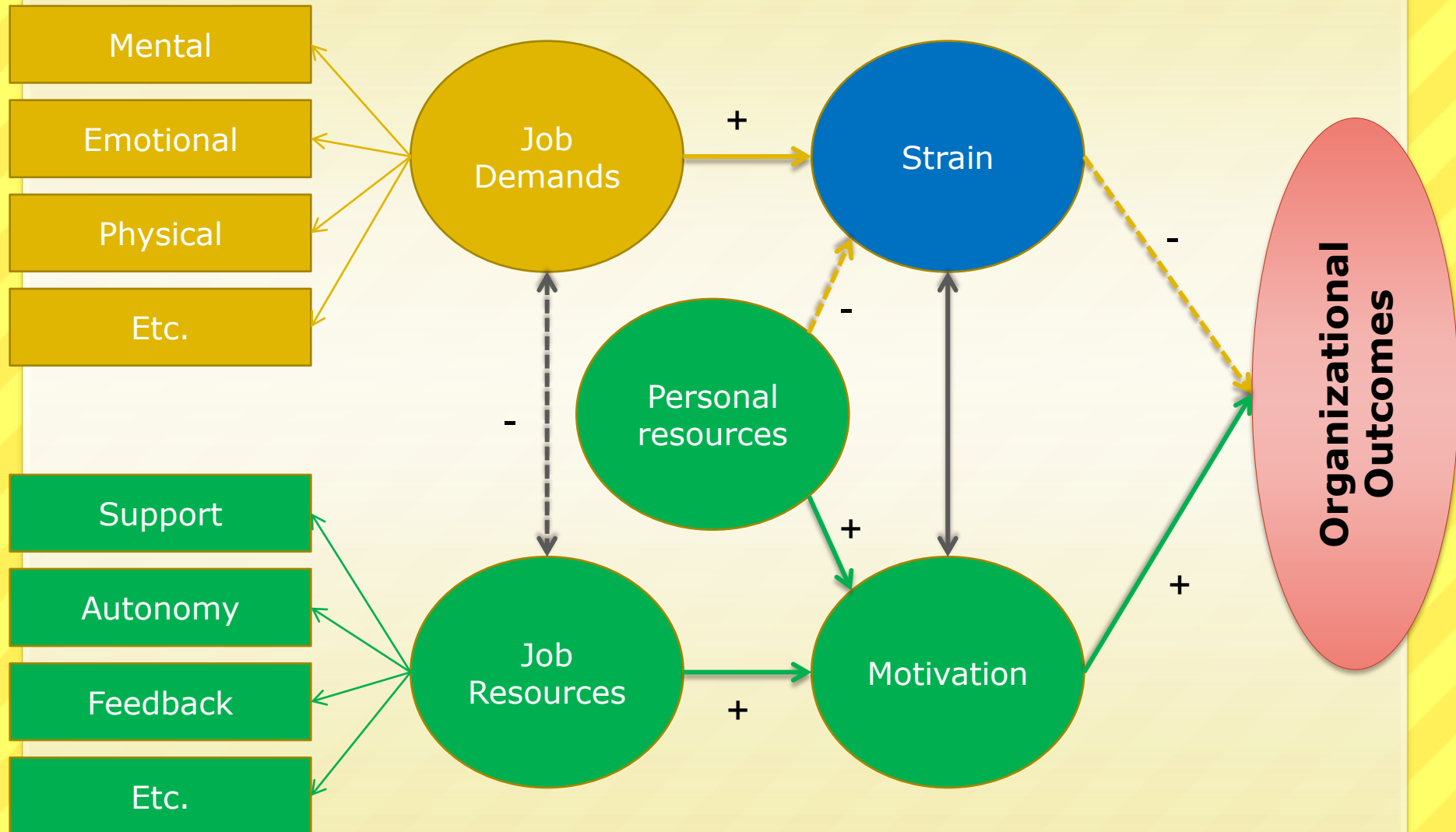
**Gruppo 7** – Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro

	Lavorazioni / esposizioni	Malattie	Codice identificativo
01	DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (costrittività organizzative (°))	<i>MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE</i>	
		DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO ( con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatiformi	II.7.01. F43.2
		DISTURBO POST-TRAUMATICO DA STRESS	II.7.01. F43.1

# (°) Costrittività organizzative

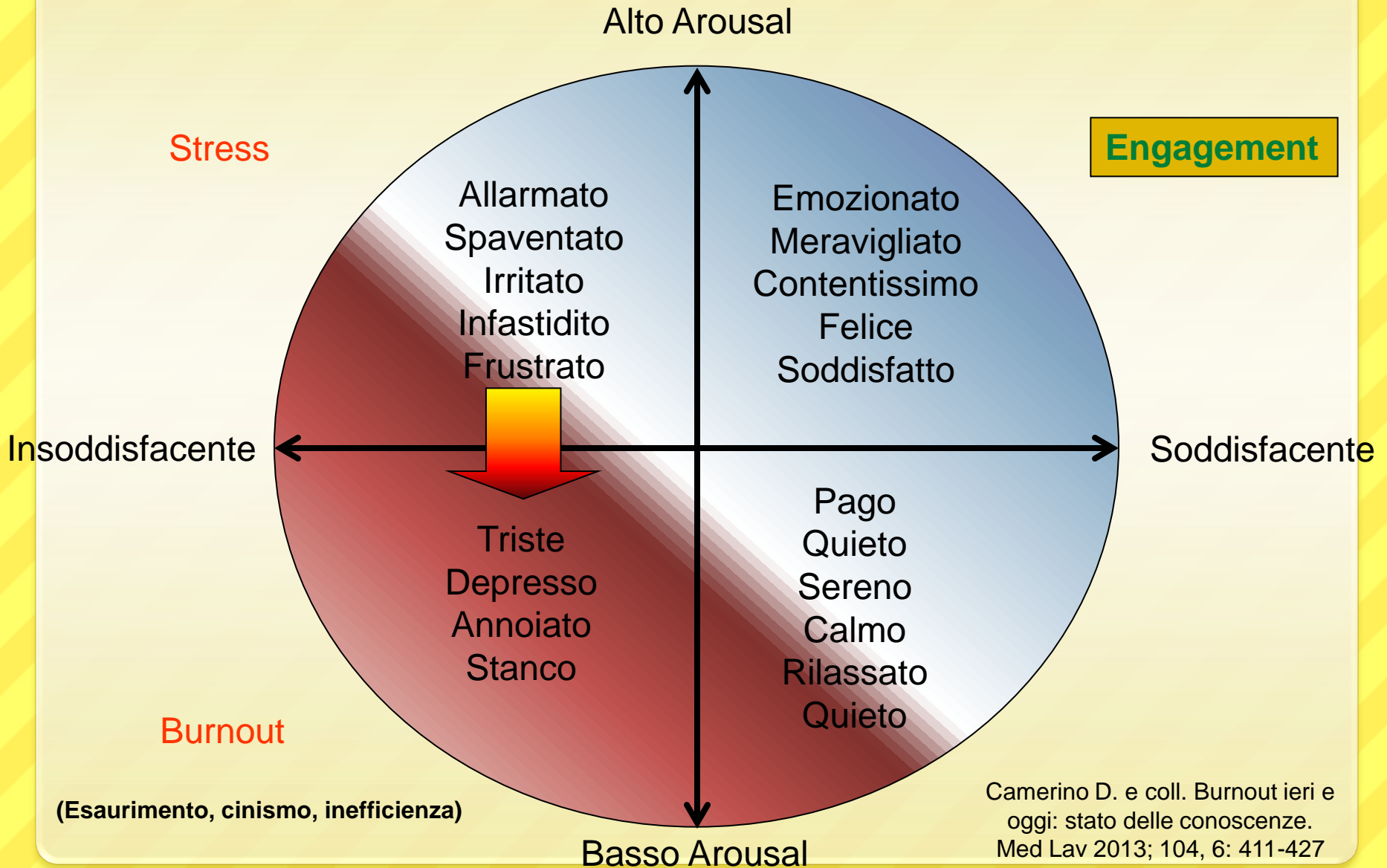
- Marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di qualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo
- Altre assimilabili

# Job Demands – Resources Model



# Circumplex Model di Russel, 1980

(Valenza dell'esperienza; Stato di attivazione)



Camerino D. e coll. Burnout ieri e oggi: stato delle conoscenze. Med Lav 2013; 104, 6: 411-427



# Coping

**“Quello che una persona effettivamente pensa e fa  
in una situazione stressante”**

## **Sui compiti**

**(modifica dell'ambiente)**

Modificare la situazione per migliorarla.

Eliminare o modificare le condizioni responsabili del problema.

## **Su di se**

**(adattamento all'ambiente)**

Ridurre la sofferenza emozionale.

Mantenere le conseguenze emotive nei limiti tollerabili.

Controllare percettivamente il significato dell'esperienza in modo da neutralizzare il suo carattere problematico

## **Evitamento**

**(evitare altri contatti con lo stressor o non pensarci)**

Illudersi che ciò che si desidera sia vero, distrarsi, negazione palese, rinuncia affettiva agli scopi minacciati, alcool e altre sostanze.



# D.Lgs 81/08 (art. 28)

- Stress lavoro correlato è oggetto della valutazione dei rischi
- Secondo i contenuti dell'accordo europeo
- Nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro



# Accordo Interconfederale

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

Addì 9 giugno 2008

CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, CNA,  
CONFESERCENTI, CONF COOPERATIVE, LEGACOOPERATIVE, AGCI,  
CONFSERVIZI, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI

e

CGIL, CISL, UIL



# Accordo Interconfederale

- Lo stress può riguardare **potenzialmente ogni luogo di lavoro** ed ogni lavoratore
- Non è una malattia ma può determinare un *“cattivo stato di salute”*
- Affrontare la questione dello stress può portare a **maggiore efficienza e miglioramento della salute**
- Finalità dell'accordo:
  - Accrescere consapevolezza e comprensione
  - Offrire un quadro di riferimento per individuare, prevenire, gestire.

# Accordo Interconfederale

- La finalità non è quella di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
- Vi è **diversità** tra individui e tra momenti diversi.
- Non tutti i luoghi di lavoro ne sono necessariamente interessati.
- Propone una **lista non esaustiva** di indicatori e fattori.
- Occorrono **professionalità** adeguate.
- Le misure di prevenzione devono essere adottate con la **partecipazione** e collaborazione di lavoratori e loro rappresentanti.

# Commissione consultiva

m\_lps.15.REGISTRO UFFICIALE MINISTERO.PARTENZA.0023692.18-11-2010



*Ministero del lavoro e delle politiche sociali*

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
Partenza - Roma, 18/11/2010  
Prot. 15 / SEGR / 0023692

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -  
Dipartimento per le pari opportunità*

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -  
Ministero per la pubblica amministrazione e  
innovazione*

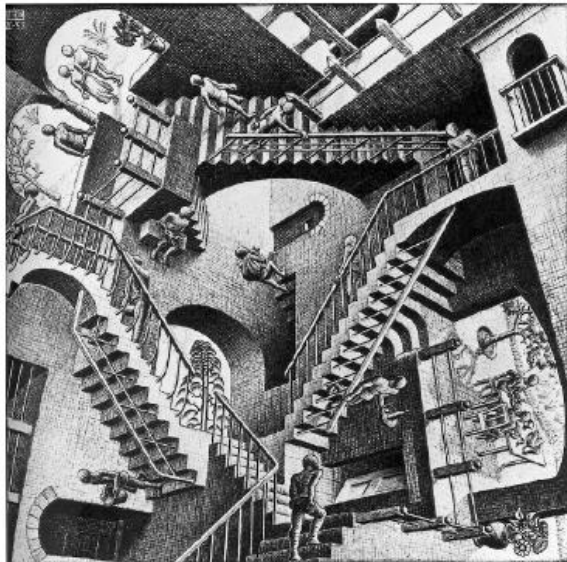
# Commissione consultiva

- Percorso metodologico “**minimo**”.
- La valutazione si effettua **previa consultazione** RLS/RLST
- Per **identificare i fattori di rischio**
- Non singoli, ma **gruppi** omogenei
- **Preliminare** (necessaria), approfondita (eventuale)
- Indicatori oggettivi
- Fattori di contesto e di contenuto: **occorre sentire i lavoratori e/o RLS/RLST**



COORDINAMENTO  
TECNICO  
INTERREGIONALE  
DELLA PREVENZIONE  
NEI LUOGHI DI LAVORO

*Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i.*  
**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO  
DA STRESS LAVORO-CORRELATO**  
GUIDA OPERATIVA



marzo 2010



COORDINAMENTO  
TECNICO  
INTERREGIONALE  
DELLA PREVENZIONE  
NEI LUOGHI DI LAVORO

*Decreto Legislativo 81/2008 s. m. i.*  
**STRESS LAVORO-CORRELATO**  
INDICAZIONI PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ  
DI VIGILANZA ALLA LUCE DELLA LETTERA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE  
2010 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI



Gennaio 2012



# Principi generali

- 1. la valutazione è promossa e gestita dal **datore del lavoro** e/o dal top management;
- 2. l'oggetto della valutazione è **l'organizzazione del lavoro**: gli elementi che possono costituire fattori di stress lavoro-correlato e la loro percezione da parte dei lavoratori;
- 3. il processo è **orientato alle soluzioni**, soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva;
- 4. la valutazione si impernia sulla **partecipazione effettiva dei lavoratori** attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti;
- 5. va garantita sempre e comunque la **centralità degli attori interni** della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS);
- 6. la valutazione deve **integrarsi nel processo complessivo di valutazione** dei rischi e nel relativo documento ed inserirsi nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale con il relativo piano attuativo.

# Quale percorso

- 1) **Azioni propedeutiche** che comprendono:
  - **individuazione dei soggetti aziendali**, eventualmente affiancati da consulenti esterni, che partecipano al processo di valutazione (costituzione del **team** di valutazione);
  - scelta dello **strumento** di valutazione (metodo da seguire);
  - **formazione** dei soggetti valutatori, sul metodo scelto, se necessaria;
  - individuazione dei **gruppi omogenei/partizioni** organizzative in cui suddividere l'azienda, in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale;
  - definizione delle **modalità con cui sentire i lavoratori o gli RLS\RLST**, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto.

Su tutti gli aspetti sopra citati devono essere consultati gli RLS, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. b del D. Lgs 81/08.

# Quale percorso

- 2) **Valutazione preliminare.**
- 3) Individuazione e attuazione degli **interventi correttivi**, se necessari, in base ai risultati della valutazione preliminare.
- 4) **Verifica dell'efficacia** degli interventi attuati.
- 5) **Valutazione approfondita**, ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci.
- 6) Individuazione e attuazione di ulteriori **interventi correttivi**, se necessari, in base ai risultati della valutazione approfondita.
- 7) **Monitoraggio e aggiornamento** della valutazione.

Informazione e sensibilizzazione dei lavoratori per favorire la partecipazione.

**Obbligo di informazione e formazione ai sensi dell'art. 36 e 37 del D. Lgs 81/08.**

# La partecipazione dei lavoratori (ruolo degli RLS)

- Al momento della **pianificazione** della valutazione:
  - deve essere consultato preventivamente nella individuazione del percorso e dei metodi valutativi;
  - contribuisce alla pianificazione della valutazione con particolare riguardo alla individuazione dei gruppi omogenei o delle partizioni organizzative.
- Nella fase di **valutazione preliminare**:
  - **contribuisce attivamente** (non come osservatore) alla valutazione attraverso check-list;
  - raccoglie informazioni dai lavoratori sui fattori di contesto/contenuto (non la percezione soggettiva, ma il riscontro oggettivo degli elementi valutati dalla check-list);
  - partecipa alla individuazione delle soluzioni.
- Nella fase di valutazione **approfondita**:
  - favorisce la partecipazione dei lavoratori;
  - partecipa alla individuazione delle soluzioni.

**Garanzia della  
correttezza della  
valutazione.**

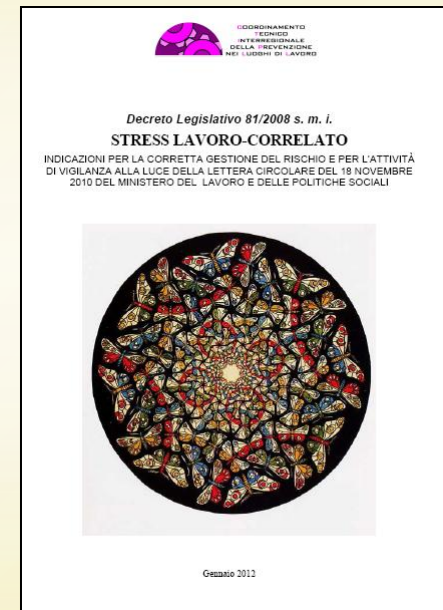
**Il lavoratore è un “osservatore privilegiato”**

# Visite mediche

- Non sono previste
- Possibili le visite su richiesta del lavoratore
- Opportune se permane una **condizione ineliminabile di stress** potenzialmente dannosa (valutazione preliminare, azioni correttive, valutazione efficacia, valutazione approfondita, azioni correttive, valutazione efficacia)
- Non opportuni indicatori di effetto subclinico (dosaggi ormonali: aspecifici)
- Utile raccolta anamnestica di disturbi e patologie stress correlate

# Quali tempi occorrono?

- Conclusione valutazione preliminare:
  - 1 anno per aziende di grandi dimensioni (31/12/2011)
- Attuazione misure correttive:
  - Fino a 1 anno (31/12/2012)



## **Piano nazionale per la prevenzione 2014-2018**

Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concemente il Piano nazionale per la prevenzione per gli anni 2014-2018.

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE  
PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Nell'odierna seduta del

# Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018

## Cap. 2.7: prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

- La competitività aziendale correla con la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Fra i fattori di rischio trasversali degli **infortuni** sul lavoro più frequenti:
  - pratiche scorrette tollerate
  - problemi di organizzazione del lavoro
- Fra le **malattie correlate al lavoro**:
  - sono in aumento i casi di disagio e malessere da stress lavoro correlato e legati a non adeguate condizioni di benessere organizzativo.
- Negli ultimi anni l'Europa ha focalizzato l'attenzione sui rischi da **incongruenze organizzative e da stress lavoro correlato**.
- Fra le strategie da adottare si indicano i piani nazionali di prevenzione
  - costruzioni
  - agricolo – forestale
  - chimico-cancerogeno
  - **organizzativo**
  - muscolo scheletrico
- Impegni per la prevenzione:
  - (...) **stress lavoro correlato, difetti ergonomici, incongruenze organizzative.**

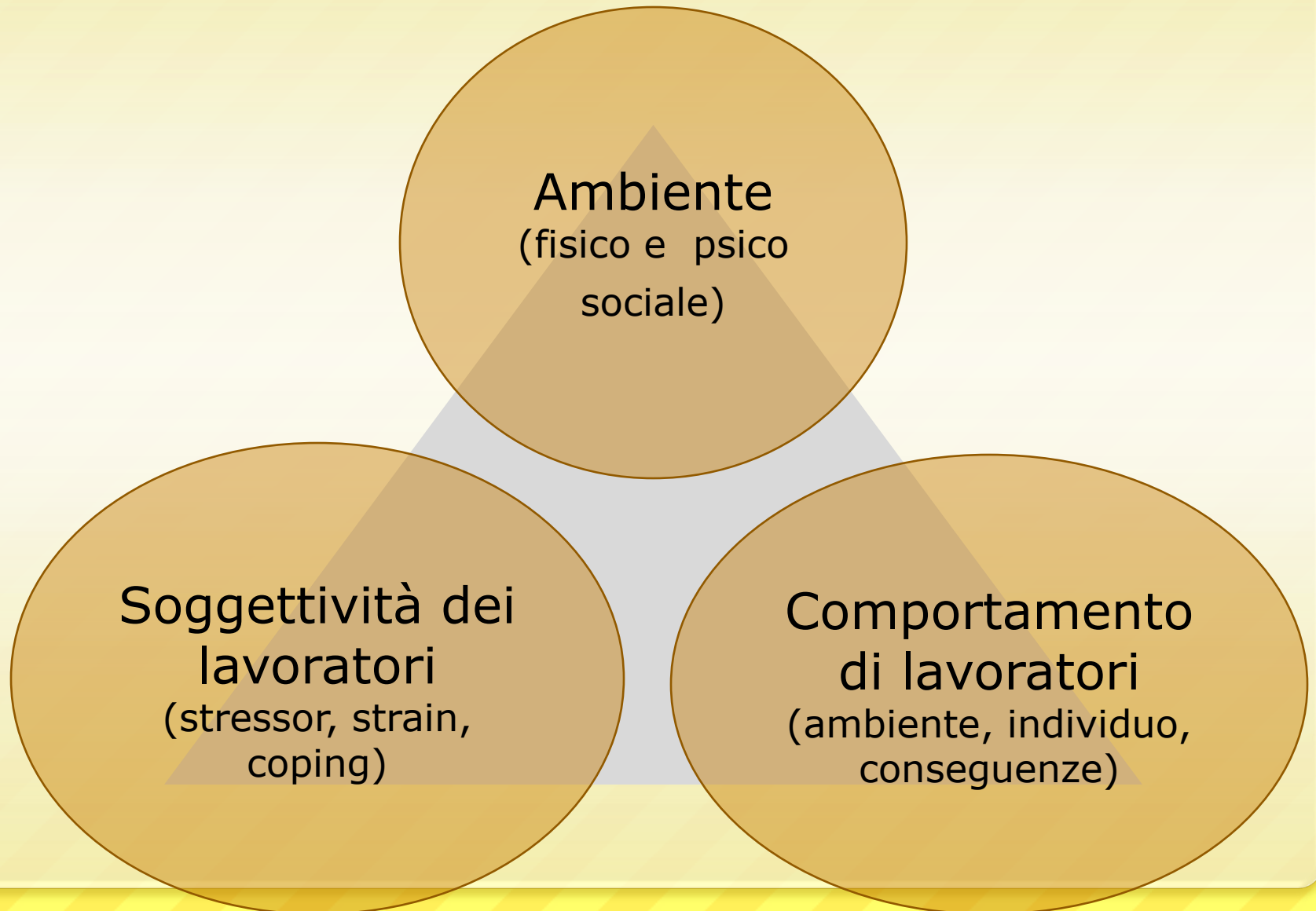


**TEST**

# Carico o ritmo eccessivo?

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		1	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	Se non previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	È intrinseco nell'attività svolta
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

# Triangolazione nella valutazione



# Una check list è solo una check list

- Lista di elementi da controllare
- Non misura lo stress
- Cerca fattori di rischio da approfondire con riscontri oggettivi
- Le annotazioni sono più importanti delle crocette
- Sbrigativi Si/no quando spesso si è in condizioni di incertezza (in caso di incertezza, è un No: approfondire)
- Con una compilazione formale:
  - Non si riesce a ricostruire il particolare e a stimare delle probabilità
  - C'è il rischio del preconconcetto e del preconstituito
  - Si isolano gli elementi a scapito delle connessioni e delle interazioni
  - Non consente di delineare il quadro della situazione, ideare e progettare interventi e non fornisce supporto per la soluzione dei problemi di sicurezza

# **Preliminare e oggettivo (vs. preconconcetto e soggettivo)**

- Diffidenza verso il contributo del lavoratore tacciato di soggettività inaffidabile
- Rischio di accettare la soggettività del valutatore come "misura oggettiva" di esperto
- Preliminare per eliminare?

# **Il coinvolgimento dei lavoratori deve essere effettivo**

- Formazione
- Gruppi omogenei
- RLS devono poter conoscere il lavoro dei loro rappresentati
- Se non c'è l'RLS, ci sono i lavoratori
- Anche un questionario, non garantisce una partecipazione adeguata: restituzione dei risultati, condivisione delle interpretazioni, individuazione dei cambiamenti

# RLS: un ruolo chiave

- Non basta la firma sul documento
- RLS devono poter conoscere il lavoro dei loro rappresentati
- Rls non porta la sua soggettività, ma informazioni, notizie, riscontri che ha acquisito nello svolgimento della sua attività
- RLS può contribuire a mantenere la rotta, la giusta risoluzione, il fuoco sul lavoro reale e sul tema dello stress

A che livello ... ?

Antecedenti organizzativi

Stressors sul lavoro

Fisici  
Psicosociali

Variabili  
situazionali

Stress percepito

Variabili  
personali

Reazioni a breve termine  
di stress

Fisiologiche  
Psicologiche  
Comportamentali

Conseguenze a lungo termine  
di stress

Toderi Stefano  
Lo stress lavorativo.  
Verso un approccio integrato.  
Il ponte Vecchio. 2000

Modello di Kahn e  
Byosiére, 1992

