

# Stress lavoro correlato

## Analisi e strumenti di rilevazione e valutazione

FILCTEM - CGIL Roma e Lazio

Roma, 24 Ottobre 2019

**«Il ruolo dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali  
per i sistemi partecipativi di prevenzione»**

**Daniele Di Nunzio**

*Fondazione Di Vittorio*



- 1. La complessità del tema dei rischi psico-sociali e del rischio stress lavoro-correlato** (difficoltà dei sistemi di prevenzione in Italia)
- 2. La rilevanza della partecipazione nei sistemi di prevenzione** con un ruolo attivo dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali
- 3. La rilevanza di strumenti qualitativi** di approfondimento dei rischi sul lavoro (anche adottati unilateralmente dai sindacati)



# La persona al centro della prevenzione

Nel nostro sistema costituzionale, come sottolinea Carlo Smuraglia (2007, p. 5):

*«la persona è posta al centro dell'ordinato sistema di garanzie, ed è colta con particolare attenzione nel momento in cui presta l'attività lavorativa (artt. 1, 35), intesa come esercizio di un fondamentale diritto, anche ai fini della elevazione sociale ed economica (artt. 4 e 46) [...] per la conservazione di un patrimonio materiale e morale essenziale per la vita stessa e il progresso del Paese».*

Come definito dall'art 41, l'iniziativa economica *«non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale e in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla **dignità umana**».*

## LA SALUTE

La salute non è un bene misurabile e nemmeno è, semplicemente, l'assenza della malattia, ma è *“uno stato di completo benessere, fisico, mentale e sociale”*

Organizzazione Mondiale della Sanità [World Health Organization, Preambolo alla Costituzione della World Health Organization, 22 Luglio 1947] - D. Lgs. 81/08, art. 2, comma 1. Let. O.

## LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Secondo il D. Lgs. 81/08 (art. 2, comma 1, lett. Q), la valutazione deve essere *“globale e documentata”*, interessando *“tutti i lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”*.

## IL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

L'8 ottobre 2004 le parti sociali europee, sindacali e datoriali, hanno sottoscritto un Accordo Quadro che è stato recepito, in Italia il 9 giugno 2008.

In questo accordo, lo stress è definito come *“una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”* che *“può interessare ogni settore, ogni azienda, ogni lavoratore indipendentemente dal tipo di lavoro svolto, dalle dimensioni dell'azienda e dal tipo di contratto”*.

Nel descrivere le cause di stress, l'accordo europeo sopra citato rimane su un piano generico, sottolineando la *“molteplicità di fattori”* che hanno un impatto sulla salute psicologica, quali *“il contenuto del lavoro, l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, la scarsa comunicazione”* e, testualmente, *“eccetera”*.

*[“Work-related stress can be caused by different factors such as work content, work organisation, work environment, poor communication, etc.”]*

in ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, Autonomous Framework Agreement on Work-related Stress, 8 October 2004.



# Come analizzare i rischi-psicosociali

**Rapporto tra carico di lavoro e possibilità di controllo del lavoratore**: modello “demand-control” (Karasek, 1979; Karasek e Thorell, 1991) che spiega come il carico di lavoro (fatica e stress) dipenda dall’interazione tra due fattori: il carico di lavoro e il grado di controllo esercitato dal lavoratore. Quest’ultimo fattore è inteso sia in termini di competenze utilizzate nello svolgimento del lavoro che in termini di autonomia di cui gode il lavoratore, correlata al grado di controllo esercitato dall’azienda.

**Rapporto tra gli sforzi fatti dal lavoratore e i benefici che egli ottiene** (Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004) in termini economici, di carriera e continuità occupazionale ma anche di stima e apprezzamento.

**Dimensioni organizzative e individuali** (Kristensen, 1999): a) le richieste di lavoro (dal punti di vista quantitativo e qualitativo, anche considerando il tempo a disposizione); b) l’influenza del lavoratore sul lavoro (in termini di opportunità e di competenze); c) il supporto sociale (sia formale che informale); d) il riconoscimento e le ricompense (nel loro bilanciamento); e) la prevedibilità (sia occupazionale che dei turni e del carico di lavoro); f) ***il significato attribuito al lavoro.***

**Rapporto tra il carico di lavoro (job demands) e le risorse del lavoratore (job resources)** (Bekker et al., 2003): a) le risorse fisiche e psicologiche; b) il job design (la chiarezza del ruolo e la partecipazione nel processo decisionale); c) il tipo di compiti da svolgere (la varietà delle competenze, il grado identitario dei compiti e il loro significato per il lavoratore, l’autonomia e la restituzione dei risultati); d) le risorse sociali (la supervisione e il supporto dei colleghi, lo stile della leadership, il clima relazionale); e) le risorse organizzative (la paga, le opportunità di carriera, la sicurezza del lavoro, la giustizia organizzativa e la fiducia nell’organizzazione).

# Un esempio di strategia multi-dimensionale

**Strategia Sobane**, una strategia di prevenzione dei rischi promossa dal **Service Public Fédéral Emploi Travail et Concertation Sociale** del Belgio, per favorire lo sviluppo di un piano dinamico di gestione dei rischi e una cultura della prevenzione e partecipazione nell'azienda.

La strategia si basa su quattro livelli di azione: **individuazione, osservazione, analisi, valutazione specialistica dei rischi** (Screening, Observation, Analyse, Expertise) ed è costruita per essere utilizzata dai lavoratori e i loro dirigenti, è finalizzata alla prevenzione e non alla mera raccolta di opinioni o informazioni, per discutere i dettagli pratici che possono rendere possibile lavorare in condizioni ottimali, per i lavoratori e per l'azienda.

La strategia presenta alcune check-list che servono a stimolare l'analisi, la discussione e l'intervento.

Esistono degli approfondimenti specifici per diverse tipologie di rischio, tra cui **i rischi psicosociali** (Malchaire et al., 2008):

- a) **l'autonomia e le responsabilità individuali** (il grado di iniziativa e di autonomia, la libertà di tessere dei rapporti, il grado e il tipo di responsabilità, la gestione degli errori);
- b) **il contenuto del lavoro** (l'ambiguità del ruolo, i conflitti di ruolo, la diversificazione e l'interesse del lavoro, il livello di attenzione, la metodologia decisionale, il rispetto e la valorizzazione delle qualifiche, la formazione);
- c) **i regimi temporali** (la programmazione e i periodi di lavoro, il ritmo di lavoro, arretrati e interruzioni, l'autonomia organizzativa del gruppo di lavoro, le pause);
- d) **le relazioni di lavoro tra il personale e con i superiori** (rapporti tra colleghi, rapporti con i servizi interni, il tipo di leadership e di gerarchia, i rapporti con la struttura gerarchica, la valutazione della performance, la valutazione professionale);
- e) **l'ambiente psicosociale** (la gestione della forza lavoro, le prospettive future, la paga, violenze e discriminazioni, le relazioni industriali, il clima relazionale).



# Semplificazione dei rischi psico-sociali e del rischio stress lavoro-correlato

In Italia, così come in Europa, si tende spesso a una semplificazione nella valutazione e gestione del rischio di stress, che è principalmente dovuta a due orientamenti:

- a) **la tendenza a una medicalizzazione estrema del problema**, cui consegue un approccio clinico centrato sulla cura e il potenziamento del singolo lavoratore piuttosto che un approccio collettivo volto a intervenire sull'organizzazione del lavoro in maniera sia preventiva che correttiva;
- a) **la tendenza a costruire degli strumenti per la gestione del rischio che mirano alla standardizzazione e alla semplicità di esecuzione e di analisi**, che limitano l'individuazione approfondita delle cause, l'individuazione delle soluzioni e la partecipazione dei lavoratori.





# La ricerca Fiom - FDV sul RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

**Ricerca di tipo esplorativo – Anno 2014**

**Metodologia:** questionario semi-strutturato on-line e cartaceo

**Intervistati:** Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

**Aziende:** industria: fabbricazione, siderurgia e manutenzione

**Questionari considerati per l'analisi: 185**

**185 questionari** valutati per la prima parte:

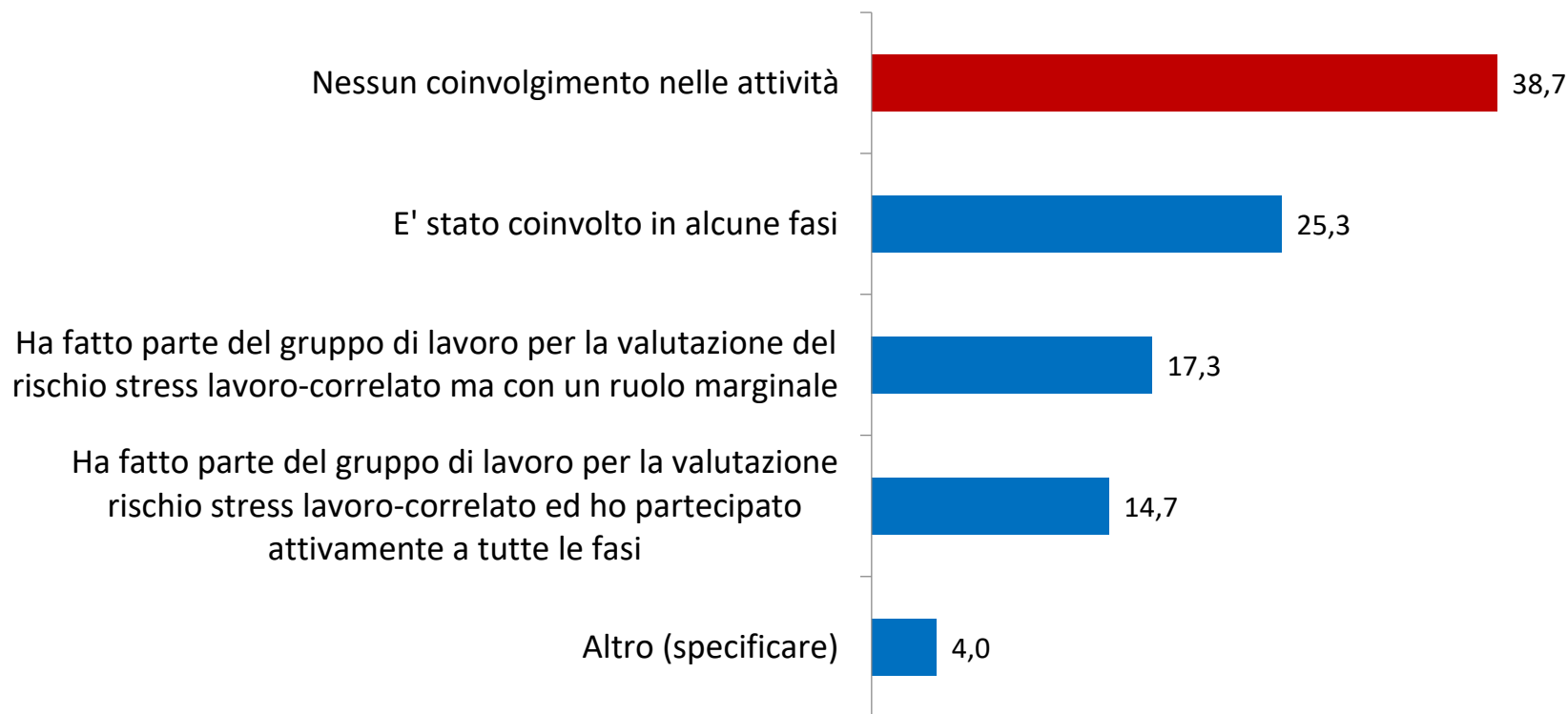
dati su RLS, azienda di riferimento, gestione della salute e sicurezza in generale

**87 questionari** per le aziende che hanno effettuato la valutazione del rischio stress lavoro-correlato dopo il 31 Dicembre 2010 e concluso la valutazione al momento dell'indagine (dunque, con le linee guida della Commissione Consultiva)

su 87 casi che hanno effettuato e concluso la valutazione, **questa ha comportato la necessità di interventi di miglioramento solo in 14 casi.**

# Coinvolgimento del RLS nella valutazione

## Coinvolgimento del RLS nella valutazione del rischio stress (val. %)

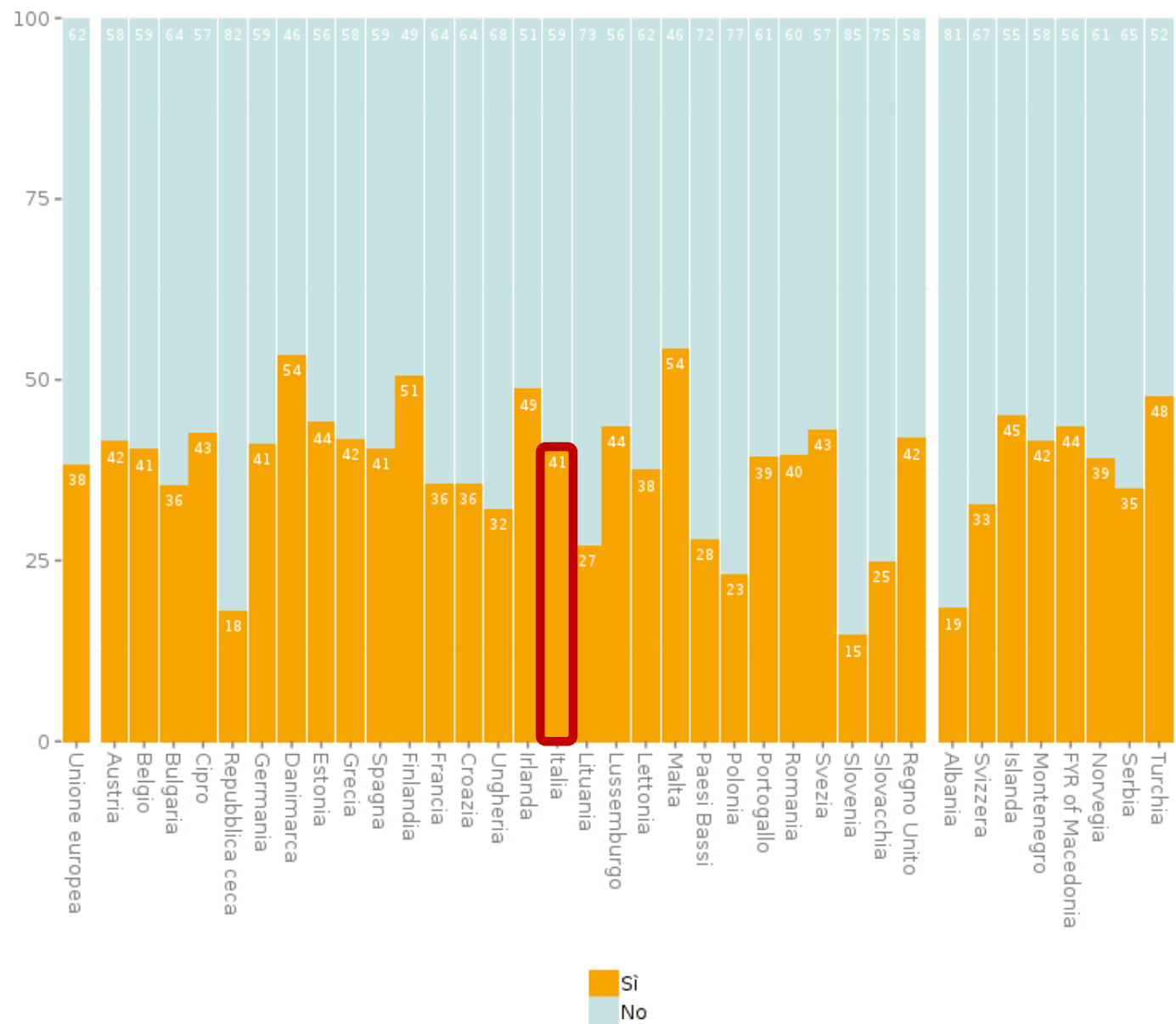


- Nel 39% dei casi la valutazione del rischio stress lavoro-correlato non ha coinvolto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- Nel 17%: Rls coinvolto solo con un ruolo marginale

Negli ultimi 3 anni, nella sua sede sono state adottate una o più delle seguenti misure per prevenire i rischi psicosociali?

Riorganizzazione del lavoro  
per ridurre il carico e la pressione di lavoro

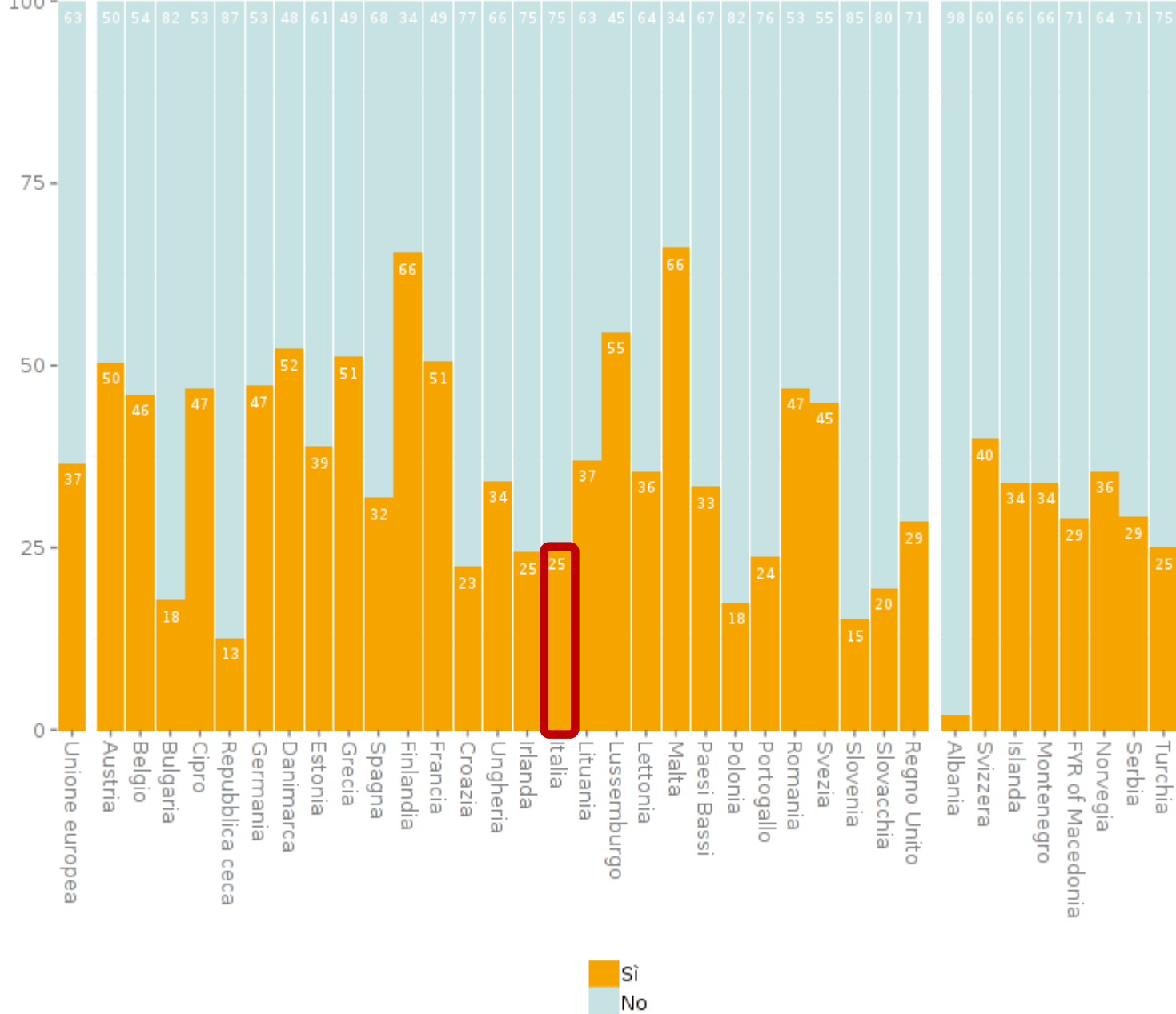
ESENER 2-EU-OSHA, 2014



Negli ultimi 3 anni, nella sua sede sono state adottate una o più delle seguenti misure per prevenire i rischi psicosociali?

## Consulenza riservata offerta ai lavoratori

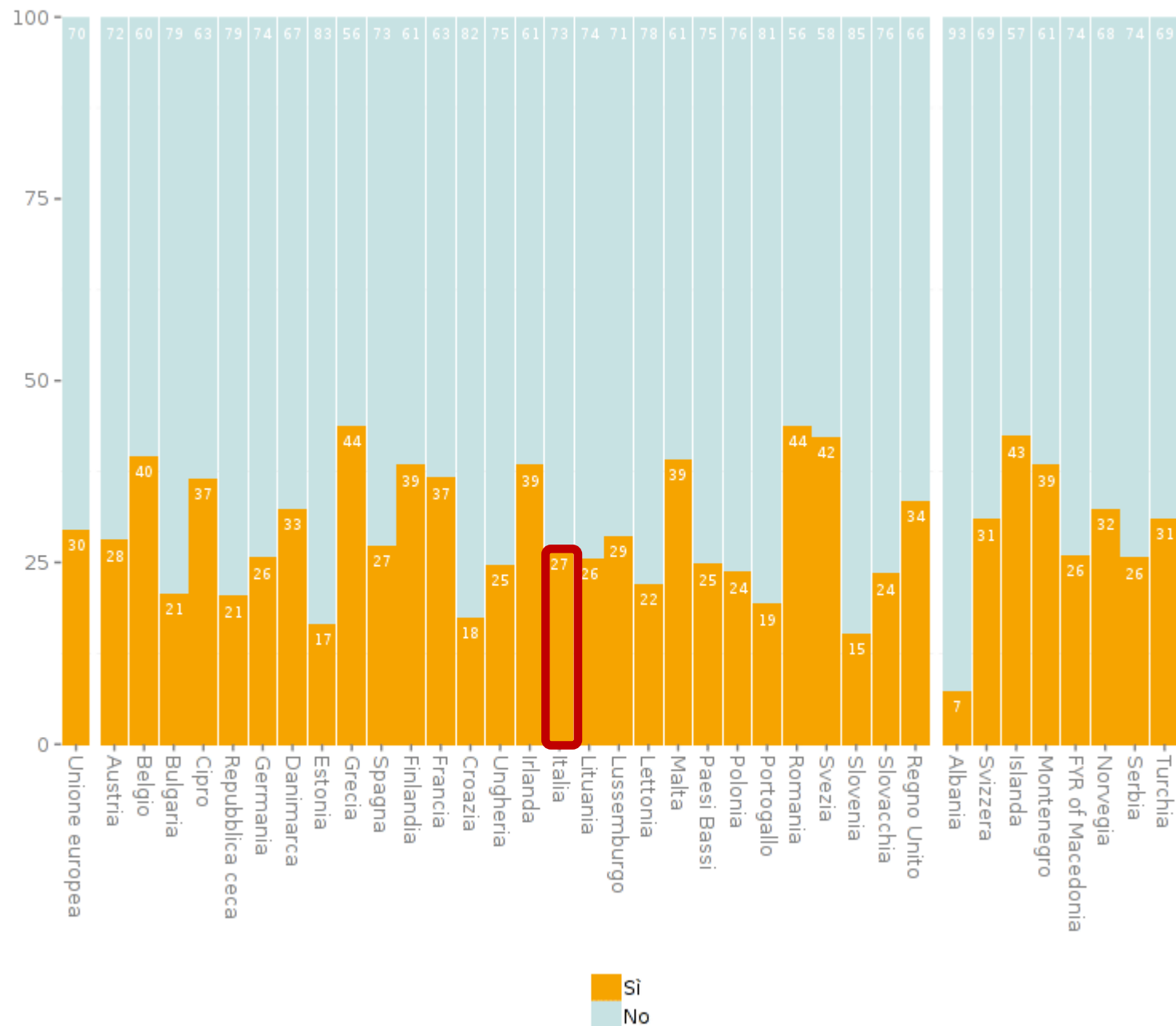
ESENER 2-EU-OSHA, 2014



Negli ultimi 3 anni, nella sua sede sono state adottate una o più delle seguenti misure per prevenire i rischi psicosociali?

## Definizione di una procedura per la risoluzione dei conflitti

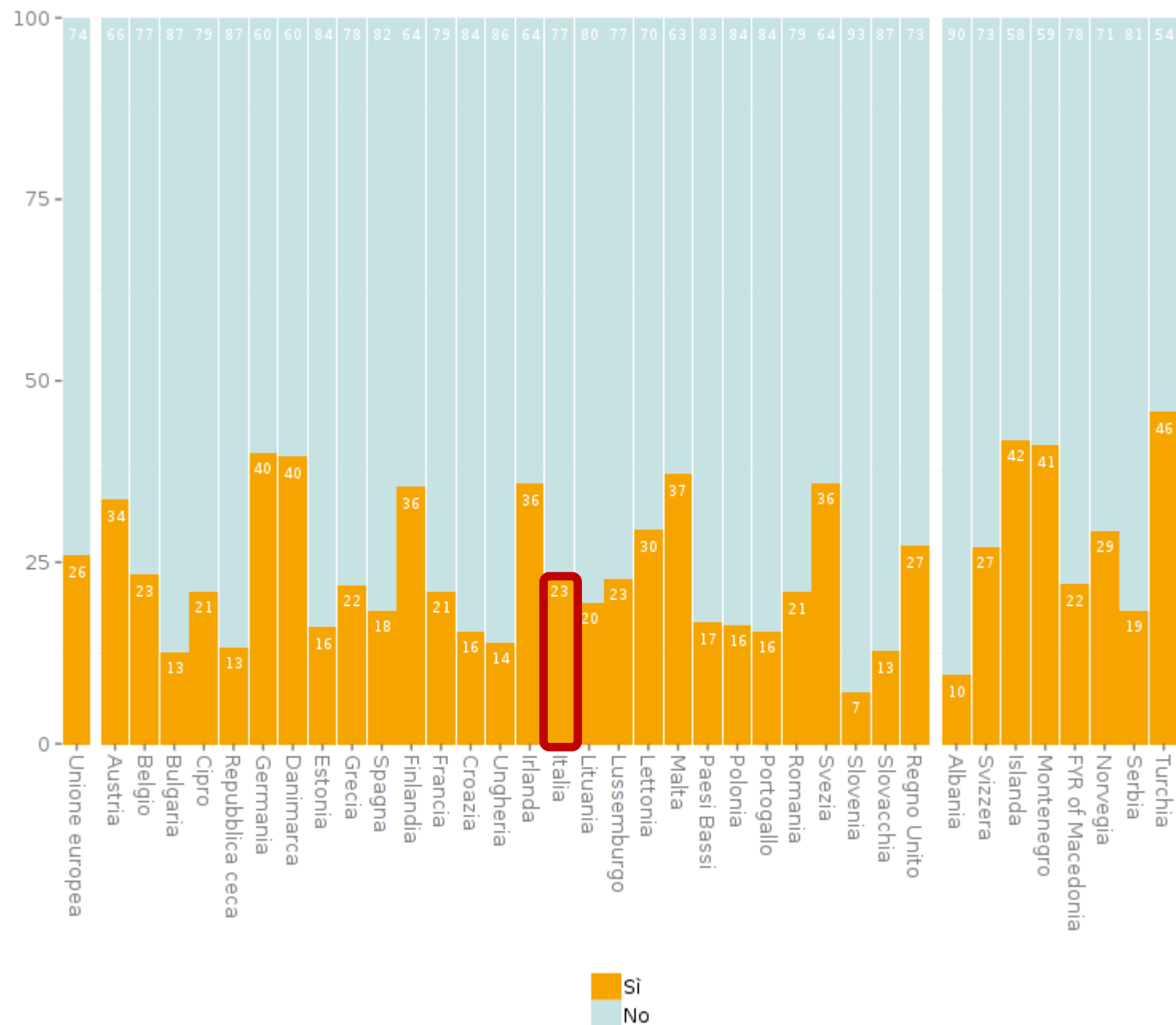
ESENER 2-EU-OSHA, 2014



Negli ultimi 3 anni, nella sua sede sono state adottate una o più delle seguenti misure per prevenire i rischi psicosociali?

## Intervento in caso di orario di lavoro pesante o irregolare

ESENER 2-EU-OSHA, 2014





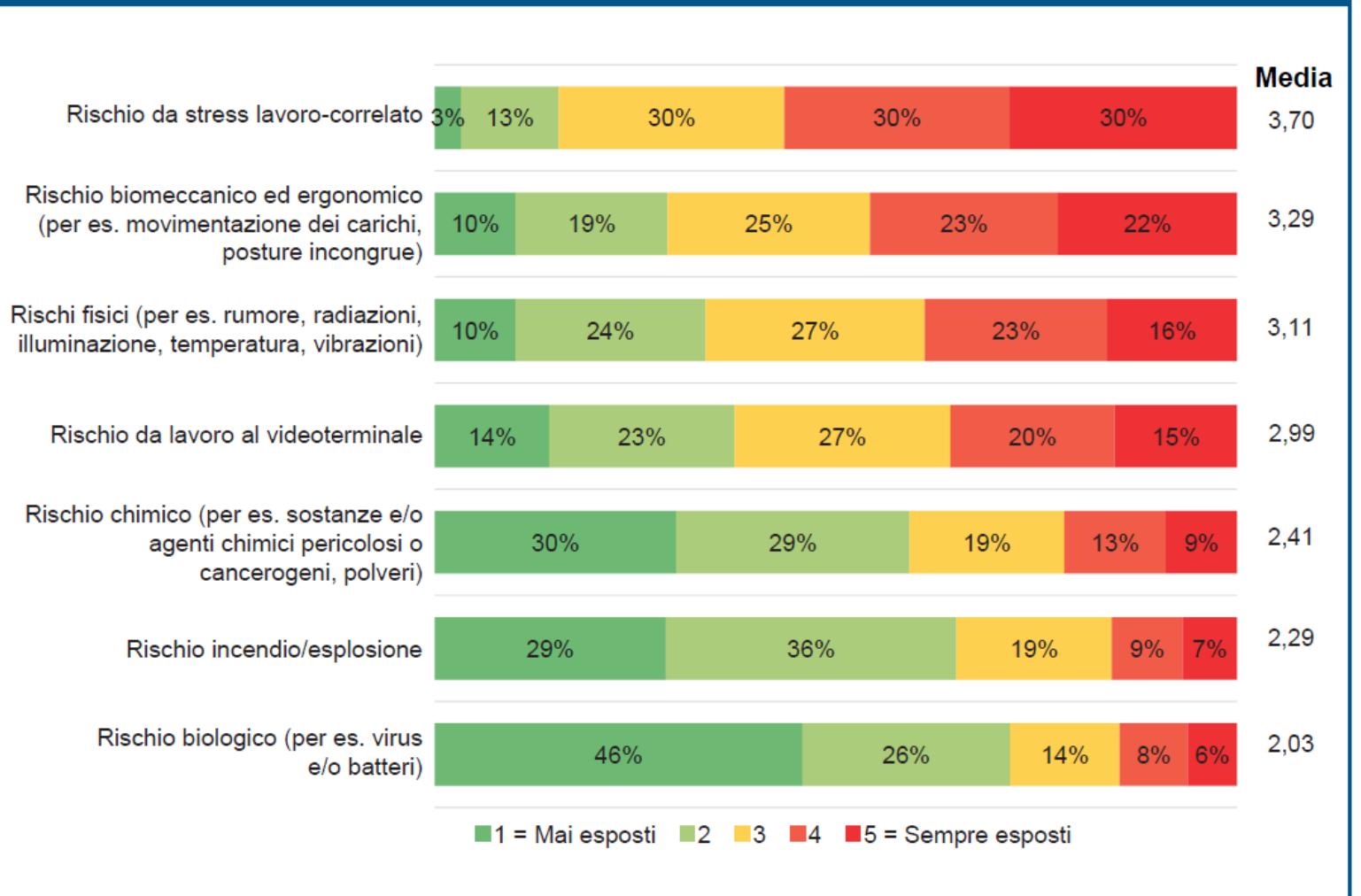
# La ricerca IMPACT-RLS promossa da INAIL

**Questionario rivolto ai  
Rappresentanti dei Lavoratori  
per la Sicurezza (RLS)**

**Il campione: 2.109 questionari**

Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D.,  
Bellomo S., Buresti G., Boccuni F.,  
Calleri S., Frascheri C., Lupi M., 2017,  
*IMPACT-RLS: indagine sui modelli  
partecipativi aziendali e territoriali  
per la salute e la sicurezza sul lavoro*,  
Roma, INAIL.

**Figura 6** Media e distribuzione delle risposte sulle tipologie di rischio presenti nell'unità produttiva





# La ricerca FIOM-FDV-Fondazione Sabattini in FCA, CNH e Magneti Marelli

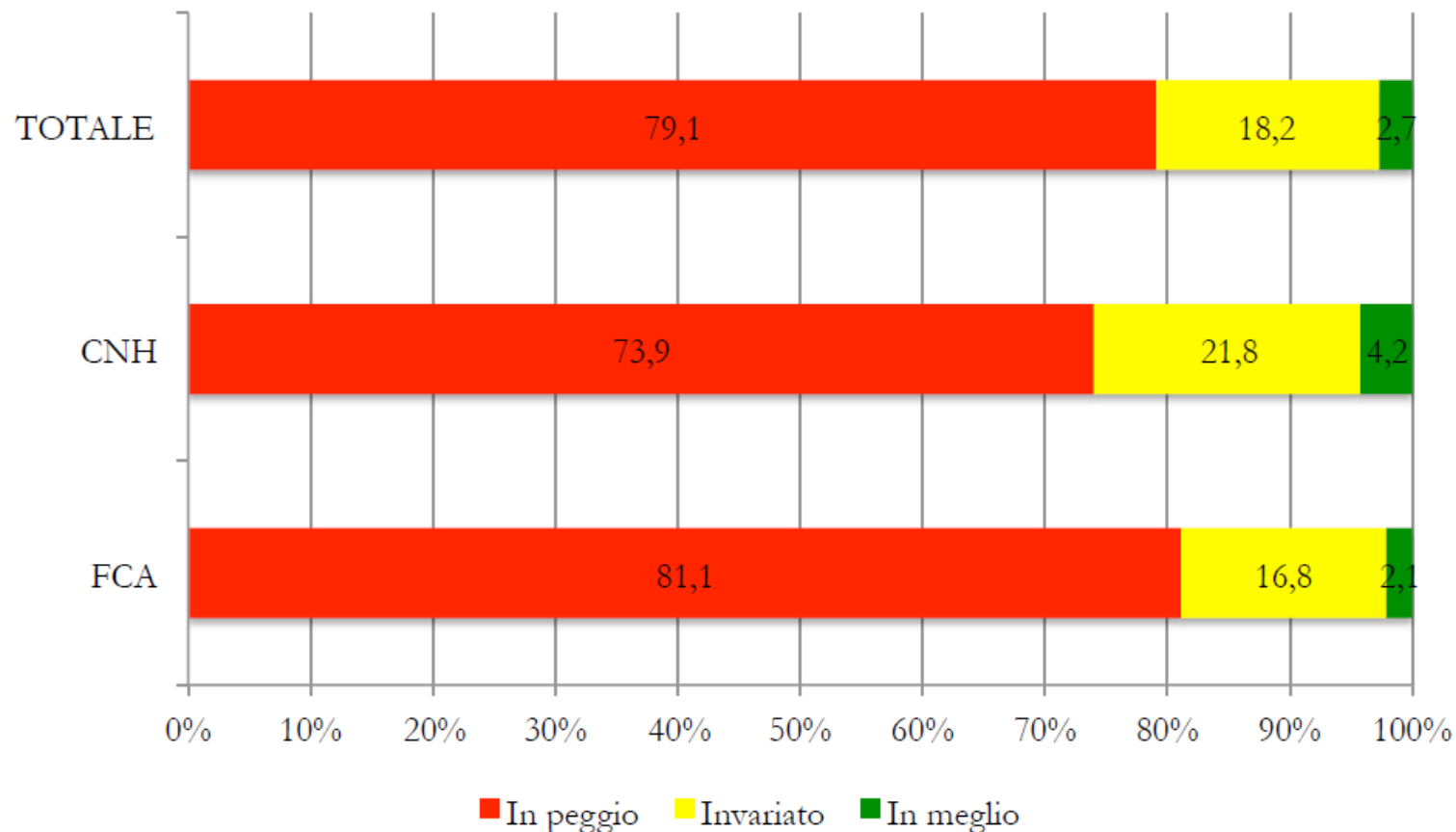
**7883 QUESTIONARI VALIDI**

## Addetti linea

Tra coloro che sanno dell'implementazione di Ergo-Uas e che lavorano dove Ergo-Uas è effettivamente applicato

## VALUTAZIONE DI UN PEGGIORAMENTO RIGUARDO LO STRESS PSICO-FISICO

Fig. 9 – Valutazione dello stress fisico e mentale in seguito all'applicazione dell'Ergo UAS – solo addetti linea area montaggio con applicazione Ergo UAS (n. rispondenti: 375 per FCA; 142 per CNH; 517 totale) – solo valori %







# La ricerca FIOM-FDV-Fondazione Sabattini in FCA, CNH e Magneti Marelli

**Il 46%** del totale considera gli attuali RITMI LAVORATIVI POCO o PER NIENTE SOSTENIBILI

**Il 63%** dei rispondenti percepisce un AUMENTO DELLA SATURAZIONE DEI TEMPI LAVORO

**Addetti linea, addetti ai rifornimenti e conduttori** registrano **percentuali maggiori** RIGUARDO L'INSOSTENIBILITA' DEI RITMI DI LAVORO

**Rapporto tra rischio stress e organizzazione del lavoro:**

Il giudizio di "INSOSTENIBILITA'" **coincide, per il 91%** dei casi con quello relativo all'aumento della SATURAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO

# Il ruolo delle RAPPRESENTANZE SINDACALI e dei LAVORATORI nella valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

Numerosi studi (cfr. Menéndez, Benach, Vogel, 2009; Walters et al., 2012; Moncada & Llorens & eds, 2007; 2014) dimostrano che:

nei luoghi di lavoro **dove esiste la rappresentanza formale dei lavoratori:**

- **è maggiore l'impegno del management** per la sicurezza e la salute
- **è più significativo l'intervento** finalizzato a disporre misure di prevenzione sia per la SSL generale che per i rischi psicosociali
- più efficace il coinvolgimento dei dipendenti (consultazione e partecipazione) nel processo di **gestione dei rischi** in materia di salute e sicurezza del lavoro.

## E-IMPRO Project

Necessità di definire dei metodi per implementare il dialogo sociale e rafforzare il coinvolgimento dei sindacati ma, anche, di favorire un maggiore coinvolgimento dei lavoratori:

- Costruendo gruppi di lavoro congiunti tra management e rappresentanti sindacali**
- Rafforzando il rapporto tra i rappresentanti sindacali e i lavoratori**, allo scopo di apportare al dialogo sociale una conoscenza il più possibile reale e approfondita delle condizioni di lavoro;
- Elaborando delle modalità di espressione e di confronto per i lavoratori**, affinché essi possano non solo condividere informazioni sulle condizioni di lavoro, sulle difficoltà e gli ostacoli che affrontano per la tutela della salute ma anche delineare gli scenari di azione e le soluzioni che si potrebbero intraprendere.





# E-IMPRO Project - Task-force congiunte

- Costruire dei percorsi di prevenzione basati su un **protocollo formale che definisca ogni fase**. Gli strumenti di valutazione devono includere delle procedure per favorire la partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze.
- Definire **un gruppo bipartito (taskforce congiunta) a livello aziendale (con i rappresentanti dei datori e dei lavoratori)** per gestire l'intero processo di prevenzione dei rischi, perché il coinvolgimento delle parti sociali è un aspetto fondamentale per favorire la cooperazione nelle aziende. Questo comporta la necessità programmare con attenzione ogni fase considerando l'importanza della cooperazione.
- Nelle grandi imprese i membri di questo gruppo bipartito devono essere **lavoratori, rappresentanti e manager di diversi dipartimenti aziendali e profili professionali**, al fine di garantire un certo grado di **pluralismo nelle conoscenze e nella rappresentanza**.
- I membri di questa taskforce dovrebbero avere **poteri decisionali ed esecutivi**, anche perché questo facilita la possibilità di condividere gli interventi e trovare un accordo.
- La taskforce dovrebbe operare con un atteggiamento propositivo e attivo **senza limitarsi a controllare o delegare la valutazione e gestione dei rischi ai professionisti e consulenti** (che dovrebbero avere un ruolo di supporto).



# Dalla valutazione all'intervento

- **I risultati della valutazione dei rischi devono essere facilmente comprensibili** e presentare con chiarezza i rischi per i lavoratori nella maniera più precisa possibile (spiegando in quale posto di lavoro e mansione sono presenti). Questo faciliterà gli accordi per introdurre dei cambiamenti nelle condizioni di lavoro.
- **Presentare i cambiamenti da introdurre e le misure preventive** in maniera specifica considerando le misure necessarie per svilupparli e le azioni che seguiranno.
- **Individuare e valorizzare l'impatto economico della prevenzione** del rischio psicosociale per migliorare le condizioni di lavoro e la salute.

E' opportuno che gli strumenti standardizzati - e più in generale l'intero percorso di gestione del rischio psicosociale - siano *preceduti* e *accompagnati* da momenti qualitativi di confronto in cui i lavoratori possano avere maggiori opportunità di *voice*, sia attraverso le proprie rappresentanze che direttamente, utilizzando ad esempio:

## **STRUMENTI ADOTTATI DALLE AZIENDE** ad integrazione delle check-list

- Questionari
- Focus-group
- Gruppi di lavoro

## **STRUMENTI PROMOSSI DAL SINDACATO**

- Assemblee
- Consulenza – Servizi (ascolto-supporto-orientamento)
- Inchieste

**QUESTIONARIO SU ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONDIZIONI DI SALUTE**  
Variabili inter-settoriali

**QUESTIONARIO ADATTATO AL CONTESTO**  
Variabili specifiche di settore e aziendali

**ELABORAZIONE DEI RISULTATI**

**Conoscenza:**  
approfondimento  
comparazione  
condivisione

**Tutela individuale  
dei lavoratori**

**Azioni collettive dei  
lavoratori**

**Partecipazione dei  
lavoratori**

# I SETTORI COINVOLTI: IL CAMPIONE



		N. quest.
Questionari standardizzati	Aeroporti	198
	Azienda chimica	7
	Drivers	165
	Forestali	0
	Grande distribuzione organizzata	19
	Igiene ambientale	0
	Nidi e scuole dell'infanzia	0
	Polizia locale	516
	Consulenti delle Poste	1178
	Sanità	75
	Sanità (variante per il Piemonte)	1731
	Vigilanza	0
	<b>Totale</b>	<b>3889</b>
Questionari "non standardizzati"	Agrindustria	68
	Grande distribuzione organizzata	562
	Igiene ambientale	169
	Lapideo	0
	Metalmeccanico	215
	Nidi	617
	Pesca	311
	Sanità	858
<b>Totale</b>	<b>2800</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>6689</b>	

## Campionamento e distribuzione

“a cascata”, “non probabilistico”

**Obiettivo di raggiungere il maggior numero possibile di rispondenti.**

Il questionario è accessibile a tutti i lavoratori di un determinato contesto aziendale, territoriale, settoriale, senza limitazioni o distinzioni.

## L'individuazione degli specifici nessi causali

tra il lavoro e l'insorgenza di disturbi e patologie è demandata all'operato dei team di prevenzione locali, su singoli casi, con un'indagine approfondita condotta dai medici tramite colloqui individuali con i lavoratori presso le Camere del Lavoro.

# PROGETTO INCA – FDV – Federazioni Nazionali CGIL

## ASILI E SCUOLE PER L'INFANZIA



	Totale	Educatore/ educatrice	Maestro/ maestra	Operatore/ Operatrice	Addetto di cucina/ cuoco	Ausiliari
Carico di lavoro	23,30%	22,00%	18,90%	28,20%	37,70%	43,50%
Conciliazione vita privata/professionale	15,30%	14,70%	17,40%	14,70%	23,20%	4,30%
Ambiente fisico (rumore, temperatura ePtc..)	11,20%	11,80%	10,50%	10,90%	5,80%	13,00%
Difficoltà o complessità del lavoro	10,10%	9,80%	16,80%	6,40%	7,20%	8,70%
Carico attentivo	9,80%	10,40%	9,50%	9,00%	5,80%	4,30%
Problema di carenza di materiali per lavorare	7,90%	7,80%	2,60%	13,50%	10,10%	8,70%
Problemi di carenze strutturali	7,50%	8,10%	4,70%	8,30%	5,80%	8,70%
Contatto con i familiari dei bambini	6,20%	6,50%	12,10%	0,00%	0,00%	0,00%
Difficoltà relazione sul lavoro	5,10%	5,10%	3,20%	5,10%	4,30%	8,70%
Contatto con i bambini	3,60%	3,90%	4,20%	3,80%	0,00%	0,00%
<b>Totale risposte date (Val. Ass.)</b>	<b>1462</b>	<b>1001</b>	<b>190</b>	<b>156</b>	<b>69</b>	<b>23</b>

- Il carico di lavoro e la conciliazione sono gli elementi più problematici.
- Il primo cresce per operatrici addette alla cucina e ausiliarie.
- Il secondo per maestre e addette cucina.
- Educatrici e maestre trovano problematico il contatto con bambini e famiglie.

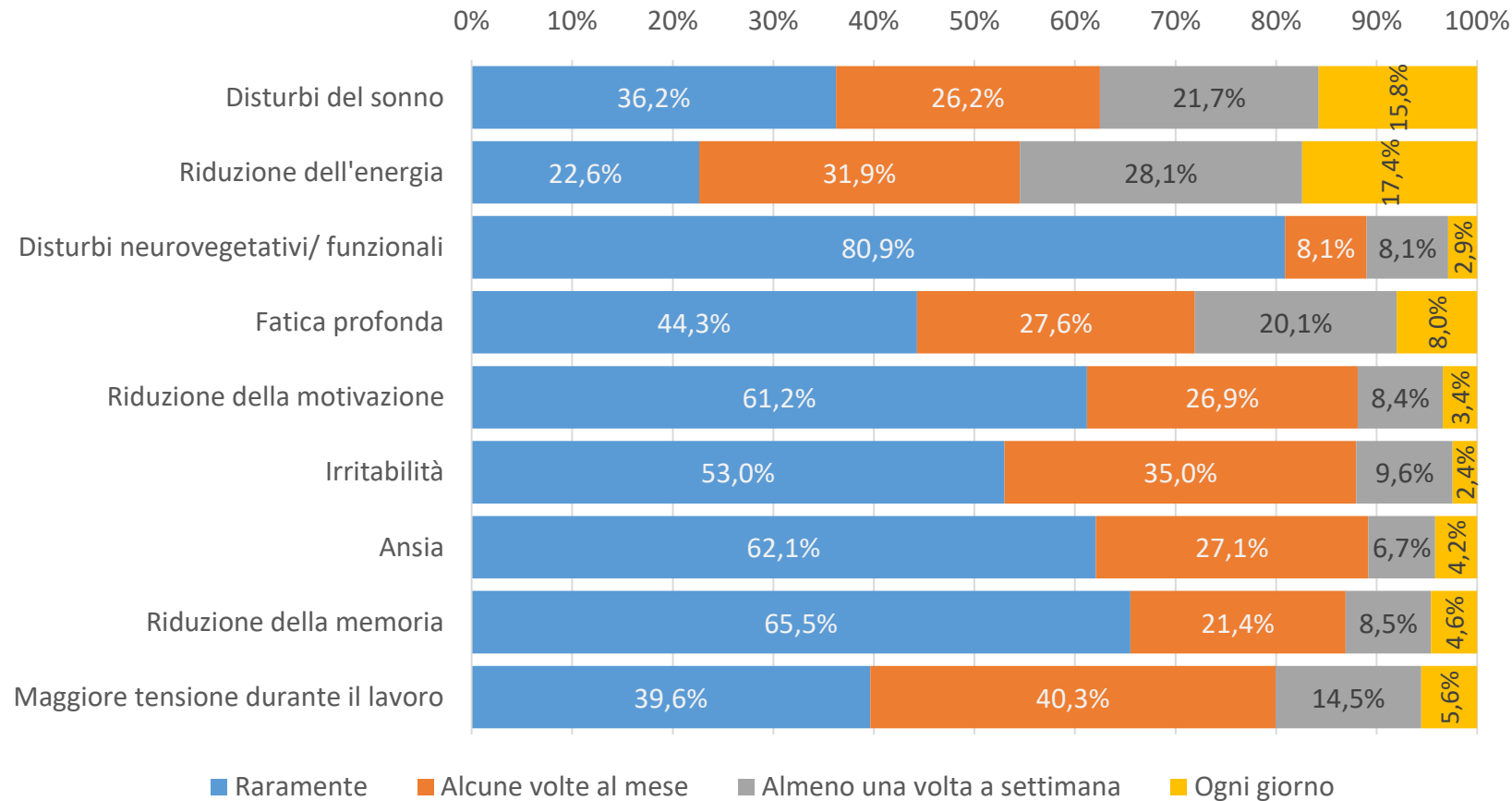


# PROGETTO INCA – FDV – Federazioni Nazionali CGIL

## RISCHI PSICO-SOCIALI PIU' DIFFUSI



Sono stati selezionati i soli disturbi che affettano diffusi per più del 9% delle intervistate e **ALMENO UNA VOLTA LA SETTIMANA**



- Il disagio si manifesta soprattutto nei disturbi del sonno, riduzione dell'energia e fatica profonda.
- La riduzione dell'energia cresce soprattutto per ausiliarie, operatrici e maestre.
- Per maestre ed educatrici cresce la tensione nel lavoro

Le misure di valutazione sono funzionali a

- **prevenzione primaria (sull'organizzazione)**
- **secondaria (sugli individui)**
- **terziaria (sulle vittime)**

# GRAZIE

Daniele Di Nunzio

[d.dinunzio@fdv.cgil.it](mailto:d.dinunzio@fdv.cgil.it)

<https://independent.academia.edu/DanieleDiNunzio>