

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

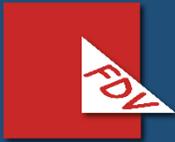
Strategia Sobane, una strategia di prevenzione dei rischi promossa dal **Service Public Fédéral Emploi Travail et Concertation Sociale** del Belgio, per favorire lo sviluppo di un piano dinamico di gestione dei rischi e una cultura della prevenzione e partecipazione nell'azienda.

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:

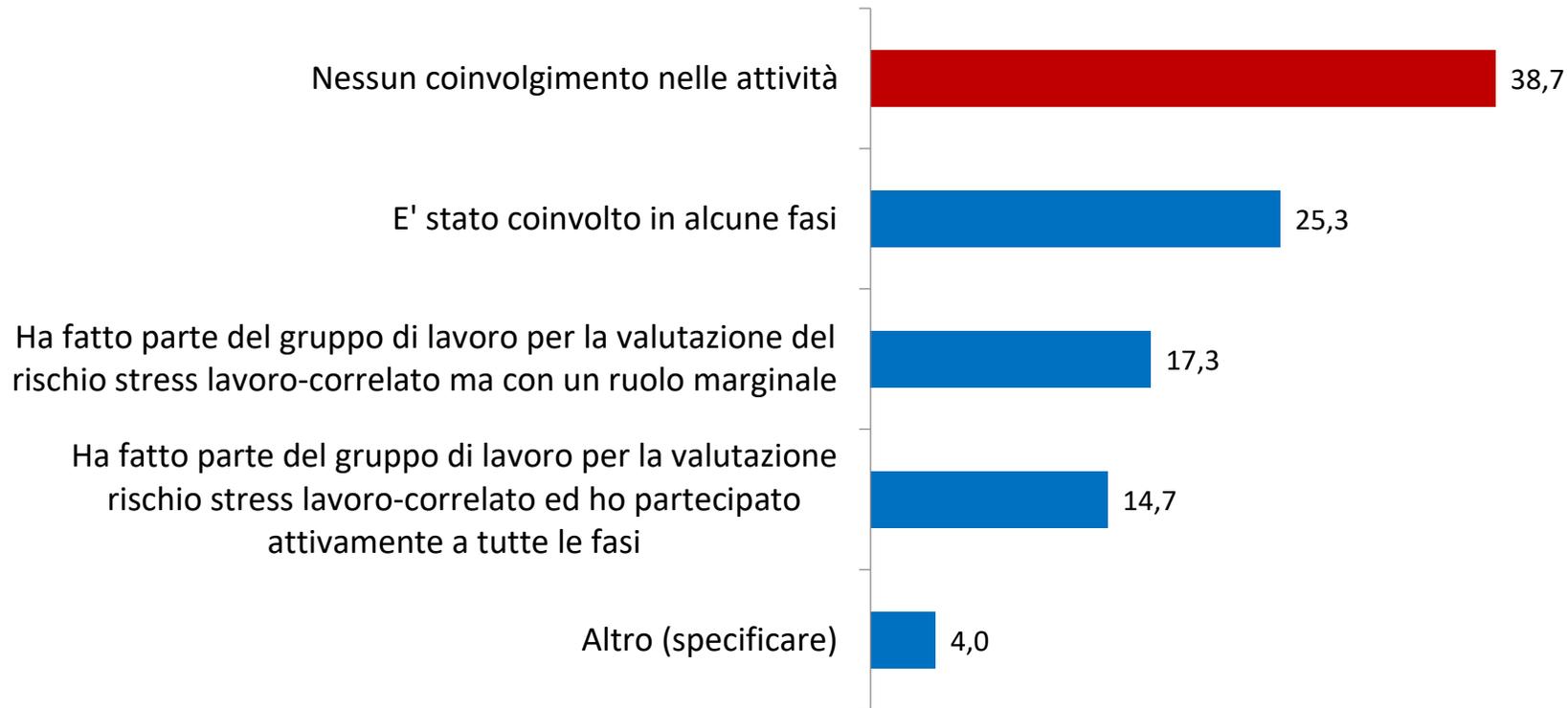
dati su RLS, azienda di riferimento, gestione della salute e sicurezza in generale

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. %)

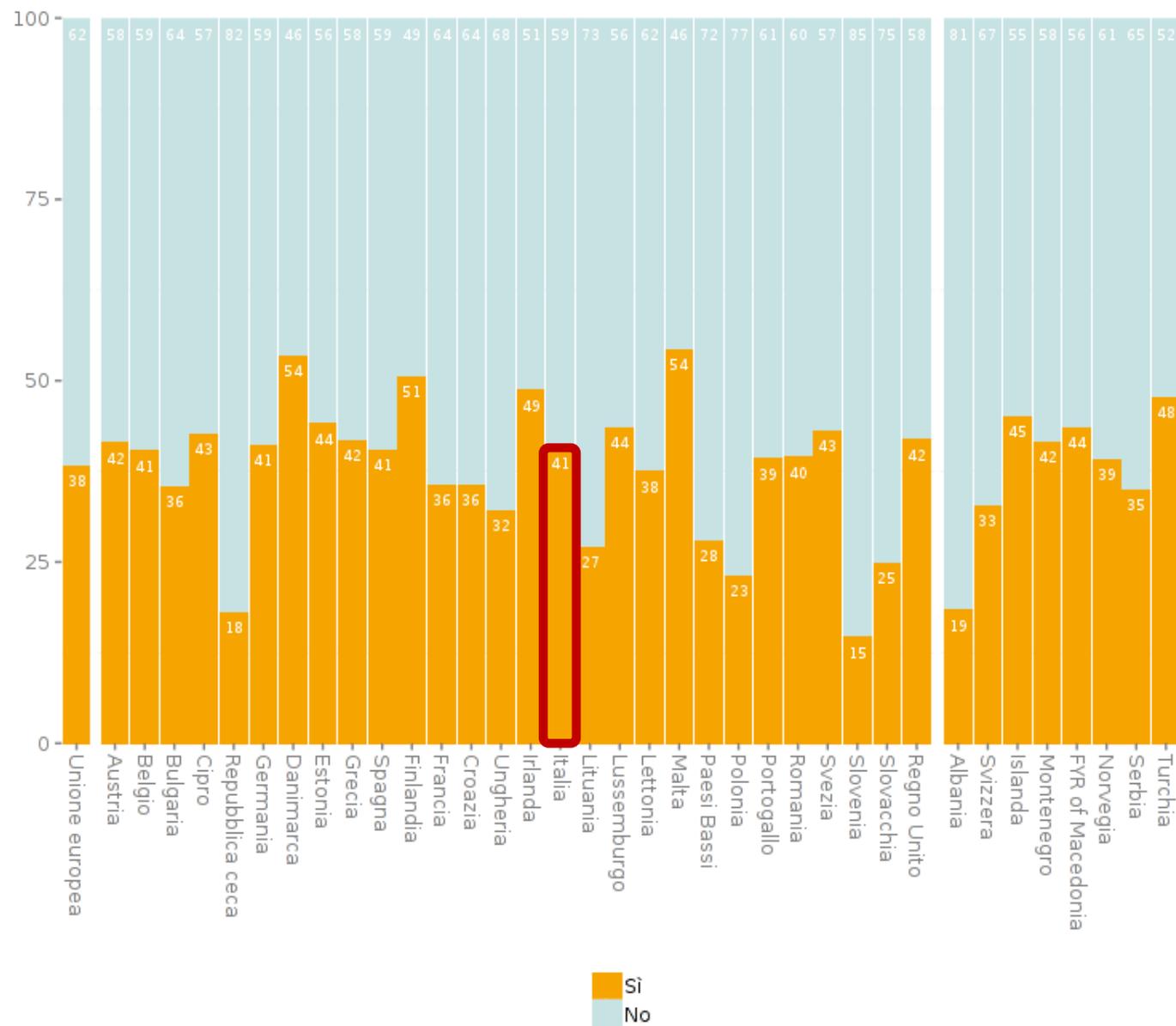


- Nel 39% dei casi la valutazione del rischio stress lavoro-correlato non ha coinvolto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- Nel 17%: Rls coinvolto solo con un ruolo marginale

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

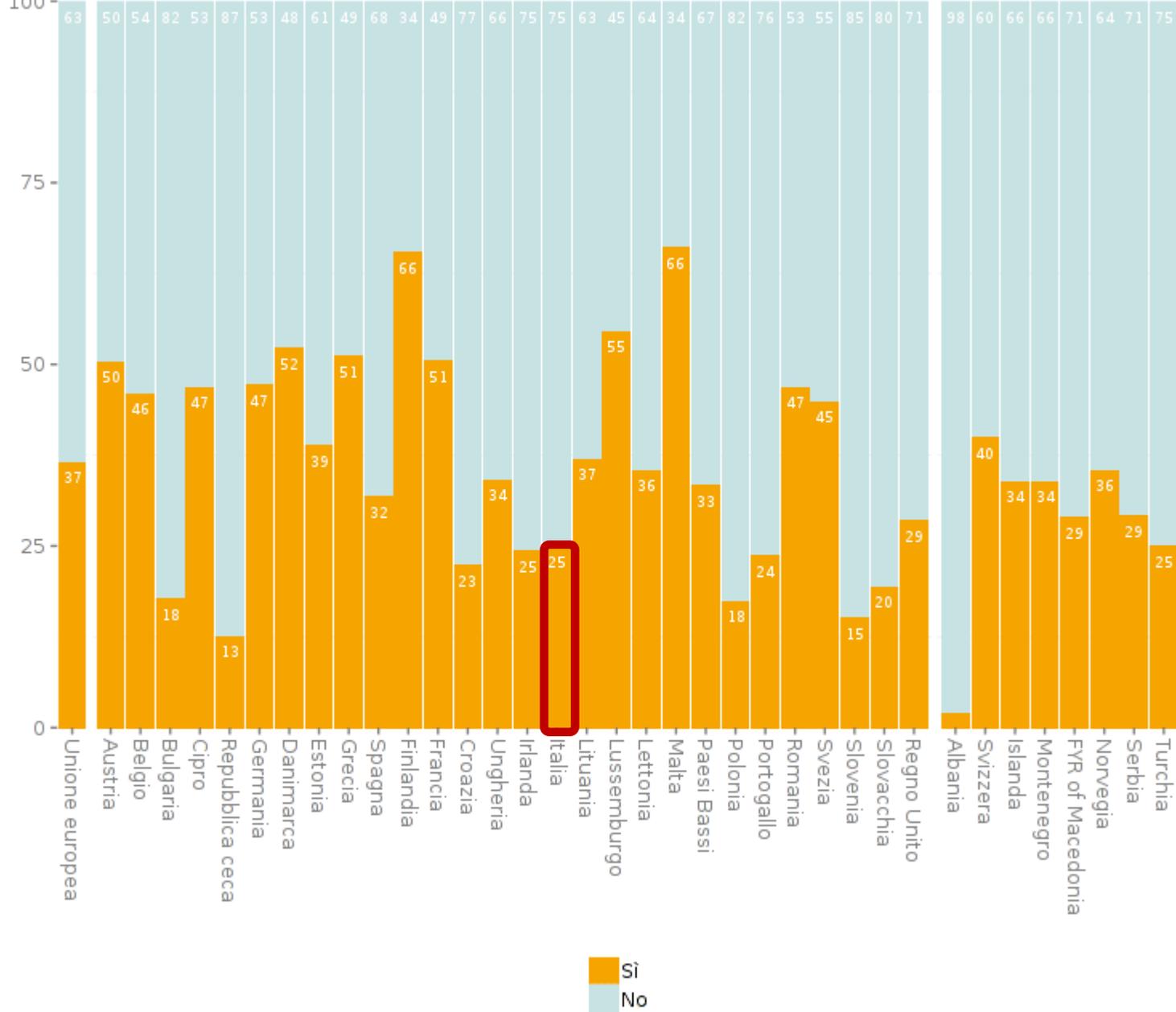
ESENER 2-EU-OSHA, 2014



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

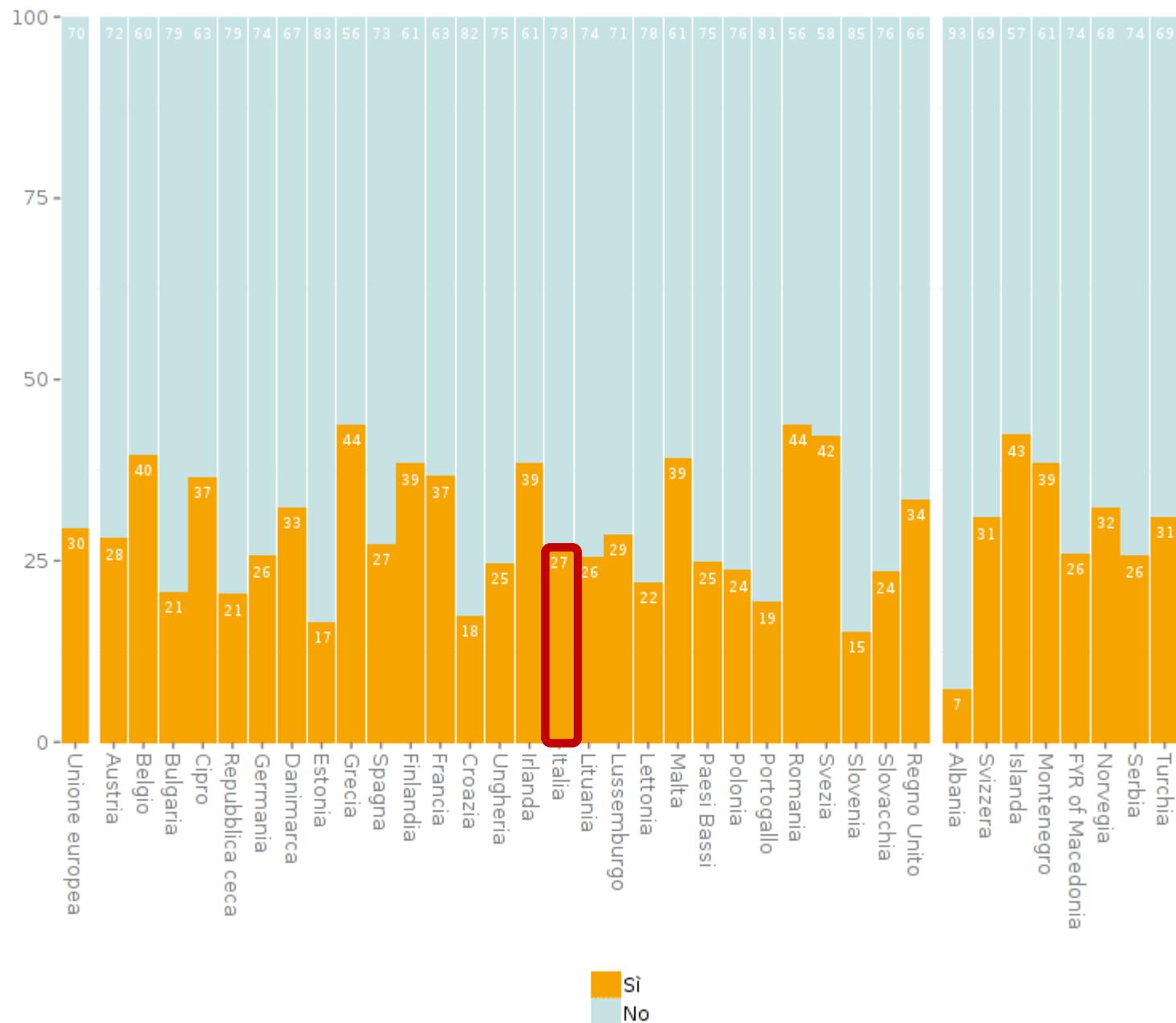
ESENER 2-EU-OSHA, 2014



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

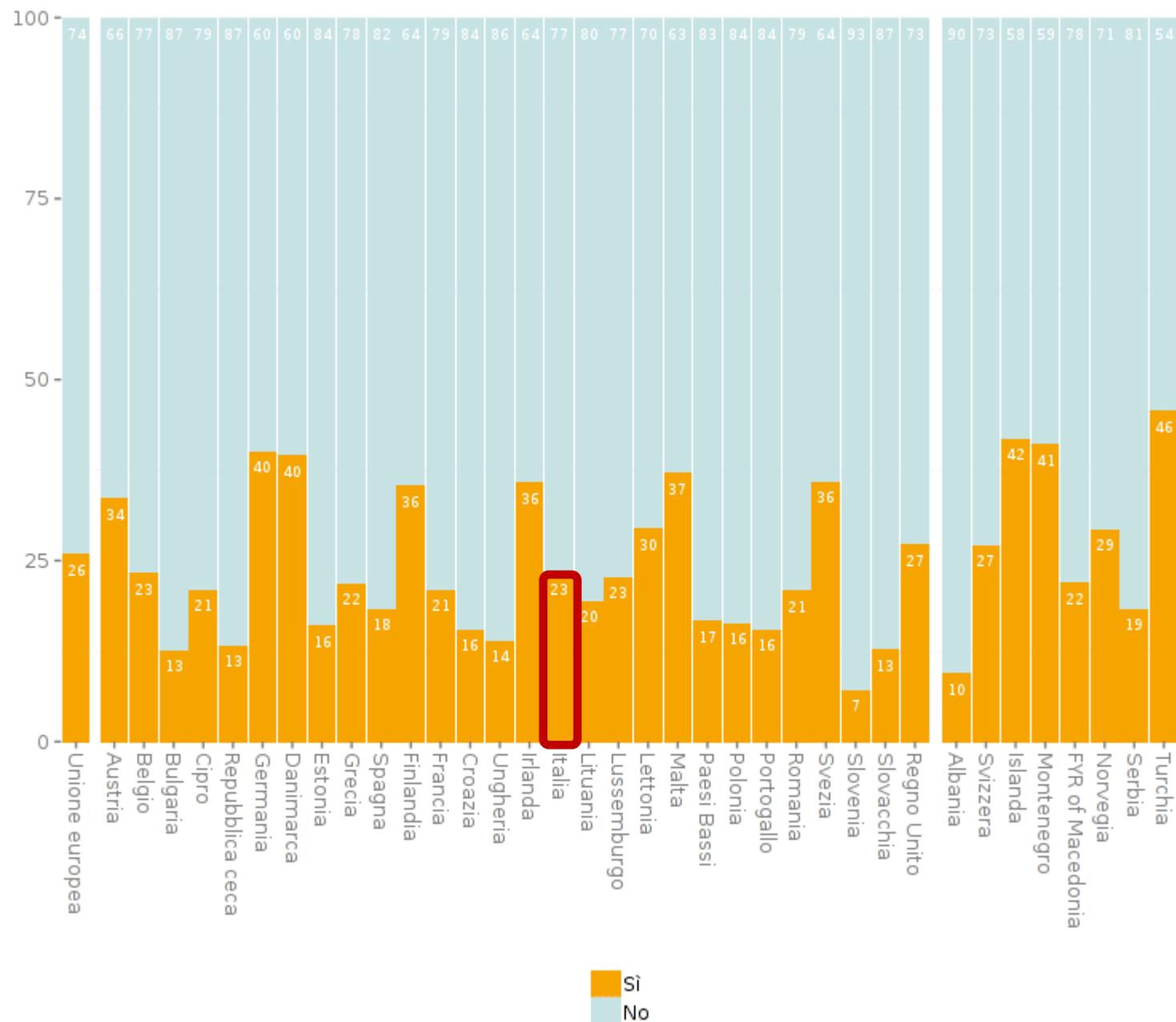
ESENER 2-EU-OSHA, 2014



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





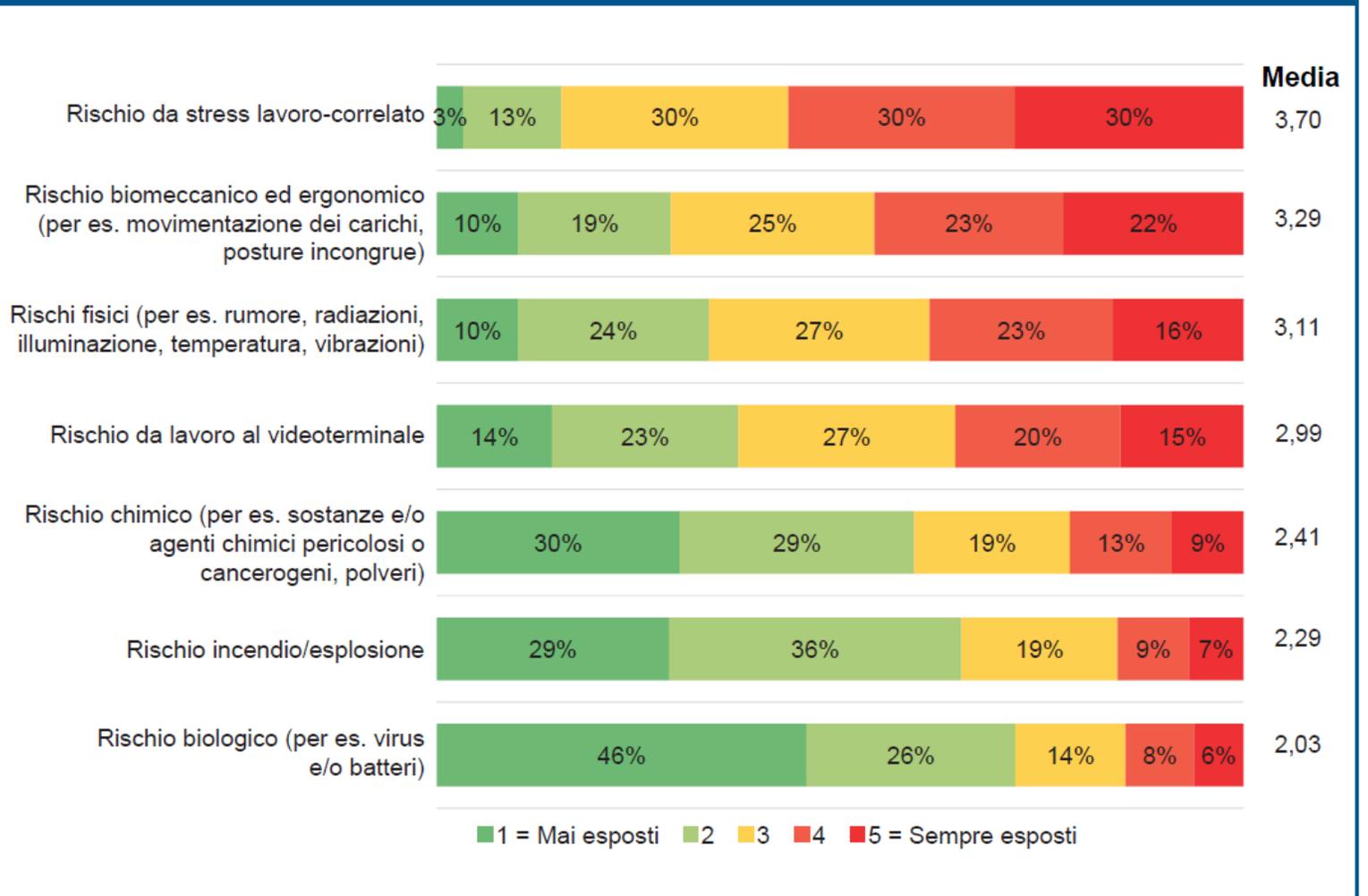
La ricerca IMPACT-RLS promossa da INAIL

**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., Frasccheri 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

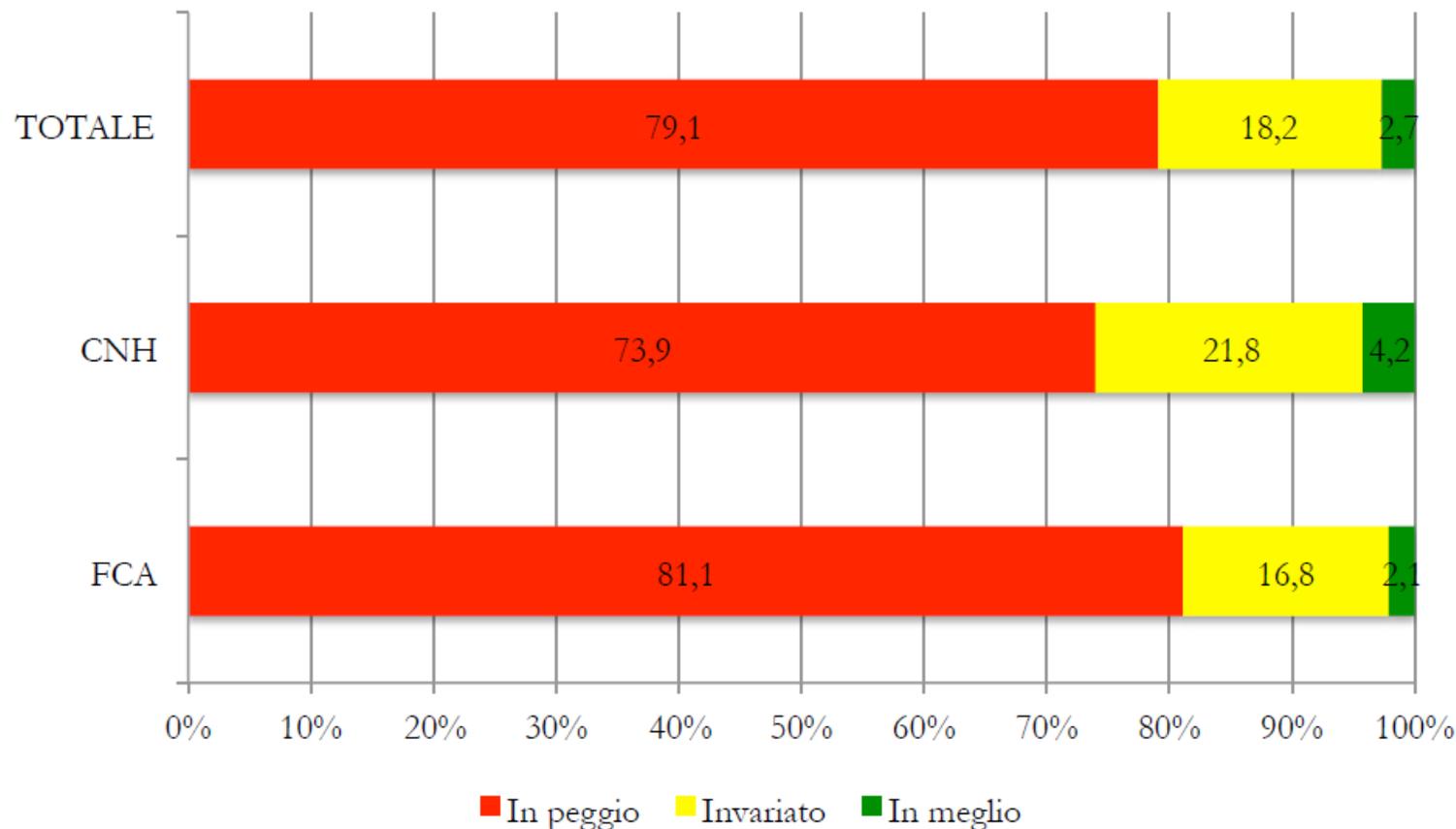
7883 QUESTIONARI VALIDI

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 FIO-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 |
| | Totale | 3889 |
| Questionari "non standardizzati" | Agrindustria | 68 |
| | Grande distribuzione organizzata | 562 |
| | Igiene ambientale | 169 |
| | Lapideo | 0 |
| | Metalmeccanico | 215 |
| | Nidi | 617 |
| | Pesca | 311 |
| | Sanità | 858 |
| Totale | 2800 | |
| TOTALE | | 6689 |

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% |
| Totale risposte date (Val. Ass.) | 1462 | 1001 | 190 | 156 | 69 | 23 |

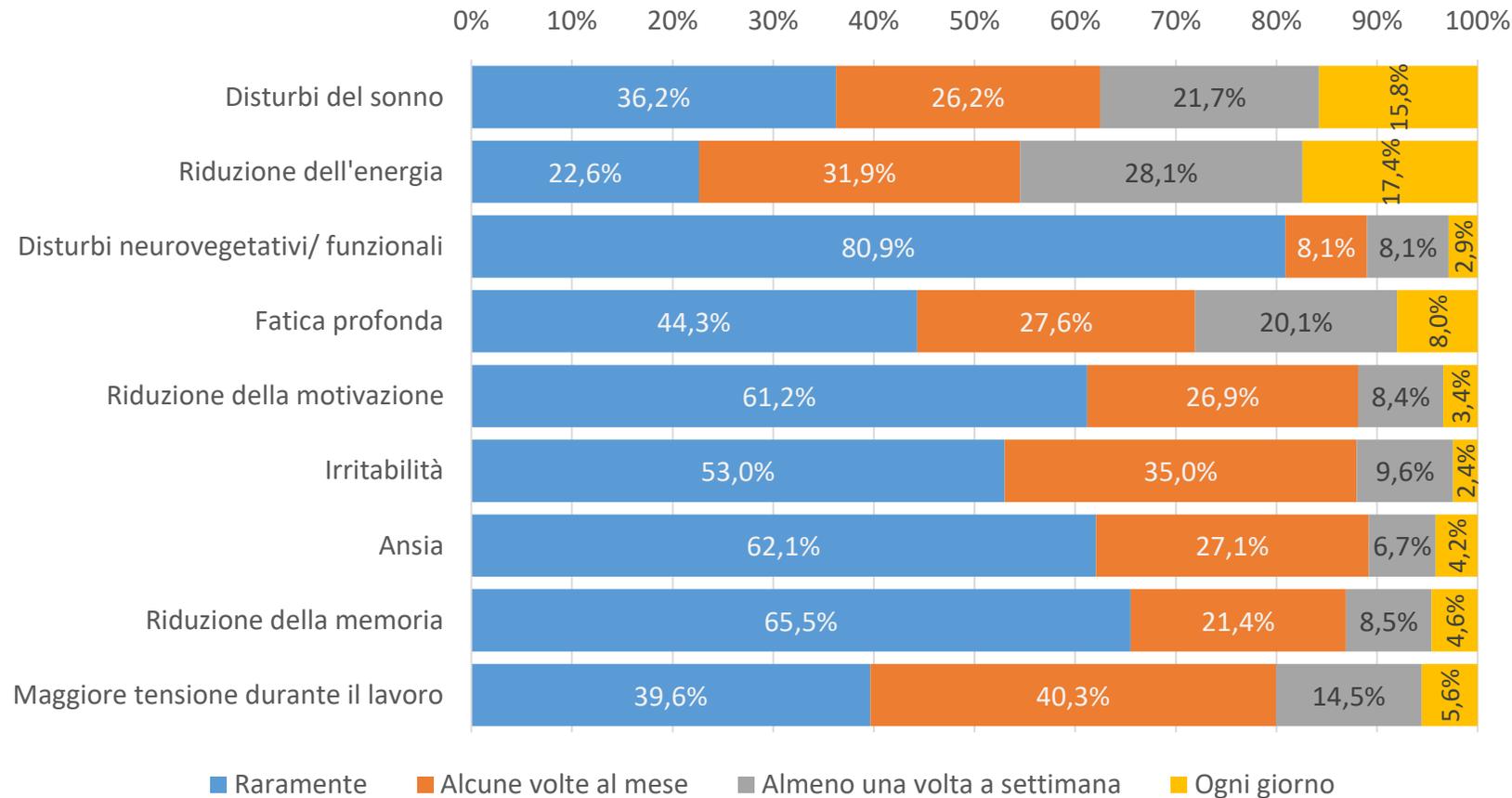
- Il carico di lavoro e la conciliazione sono gli elementi più problematici.
- Il primo cresce per operatrici addette alla cucina e ausiliarie.
- Il secondo per maestre e addette cucina.
- Educatrici e maestre trovano problematico il contatto con bambini e famiglie.

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

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