

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 20 - numero 4174 di Lunedì 12 febbraio 2018**

# **Europa: la valutazione delle misure per prevenire il rischio stress**

*Indicazioni sul monitoraggio e la valutazione delle misure per prevenire e combattere lo stress lavoro correlato.*

Roma, 12 Feb ? Sono passati circa 13 anni da quando è stato siglato l' Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004, un accordo che ha fatto fare diversi passi avanti alle legislazioni europee riguardo al riconoscimento della rilevanza del rischio stress negli ambienti di lavoro e della necessità di specifiche misure di prevenzione.

## **Cosa è cambiato in materia di prevenzione del rischio stress lavoro-correlato in questi anni?**

Per avere qualche risposta torniamo a parlare del Progetto REST@Work - Reducing stress at work che, finanziato dall'Unione Europea e sviluppato in Italia dall' Unione Italiana del Lavoro ( UIL), ha permesso, tramite specifiche indagini, di raccogliere preziose informazioni sulle misure, disposizioni e politiche attuate in merito allo stress lavoro-correlato negli otto paesi che partecipano al progetto: Francia, Grecia, Italia, Lituania, Portogallo, Romania, Spagna, Ungheria. Informazioni che sono state raccolte nel documento "**REST@Work - REducing STress at Work. Stress lavoro correlato: un rischio da gestire insieme**", a cura di Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli (UIL).

Riguardo al **monitoraggio e valutazione** delle misure volte a prevenire o combattere lo stress lavoro-correlato, il documento segnala che, a livello nazionale, generalmente ci sono pochi dati sull'efficacia delle misure volte a prevenire o affrontare questo rischio. Generalmente i dati che si possono avere derivano da indagini "destinate ad analizzare la percezione dei lavoratori in merito al loro luogo di lavoro e l'auto-valutazione del loro benessere sul lavoro". E altre informazioni possono essere invece "desunte dalle ispezioni e dal numero di aziende che non rispettano le misure di prevenzione.

Ma vi sono anche paesi, come Francia, Lituania, Romania, Ungheria e Grecia, in cui sono quasi assenti le informazioni riguardo all'efficacia delle misure per ridurre il rischio stress lavoro-correlato.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0140] ?#>

## **La situazione in Italia**

Il documento segnala che in Italia, nel periodo 2014-2016, l'Inail, le Regioni e le Aziende Sanitarie Locali hanno sviluppato un "piano di monitoraggio e valutazione che comprende 800 aziende, tra cui 549 piccole e medie imprese di 15 regioni italiane". E

i risultati hanno indicato che "la maggior parte delle aziende valuta formalmente il rischio stress lavoro-correlato". E la valutazione preliminare (svolta utilizzando una checklist per misurare gli eventi sentinella ed i rischi relativi alla natura del lavoro) ha spesso rilevato l'assenza del rischio (85%), cosa che "è più frequente tra le imprese che non riescono a differenziare la valutazione in base ai fattori rilevanti che influenzano l'esposizione dei lavoratori al rischio, quali compiti e mansioni, contratto di lavoro o luogo di lavoro (D'Orsi et al. 2016)".

Inoltre sia la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) e l'Unione Italiana del Lavoro (UIL) hanno recentemente condotto ulteriori studi sul tema tramite **interviste ai rappresentanti in materia di salute e sicurezza**.

Ad esempio lo studio CGIL (Di Nunzio et al. 2015), che riguarda solo il settore metallurgico, indica che "un'impresa su tre non ha effettuato alcuna valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Quelle che formalmente lo hanno fatto raramente segnalano la presenza di tale rischio o la necessità di migliorare le misure volte a combattere lo stress. Le valutazioni sono effettuate principalmente da consulenti esterni, mentre i rappresentanti in tema di salute e sicurezza hanno un ruolo al riguardo solo nel 39% dei casi".

Mentre la ricerca effettuata dalla UIL (Galli 2014) ha "esaminato una vasta gamma di settori economici e ha compreso una quota del 16% d'intervistati di piccole imprese. I risultati hanno confermato che i rappresentanti in tema di salute e sicurezza vengono raramente coinvolti nella valutazione dello stress lavoro-correlato (30%), in violazione delle disposizioni di legge. Le aziende tendono ad eludere anche l'obbligo di effettuare periodicamente e regolarmente corsi di formazione loro rivolti". Inoltre "se, da un lato, il coinvolgimento dei lavoratori nella valutazione dello stress lavoro-correlato è segnalato solo dal 39% degli intervistati, dall'altro, una percentuale minore di aziende cerca di utilizzare la valutazione stessa come modo per accrescere e diffondere la consapevolezza sulla necessità di prevenire i rischi, tramite la definizione di misure e obiettivi insieme ai lavoratori".

## La situazione in Portogallo

In assenza di valutazioni ufficiali, alcune valutazioni parziali possono essere "desunte da due rilevanti pubblicazioni accademiche":

- "Correia et al. (2010) hanno effettuato uno studio su un campione di 94 insegnanti di **scuola primaria** del distretto di Braga, riscontrando come fattori di stress la presenza d'instabilità di carriera, lunghi orari di lavoro ed il fatto di avere studenti più grandi. Il 45% degli insegnanti intervistati ha riferito di trovare la propria occupazione molto stressante e il 10,6% ha mostrato segni di burnout. L'analisi non ha rilevato significative differenze di genere";
- "Rui Gomes et al. (2009) hanno effettuato uno studio sugli **infermieri portoghesi**, concentrandosi sullo stress lavoro-correlato degli infermieri in 286 ospedali e centri sanitari. Sono state analizzate le fonti di stress, il burnout, i problemi di salute fisica, la soddisfazione, la realizzazione e l'appagamento professionale. I risultati comparati mostrano che il 30% degli infermieri è sottoposto ad una notevole quantità di stress ed il 15% mostra segni di esaurimento emotivo. Le analisi di regressione multipla mostrano una maggiore capacità di prevedere gli aspetti di stress nell'esaurimento emotivo, nella salute fisica, nella soddisfazione, nella realizzazione e nell'appagamento professionale. Le analisi comparate mostrano maggiori problemi di stress e reazioni più negative sul lavoro nel caso delle donne, degli infermieri più giovani e meno esperti, dei lavoratori con contratto a tempo determinato, nonché dei lavoratori che effettuano turni e straordinari".

## La situazione in Spagna

In Spagna l'Istituto Nazionale per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (INSHT) ha effettuato "uno studio nazionale sulle condizioni di lavoro, che tenta di quantificare la percentuale di lavoratori preoccupati per i vari aspetti relativi alle condizioni di

lavoro". E il confronto tra i risultati del 2012 con quelli del 2007 ha messo in evidenza "i cambiamenti per quanto riguarda una maggiore preoccupazione dei lavoratori per la propria salute, i rapporti con i colleghi e con i superiori e, soprattutto, il rischio di perdere il lavoro. Questa preoccupazione per l'instabilità del lavoro è più elevata tra i lavoratori molto giovani, i lavoratori stranieri, quelli con contratto a tempo determinato, i lavoratori che non hanno completato il ciclo d'istruzione primaria ed i lavoratori nel settore edile e dei trasporti".

Riportiamo, infine, alcuni **studi sulla percezione dei rischi sanitari e psicosociali** che è stata esaminata nel 2013 dall'Osservatorio sui rischi psicosociali dell'Unione Generale del Lavoro spagnola (UGT) su un campione intersettoriale.

Queste le **conclusioni** principali della ricerca:

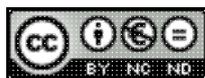
- "l'85,8% dei lavoratori intervistati ritiene che non vi siano rischi psicosociali nel proprio posto di lavoro;
- il 73,5% dei lavoratori ha dichiarato che la valutazione del rischio è stata effettuata nella loro impresa, ma la percentuale di valutazioni che include rischi psicologici è solo del 39,2%. Queste percentuali sono più elevate nelle imprese che hanno Comitati in tema di salute e sicurezza e delegati in materia di prevenzione;
- per quanto riguarda la valutazione dell'esposizione ai fattori di rischio psicosociali, lo 'sviluppo personale' è l'aspetto più colpito in tutti i settori di attività;
- per quanto attiene al processo di controllo delle richieste alle quali i lavoratori sono sottoposti, quale indicatore dello stress lavoro-correlato, i peggiori risultati si registrano nei settori della sanità e dell'istruzione;
- i posti di lavoro che forniscono un sostegno diretto alle persone sono quelli con i peggiori indicatori di rischio stress, soprattutto nel caso dei lavoratori con minore anzianità di lavoro, con la giornata frazionata in turni e di coloro il cui lavoro richiede una disponibilità al di fuori del normale orario di lavoro;
- con riferimento alla percezione dello stato di salute ed alla sua relazione con i rischi psicosociali, le lavoratrici hanno una peggiore salute mentale rispetto ai lavoratori di sesso maschile, con differenze significative;
- una peggiore salute mentale è segnalata tra i lavoratori sottoposti a forti richieste e con uno scarso controllo su di esse, con un elevato carico emotivo, con il lavoro articolato in turni, che lavorano nel fine settimana e durante le vacanze, con un più alto rischio di molestie e violenza interna o esterna;
- un lavoratore su tre attribuisce la propria condizione muscolo-scheletrica all'esposizione ai rischi psicosociali;
- le psicopatologie sono più comuni tra le lavoratrici del settore dei servizi".

In definitiva lo studio giunge alla conclusione che "affrontare lo stress lavoro-correlato sia una priorità non soltanto in ragione dei requisiti giuridici e di legge, ma anche in quanto esso rimarrà un problema pressante che i lavoratori dovranno affrontare". E viene richiesto che le 'malattie mentali lavoro-correlate' siano inserite nell'elenco delle malattie professionali.

Concludiamo ricordando che il documento, che vi invitiamo a leggere integralmente, si sofferma, riguardo agli otto paesi che partecipano al progetto, anche sulle differenze relative a normativa in materia di stress lavoro-correlato, applicazione dell'Accordo, diritti di rappresentanza, coinvolgimento dei lavoratori, sistema sanzionatorio, strumenti nazionali, ruolo delle parti sociali.

" REST@Work - REducing STress at Work. Stress lavoro correlato: un rischio da gestire insieme", a cura di Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli (UIL), pubblicazione realizzata all'interno del progetto REST@Work - REducing STress at Work co-financed by the European Union under the Programme Social Dialogue ? DG EMPL (formato PDF, 3,77 MB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)