PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4141 di Mercoledì 13 dicembre 2017

Stress e valutazione dei rischi: strumenti e sanzioni in Europa

Un documento correlato al progetto REST@Work riporta indicazioni sulle differenze europee nel sistema sanzionatorio relativo alla valutazione del rischio stress e presenta alcuni strumenti per supportare il controllo dello stress lavoro-correlato.

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

Roma, 13 Dic ? Nelle scorse settimane PuntoSicuro si è soffermata sul Progetto REST@Work - Reducing stress at work che, finanziato dall'Unione Europea, ha sviluppato interessanti indagini sulle misure, le disposizioni e le politiche attuate in Europa in merito allo stress lavoro-correlato, con riferimento specifico agli otto paesi che partecipano al progetto: Francia, Grecia, Italia, Lituania, Portogallo, Romania, Spagna, Ungheria.

In particolare l'indagine "desk" relativa al progetto (un'altra parte dell'indagine si è svolta sul campo tramite questionari e focus group) ha affrontato non solo le differenze a livello normativo e di applicazione dell' Accordo Europeo sullo stress sul lavoro del 4 ottobre 2004, ma si è addentrata sul delicato tema del "sistema sanzionatorio" relativo alla valutazione dei rischi, inclusi quelli psicosociali, e ha raccolto informazioni su alcuni strumenti di valutazione nazionali.

Sanzioni e strumenti che sono descritti nel documento, correlato al progetto, dal titolo "**REST@Work - REducing STress at Work. Stress lavoro correlato: un rischio da gestire insieme**" e a cura di Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli (UIL).

Il documento sottolinea che le diverse modalità di definizione dello stress lavoro-correlato nei diversi contesti nazionali "determinano **impatti diversi in termini di sanzioni** relative alla mancata inclusione dello stress nella valutazione dei rischi o al fatto di non affrontarlo in modo adeguato".

Ad esempio in Italia, Portogallo, Spagna e Francia (ricordiamo che in Italia, Francia, Portogallo ed Ungheria la legislazione fa riferimento esplicito allo stress lavoro-correlato o ai rischi psicosociali) sono "previste sanzioni amministrative in caso di mancato inserimento dello stress lavoro-correlato nella valutazione dei rischi ed il danno causato ai lavoratori dallo stress lavoro-correlato può portare a risarcimenti e sanzioni penali".

Vediamo alcune specificità nazionali relative a **sanzioni e risarcimenti**:

- in **Francia** il sistema di assicurazione collettiva contro gli infortuni sul lavoro "è stato progettato anche al fine d'incentivare comportamenti proattivi da parte delle imprese, in quanto aumenta o diminuisce in linea con il numero effettivo di incidenti o malattie professionali registrati dall'impresa";

- in **Spagna** "a seguito del nesso operato dalla giurisprudenza tra stress lavoro-correlato e Articolo 50 dello Statuto dei lavoratori, il lavoratore che soffre di patologie dovute allo stress lavoro-correlato può richiedere la cessazione volontaria del contratto ed il risarcimento monetario previsto per i licenziamenti senza giusta causa";

- in **Ungheria** la legge "prevede sanzioni amministrative nel caso in cui non vengano adottate azioni preventive. Tuttavia, secondo la Federazione nazionale dei consigli di fabbrica (Mosz), si registra una scarsa applicazione di questa norma, sia in conseguenza del numero ridotto d'ispettori nel Paese che delle preferenze a favore di un 'approccio morbido' da parte degli ispettori, che preferisce incentivare le imprese a sanare le violazioni piuttosto che applicare direttamente le sanzioni. Per quanto riguarda i risarcimenti, anche se sono previsti nel caso in cui sia dimostrato il nesso fra stress lavoro-correlato e danni alla salute, si potrebbe non riuscire a comprovarlo in quanto dovrebbe essere documentato dal medico di medicina del lavoro responsabile della società in questione, che in effetti è assunto dalla società stessa, o dagli altri dipendenti che operano nello stesso posto di lavoro";

- in **Romania** il datore di lavoro "non è obbligato ad adottare misure di prevenzione per combattere lo stress e quindi l'unica misura repressiva sono i risarcimenti nel caso in cui i lavoratori dimostrino di aver subito danni da stress lavoro-correlato o nel caso in cui sia dimostrato che la componente di stress ha causato un grave pericolo";

- in **Lituania** "l'approccio principale resta il risarcimento dei danni quando viene dimostrato che lo stress lavoro-correlato abbia innescato disagio, malattie professionali, danni fisici, morali o alla salute";

- in **Grecia** "uno studio della Commissione europea (2011) ha riscontrato che circa 470 ispezioni dovevano essere effettuate tra aprile ed ottobre 2012. Gli ispettori hanno visitato due volte gli stessi stabilimenti. Durante la prima fase d'ispezioni, si è riscontrato che il 35% dei datori di lavoro aveva incluso i fattori psicosociali nella propria valutazione dei rischi sul lavoro ed aveva indicato l'eccessivo carico di lavoro, le scadenze ravvicinate, il lavoro di notte, le molestie e le relazioni con il datore di lavoro quali fattori di rischio. Durante la seconda fase d'ispezioni, si è riscontrato che i datori avevano adottato le misure previste per ridurre il rischio (Commissione Europea, 2011)".

Riguardo al rischio stress lavoro-correlato e alla sua valutazione, il documento riporta anche alcune utili indicazioni sugli **strumenti per supportare il controllo dello stress lavoro-correlato**. Infatti un elemento essenziale per sostenere l'effettiva valutazione di questo rischio, con particolare riferimento alle difficoltà delle piccole e medie imprese (PMI), è la presenza di strumenti che consentono di effettuare una diagnosi efficace dello stress lavoro-correlato.

In particolare nel documento sono presentati tre strumenti.

Si ricorda, ad esempio, che in **Italia**, l'Università di Verona e l'INAIL del Veneto hanno redatto qualche anno fa una checklist delle aziende con personale fino a 30 dipendenti, molto utilizzata a livello regionale. Il test "si compone di 57 parametri che si riferiscono a: eventi sentinella (infortuni ed assenze, turnover, controversie, ecc.), contesto di lavoro (tipi di comunicazione al personale, chiara definizione dei compiti e delle mansioni, grado di autonomia dei lavoratori, ecc.), conciliazione vita/lavoro (possibilità di raggiungere il posto di lavoro con i mezzi di trasporto pubblici, possibilità di lavorare a tempo parziale o di avere orari di lavoro flessibili, ecc.), natura del lavoro (presenza di rischi riguardanti l'ambiente di lavoro e le attrezzature di lavoro, pianificazione delle attività, carico di lavoro, tendenze in tema di orario di lavoro)".

Inoltre si indica che, sempre in Italia, i ricercatori dell'Università di Modena e Reggio Emilia, l'INAIL e l'Università di Cagliari "hanno elaborato e sperimentato con successo uno strumento di diagnosi per micro e piccole imprese (lo strumento CSL). Un strumento che "abbinando indicatori aziendali oggettivi alla valutazione dei lavoratori", propone un "approccio dal basso verso l'alto per la valutazione dello stress".

Lo strumento è stato validato e i risultati dimostrano che "la valutazione del rischio stress lavoro-correlato può essere eseguita con il coinvolgimento dei lavoratori, anche nelle micro e piccole imprese".

Ci soffermiamo, infine, su uno strumento francese.

Infatti in **Francia** la Confederazione Generale delle piccole e medie imprese (CGPME, di recente rinominata Confederazione delle piccole e medie imprese, CPME) ha "creato uno strumento tramite il quale le PMI possono auto-valutare le loro prestazioni ed i loro risultati, effettuare auto-formazione online e misurare i progressi registrati con riferimento alla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro". E lo strumento diagnostico (Diagnéo Santé) "comprende una sezione specifica che affronta il rischio psicosociale".

In particolare l'autodiagnosi "definisce lo stato dell'arte nella prevenzione dei rischi in azienda ed avvia un percorso di accompagnamento/ formazione/ definizione di un piano d'azione". E al fine di aiutare gli utenti, la piattaforma "mette a disposizione una serie di guide pratiche, documenti di formazione e link utili ad ulteriori strumenti diagnostici ed organismi ufficiali in grado di supportare le aziende nel percorso di prevenzione".

RTM

" 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).

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sullo stress e sui rischi psicosociali nei luoghi di lavoro

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.