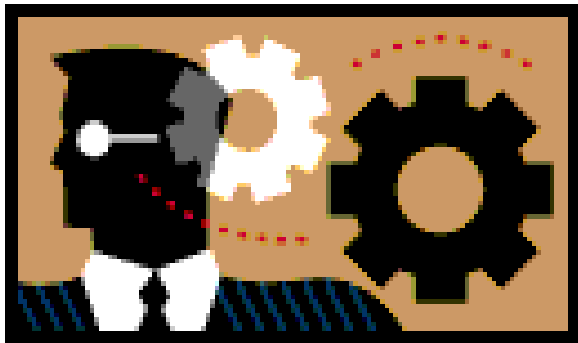


---

# LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

---

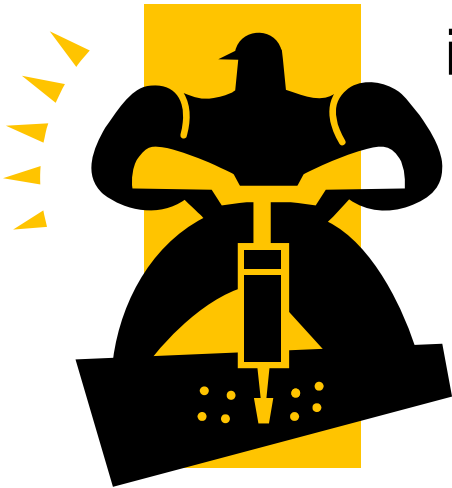


D.lgs. 81/08, art. 32, c., 6  
Articolo 28 D.lgs. 81/08  
“TESTO UNICO”

---

# IL TESTO UNICO

il datore di lavoro è tenuto a valutare,  
in applicazione dei contenuti  
dell'accordo quadro europeo,  
i rischi collegati allo “stress lavoro-correlato”,  
ai quali possono essere esposti lavoratrici  
e lavoratori e ad indicare,  
nel documento redatto  
a conclusione della valutazione,  
le misure di prevenzione e protezione  
individuare e le procedure  
per l'attuazione delle stesse



---

# L'ACCORDO EUROPEO

- è di natura volontaria (in quanto le parti sono libere di promuoverlo e di aderirvi)
  - è di natura vincolante per le parti firmatarie che si impegnano a renderlo effettivo, in conformità con le procedure e le pratiche specifiche della gestione e del lavoro dei Paesi membri
  - questo primo accordo (2004) doveva divenire operativo entro tre anni dalla data della sua firma (18 ottobre 2007)
-

# GLI OBIETTIVI

- Migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress occupazionale da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono annunciare l'insorgenza.
- Offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un modello che consenta di individuare, prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro (facendo attenzione a non colpevolizzare la persona rispetto allo stress)
- L'accordo circoscrive il fenomeno stress riconducendolo a cause che non riguardano: la violenza sul lavoro, la sopraffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico

---

# LE RICERCHE I DATI IN EUROPA



# LE RICERCHE

- Le ricerche sulle condizioni di vita e di lavoro promosse dalla Fondazione di Dublino (a partire dagli anni '90) hanno ripetutamente posto lo stress tra i primi posti (assieme alle patologie muscolosch.), nell'elenco dei problemi di salute correlati al lavoro e come causa di ulteriori danni (errori, infortuni e malattie)
- All'inizio degli anni '90, le indagini nazionali condotte in Svezia da Levi & Lunde-Jensen, su "I costi socio-economici dello stress", riportava un costo pari agli attuali 450 milioni di € l'anno, corrispondente al 10% dell'intera spesa per malattie da lavoro.



---

# ART. 3 ACCORDO COLLETTIVO INTERFEDERALE EUROPEO DEL 9 GIUGNO 2008

Il 9 giugno 2008, le organizzazioni di rappresentanza delle imprese: CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, CNA, CONFESERCENTI, CONFSCOOPERATIVE, LEGACOOOPERATIVE, AGCI, CONFSERVIZI, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, hanno condiviso a livello nazionale attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo collettivo interconfederale

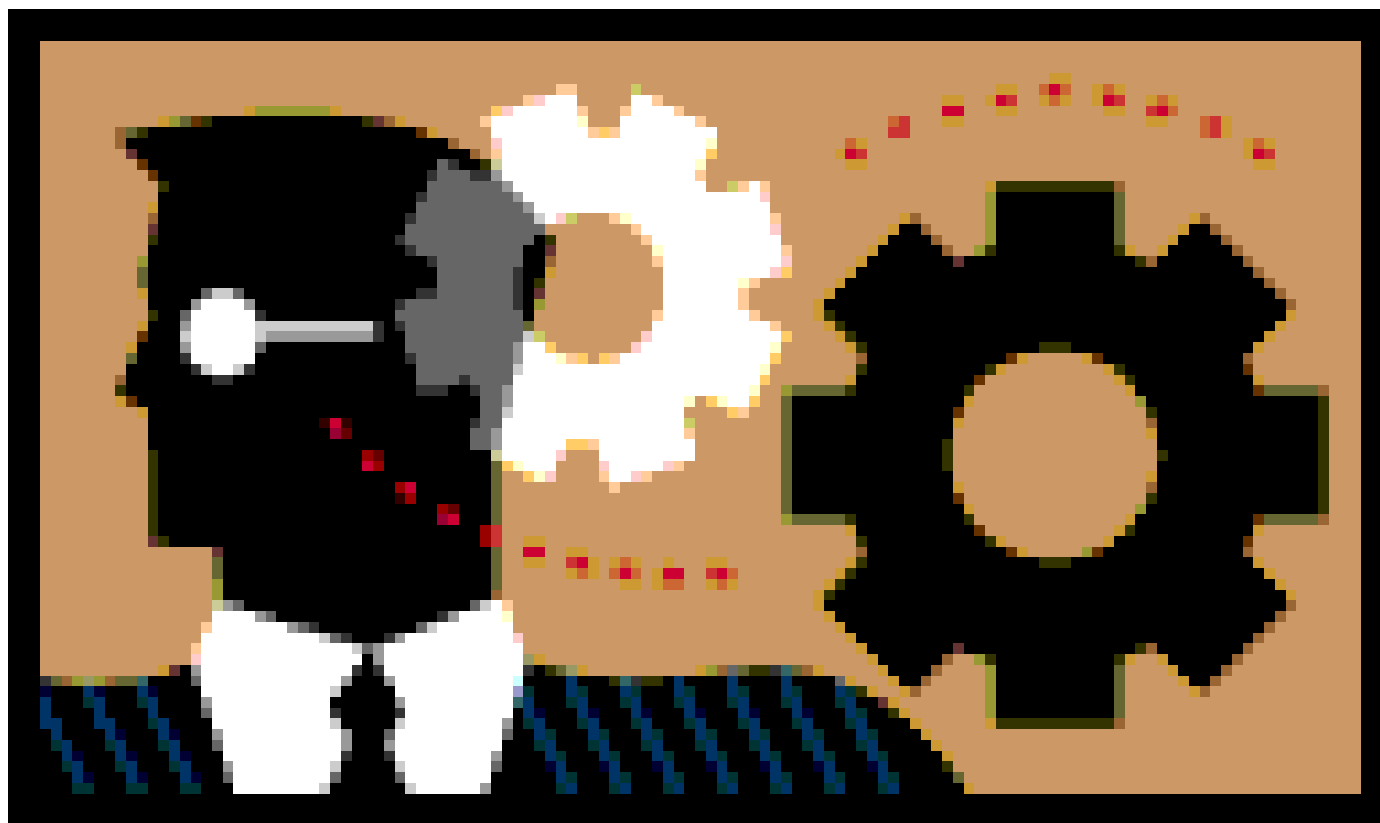
**il recepimento dell'accordo**

quadro europeo sullo "stress lavoro-correlato"  
stipulato l'8 ottobre 2004 a Bruxelles

---

---

# CHE COS'E' LO STRESS





# ART. 3 ACCORDO COLLETTIVO INTERFEDERALE EUROPEO DEL 9 GIUGNO 2008

- Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale e, sul lavoro, può essere una conseguenza del fatto che le persone non sono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro (gap D/C).
- Un individuo è facilmente in grado di sostenere un'esposizione di breve-media durata ad una tensione "positiva" (eustress), ma ha maggiori difficoltà nel sostenere un'esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, occorre tenere conto che le persone possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi dalla propria vita (concetti di "strain" e "coping").

---

# ART. 3 ACCORDO COLLETTIVO INTERFEDERALE EUROPEO DEL 9 GIUGNO 2008

- Lo stress non è una malattia ma situazioni di prolungata tensione che non si sanno gestire (distress), determinano sia una minore efficienza sul lavoro, sia un peggioramento dello stato di salute (disturbi funzionali).
  - Lo stress può avere origine anche da fattori estranei al contesto aziendale, con conseguenti alterazioni negative del comportamento e delle prestazioni. Inoltre non tutte le manifestazioni di disagio o conflitto sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Vengono soprattutto riconosciute come cause di stress lavoro-correlato: il contenuto dell'attività da svolgere, le inadeguatezze nella gestione dell'organizzazione del lavoro, le carenze a livello di sicurezza e comfort nell'ambiente di lavoro, le carenze nella comunicazione, nelle relazioni interpersonali e nel supporto sociale.
-

---

# LO STRESS LAVORO-CORRELATO SI PRESENTA QUINDI

- Come una condizione che produce effetti diversi (su salute, sicurezza, produttività)
  - • Come un problema che fa emergere delle differenze individuali nella sua interpretazione e gestione (differenti stili di coping)
  - • Come condizione che induce disturbi funzionali o psicosomatici sui quali non basta intervenire somministrando farmaci
  - • Come fenomeno causato da più fattori in interazione fra loro, da capire ed affrontare in modo “sistemico”
-

---

# IL MODELLO DI KARASEK E THEORELL

LAVORI AD ALTO STRAIN

