



MODULO 2
ASPETTI GENERALI:
LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO E IL
PERCORSO DI VALUTAZIONE

A cura del Dr. Mario Marino

GLI ELEMENTI DEL PROBLEMA:

- Lo stress è il secondo problema di salute sul lavoro riferito più frequentemente
- La UE ha stimato che più del 20% dei lavoratori dei 25 stati membri ritiene che la propria salute sia a rischio a causa dello stress
- L'OMS ritiene che nel 2020 la depressione sarà la causa principale di inabilità al lavoro



A cura del Dr. Mario Marino

I CAMBIAMENTI IN ATTO NEL MONDO DEL LAVORO:

Il lavoro oggi è...

- Eterogeneo: per genere, età educazione, status, capacità
- Vario: i processi di produzione sono distribuiti a livello mondiale in micro, piccole e medie imprese con forme organizzative peculiari
- Flessibile: scompaiono i lavori stabili che durano una vita, sempre uguali.
- Incerto: la volatilità dei mercati aumenta l'imprevedibilità nelle attività. La tecnologia consente di distribuire le fasi di lavoro su luoghi anche molto distanti
- Intenso: emotivamente e cognitivamente. Si lavora di più; la motivazione è alta. La separazione con la vita privata si attenua
- Sistemico: sapere fare bene il proprio mestiere non basta più. La forte interdipendenza fra cambiamenti di mercato, demografici e tecnologici nella politica delle risorse umane e nei sistemi organizzativi richiede una visione integrata del contesto e della situazione globale.



L'Osservatorio europeo dei rischi (ERO) istituito nell'ambito dell'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro sottolinea alcune criticità, risultanti da questi cambiamenti (European Agency for Safety and Health at work, 2007).

- Precarietà del lavoro
- Invecchiamento della forza lavoro
- Aumento della pressione e del carico di lavoro
- Elevata domanda emozionale sul lavoro
- Squilibrio tra il lavoro e la vita privata.

A cura del Dr. Mario Marino



Il problema delle ristrutturazioni nelle istituzioni pubbliche e nelle aziende private:

I cambiamenti strutturali nel lavoro influenzano lo stato di salute non solo delle vittime (i licenziati, i lavoratori in mobilità ecc), ma anche dei «sopravvissuti», diminuendo l'efficienza e la produttività delle organizzazioni, rendendole più fragili e di fatto vanificando i risultati per i quali è stata progettata e attuata la ristrutturazione stessa (Vahtera, 1997)

A cura del Dr. Mario Marino





I PRESUPPOSTI NORMATIVI

- L. 39/2002 modifica l'art. 4 del D.Lgs. 626/94: la valutazione deve riguardare tutti i rischi
- Accordo europeo sullo stress da lavoro 08/10/2004
- Direttiva 24/03/2004 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri «Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni»
- Recepimento accordo europeo in Italia 09/06/2008



I PRESUPPOSTI NORMATIVI

- D. Lgs. 81/2008 art.28: la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004
- D.Lgs 30/12/2008 (convertito nella legge 27.2.2009 n.14) proroga al 16/05/2009 l'entrata in vigore delle disposizioni concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato
- D.Lgs. 106/09 introduce il comma 1-bis dell'art.28, che afferma che la valutazione dello stress lavoro correlato è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e a far data dal 1° agosto 2010)



I PRESUPPOSTI NORMATIVI:

Decreto legge 31 maggio 2010 .78
convertito in legge da Legge 30 luglio
2010 n.122

«...il termine di applicazione delle
disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del
D.Lgs 81/08 in materia di rischio da stress
lavoro correlato, è differito al 31 dicembre
2010...»

CAMPO DI APPLICAZIONE



- In linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente.
- Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative.
- Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato
- Lo stress da lavoro correlato è causato da fattori propri del contesto o del contenuto del lavoro, come l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenza nella comunicazione.
- Acquista rilevanza una situazione prolungata nel tempo

CAMPO DI APPLICAZIONE



- Il tema specifico delle molestie e della violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato
- Tuttavia molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva.
- Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale