



RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO:
valutazione e prevenzione nell'accordo europeo dell'8/10/04

di Attilio Pagano – direttore Istituto Ambiente Europa

L'obbligo della valutazione, tra i diversi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche dello stress lavorativo, fino all'emanazione del D. Lgs. 81/08, veniva stabilito in modo indiretto dalla lettura combinata di diverse disposizioni: l'art. 4, comma 1, del D. Lgs. 626/94, che imponeva al datore di lavoro di valutare "tutti i rischi"; l'art. 8 bis dello stesso D. Lgs., che individuava tra gli obiettivi di apprendimento dei corsi di formazione che costituiscono requisito per la nomina degli RSPP anche conoscenze sui rischi di natura psicosociale; e, infine, l'accordo Stato-Regioni sulla formazione degli RSPP, che definiva i rischi psicosociali come stress, burnout e mobbing.

Il D. Lgs. 81/08 firmato dal Presidente della Repubblica lo scorso 9 aprile (cosiddetto "Testo Unico"), rende più esplicito l'obbligo di valutare lo stress. L'art. 28 (*Oggetto della valutazione dei rischi*) stabilisce che la valutazione deve riguardare tutti i rischi, compresi i rischi particolari "tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004".

Rispetto alla situazione precedente, emergono due novità: 1) i generici rischi di natura psicosociale sono sostituiti dallo "stress lavoro-correlato"; 2) si fa riferimento ai contenuti del qui già richiamato accordo europeo tra le parti sociali dell'8 ottobre 2004.

Può essere utile, dunque, riprendere la discussione sui temi della valutazione e della prevenzione dello stress proprio a partire dalla lettura critica dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

<p>ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE- "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale) Bruxelles 8 ottobre 2004</p>	<p>COMMENTO</p>
<p>1. Introduzione Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. Avendo individuato l'esigenza di un'azione comune specifica in relazione a questo problema e anticipando una consultazione sullo stress da parte della Commissione, le parti sociali europee hanno inserito questo tema nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005. Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.</p> <p>Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i lavoratori.</p>	<p>Questa affermazione deriva dalla constatazione che le manifestazioni dello stress non sono meccanicamente collegabili a caratteristiche proprie del contesto organizzativo e indipendenti dal giudizio del lavoratore. È proprio l'assenza di relazioni causali necessarie e sufficienti tra caratteristiche dell'organizzazione (come la dimensione aziendale, il campo di attività, il contratto di lavoro ecc.) e manifestazioni personali dello stress a rendere la valutazione dello stress concettualmente e operativamente differente da quella degli altri fattori di rischio "tecnico".</p> <p>In effetti, mentre la valutazione dei rischi "tecnici" è un processo che inizia con la individuazione dei punti di pericolo (ovvero di ambienti, macchine, sostanze dotate di caratteristiche intrinseche potenzialmente in grado di procurare un danno), la valutazione del rischio stress è una valutazione delle valutazioni soggettive, cognitive ed emotive, che ogni persona dà alla propria esperienza lavorativa. Il problema diventa, quindi, accedere a queste valutazioni soggettive. Per questo è necessario ricorrere alle metodologie della ricerca psicosociale. La valutazione</p>



I COMMENTI DI ISTITUTO AMBIENTE EUROPA AL D. Lgs. 81/08 ("TESTO UNICO")
6 – RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO:
valutazione e prevenzione nell'accordo europeo dell'8/10/04

	<p>dei rischi psicosociali pone problemi che richiedono concetti e metodologie specifici della ricerca psico-sociale. La risposta degli individui alle condizioni di lavoro e l'effetto delle azioni degli individui <i>sulle</i> organizzazioni sono estremamente variabili. Essi, inoltre, non possono essere ricondotti a modelli di previsione delle cause basati su singoli 'fattori'. Lo stress è l'esito di una valutazione cognitiva ed emotiva della situazione lavorativa (la "domanda") da parte di uno specifico soggetto in uno specifico contesto. Per questo motivo, non avrebbe senso valutare il rischio di stress misurando l'intensità della risposta patologica di un campione di individui. E nemmeno avrebbe senso farlo individuando forme organizzative in sé 'stressogene'.</p>
<p>2. Oggetto Lo scopo dell'accordo è migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro.</p>	<p>I sintomi dell'insorgenza di problemi di stress possono essere raggruppati in tre classi</p> <p>1) Manifestazioni di alterazione della salute personale. Si tratta di un vasto elenco di sindromi psicosomatiche, come, a esempio:</p> <p>Esistono significative ricorrenze di patologie:</p> <ul style="list-style-type: none">- Disturbi dell'alimentazione (anoressia, bulimia).- Disturbi gastroenterici (ulcera e colite).- Disturbi cardiocircolatori (ipertensione, ischemia).- Disturbi respiratori (asma bronchiale)- Disturbi urogenitali (alterazioni mestruali, incontinenza).- Disturbi sessuali (impotenza).- Disturbi locomotori (dolori lombari, reumatismo psicogeno, cefalee da contrazione muscolare).- Disturbi dermatologici (la pelle svolge anche espressione di espressione delle emozioni: sudore, pallore, arrossamento).- Disturbi del sonno. <p>Per accedere a informazioni sulla ricorrenza di queste patologie nella popolazione dei lavoratori occorre concordare con il Medico Competente uno specifico protocollo di sorveglianza sanitaria più ampio di quello generalmente adottato per le visite di idoneità e periodiche. L'applicazione di questo protocollo di sorveglianza sanitaria richiede il consenso dei lavoratori. Si pone il problema di fare precedere e accompagnare queste indagini con campagne di informazione e sensibilizzazione sugli scopi dell'indagine stessa.</p> <p>Il significato di queste indagini andrebbe elaborato sulla base di incroci con gli indizi organizzativi dello stress.</p> <p>2) Alterazioni del comportamento con riguardo a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tabagismo.- Alcolismo.- Consumo di droghe e stupefacenti.- Dipendenza da farmaci.- Insoddisfazione.- Riduzione livelli di aspirazione.- Irritabilità. <p>Per accedere a queste informazioni occorre il consenso dei lavoratori e la raccolta dei dati da parte di figure professionali come il medico competente o uno psicologo del lavoro.</p> <p>Anche in questo caso il significato di queste indagini andrebbe elaborato sulla base di incroci con gli indizi organizzativi dello stress.</p>



I COMMENTI DI ISTITUTO AMBIENTE EUROPA AL D. Lgs. 81/08 ("TESTO UNICO")
6 – RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO:
valutazione e prevenzione nell'accordo europeo dell'8/10/04

<p>L'obiettivo di questo accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare (far vergognare) l'individuo rispetto allo stress. Riconoscendo che la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi, il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.</p>	<p>3) Esistono significative manifestazioni di problemi organizzativi come:</p> <ul style="list-style-type: none">– Assenteismo.– Turn over.– Conflittualità.– Bassa qualità. <p>Per accedere a questi dati è necessario il concorso di strutture equivalenti a una Direzione Risorse Umane e Organizzazione.</p> <p>Gli RSPP dovranno chiedere ai responsabili di queste strutture organizzative di raccogliere e organizzare i dati in modo da identificare le aree lavorative/professionali e/o le unità organizzative a cui riferirli.</p> <p>Il significato dei dati così raccolti e organizzati andrebbe elaborato sulla base di incroci con gli indizi sulle patologie potenzialmente stress- correlate e sulle più significative alterazioni comportamentali.</p> <p>L'inserimento del Mobbing tra i rischi psicosociali è suggerito da programma del Modulo C di formazione degli RSPP definito dalla Conferenza Stato-Regioni con l'accordo del 26 gennaio 2006. Si tratta di una decisione che ha dato luogo ad alcune controversie interpretative. Infatti, se è verosimile che la persona vittima di Mobbing sia esposta a rischio di stress, è anche, però, opportuno riconoscere la distinzione tra i processi eziologici del mobbing e dello stress lavorativo. All'origine del mobbing c'è un aspetto di intenzionalità che non è presente nello stress lavoro correlato. Il fatto che l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, richiamato come base della valutazione dello stress lavoro-correlato, dall'art. 28 del D. Lgs. 81/08 dichiara di non trattare del Mobbing, da un lato, riflette la differenza d'origine tra il Mobbing stesso e lo stress, dall'altro lato, non giustifica alcun abbassamento della guardia verso questo grave problema.</p>
<p>3. Descrizione dello stress e dello stress da lavoro Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso – ndt),</p>	<p>Lo stress, a rigore concettuale e terminologico, rappresenta la manifestazione delle risposte (fuga, adattamento di sé e azione di cambiamento dell'ambiente) che un individuo sa e può mettere in atto per contrastare le alterazioni delle caratteristiche chimico-fisiche e psico-relazionali del suo ambiente di vita. Quando queste risposte ottengono un successo (ristabilendo un accettabile equilibrio tra individuo e ambiente), l'individuo prova l'esperienza dello stress positivo ("eustress") che si accompagna anche a emozioni positive e a un senso di autoefficacia. Quando, invece, nonostante i ripetuti tentativi di risposta alla variabilità dell'ambiente, l'individuo non riesce a ristabilire un equilibrio accettabile, va incontro alla esperienza dello stress negativo ("distress") che si può accompagnare a emozioni negative e</p>



I COMMENTI DI ISTITUTO AMBIENTE EUROPA AL D. Lgs. 81/08 ("TESTO UNICO")
6 – RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO:
valutazione e prevenzione nell'accordo europeo dell'8/10/04

<p>ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.</p> <p>Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.</p>	<p>sentimenti di incapacità. Da ciò si rileva che l'esperienza lavorativa può contribuire non solo a provocare sensazioni di disagio e inadeguatezza, ma anche di autoefficacia.</p> <p>A esempio, la valutazione della relazione con il proprio capo può variare, come suggerisce il modello della leadership situazionale, con l'evoluzione del grado di maturità (professionale e psicologica) di ogni collaboratore. Da ciò deriva la necessità di pianificare periodiche ripetizioni della valutazione delle valutazioni soggettive e, soprattutto, di attivare un sistema organizzativo sensibile alle prime, per quanto deboli, segnalazioni delle manifestazione del distress.</p> <p>Proprio per arrivare a distinguere le prevalenti cause dell'eventuale stress negativo riferibili all'esperienza lavorativa da quelle riferibili a contesti di vita extralavorativi, è necessario disporre di strumenti di indagine psicometricamente validi e affidabili e, comunque, in grado di consentire al ricercatore-valutatore l'accesso alle attribuzioni di significato che le diverse persone compiono sulla propria esperienza lavorativa.</p>
<p>4. Individuazione dei problemi di stress da lavoro Data la complessità del fenomeno stress, questo accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Tuttavia, un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro. L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.): Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.</p>	<p>La disponibilità di una "lista esaustiva di potenziali indicatori di stress" non è un obiettivo realistico (e nemmeno teoricamente sensato). Non avrebbe senso condurre la indagine sulla presenza di indizi di stress con una meccanica applicazione di una lista di controllo.</p> <p>Per la valutazione dei rischi psicosociali nelle organizzazioni di lavoro, non essendo concettualmente riconoscibili punti di pericolo o fattori di rischio 'oggettivi', si rendono necessari strumenti diversi dalle liste di controllo. Si tratta di strumenti di indagine quantitativi e qualitativi caratteristici della ricerca psicosociale:</p> <p>Metodi quantitativi (a esempio il questionario).</p> <ul style="list-style-type: none">– Questi metodi puntano alla rappresentatività statistica dei dati rilevati.– Sono apparentemente più facili da usare (ma questa facilità nasconde molte insidie).– Presentano problemi dovuti agli effetti non controllabili della possibile diversa attribuzione di significato agli item da parte del costruttore del questionario e del rispondente. <p>Metodi qualitativi (a esempio interviste, focus group, analisi dei contenuti, osservazione partecipante).</p> <ul style="list-style-type: none">– Questi metodi non puntano alla rappresentatività statistica dei dati rilevati, ma alla più profonda conoscenza dei processi di attribuzione di significato cognitivo ed emotivo che le persone attuano per valutare gli eventi che accadono.– Richiedono una preparazione specialistica da parte del ricercatore maggiore rispetto a quelli quantitativi, ma consentono di raccogliere dati più interpretabili. <p>In generale tutti gli strumenti di ricerca psicosociale devono rispondere a criteri psicometrici di validità (lo strumento deve misurare quello che si intende misurare) e</p>



I COMMENTI DI ISTITUTO AMBIENTE EUROPA AL D. Lgs. 81/08 ("TESTO UNICO")
**6 – RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO:
valutazione e prevenzione nell'accordo europeo dell'8/10/04**

<p>La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.</p>	<p>di affidabilità (capacità di misure ripetibili con risultati confrontabili e sensibili alle differenze individuali). La responsabilità del datore di lavoro di "stabilire" le misure non comprende necessariamente lo svolgimento in prima persona della funzione di "individuare" queste stesse misure. Va considerato che le misure adeguate e "prevenire, eliminare o ridurre lo stress da lavoro" (più correttamente bisognerebbe parlare dello stress negativo o distress) sono misure che possono toccare aspetti dell'organizzazione legati a credenze, valori, tradizioni profondamente condivisi e sentiti dal datore di lavoro. Per questo può presentarsi una sorta di <i>bias</i> (pregiudizio) cognitivo ed emotivo che può portare il datore di lavoro stesso a non "vedere" proprio quelle misure che pure sarebbe necessario "stabilire". Dunque, il datore di lavoro ha la responsabilità di stabilire misure che, da solo, potrebbe non essere in grado di individuare (non per sua cattiva volontà, ma proprio in forza del suo <i>bias</i> di comprensione del problema). Per questo è necessario che ricerchi e si avvalga di un aiuto per superare il suo <i>bias</i> cognitivo ed emotivo, per vedere il problema da una prospettiva diversa. Questo è lo spazio in cui collocare anche la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tema di valutazione e prevenzione dello stress lavorativo.</p>
<p>5. Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori In base alla direttiva quadro 89/391, tutti i datori di lavoro sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. Questo dovere riguarda anche i problemi di stress da lavoro in quanto costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori hanno il dovere generale di rispettare le misure di protezione decise dal datore di lavoro. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.</p>	<p>Il di comando valutare "tutti i rischi" , se assunto in modo acriticamente letterale, può presentarsi come un comando paradossale, cioè non eseguibile. A priori, nessuno, né il datore di lavoro, né l'ispettore dell'organi di vigilanza, né il magistrati è in grado di assicurare che siano stati (o non siano stati) valutati "tutti i rischi". La valutazione dei rischi, infatti, non è un mero processo di riconoscimento di aspetti autoevidenti della realtà, ma è un processo di attribuzione di significati e di valori (se non per altro, almeno per la probabilità degli eventi da valutare che è sempre una stima soggettiva di probabilità). A maggior ragione quando si tratta del rischio da stress lavoro-correlato, non può esserci una condizione in cui sia possibile dire di avere valutato "tutti i rischi". È, infatti, sempre possibile che ci sia un fattore della domanda lavorativa ulteriore e non ancora esplorato dal datore di lavoro e che questo fattore venga valutato da un certo momento in poi valutato da un lavoratore come eccedente la propria capacità di risposta cognitiva ed emotiva. Tuttavia il comando di valutare "tutti i rischi" diventa eseguibile (e, dunque, non paradossale) se all'organizzazione di lavoro si dà un sistema di gestione delle informazioni in grado di innescare processi di ripensamento e di apprendimento organizzativo. Notizie che non erano ieri rilevanti possono diventarlo oggi. Il sistema di gestione deve mostrarsi sensibile a questi cambiamenti e deve sapere adattare le norme e le regole di comportamento. Da questo punto di vista il Sistemi di Gestione della Sicurezza dl Lavoro (SGSL) costituiscono la</p>



I COMMENTI DI ISTITUTO AMBIENTE EUROPA AL D. Lgs. 81/08 ("TESTO UNICO")
6 – RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO:
valutazione e prevenzione nell'accordo europeo dell'8/10/04

	premesse per l'esecuzione del comando di valutare "tutti i rischi" (anche quelli dei variabili fattori stressogeni) che altrimenti resterebbe affidato a un principio normativo astratto e intrinsecamente ineseguibile.
<p>6. Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro Per prevenire, eliminare o ridurre questi problemi si può ricorrere a varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o tutte e due insieme. Si possono introdurre misure specifiche per ciascun fattore di stress individuato oppure le misure possono rientrare nel quadro di una politica anti-stress integrata che sia contemporaneamente preventiva e valutabile.</p> <p>Dove l'azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi. Una volta definite, le misure anti-stress dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie. Queste misure possono comprendere ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none">- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.	<p>Per questa tipologia di rischi lavorativi non è possibile indicare misure di prevenzione / gestione astratte dalle specifiche manifestazioni del problema. In effetti, nel caso dei rischi psicosociali, valutare, fare prevenzione, correggere le disfunzioni organizzative e potenziare le capacità degli individui di fare fronte alla "domanda" sono tutte attività strettamente interrelate. Uno degli assunti dell'intervento psicosociale nelle organizzazioni dice "se vuoi capire un'organizzazione, cerca di cambiarla; se vuoi cambiare un'organizzazione, cerca di capirla". In questo senso, il metodo di intervento più promettente è la "ricerca-azione"</p> <p>L'esercizio della comunicazione organizzativa può influire sia sull'intensità della domanda lavorativa (a esempio, agendo sul grado di ambiguità delle aspettative di ruolo), sia sull'intensità delle capacità di risposta (coping) dei soggetti (a esempio, mantenendo elevato il livello di commitment - impegno - con una adeguata frequenza e qualità dei feedback dei capi diretti).</p> <p>La formazione dei dirigenti e dei lavoratori in tema di stress non andrebbe limitata all'acquisizione di conoscenze sui modelli teorici, sulle cause e sugli effetti per la salute, ma dovrebbe assumere anche obiettivi di apprendimento nell'area delle capacità (a esempio, gestione del tempo, lavoro per obiettivi, problem solving creativo ecc.). Tuttavia, nemmeno con questa estensione si potrebbero considerare adeguati i programmi di formazione in tema di stress. Assunto che lo stress è l'esito di uno squilibrio tra una domanda percepita come superiore a una capacità di risposta (coping), si dovrebbe agire anche con interventi di sostegno al coping stesso, in entrambe le sue due dimensioni: cognitiva ed emotiva. In questo senso, tra i programmi di formazione per dirigenti e lavoratori esposti a rischio di stress lavoro-correlato possono essere importanti anche interventi di counseling emozionale (consapevolezza e modifica delle proprie risposte emotive come, a esempio, la rabbia, il rancore, la tendenza alla sopraffazione).</p> <p>La consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel caso dei rischi "tecnici" può servire ad acquisire informazioni sui pericoli non altrimenti rilevabili in base ai documenti, agli schemi razionali di impianto e attività ecc. Nel caso del rischio stress, la consultazione può fornire informazioni sugli indizi delle manifestazioni degli effetti su salute e comportamento non ancora considerati dal valutatore. Inoltre, la consultazione può servire a individuare misure di cambiamento organizzativo in una gamma di direzioni e di possibilità più ampia di quella che</p>



6 – RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO:

valutazione e prevenzione nell'accordo europeo dell'8/10/04

	potrebbe presentarsi al datore di lavoro in ragione delle sue credenze e dei suoi valori sul modello 'ideale' d'organizzazione del lavoro (<i>bias</i> cognitivo ed emotivo del datore di lavoro).
<p>7. Attuazione e controllo nel tempo</p> <p>In base all'art. 139 del Trattato questo accordo-quadro europeo volontario impegna i membri dell'UNICE/UEAPME, del CEEP e della CES (e del Comitato di Collegamento EUROCADRES/CEC) ad implementarlo in accordo con le procedure e le pratiche proprie delle parti sociali nei vari Stati membri e nei paesi dell'Area Economica Europea . I firmatari invitano anche le loro organizzazioni affiliate nei paesi candidati ad attuare questo accordo. L'implementazione di questo accordo sarà effettuata entro tre anni dalla data della sua firma. Le organizzazioni affiliate notificheranno l'applicazione dell'accordo al Comitato del dialogo sociale. Nel corso dei primi tre anni successivi alla firma dell'accordo il Comitato del dialogo sociale predisporrà una tabella annuale riassuntiva della situazione relativa all'implementazione dell'accordo. Nel corso del quarto anno il Comitato redigerà un rapporto completo sulle azioni intraprese ai fini dell'attuazione dell'accordo. I firmatari valuteranno e riesamineranno l'accordo in qualunque momento su richiesta di uno di loro una volta trascorsi cinque anni dalla data della firma. In caso di domande in merito al contenuto dell' accordo le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi congiuntamente o separatamente ai firmatari che risponderanno loro congiuntamente o separatamente. Nell'attuare questo accordo i membri delle organizzazioni firmatarie evitino di imporre oneri inutili alle PMI. L'attuazione di questo accordo non costituisce un valido motivo per ridurre il livello generale di protezione concesso ai lavoratori nell'ambito di questo accordo. Questo accordo non pregiudica il diritto delle partner sociali di concludere, ai livelli adeguati, incluso il livello europeo, accordi che adattino e/o completino questo accordo in modo da prendere in considerazione le esigenze specifiche delle parti sociali interessate</p>	

Come si vede, anche sulla base delle considerazioni emergenti dalla lettura critica dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, occorre l'esercizio di una teoria rispondente alla complessità del fenomeno e, soprattutto, di una teoria che orienti la ricerca della configurazione di quei fattori individuali e organizzativi che sono alla base di ogni specifica e personale 'storia di stress'.

Su questi temi, Istituto Ambiente Europa propone nelle prossime settimane un corso di formazione valido anche come aggiornamento quinquennale per RSPP e ASPP:

→ **I Comportamenti a rischio: conoscerli e contrastarli**

- MILANO 28 maggio 2008

[Vai al programma e scheda di iscrizione](#)

→ **Concetti e metodologie per la valutazione dei rischi psicosociali**

- MILANO 27 giugno 2008

[Vai al programma e scheda di iscrizione](#)

Per commenti e richieste di informazioni scrivere una mail a
atilio.pagano@ambienteeuropa.it