



# *Dalla parte dell' Uomo*

Rivista Trimestrale

*maggio 2013*

**n° 8**

**Direttore:** Paolo Cardoso

**Direttore responsabile:** Maurizio Gori

**Comitato di Redazione:** Paolo Cardoso  
Maurizio Gori  
Lucia Mattesini



# Le patologie da stress lavoro correlato difficoltà della diagnosi clinico eziologica

*atti del seminario*

*giovedì 4 aprile 2013  
Cesvot – Firenze*



## *Editoriale*

Gli psicologi del lavoro e tutti coloro che in questo periodo si stanno occupando di stress lavoro correlato nelle Aziende, come previsto dalla legge 81/2008, hanno potuto constatare quanto sia difficile stabilire l'esatta eziopatogenesi di questa patologia.

Quando un lavoratore accusa sintomi da stress, come capire quanto questi siano legati alla cattiva organizzazione del lavoro in Azienda, al mobbing, al disagio lavorativo in genere e quanto invece alla sua vita privata?

Sono state pubblicate delle linee guida, a questo proposito, dalle ASL, ma non sono poi così facili da applicare.

Questo nostro piccolo convegno ha cercato di portare le esperienze di coloro che operano in questo campo.

Saremmo ben felici di avere opinioni, pareri ed esperienze dei nostri lettori.

*Paolo Cardoso, Presidente Associazione Erich Fromm*



## Indice

### **Le patologie stress lavoro correlate : la diagnosi di malattia professionale**

dott. Rodolfo Buselli, Medico e Coordinatore del Centro per lo Studio del Disadattamento lavorativo dell'Ambulatorio di Medicina del lavoro dell'A.O.U.P.

### **Stress lavoro-correlato: il punto di vista dell'INAIL**

dott. Marco Roggi, Dirigente Medico di II livello INAIL Firenze

### **La valutazione dei rischi come primo elemento di analisi per la gestione del rischio stress correlato al lavoro**

dott. Pier Luigi Faina, Dirigente Medico della U.F. PISLL Zona Mugello del Dipartimento di prevenzione ASL 10 Firenze



## **La valutazione dei rischi come primo elemento di analisi per la gestione del rischio stress correlato al lavoro**

Pier Luigi Faina

### **INTRODUZIONE**

E' uniformemente diffusa l'idea che il concetto di stress è un costrutto assai complesso che richiama fattori molteplici che influenzano in maniera consistente il nostro vivere quotidiano.

Sono chiamati in causa vari elementi quali fattori biologici; psicologici; sociali; nonché relazionali, tutti correlati direttamente o indirettamente al contesto in cui viviamo. Molti di questi elementi sono espressione del nostro patrimonio genetico, altri sono definiti da esperienze acquisite durante il nostro percorso vitale.

Appare evidente che rappresentando il lavoro, un terzo del nostro vissuto per una cospicua parte della nostra vita, lo stesso lavoro non possa essere escluso dai meccanismi che possono intervenire nella determinazione dello stress.

### **ANALISI GENERALE**

Già nella definizione di stress possiamo avvertire la complessità delle problematiche e delle dinamiche che stanno alla base questo costrutto.

C'è chi addirittura sostiene che lo stress sia ormai un concetto inadeguato, e obsoleto, sia da un punto di vista terminologico, perché termine abusato, onnicomprensivo e indefinito, sia come fenomeno da studiare, diventato territorio comune di molte discipline.

Al di là di ogni considerazione preliminare, sappiamo che 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) . Si



tratta, di fatto, di una attivazione di meccanismi che possiamo definire di compenso e/o di adattamento volti al mantenimento del nostro grado di salute a livelli ritenuti dai più accettabile.

Quando parliamo di salute infatti, in perfetto accordo con la definizione data dall'OIL nel lontano 1946, (ripreso per altro dall'articolo 2 comma 1, lettera o del Testo Unico su l'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, D. L. 81/2008), intendiamo uno stato di Benessere fisico mentale e sociale e non la semplice assenza di malattia o infermità.

Per altro il concetto di benessere deve essere interpretato come un quadro in continuo equilibrio di tipo omeostatico, fra l'organismo in quanto tale e gli stimoli che ad esso competono sia che questi siano di tipo esogeno, sia che siano di tipo endogeno.

Ed è di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni che l'individuo avverte grosse difficoltà di reazione, tenendo conto che, per altro, 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.

Alla luce di quanto detto, lo stress non deve di per sé essere considerato una malattia, ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Per altro Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può causare 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 è quindi, in ultima analisi, può essere considerato uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali conseguente al fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti



## ANALISI CONTESTUALE

Appare evidente, dalle considerazioni fatte fino adesso, che il problema dello stress in ambito lavorativo può essere variamente interpretato ed interpretabile.

Schematicamente, e sicuramente non in modo esaustivo, il problema dello stress può essere analizzato da un punto di vista egocentrista, ovvero partendo dalle capacità di reazione dell'individuo agli stressor in relazione alla costruzione della propria personalità, oppure dal punto di vista eterocentrista, ovvero partendo dal contesto e da gli elementi che sono alla base delle origini degli stimoli stressogeni e delle possibili interazioni che in questo contesto i soggetti coinvolti governano o subiscono.

Entrambi hanno validità concettuale e soprattutto un tipo di visione non esclude l'altra.

Per quanto il percorso di studi del medico siano in qualche modo anche determinati da conoscenze in campo psicologico e psichiatrico, per la specializzazione ed per il lavoro che faccio; quello di medico del lavoro nell'ambito di un servizio di Prevenzione Vigilanza e Controllo; il punto di vista che sono portato a considerare e evidentemente quello eterocentrista ovvero l'analisi del contesto dell' ambiente di lavoro come produttore di stimoli stressogeni.

Questo perché al di là di quelle che sono le capacità di adattamento individuale, rapportate alla personalità dell'individuo stesso, sia in senso fisiologico che patologico, il problema centrale è il tipo di stimolo che può indurre stress sia sul piano quantitativo (durata), sia su quello più propriamente qualitativo. E' la cattiva organizzazione del lavoro che nel sua articolazione definisce questi stimoli stressogeni sia in termini di costrittività che in termini di carenza ( mezzi messi a disposizione, condivisione di obiettivi, cattiva comunicazione marginalizzazione, gratificazione codice di comportamento e quanto altro).

La stessa Commissione Europea (1999) definisce lo stress lavorativo come "un insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad



aspetti avversi e nocivi del contenuto del lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro".

L'analisi quindi del contesto in cui opera il lavoratore ha una valenza preventiva importantissima e lo strumento per potere analizzare è rappresentato dalla valutazione dei rischi specifici.

## LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi non altro che procedimento effettuato mediante metodi analitici e/o strumentali, di stima del rischio di danno per la salute e sicurezza dei lavoratori derivante dall'espletamento delle loro mansioni e connesso all'esistenza o al verificarsi di fattori pericolosi (*Dizionario giuridico Simone*)

In altre parole possiamo definirla come il procedimento di valutazione della possibile entità del danno quale conseguenza del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'espletamento delle loro mansioni derivante dal verificarsi di pericolo sul luogo di lavoro

Lo stesso D. Lgs. 81/2008 ne fa elemento centrale e caratterizzante il processo preventivo nei luoghi di lavoro al fine di definire una corretta capacità di gestire e governare il rischio in tutte le sue accezioni. La valutazione dei rischi è un obbligo del datore di lavoro ed è un atto non delegabile.

Il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi ed elabora il relativo documento in collaborazione con RSPP previa consultazione con RLS e, ove è prevista la sorveglianza sanitaria, in collaborazione con il Medico Competente

Va sottolineato che l'elemento centrale non è rappresentato dal documento (DVR) in quanto tale, bensì dal metodo di analisi applicato e dai criteri individuati a comporre il documento medesimo. E il documento non può dare mai delle risposte definitive, ma creare i presupposti per un continuo miglioramento tenendo conto della evoluzione tecnica e delle nuove conoscenze scientifiche





La valutazione deve essere definita preventivamente all'avvio di ogni attività lavorativa e aggiornata periodicamente ed in caso di:

- Modifiche significative del processo lavorativo
- Modifiche di procedure
- In presenza di infortuni o malattie professionali
- Esiti della sorveglianza sanitaria

La valutazione deve seguire un percorso logico che può essere schematicamente riportato come segue:

- Identificare
- Valutare (criterio qualitativo)
- Misurare (criterio quantitativo)
- Classificare
  - Eliminabili
  - Riducibili
  - Trasferibili
- Abbattere/Ridurre
- Controllare
- Gestire
- Verificare
- Rischio residuo
- Documento (DVR)

Va detto che l'adempimento solo formale può essere non solo inutile, ma anche controproducente, perchè non definisce il rischio in termini sostanziali e puntuali e si traduce di fatto in una sottostima

Una buona valutazione e quindi una buona analisi, proprio per il suo valore preventivo, è di fatto uno strumento in mano al datore di lavoro gli permette determinare 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



## LA VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LO STRESS LAVORO CORRELATO

Come è noto l'articolo 28 comma 1 del su citato D. Lgs. 81/2008 prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata prendendo in considerazione anche il rischio stress lavoro correlato, in base ai contenuti definiti nell'accordo europeo nell'ottobre 2004.

Indubbiamente questo ha comportato delle palesi difficoltà nell'individuare, su un argomento che come abbiamo visto essere estremamente complesso, delle corrette modalità di attuazione. Proprio per questo motivo è stato introdotto l'articolo 28 comma 1 bis con il quale si è attribuito ad una Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni di tipo metodologico al fine di poter ottemperare all'obbligo imposto dalla norma. Tale Commissione ha elaborato un percorso metodologico che rappresenta un livello minimo di attuazione e che è stato licenziato il 17.11.2010 in linea con quanto previsto dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2008

Di fatto si ribadisce che la valutazione del rischio stress lavoro correlato deve essere effettuata dal datore di lavoro nell'ambito della propria organizzazione tenendo conto che nel percorso analitico non può prescindere dal riferirsi sia fattori oggettivi che a fattori soggettivi, che devono stabilirsi misure atte a prevenire eliminare o comunque ridurre il rischio in collaborazione e condivisione con i lavoratori.

In linea generale, al di là dello strumento utilizzato nel processo di analisi che permetta di individuare fattori stressogeni, si deve procedere inizialmente con una analisi preliminare su la presenza di fattori oggettivi di rischio, cercando di individuare segnali indicatori che ne consentano la valutazione. Successivamente individuare le misure preventive adeguate al rischio a definirne le possibili adozioni.

Qualora il rischio in qualche modo non sia eliminato passare ad un percorso soggettivo di analisi mediante questionari sulla percezione del rischio stress ed eventualmente intervenire con misure individuali:

Lo schema di intervento dovrebbe essere il seguente:



- 1- premessa
- 2- dati oggettivi
- 3- dati soggettivi
- 4- dati sanitari
- 5- Specificità
- 6- Sintesi e conclusioni
- 7- azioni correttive e azioni di miglioramento
- 8- Verifica periodica dei provvedimenti presi

1- premesse indica il metodo e strumenti di valutazione utilizzati e percorso (date inizio... incontro con DL grado di coinvolgimento dei lavoratori...

2- dati oggettivi: consiste in una descrizione sintetica dell'azienda (se non già presente nel DVR) e valutazione (parere) dei principali indicatori stimati tra gli *eventi Sentinella*: infortuni, turnover, procedimenti o sanzioni, segnalazioni del MC, specifiche e frequenti lamentele (andamento nel tempo).

*Fattori di contenuto del lavoro*: ambiente ed attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario e lavoro a turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti richiesti;

*Fattori di contesto del lavoro*: ruolo nell'ambito della organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

3- dati soggettivi sintesi del colloquio (e/o questionario) si indaga sostanzialmente su: come si trovano i lavoratori in azienda, come vivono il loro ambiente di lavoro, quali sono le criticità evidenziate, cosa pensano dei presidi per la sicurezza e prevenzione in azienda, del contenuto del loro



lavoro, orari e i ritmi, turni, fatica, carico, monotonia, chiarezza dei compiti, adeguatezza delle risorse, livelli di responsabilità ed autonomia dei lavoratori... chiarezza dei ruoli e dei criteri di avanzamento di carriera, equità, chiarezza nei modalità di comunicazione, circolazione delle informazioni, delle relazioni con i dirigenti e con i colleghi, del grado di conflittualità, della valorizzazione delle competenze, della fiducia, della gestione del rapporto casa lavoro... cosa pensano dell'assenteismo, del turnover, assenze, della gestione delle sanzioni disciplinari, della politica aziendale ...etc

4- dati sanitari (relazione sanitaria annuale)

5- Specificità: di settore, lavoro notturno, esposizione a cancerogeni, lavori in appalto

6- Sintesi e conclusioni possibilmente condivise: Vanno correttamente interpretati i dati oggettivi (disamina dei dati raccolti, intervista al DL/RSPP) e i dati soggettivi (Colloqui) e prodotta una sintesi che descriva la "salute organizzativa" dell'azienda

individuare le possibili aree di miglioramento

7- Azioni correttive e azioni di miglioramento

8- Verifica periodica dei provvedimenti presi

In ultima analisi al di là delle possibili conclusioni su la presenza o meno del rischio, sulla sua accettabilità nella gestione del rischio medesimo e sulle possibili azioni correttive da intraprendere e intraprese il metodo di analisi qualsiasi sia il modello di riferimento utilizzato deve mirare ad individuare sia temi o aree da migliorare (per es: del *contesto*, del *contenuto del lavoro*, dell'*ambiente*, della *comunicazione*, della *formazione*,...) sia l'adeguatezza della politica aziendale (*"la politica anti stress" dell'accordo europeo*) in tema di prevenzione e tutela della salute.