

# Perugia - 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*



Commissione Nazionale Permanente  
Igiene Sicurezza Ambiente-CNPISA

UNIVERSITÀ & RICERCA



Coordinamento  
Nazionale  
dei Servizi  
Di Prevenzione  
e Protezione



CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE

Co.N.U.E.R. - R.L.S.

Coordinamento Nazionale  
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza  
Università ed Enti di Ricerca

**Decima Sessione "Scuola di sicurezza sul lavoro"**

**" D.Lgs 81/08 – novità emergenti: rischi psicosociali e sistemi di gestione. Aspetti normativi e tecnici**

**Perugia, 26 - 27 maggio 2010**

Anselmo Cirimbilli



Ateneo di Perugia

Co.N.U.E.R.-R.L.S.

Coordinamento Nazionale RLS  
Università ed Enti di Ricerca

# Perugia, – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## **Rischi psicosociali - definizioni**

**Rischi psicosociali:** aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni di tipo fisico, sociale, psicologico (Cox e Griffiths, 1995).

L'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EASHW, 2003) sostiene che l'esposizione allo stress da lavoro, così come agli altri principali rischi psicosociali a esso correlati (es. burnout, mobbing, violenza), è sostenuta principalmente dalle seguenti caratteristiche organizzative cui corrispondono specifiche condizioni di rischio (Hacker, 1991):

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## **a. Contesto di lavoro**

- **Cultura e funzione organizzativa** (es. mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi)
- **Ruolo nell'organizzazione** (es. ambiguità e conflitto di ruolo)
- **Sviluppo di carriera** (es. promozione insufficiente o eccessiva, insicurezza dell'impiego)
- **Autonomia decisionale/controllo** (es. partecipazione ridotta ai processi decisionali)
- **Rapporti interpersonali sul lavoro** (es. conflitto interpersonale, assenza di supporto sociale)
- **Interfaccia casa/lavoro** (es. richieste contrastanti tra casa e lavoro)

## **b. Contenuto del lavoro**

- **Ambiente e attrezzature di lavoro** (problemi inerenti le strutture e le attrezzature di lavoro)
- **Progettazione dei compiti** (es. monotonia, lavoro frammentato o inutile, incertezza elevata)
- **Carico e ritmi di lavoro** (es. carico di lavoro eccessivo o ridotto, elevata pressione temporale)
- **Orario di lavoro** (es. lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità o prolungati)

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*



Vic  
Misunders

ullismo  
i da altre culture

Rischio  
Sindrome

contrattuale  
atica mentale

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## STRESS (da Wikipedia)

### **Mechanical**

- **Stress (mechanics)**, the average amount of force exerted per unit area
- **Yield stress**, the stress at which a material begins to deform plastically
- **Compressive stress**, the stress applied to materials resulting in their compaction

### **Music**

- **Accent (music)**.

### **Biological**

**Stress (biological)**, physiological or psychological stress; some types include:

- **Chronic stress**, persistent stress which can lead to illness and mental disorder
- **Eustress**, positive stress that can lead to improved long-term functioning
- **Workplace stress**, stress caused by employment

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Workplace stress

**Workplace stress** is the harmful physical and emotional response that occurs when there is a poor match between job demands and the capabilities, resources, or needs of the worker

Stress-related disorders encompass a broad array of conditions, including [psychological disorders](#) (e.g., [depression](#), [anxiety](#), [post-traumatic stress disorder](#)) and other types of emotional strain (e.g., dissatisfaction, [fatigue](#), [tension](#), etc.), maladaptive behaviors (e.g., [aggression](#), [substance abuse](#)), and cognitive impairment (e.g., concentration and memory problems). In turn, these conditions may lead to poor work performance or even [injury](#). Job stress is also associated with various biological reactions that may lead ultimately to compromised health, such as [cardiovascular disease](#), or in extreme cases, [death](#).

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Cosa è lo SLC

Stato di tensione fisica o mentale. È la tipica reazione di adattamento dell'organismo ad un cambiamento dei fattori esterni.

Lo stress si presenta nel momento in cui i lavoratori non si sentono in grado di corrispondere alle richieste e alle aspettative riposte in loro

La persona stressata ha difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa

Lavoratori diversi possono comunque reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso lavoratore può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## I danni

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza sul lavoro e determinare un cattivo stato di salute

In Europa un lavoratore su tre dichiara di soffrire di stress sul lavoro e si calcola che lo stress sia causa di più del 50% dei giorni lavorativi persi

"In Italia ci sono circa 1.000 - 1.200 morti l'anno sul lavoro. La maggior parte degli incidenti avviene a causa del cosiddetto 'fattore umano'

"Non e' la macchina che si guasta, ma e' la mente che non è attenta..."

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Le cause

### La tipologia del lavoro

Catena di montaggio >> alienazione

Informatizzazione >> spersonalizzazione

### L'ambiente di lavoro

Messa a norma – DPI – illuminazione – rumore – spazi

### L'organizzazione del lavoro

Informazione – conoscenza politica aziendale

### Il fattore umano

Rapporti interpersonali - Fattori personali

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Le relazioni interpersonali

### Lavoratori in generale

Collega - Colleghi - Superiori - Datore di Lavoro

### Lavoratrice

Gelosie

carriera più difficile

maternità

### Diversamente Abili

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Fattori personali

Caratteristiche temperamentali e di personalità

Capacità intellettive

Livello culturale

Condizioni socio-economiche

Risonanza soggettiva dell'evento

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Il diverso valore dei problemi nel tempo

### Ieri

lo stress >> responsabilità - ritmi di lavoro - quantità

### Oggi

Lo stress correlato al non lavoro - Stress da non lavoro

Precariato, tempo determinato, instabilità

Malattia, assenza, maternità >> procedure burocratiche (effetto Brunetta)..

Voluto mantenimento di distacco tra amministrazione e dipendente

arrivo alla fine del mese !!

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## **L'ascolto - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

Impegno lavorativo, esigenze familiari, mobbing, vessazioni varie

La continuità occupazionale, la strategia di crescita e sopravvivenza dell'azienda

La migliore organizzazione del lavoro, la soluzione dei problemi operativi

La comprensibilità delle direttive, la concordia e l'armonia delle disposizioni

I carichi di lavoro, la responsabilizzazione e la deresponsabilizzazione

L'isolamento relazionale, la collaborazione con i colleghi ed i superiori

La risposta alle legittime aspettative, la progressione economica

La sperequazione retributiva

Il rispetto delle norme contrattuali (la rappresentanza sindacale)

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## **D.Lgs.81/08** (coordinato con D.Lgs.106/09) **Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi**

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve** riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a **rischi particolari**, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti **dell'accordo europeo** dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

*(1.bis. La valutazione dello SLC .. è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'art.6 .. e il relativo obbligo decorre ..**comunque .. a fare data dal 1 agosto 2010**)*

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

## *Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, *può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'art.53, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'art.53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del DdL nonché ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del RSPP, dal RLS o dal RLST e dal Medico Competente, ove nominato, e contenere:*

- a) una relazione sulla valutazione di **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati **i criteri adottati** per la valutazione stessa. *La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al DdL ...etc.*
- b) l'indicazione delle **misure** di prevenzione e di protezione **attuate** e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- c) il **programma delle misure ritenute opportune** per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'**individuazione delle procedure** per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'**organizzazione aziendale** che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

**Per Legge (L.56/89) la valutazione delle variabili psicosociali va effettuata da Psicologi regolarmente iscritti all'albo professionale**

Legge 18 febbraio 1989, n. 56

## **Ordinamento della professione di psicologo**

Art. 1 - (Definizione della professione di psicologo)

1. **La professione di psicologo** comprende l'**uso degli strumenti** conoscitivi e di intervento per la **prevenzione, la diagnosi**, le attività di **abilitazione-riabilitazione** e di **sostegno in ambito psicologico** rivolte alle persona, al gruppo, agli organismi sociali e alle comunità. Comprende altresì le attività di sperimentazione, **ricerca** e **didattica** in tale ambito.

Art. 2 - (Requisiti per l'esercizio dell'attività di psicologo)

1. **Per esercitare la professione di psicologo è necessario** aver conseguito l'abilitazione in psicologia mediante l'esame di Stato ed **essere iscritto nell'apposito albo professionale...** >>>> **Possedere specifiche capacità relazionali**

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## La valutazione

Alcuni strumenti di valutazione dello stress lavoro correlato:

- **JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1998)**
- **QUESTIONARIO ISPESL “le persone ed il lavoro”**
- **PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)**
- **OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)**
- **JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)**
- **OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)**
- **JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)**
- **OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)**
- **ERI - Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996)**
- **Benessere organizzativo PA – cantieri (Avallone 2004)**
- **(Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008)**
- **Strumento di Valutazione proposto dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro - (secondo la metodologia ISPESL-Health and Safety Executive (HSE) -2010) - Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro**

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## La valutazione

Il **Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro** istituito dall'ISPESL nel 2007, ha messo a punto una proposta metodologica di valutazione dei rischi da stress correlato al lavoro.

### **Percorso metodologico**

.... la metodologia proposta rappresenta **l'indicazione minima** per una corretta valutazione dello stress correlato al lavoro .....

Per l'intero processo valutativo il **DdL deve avvalersi** della collaborazione del **RSPP** e del **MC** come previsto dalla Legge (art.29), ma anche del **RLS**; **si consiglia** inoltre il coinvolgimento di altre **figure interne** all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed **esterne**, ove se ne ravvisi la necessità (es. psicologo, sociologo del lavoro).

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Conclusioni

D.Lgs.81 – Art.2 – Definizioni

o) **salute**: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità';

In letteratura è ormai noto e condiviso l'assunto secondo il quale la gestione del rischio di stress occupazionale costituisce una leva organizzativa di benessere e di efficacia. In altre parole, considerare il rischio psicosociale in tutte le sue espressioni può determinare sia un aumento dei livelli di benessere organizzativo sia una **migliore performance con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende** (Avallone e Paplomatas, 2005; PRIMA-EF (*Psychosocial Risk Management- European Framework*), 2008).

Passaggio da mero obbligo a visione di investimento da parte del DdL

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

## *Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

da “Psicologia del Lavoro” di Francesco Avallone – 1994

Secondo una definizione classica (Locke, 1967) la **soddisfazione lavorativa** è un sentimento di piacevolezza derivante dalla percezione che l'attività professionale svolta consente di soddisfare importanti valori personali connessi al lavoro. Tre sono, pertanto, le componenti della soddisfazione lavorativa:

- a) **valori personali connessi al lavoro**; istanze soggettive, che trascendono i bisogni più elementari legati alla sopravvivenza e all'autonomia che una persona cerca di realizzare nella sua esperienza professionale. Ogni individuo, per storia personale e familiare, per valori, norme e modelli comportamentali appresi socialmente, per progetto di vita, per i dati di realtà entro i quali si trova ad operare, assegna un set di significati, di attributi valoriali al lavoro svolto;
- b) **importanza**. Le persone si differenziano non solo nella scelta dei valori ma, soprattutto, nella rilevanza ad essi assegnata. Queste differenze sono cruciali nel determinare il grado di soddisfazione lavorativa. Così ci sono persone che considerano molto importante poter, attraverso il lavoro, intervenire e manipolare la realtà mentre per altre questa dimensione di gioco, di gusto a lasciare il proprio segno è meno marcata prevalendo, ad esempio, l'importanza di un impiego stabile e rassicurante;
- c) **percezione**. La soddisfazione lavorativa è strettamente legata alla percezione e alla valutazione individuale sia dell'ambiente organizzativo e del contenuto del lavoro sia dei valori, delle attese, delle potenzialità e dei limiti soggettivi.

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

## *Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

Da “Oltre lo Stress” Burn-out o logorio professionale?” di Ferdinando Pellegrino – 2006  
Cap.IV – la prevenzione del disagio lavorativo

Sia a livello aziendale, nell’ambito di strutture organizzate, sia a livello di singoli professionisti, si ravvisa la necessità, considerata l’entità delle condizioni di disagio lavorativo, di attuare specifiche strategie di prevenzione.

Tuttavia le risorse disponibili risultano insufficienti e spesso vengono destinate ad altre attività; vi è da rilevare una generale tendenza a trascurare la prevenzione poiché non viene ancora compresa l’importanza di far leva sulle risorse umane. Per tanti motivi la forza lavoro viene ancora considerata come un ostacolo al profitto, un onere che rischia di far saltare il budget, non si riconosce a fondo quanto la valorizzazione della persona possa invece essere determinante per l’efficacia professionale.

.. i risultati non sono tangibili nell’immediato, spesso si raccolgono a distanza di anni, di certo non a breve termine; inoltre, molto spesso la prevenzione del disagio lavorativo richiede, a livello personale, profonde modificazioni culturali e, a livello aziendale, radicali cambiamenti delle strategie organizzative delle attività.

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Il benessere-malessere lavorativo

PERUGIA, 27-28 APRILE 2009

### HEALTHY WORK - HEALTHY LIFESTYLE – HEALTHY BUSINESS

In times of increasing global competition the health of the workforce becomes one of the key resources of competitiveness and capacity to innovate. Ageing European populations and ageing workforces in particular require a stronger **investment in healthy living and working conditions**.

The workplace is an important setting for successful health promotion strategies because employees today spend a growing amount of time at work and a **better state of health** can be created here through a **healthy working environment, organisation of work** and the promotion of healthier lifestyles. Large numbers of **premature death and chronic diseases** could principally be **avoided through the promotion of healthier lifestyles**. And the investments pay dividends: a conservative estimate of the **benefits from workplace health promotion** indicates a likely **annual return of three to one or more**.

However, improved individual awareness of one's own health will not be sufficient to ensure a healthier working life in the future. A comprehensive approach is needed which stimulates the development of healthy and participatory enterprise cultures and which involves both the physical and mental well-being of employees.

Encouraging more enterprises throughout Europe to invest in more and better health at work - this is the aim of the **European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)**.

# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## RLS o Superman?

**Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza riveste un ruolo critico in bilico tra:**

**Aspettative dei Lavoratori**

**Esigenze Datore di Lavoro**

**Ricorso agli Organi di Vigilanza**

**Svolgimento del proprio lavoro.**

Dovrebbe avere:

**Capacità di Ascolto**

**Adeguate Formazione > Cultura SSL**

**Capacità di proposta**

**Capacità relazionali > Comunicazione**

**Efficacia di azione**



# Perugia – 26-27 Maggio 2010

*Il punto di vista degli RLS sui rischi psicosociali*

## Considerazioni finali

Il RLS ha come compito istituzionale quello della rappresentanza dei lavoratori e ritiene pertanto che si debbano affrontare le problematiche relative ai Rischi Psicosociali facendo ricorso ad adeguate modalità di valutazione, non legate solo strettamente a fattori ambientali.

Oggetto di studio deve essere la Persona nel Contesto Lavorativo e questo richiede un Approccio Multidimensionale e Multidisciplinare.

Una volta espletata la procedura iniziale di valutazione, si deve procedere ad una successiva serie di provvedimenti, attraverso una adeguata Organizzazione del Lavoro ed un appropriato Sistema di Gestione della Sicurezza, che possono trasformare un possibile attuale disagio lavorativo nella auspicabile futura soddisfazione lavorativa, in un ambiente di lavoro salutare, vero obiettivo del legislatore e vero presidio di prevenzione e protezione per la salute e sicurezza sul lavoro.

**Grazie !!**