



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

# Aspetti sanitari legati allo Stress Lavoro Correlato

Dott.ssa Valentina Albeggiani  
Medico Competente

Mail: [studiomdlalbeggiani@libero.it](mailto:studiomdlalbeggiani@libero.it)

Tel:0917790194

# Il tema dello stress lavoro correlato è controverso;

- ⊗ non è un fattore “misurabile” in maniera oggettiva come altri rischi
- ⊗ per valutarlo non basta compilare una check list
- ⊗ è un tema relativamente “giovane”, di cui si parla da ancora poco tempo.

# Cambiamenti

- globalizzazione dell'economia
- riduzione della manifattura ed espansione del settore dei servizi; aumentata richiesta di flessibilità nell'organizzazione delle imprese;
- privatizzazioni, fusioni e acquisizioni;

## Le conseguenze

- riduzione del personale attraverso licenziamenti e offerte di prepensionamento;
- aumento dell'utilizzo di lavoratori temporanei o in subappalto;
- aumento dell'insicurezza lavorativa (job insecurity) tra i lavoratori sopravvissuti ai tagli, sia permanenti che temporanei; ecc

# OMS E STRESS LAVORO CORRELATO



World Health  
Organization

- ⊗ L'OMS ritiene che, entro il 2020, LA DEPRESSIONE diventerà la causa principale d'inabilità al lavoro.
- ⊗ Il luogo di lavoro può costituire un ambiente privilegiato per la prevenzione dei **disturbi psicologici** e per la promozione di una migliore salute mentale.

(Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro)

# Definizione

- ⊗ Lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.

Nel caso in cui tale problematica si presenta in ambito lavorativo si parlerà di *Stress Lavoro Correlato*

*Accordo quadro Europeo sullo Stress nei luoghi di lavoro*

# *Eustress o stress acuto:*

grado ottimale di tensione o sollecitazione esterna che si risolverebbe una volta raggiunto l'obiettivo;

difesa dalla monotonia e attivazione di risorse utili;

affinamento delle capacità di attenzione e concentrazione;

stimolo all'apprendimento ed alla memoria;

stimolo facilitatore nella risoluzione creativa dei problemi

# Eustress

- ❖ Promozione sul lavoro
- ❖ Trasloco per cambio casa
- ❖ Matrimonio
- ❖ Nascita di un figlio
- ❖ Vacanze

# *Distress o stress cronico:*

- ❖ continua esposizione a stimoli esterni;
- ❖ **eccessiva attivazione** fisiologica e psichica;
- ❖ **forzatura** esagerata ed innaturale delle energie organiche;
- ❖ prolungato processo di **sopportazione** e **resistenza**;
- ❖ periodo di **logorio** ed **esaurimento**

# DISTRESS

- ❖ Eccessivo carico di lavoro
- ❖ Perdita di un amico o di un familiare
- ❖ Incidenti stradali
- ❖ Difficoltà economiche

# Stress Lavoro Correlato

Nel caso di Stress Lavoro Correlato il lavoro rappresenta

- ⊗ Scenario
- ⊗ Causa

La situazione aziendale espone il lavoratore ad una richiesta di attività lavorativa senza che però vengano fornite risorse, strumenti, procedure, protocolli ecc, tutte misure necessarie a svolgere il compito lavorativo.

# Classifica delle occupazioni maggiormente stressanti (punteggio da 0 a 10)

- Minatori (8.3)
- Agenti di polizia (7.7)
- Agenti di custodia carceraria (7.5)
- Lavoratori delle costruzioni (7.5)
- Piloti di aereo (7.5)
- Giornalisti (7.5)
- Dentisti (7.3)
- Attori (7.2)
- Medici (6.8)
- Operatori radiotelevisivi (6.8)
- Infermieri (6.5)
- Operatori cinematografici (6.5)
- Vigili del fuoco (6.3)
- Addetti alle ambulanze (6.3)
- Musicisti (6.3)
- Insegnanti (6.2)
- Assistenti sociali (6.0)
- Gestori del personale (6.0)

*(University of Manchester, 1987)*

# MISURAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

- ⊗ Non esiste quindi un *termometro*, un *fonometro*, un *apparecchio* che misura lo stress, ma possiamo dedurre che ci sia una situazione a rischio da una serie di indicatori diversi.
- ⊗ Da un lato quelli che chiamiamo **EVENTI SENTINELLA**: indicatori oggettivi misurabili dell'assenteismo, turnover, infortuni, ecc
- ⊗ Dall'altro, analizziamo una serie di fattori, che sono presenti nell'organizzazione e che sono enunciati in un modello teorico (inizialmente definito da Hacker negli anni '90) a cui si rifà l'accordo quadro e le indicazioni della comunità europea. **FATTORI DI CONTESTO E DI CONTENUTO**, cioè una serie di elementi che riguardano il lavoro, l'orario, l'organizzazione, il fatto che esista o meno la catena di montaggio, la pianificazione dei compiti, i ritmi, i carichi, la comunicazione, ecc.

# EVENTI SENTINELLA INDICATORI AZIENDALI

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
<b>1</b>	<b>INDICI INFORTUNISTICI</b>					
<b>2</b>	Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matrilionale)					
<b>3</b>	<b>ASSENZE DAL LAVORO</b>					
<b>4</b>	<b>% FERIE NON GODUTE</b>					
<b>5</b>	<b>% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE</b>					
<b>6</b>	<b>% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)</b>					
<b>7</b>	<b>PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI</b>					
<b>8</b>	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)					
		<b>ASSENTI</b>		<b>PRESENTI</b>		
<b>9</b>	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO					
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO					

**PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

0	0	0
---	---	---

Si

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO	
---	--

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenteismo	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Turnover	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	
Istanze giudiziarie		

# FATTORI DI CONTESTO LAVORATIVO

- ❁ FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA
- ❁ RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE
- ❁ EVOLUZIONE DELLA CARRIERA
- ❁ AUTONOMIA DECISIONALE-CONTROLLO DEL LAVORO
- ❁ RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

# FATTORI DEL CONTENUTO DEL LAVORO

- ⊗ AMBIENTE ED ATTREZZATURE DI LAVORO
- ⊗ PIANIFICAZIONE DEI COMPITI
- ⊗ CARICO-RITMO DI LAVORO
- ⊗ ORARIO DI LAVORO

# Art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi)

- ❁ 1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), .....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, .....
- ❁ La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

- La valutazione dei rischi (e quindi anche dello stress lavoro correlato) è a carico del DL che si avvale obbligatoriamente della collaborazione
  1. dell'RSPP
  2. del MC
- Nel caso in cui il MC non sia nominato perché non previsto il D.L. può comunque chiedere la collaborazione del ML come professionista qualificato nella V.R.

# GLI APPROCCI ALLA VR DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

- ⊗ Approccio OGGETTIVO
- ⊗ Approccio SOGGETTIVO

# APPROCCIO OGGETTIVO

Raccolta dei dati su assenze, infortuni, turnover, indicatori emergenti dal contributo del MC alla valutazione del rischio etc...

# APPROCCIO SOGGETTIVO

Somministrazione del questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato modello ISPESL-HSE – *questionario indicatore* – per la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato)

# APPROCCIO SOGGETTIVO

- facile somministrabilità;
- validazione effettuata, nella versione originale inglese, su oltre 26.000 lavoratori ed in corso di completamento quella in Italia;
- autosufficienza delle figure della prevenzione presenti in azienda;
- capacità di fornire informazioni di confronto con gruppi omogenei nella stessa azienda, nel corso di valutazioni successive o in aziende analoghe per dimensione o settore produttivo.

In alternativa o in approfondimento o in aggiunta al questionario indicatore, possono essere utilizzate altre tecniche per la raccolta di informazioni tra cui *focus group*, interviste e altri questionari (Deitinger et al, 2009).

# QUESTIONARIO INDICATORE MODELLO ISPESL-HSE

## Versione Italiana

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli **ultimi 6 mesi**, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

	MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSE	SEMPRE		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSE	SEMPRE
9. Devo lavorare molto intensamente	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
10. Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
11. Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
12. Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
13. Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
14. Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
15. Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
16. Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
17. Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
18. Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
19. Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
20. Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
21. Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
22. Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>								
1. Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	<input type="checkbox"/>										
2. Posso decidere quando fare una pausa	<input type="checkbox"/>										
3. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	<input type="checkbox"/>										
4. So come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>										
5. Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	<input type="checkbox"/>										
6. Ho scadenze irraggiungibili	<input type="checkbox"/>										
7. Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	<input type="checkbox"/>										
8. Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	<input type="checkbox"/>										

23.	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NE' D'ACCORDO NE' DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO
24.	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Il mio orario di lavoro può essere flessibile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# IL RUOLO DEL MC

## ACCERTAMENTO E PREVENZIONE DELLE PATOLOGIE STRESS LAVORO-CORRELATE

- ⊗ In merito alla **prevenzione primaria** il medico competente è chiamato a contribuire “sia nella fase di ‘valutazione’, sia nella successiva ‘gestione’ del rischio, promuovendo in azienda le migliori pratiche valutative e gestionali secondo gli orientamenti scientifici più efficaci”.
- ⊗ È nel corso di questa pratica “che può avvenire infatti l’opera di **prevenzione secondaria** attraverso il rilevamento del disagio dal lavoro e la diagnosi precoce dei disturbi e delle patologie stress lavoro-correlato.”

# IL RUOLO DEL MC

- ⊗ Acquisisce i dati oggettivi
- ⊗ Rileva le percezioni e i punti di vista riguardo al tema della “salute organizzativa” con la possibilità di avvalersi di un consulente esterno
- ⊗ Qualora il rischio non fosse stato valutato deve farsi promotore della valutazione stessa

# ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'Informazione è un passaggio fondamentale nella :

- ⊗ Valutazione
- ⊗ Gestione
- ⊗ Prevenzione

dei rischi lavorativi che nel caso specifico (rischio Stress Lavoro Correlato) può essere gestita dal MC e dallo Psicologo.

# Fattori sottovalutati

Fattori organizzativi:

- ⊗ lavoro a turni, lavoro notturno
- ⊗ Differenze di Genere
- ⊗ Differenze contrattuali

insicurezza del lavoro, precarietà

- ⊗ Differenze di provenienza
- ⊗ Differenze di età

# Oggetto dell'Informazione

- ⊗ Informare sulle Cause dello Stress Lavoro Correlato
- ⊗ Informare sulle conseguenze sulla salute

# Destinatari

- ⊗ DL
- ⊗ Dirigenti
- ⊗ Preposti
- ⊗ RSPP
- ⊗ Lavoratori
- ⊗ RLS

# SORVEGLIANZA SANITARIA

- ❁ INDICATORI COMPORTAMENTALI: abuso di alcool, fumo, farmaci, uso di droghe, disturbi del comportamento alimentare (bulimia, anoressia), infortuni ripetuti, assenteismo cronico etc...
- ❁ INDICATORI ORGANICI: ipertensione, coronaropatie, cenestesi (sudorazione, salivazione, cardiopalmo, disfunzioni termiche), affezioni gastrointestinali etc...
- ❁ INDICATORI DI DISTURBI PSICHICI: ansia, depressione, fobie, disturbi del sonno, etc...

Tali dati saranno parte integrante della VR.

Diverse revisioni di letteratura hanno trovato un consistente aumento del rischio di sviluppare patologie in lavoratori esposti a stress lavoro-correlato, soprattutto:

- ⊗ malattie cardiovascolari (Hemingway and Marmot 1999, Eller et al. 2009, Kivimaki et al. 2006)
- ⊗ • disturbi psicologici comuni (Mausner-Dorsch & Eaton 2000; de Lange et al. 2003; Stansfeld & Candy 2006)
- ⊗ • depressione (Bonde 2008; Ne/erstrom et al. 2008)
- ⊗ • disturbi muscoloscheletrici del rachide e dell'arto superiore (Linton et al. 2001, Van der Windt et al. 2000; Ariens et al., 2000; da Costa & Vieira, 2010)

# LAVORATORI NON SOTTOPOSTI A SS

- ⊗ Nel caso di lavoratori non sottoposti a SS, che però presentano problematiche di salute si deve tenere in considerazione la possibilità di effettuare la

## “Visita su richiesta del Lavoratore”

informandoli dunque sui tipi di rischi correlabili allo Stress Lavoro Correlato.

NB: A tal riguardo bisogna fare riferimento all'interpello 8/2015 che stabilisce che:

“La richiesta di essere sottoposto a visita medica da parte del medico competente, ove nominato, può essere avanzata da qualsiasi lavoratore, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia o meno già sottoposto a ss con ,unico limite che il M.C. la ritenga accoglibile in quanto correlata ai rischi lavorativi”.

# GESTIONE DEI DATI

Il MC gestirà il singolo caso sul piano

⊗ clinico-diagnostico

⊗ preventivo

per indicare al D.L. eventuali aree di Miglioramento relative

all'organizzazione al contenuto e al contesto del lavoro con l'obiettivo di implementare azioni volte ad una più funzionale organizzazione delle pratiche e dei processi.

# Ruolo del MC

Il MC dovrebbe essere coinvolto nella gestione di quei casi di lavoratori che segnalino situazioni di disagio psichico conseguenti a

- ⊗ Distress lavorativo per violenza psicologica (molestie morali protratte) e/o fisica

Il MC dovrebbe prevedere interventi di mediazione in ambito aziendale, prendere in carico i lavoratori problematici per un'adeguata gestione clinica coinvolgendo ove fosse necessario anche altre professionallità sanitarie

N.B. E' importante che il lavoratore sappia di potersi rivolgere al MC anche attraverso la richiesta di visita medica (art.41 c.2 lettera c D.Lgs 81/08).

# La Sorveglianza Sanitaria

- ⊗ Il lavoratore segnala sempre al medico competente una situazione di malessere, ma il medico deve distinguere tra tre ben diverse circostanze.

1. Il lavoratore viene a denunciare una situazione di Stress Lavoro Correlato cioè di criticità dell'**organizzazione**, di inadeguata gestione del rischio. Allora quando dalla Sorveglianza Sanitaria emergono elementi che segnalano un problema riferibile all'esposizione lavorativa, l'obbligo del medico competente è quello di segnalare al datore di lavoro perché si vada a intervenire sulla valutazione del rischio.

# La Sorveglianza Sanitaria

2. Il lavoratore segnala una **condizione sua personale**, “ho una mia malattia, una colite ulcerosa, la psoriasi, ecc. che mi si aggrava per il lavoro che faccio” .

Si tratta di un elemento di ipersuscettibilità di cui non si può far carico la modifica dell'organizzazione del lavoro;

il medico competente deve intervenire con provvedimento d'idoneità specifico per la persona, perché è una misura di prevenzione aggiuntiva rispetto a quella di base che nasce dalla valutazione del rischio.

# La Sorveglianza Sanitaria

3. Il lavoratore che denuncia la situazione di **mobbing**, emarginazione, violenza, ecc.

Comportamento continuativo di aggressione e svalutazione esercitato da o con la collaborazione di un gruppo. Coinvolge un attore / gruppo (mobber), un Vittima (capro espiatorio), un contesto di Spettatori più o meno schierati pro o contro.

Trattasi di materia che sta dentro il secondo accordo, l'accordo del 2007, che in Italia non è stato recepito.

Quindi cosa deve fare un'azienda per queste cose?

Deve avere un CODICE ETICO DI RIFERIMENTO che disciplina

- comportamenti e relazioni all'interno dell'azienda,
- un arbitro che in base a quel codice valuti le condizioni di conflitto
- uno sportello di ascolto che garantendo l'anonimato ai lavoratori raccolga questo tipo di richieste.

# PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI

Bisogna prendere in considerazione le criticità emerse a livello:

Organizzativo aziendale

Gruppo di lavoro

Segnalate dai singoli lavoratori

Evidenziate dal M.C.

Il MC dunque attraverso la rilevazione degli indicatori prima riportati contribuisce non solo alla VR ma anche al monitoraggio circa l'efficacia degli interventi correttivi valutando nel tempo l'andamento degli indicatori di disagio psichico.

# ELEMENTI “SINTOMATICI” DA VALUTARE

- ⊗ Lo stress non si prende dalla “coda” non si esamina cioè dagli effetti sulla salute;
- ⊗ Gli effetti sulla salute sono indistinguibili se la causa dello stress è il lavoro o un problema familiare

## **Obblighi di denuncia e di referto**

(denuncia art. 139 DPR 1124/65; referto art. 365 CP; certificato di malattia professionale art. 53 e 251 DPR 1124/65)

il medico competente dovrà valutare i risultati degli approfondimenti clinici effettuati, il livello di rischio in base all'esito della valutazione, fino a ritenere che la patologia osservata possa fondatamente attribuirsi allo stress lavoro-correlato.

A tal fine occorre comunque tenere presente che:

- le patologie da stress lavoro-correlate non sono previste nella nuova tabella delle malattie professionali (DM 9 aprile 2008) e pertanto

**L'ONERE DELLA PROVA È A TOTALE CARICO DEL LAVORATORE;**

**LISTA II**  
**GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

AGENTI		MALATTIE	CODICE(#) IDENTIFICATIVO	
01	DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (costrittività organizzative (*))	MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE:		
		DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi)	II.7.01.	F43.2
		DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	II.7.01.	F43.1

- l'elenco delle malattie professionali per le quali vige l'obbligo di denuncia (DM 14 gennaio 2008) comprende nella lista 2 **“malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità”** solo **il disturbo dell'adattamento cronico e il disturbo post traumatico cronico da stress** ed esclusivamente in riferimento a situazioni di costrittività organizzativa che prefigurano condizioni di vessazione e violenza.

- ⊗ Nei paesi europei si stima che il 25-30% di lavoratori siano esposti a « rischio organizzativo» elevato

Ma in Italia ?

Malgrado :

Peggioramento delle condizioni contrattuali

Aumento della precarietà

Modifiche orari di lavoro

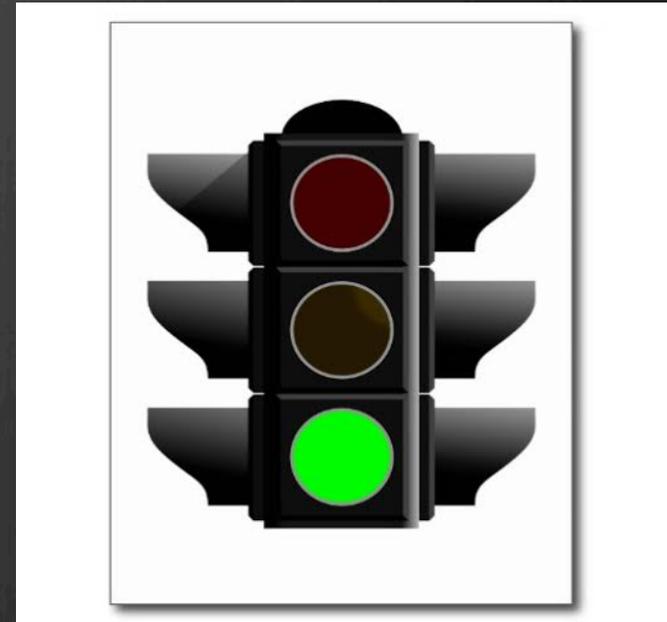
Indicatori di malessere (droghe alcool, fumo, psicofarmaci)

# I dati 2010-2014

- ❶ I primi dati sulla Valutazione dei rischi su Stress lavoro correlato evidenziano un :

SEMAFORO VERDE

Come mai??



# Cause possibili

- ⊗ Mancata cultura del benessere da parte delle aziende
- ⊗ Mancata valorizzazione e coinvolgimento dei MC
- ⊗ Troppa importanza nella VDR ai DPI, impianti e attrezzature e poca importanza al benessere e all'organizzazione del lavoro
- ⊗ Uso di indicatori non mirati (abuso di farmaci, malattie professionali ecc..)

GRAZIE  
DELL'ATTENZIONE