

# Newsletter

dipartimento

# salute e sicurezza



## PERIODICO DI INFORMAZIONE, AGGIORNAMENTO, COMMENTO

Notizie di rilievo:

- ▶ STRESS LAVORO CORRELATO: UN'ANALISI SULLE MODALITA' DI VALUTAZIONE (DI GABRIELLA GALLI - RESPONSABILE UFFICIO SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO UIL)
- ▶ I RISCHI DA RADIAZIONI NON IONIZZANTI: I TELEFONI CELLULARI. SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE RICONOSCE LA RELAZIONE DIRETTA TRA L'USO CONTINUO E PROLUNGATO DEL TELEFONO CELLULARE ED IL TUMORE ALLA TESTA

All'interno:

- ▶ LUOGHI DI LAVORO SENZA FUMO, EU-OSHA PER UNA GIORNATA SENZA TABACCO
- ▶ L'IMPORTANZA DI BERE ACQUA DURANTE IL LAVORO PER PREVENIRE STRESS E DMS

## newsletter n°6

Hanno collaborato a questo numero:

Dipartimento Uilca  
Salute e Sicurezza  
nei luoghi di lavoro

grafica CV

## SALUTE E ORARI DI LAVORO

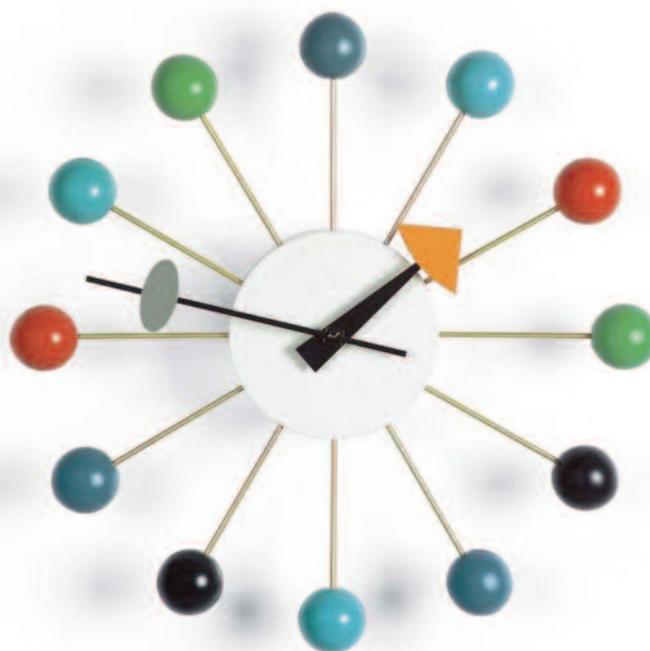
Una serie di studi raccolti in un dossier apparso sul numero di dicembre di Hesa Mag, la rivista dell'Istituto sindacale europeo (Etui) che si occupa di salute e sicurezza sul lavoro, ha assodato come in generale, gli orari di lavoro diversi da quelli standard sfasano i ritmi sociali e questo ha un impatto negativo sia sulla salute sia sulla sicurezza dei lavoratori.

Gli studi, condotti in vari paesi dell'Ue, hanno infatti rilevato un deterioramento progressivo delle condizioni di lavoro nel settore del commercio, con conseguenti problemi di salute legati principalmente agli orari e al ritmo di lavoro cui sono sottoposti i dipendenti. Secondo i dati raccolti nel dossier, tutte le categorie professionali impiegate nella grande distribuzione sono sottoposte a uno stress crescente provocato da un'intensificazione dei ritmi in un contesto di fragilizzazione della qualità del lavoro.

I dipendenti del settore, confrontati con orari irregolari e difficilmente pianificabili, con il lavoro su chiamata con il tempo parziale obbligato, faticano a organizzare la propria vita al di fuori dell'ambito professionale.

Questo comporta una serie di problemi di salute a livello psichico, che si sommano a quelli di tipo fisico (principalmente problemi muscolo-scheletrici), anch'essi in aumento.

I favorevoli alle aperture prolungate delle attività commerciali ritengono che queste siano in grado di stimolare il settore del commercio e l'economia in generale, mentre Uni-Europa Commerce (Sindacato



europeo dei lavoratori del commercio) ritiene si tratti di una strategia applicata dai giganti della distribuzione per eliminare la concorrenza dei commerci piccoli e medi che non possono permettersi di restare sempre aperti.

Anche i recenti accordi sottoscritti nel settore, a fronte del mantenimento dei livelli occupazionali, hanno comportato variazioni degli orari di lavoro. Nella progettazione di questi ultimi sarà fondamentale per le parti impegnarsi nel monitoraggio e nella gestione delle problematiche che emergeranno relativamente alla riorganizzazione dei tempi di vita e di lavoro delle persone coinvolte.

La modifica degli orari di lavoro inoltre comporterà necessariamente un aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro correlato. Una nuova sfida di non poco conto attende i servizi di Prevenzione e Protezione e i RIs nelle aziende dove si sperimentano i nuovi orari.

## Luoghi di lavoro senza fumo. EU-OSHA per la giornata senza tabacco

L'agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) ha partecipato alla Giornata mondiale senza tabacco, con la presentazione della sua campagna di sensibilizzazione **"Luoghi di lavoro senza fumo"** che invita datori di lavoro e lavoratori a eliminare il fumo ambientale da tabacco nei luoghi di lavoro in tutta Europa.

Si stima che nell'Unione europea (Ue) più di mezzo milione di decessi all'anno siano legati al fumo; si ritiene che 79 000 circa di questi siano correlati al solo fumo di tabacco negli ambienti di lavoro. Attualmente la maggior parte dei paesi dell'Ue ha già istituito norme per ambienti senza fumo o un divieto totale del fumo in spazi pubblici chiusi, sebbene la portata di queste misure vari da un paese all'altro. Vi sono pertanto ancora strutture in cui i lavoratori sono esposti al fumo ambientale da tabacco.

La campagna "Ambienti di lavoro senza fumo" dell'Eu-Osha è destinata a sostenere i datori di lavoro e i lavoratori nella creazione di ambienti di lavoro privi di fumo, indipendentemente dalle normative nazionali esistenti in ogni Stato membro. Per raggiungere questo obiettivo, sono stati creati tre pubblicazioni in 24 lingue, un video di Napo, il personaggio dei cartoni animati, "I polmoni al lavoro" e altro materiale informativo. Con l'avvio della campagna, l'Eu-Osha mette in luce le "false verità" sul fumo negli ambienti di lavoro.

Contrariamente a una convinzione diffusa, non esiste un sistema di ventilazione in grado di eliminare completamente il fumo, e le zone fumatori interne inquinano sempre l'aria delle sale dove non si fuma. Inoltre, la disposizione di zone fumatori vicino a porte, finestre o aperture negli edifici produce spesso un'esposizione al fumo ambientale da tabacco a causa dell'effetto della corrente. Il tabagismo può essere anche considerato come risposta comportamentale individuale alterata, conseguente allo stress legato all'attività lavorativa, quando questa si presenta come richiesta eccessiva e quindi riflette una possibile disfunzionalità organizzativa.

E' importante ribadire ancora una volta che tutte le iniziative tese a prevenire e sanare queste situazioni sono destinate al fallimento se non vedono attivamente coinvolti i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti.



L'acqua rappresenta il 40 - 65% del peso corporeo ed è il costituente principale del protoplasma intracellulare. Essa non solo è un elemento della costituzione del sangue e del tessuto connettivo, ma è anche coinvolta nei processi generali dell'organismo.

Un'altra funzione essenziale dell'acqua nel nostro corpo è di essere il mezzo attraverso cui vengono eliminati i prodotti di rifiuto del nostro metabolismo. Uno dei primi sintomi che compaiono quando si va **sotto stress** è proprio la disidratazione.

Un difetto di idratazione può essere evidenziato da diversi **segni di disagio** fra cui irritabilità, stanchezza mentale e/o fisica, eccessiva.

Quando il fenomeno si cronicizza, questo va a scapito della funzionalità renale, con effetti sorprendenti sull'apparato muscolo-scheletrico e, di conseguenza, sull'assetto posturale. In effetti, quando avvertiamo lo **stimolo della sete**, è segno che siamo già sotto stress e il corpo lancia i suoi segnali d'allarme.

Quando siamo disidratati il sangue, che è formato per l'83% di acqua, diventa vischioso, rendendo difficoltosa la circolazione, **soprattutto a livello cerebrale**. L'immediata conseguenza è una diminuzione dell'ossigenazione cellulare, con effetti che tutti conoscono: anche in condizioni non di particolare stress fisico, **si nota il rallentamento delle funzioni cerebrali a scapito di concentrazione e attenzione**, oltre a un progressivo diffuso senso di perdita di energia muscolare. A causa infatti della ridu-

zione di ossigeno nel sangue, anche i muscoli tendono a contrarsi.

A una riduzione del 4% di acqua nell'organismo, corrisponde, infatti, uno **scadimento del 20-30% della prestazione**.

La tematica della disidratazione ha ripercussioni molto serie sulla struttura articolare, in particolare **quella del rachide colonna vertebrale**.

Una corretta prevenzione e il mantenimento della funzionalità della colonna devono tenere ben presente l'importanza dell'idratazione. E' auspicabile quindi che nelle aziende, per quanto riguarda l'erogazione dell'acqua, venga posta la massima attenzione alla corretta manutenzione dei dispensatori/erogatori di acqua. In particolare soluzioni appropriate possono essere anche analisi periodiche che ne garantiscano la purezza e la qualità.

La campagna 2012-2013 **"Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi"** organizzata dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha), è incentrata sulla prevenzione dei rischi.

Per prevenzione si intende la gestione dei rischi professionali al fine ultimo di ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per il raggiungimento di tale obiettivo la campagna sollecita i responsabili della gestione dei rischi a procedere di pari passo con la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti.



## Il rischio da radiazioni non ionizzanti: i cellulari sono nocivi?

Parliamo dei cellulari, degli smartphone e di tutti quei telefoni di vecchia o nuova generazione che ci permettono di essere in contatto, rintracciabili in qualsiasi momento della giornata. E se il nuovo migliore amico dell'uomo potesse anche nuocere alla salute se utilizzato senza criterio? È il quesito a cui ha provato a rispondere **Riccardo Staglianò**, giornalista di *Repubblica*, nel suo libro inchiesta **Toglietevelo dalla testa**. Vi forniamo qui di seguito alcuni dati di quello che è stato un lungo lavoro di ricerca, durato quasi un anno, che l'autore ha scritto con l'obiettivo di sollecitare i media a fare "un'opera di informazione seria". Un amico dell'autore, un giorno, gli ha segnalato come sul libretto d'istruzioni del suo cellulare c'era scritto di tenerlo a un centimetro e mezzo dal corpo, e non ci voleva credere. Andato a controllare ha visto che era effettivamente così. Da lì la curiosità ha preso il sopravvento e l'autore ha cominciato a verificare se era una precauzione che riguardava esclusivamente il suo cellulare o se era un pro-

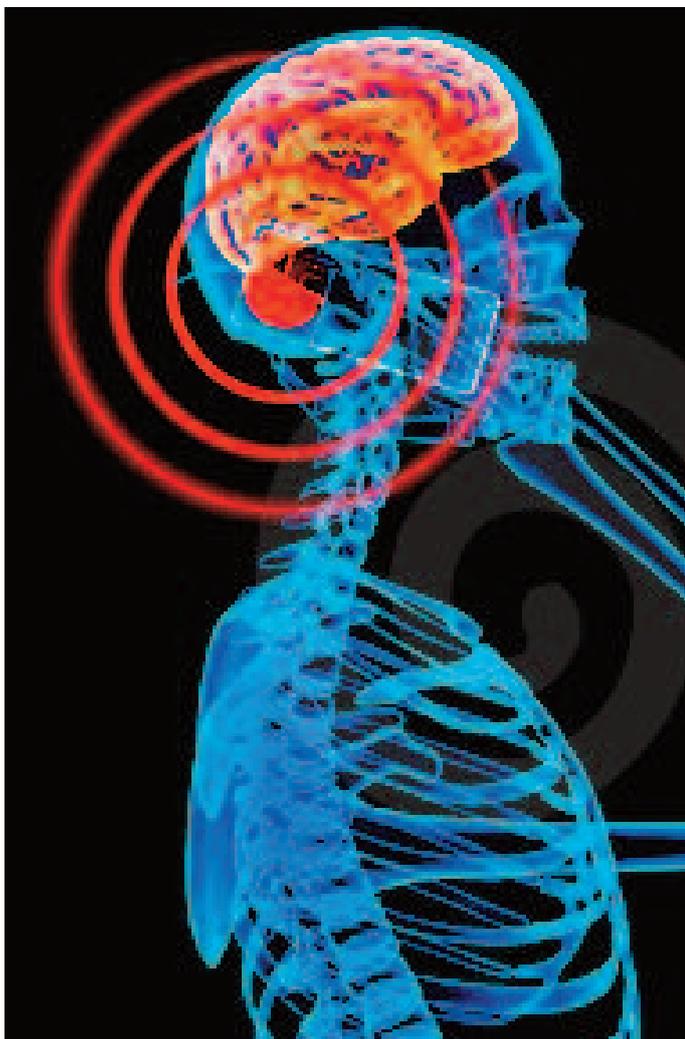
blema diffuso. È seguita la scoperta che, per esempio, modelli di smartphone appetibili e presenti sul mercato, avevano stampato sul libretto di istruzioni di tenerli addirittura a due centimetri e mezzo dal corpo. Per avere un'idea di quanti siano due centimetri e mezzo, potete pensare che un libro di 350 pagine corrisponde a due centimetri e mezzo. Chiaramente nessuno sano di mente terrebbe il proprio cellulare a questa distanza e il problema è proprio che nessuno lo fa e che – cosa più importante – nessuno lo sa!

Come avrete capito questo è stato solo lo spunto per una ricerca che ha portato l'autore dal nostro Bel Paese agli Stati Uniti e fino in Svezia. Nel libro viene riportata la storia di Innocente Marcolini ex manager bresciano di un'azienda che aveva molti rapporti con l'estero e proprio per questo doveva parlare al telefono – tra cordless e cellulare aziendale – 5/6 ore al giorno fino a quando, a quest'uomo viene diagnosticato un tumore al nervo trigemino. Viene operato di urgenza, gli asportano il tumore e per fortuna ora è tutto risolto (sebbene porti segni ancora visibili).

La questione però non finisce qui perché Innocente fa causa all'Inail per farsi riconoscere una pensione di invalidità per malattia professionale e ha successo: per la prima volta al mondo un tribunale (in appello), quello di Brescia, riconosce che c'è un rapporto di concausalità tra l'utilizzo abnorme del telefono e lo sviluppo di una patologia come quella riportata dal signor Marcolini.

Il "lieto fine" della storia in Italia non è però consuetudine ovunque, ci sono infatti alcune cause giudiziarie aperte nel mondo, soprattutto negli Stati Uniti, ma **nessun giudice ancora, eccetto quelli di Brescia, ha emesso una sentenza del genere e stabilito un rapporto tra l'uso del cellulare e la malattia.**

Nel libro si parla di *lobbies* che commissionano falsi studi per nascondere gli effetti nefasti dell'uso abnorme del telefono e comunque, in varie situazioni e in vari modi, vi sono tentativi di occultare la verità su questo tema. Ci sono Paesi che stanno tentando di fare prevenzione, come la Francia, dove da un paio d'anni la legge Loi Grenelle ha introdotto diverse misure di preven-



zione, l'Inghilterra dove vi sono cautele governative in merito all'utilizzo dei cellulari. In Israele, visto il forte uso che i cittadini fanno delle nuove tecnologie e dei cellulari, era stata proposta una legge per impiantare regole e misure ben precise. Purtroppo però non è stata approvata. Una misura su tutte però è rimasta molto impressa: la legge in questione, se fosse stata approvata, avrebbe previsto di mandare – ogni qual volta il cliente accendeva il cellulare – un sms con questo testo: **“attenzione, l'apparecchio che avete tra le mani emette radiazioni. L'Organizzazione Mondiale della Sanità**

**ha dichiarato che tali radiazioni potrebbero essere cancerogene”**. Gli altri stati quindi si stanno muovendo. In Italia, il 15 novembre 2011, il Consiglio Superiore di Sanità, su richiesta del Ministero della Salute, ha pubblicato uno studio di sette pagine, dove si dichiara che l'uso del cellulare non deve essere indiscriminato e, soprattutto per i giovani e per i bambini, l'uso deve essere limitato a casi di estrema necessità. Occorre chiedersi come mai non si parli a sufficienza di questo rapporto e degli effetti nocivi che, un uso comunque prolungato del telefono, possono provocare. Informare è la prima regola.

### **Sentenza di Cassazione civile del 12 ottobre 2012 - 17438 - telefonini e tumori**

Per la prima volta in Italia la Corte di Cassazione ha confermato la relazione diretta tra l'uso continuo e prolungato del cellulare e il tumore alla testa. I giudici hanno respinto il ricorso presentato dall'**Inail** alla sentenza della Corte d'Appello di Brescia che riconosceva l'esistenza di un nesso causale tra l'attività lavorativa di **Innocente Marcolini**, ex direttore finanziario di una multinazionale bresciana, e l'insorgere nell'uomo di un tumore benigno al nervo trigemino sinistro. I giudici hanno ribadito la validità dei riferimenti scientifici portati in aula dal perito dei magistrati e dai consulenti di Marcolini: **Giuseppe Grasso**, neurochirurgo di Brescia, e il professor **Angelo Gino Levis**, oncologo e ordinario di Mutagenesi ambientale all'Università di Padova. Entrambi hanno evidenziato l'aumento del rischio di tumori ai nervi cranici, soprattutto il nervo acustico e il trigemino, per chi usa molto il telefono cellulare. Marcolini ha spiegato che, per 12 anni, a causa della sua attività lavorativa, è stato per almeno 5 o 6 ore al giorno al cellulare e al cordless, sempre con il telefonino attaccato all'orecchio. Usava il vivavoce solo in auto. Nel 2002 gli è stato riscontrato un neurinoma del ganglio di Gasser. Si è operato, ma il tumore l'ha reso invalido all'80% e ogni giorno è costretto ad assumere forti antidolorifici. Avendo realizzato che poteva esserci un nesso tra l'attività svolta sul lavoro e la malattia, **Marcolini** ha avviato la battaglia legale che nel 2009 ha visto i giudici d'Appello di Brescia ingiungere all'**Inail** di corrispondere all'ex manager una pensione. Adesso la sentenza è stata confermata dalla Cassazione. La sua testimonianza è anche raccolta nel libro di **Riccardo Staglianò** **“Toglietelo dalla testa”**.

## **Diritti dei lavoratori in caso di terremoto**

Il terremoto è una situazione di emergenza. E la legge prevede a carico del datore di lavoro e dei dirigenti delle aziende obblighi specifici per la gestione di qualunque forma di emergenza, compresi i terremoti. C'è molta disinformazione e tale proposito (e l'informazione secondo obbligo di legge la dovrebbero garantire datori di lavoro e dirigenti), pertanto occorre ricordare ai lavoratori quanto segue.

L'articolo 18 del D.Lgs.81/08 impone come obbligo penale per il datore di lavoro e dirigenti di:

- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato: tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

L' articolo 43 del Decreto prevede poi come obbligo penale per datore di lavoro e dirigenti di:

- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

- porre in atto misure affinché i lavoratori addetti alla gestione delle emergenze siano formati, in numero sufficiente e dispongano di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva;

- informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

- programmare gli interventi, prendere i provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori possano abbandonando immediatamente il luogo di lavoro, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, o mettersi al sicuro.

- adottare i provvedimenti necessari che consentano a qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, di prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;

- astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato. Infine l' articolo 44 del Decreto definisce chiaramente i diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato:

- **il lavoratore che, in caso di pericolo**

**grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa;**

- il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

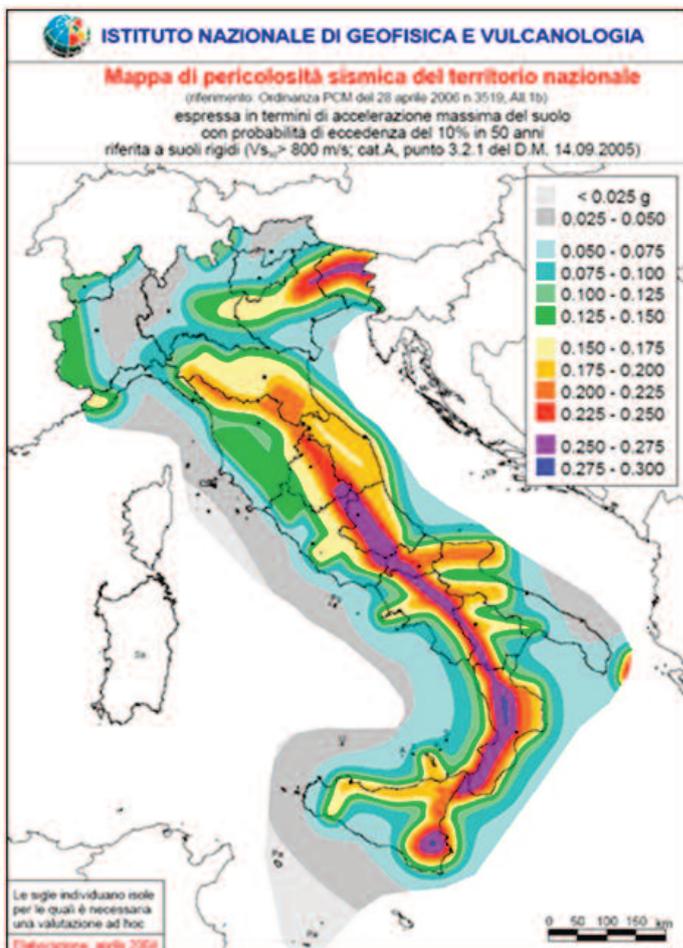
Quindi i lavoratori devono pretendere da datore di lavoro e dirigenti che:

- esista e sia a conoscenza di tutti i lavoratori (anche gli esterni) dell'azienda il documento formale **"Piano di emergenza"**, comprendente anche le procedure e le misure di comportamento **(cosa fare e cosa non fare) in caso di terremoto;**

- siano designati i responsabili e gli addetti alla gestione dell'emergenza, che devono gestire e coordinare tutte le azioni da intraprendere in caso di terremoto;

- sia possibile abbandonare il posto di lavoro in condizioni di sicurezza;

- non venga richiesto di rientrare nei luoghi di lavoro, se non dopo aver accertato tramite i Vigili



del Fuoco o la Protezione Civile la sicurezza dei fabbricati, anche in vista di ulteriori scosse.

Anche nel caso di mancanza di una organizzazione aziendale della sicurezza, in caso di terremoto, i lavoratori devono:

- al termine delle prime scosse (in cui devono pensare a ripararsi sotto tavoli, architravi, strutture portanti), **anche se nessun responsabile dà l'ordine di evacuazione, abbandonare immediatamente e senza indugi il fabbricato e portarsi a distanza di sicurezza (almeno 50 metri dallo stesso e da altri fabbricati)**;
- se non fanno parte delle squadre degli addetti alla gestione dell'emergenza, non prendere nessuna iniziativa, ma pensare solo ad abbandonare (dopo le prime scosse) il posto di lavoro senza indugio e senza nessuna preoccupazione per danni a macchinari o beni aziendali;
- se fanno parte delle squadre degli addetti alla gestione dell'emergenza, eseguire le azioni previste nel Piano di Emergenza, secondo la formazione ricevuta, ricordando comunque che non sono né Vigili del Fuoco, né infermieri professionisti;
- se il fabbricato ha subito danni anche lievi (crepe, vetri rotti, distacchi di intonaco, evidenti inclinazioni o flessioni delle strutture portanti, ecc.) non

rientrare all'interno dello stesso, nemmeno se lo chiede il capo o il datore di lavoro, a meno che non vi sia autorizzazione formale (scritta) da parte dei Vigili del Fuoco o della Protezione Civile;

- nel dubbio richiedere sempre l'intervento dei Vigili del Fuoco o della Protezione Civile e non fidarsi di assicurazioni generiche e non supportate da fatti evidenti. Visto che ormai terremoti importanti stanno interessando anche zone nel passato dichiarate non pericolose, i lavoratori, anche tramite i propri Rappresentanti per la Sicurezza (Rls) devono richiedere nell'immediato futuro al datore di lavoro di certificare l'idoneità dei luoghi di lavoro da un punto di vista strutturale (non necessariamente secondo la normativa antisismica, se non applicabile, ma secondo le leggi comunque vigenti e le norme applicabili, anche in zone classificate ufficialmente come non sismiche) e altrimenti devono pretendere che essi vengano peritati da enti o professionisti abilitati e richiedere i risultati della perizia.

Un consiglio utile per i Rls in azienda: il rischio sismico dovrebbe essere valutato nel Dvr di ogni singolo luogo di lavoro dato che i valori di pericolosità variano da comune a comune.

Sapere è il primo passo per prevenire e ridurre il rischio sismico.

## Stress lavoro correlato: una analisi sulle modalità di valutazione

L'Unione Italiana del Lavoro (Uil), quale organizzazione sindacale confederale, avendo partecipato alle attività del Comitato che ha elaborato le "Indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro" approvate dalla Commissione consultiva il 17 novembre 2010, ha contribuito al dibattito che ne ha preceduto l'emanazione con un apporto fortemente critico, in particolare in merito alla sottovalutazione del ruolo dei lavoratori e al carattere eventuale attribuito alla valutazione della percezione dei lavoratori, considerando la metodologia proposta incoerente sia con l'Accordo Europeo che con i più elementari principi della relativa letteratura nazionale e internazionale.

Gli elementi critici evidenziati nella metodologia proposta dalla Commissione consultiva sono riassumibili fondamentalmente in tre punti. Innanzitutto la metodologia proposta non prevede una fase preliminare relativa ad azioni comunicative/informative e di sensibilizzazione e coinvolgimento mirate ai dirigenti/lavoratori/Medico competente/Servizio di Prevenzione e Prote-

zione/Rls.

Non sono previste inoltre azioni formative specifiche sul tema dal punto di vista teorico e applicativo e, ciononostante, si attribuisce totalmente la competenza della valutazione alle figure aziendali sapendo che queste non sono in possesso delle competenze necessarie per affrontare la tematica oggetto d'indagine.

Si esclude, nella prima fase, il supporto di figure esterne, dimenticando quanto contrariamente disposto in merito sia dall'art. 31 del d.lgs.81/2008 (che ai commi 3 e 4 prevede l'utilizzo di competenze esterne a integrazione di quelle aziendali), sia dall'art. 6 dell'Accordo europeo/interconfederale.

Terza criticità, ma prima per importanza, l'aver previsto la "valutazione della percezione dei lavoratori" quale contributo eventuale della valutazione mentre la lettura dell'Accordo interconfederale, così come gli orientamenti comunitari suggeriscono in merito che una corretta valutazione del rischio stress lavoro - correlato non

può essere attuata senza la rilevazione in tutte le situazioni della percezione soggettiva dei lavoratori, indipendentemente dalla dimensione d'impresa o dal livello di rischio rilevato con altri metodi.

Le considerazioni e le criticità evidenziate hanno comportato un impegno specifico della Uil, a livello nazionale, sul tema dello stress lavoro-correlato e sulla valutazione dei rischi ad esso connessi e hanno dato luogo a un intervento mirato di seguito descritto.

### La prima fase dell'intervento

La prima fase dell'intervento è stata realizzata attuando un diffuso percorso formativo nei confronti dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e di figure sindacali dedicate. Il target cui si è fatto riferimento è costituito dai Rappresentanti Uil per la sicurezza sui luoghi di lavoro, ovvero delegati dell'organizzazione.

#### Realizzazione del percorso formativo

Gli episodi formativi realizzati hanno avuto carattere: - interregionale (Napoli, Milano, Roma); - territoriale (Firenze, Milano, Bologna, Udine); - categoriale (settore chimico, energia, banche).

Complessivamente sono state coinvolte circa 600 persone in tutta Italia, appartenenti a tutte le Categorie affiliate alla Confederazione. I partecipanti, per oltre il 60%, sono soggetti con incarichi relativi alla salute e sicurezza (Rls, Rlst, appartenenti ai Coordinamenti regionali, ecc.). È interessante, inoltre, l'adesione (circa il 40%) da parte di responsabili di categoria che hanno ritenuto il tema dello Stress lavoro-correlato sufficientemente trasversale da meritare un approfondimento informativo.

#### I contenuti dei corsi di formazione

I temi affrontati nei corsi di formazione hanno riguardato le seguenti tematiche:

- lo stress lavorativo e i fattori stressogeni connessi al contesto e al contenuto del lavoro;
- i contenuti del d.lgs. 81/2008 relativamente alla valutazione dei rischi e nello specifico alla valutazione dello stress lavoro correlato;
- il ruolo dei/delle Rls nella valutazione dei rischi,
- le "Indicazioni" emanate dalla Commissione consultiva, con approfondimenti in merito alle loro criticità;
- gli elementi necessari per effettuare un percorso corretto di valutazione dello stress lavoro-correlato che tenga conto della valutazione della percezione dei lavoratori;
- presentazione di strumenti di valutazione validati

e coerenti con i principi dell'Accordo europeo (Modello Varp: Varp-g per aziende grandi, Varp-m per aziende medie e Csl per micro e piccole aziende).

### La seconda fase dell'intervento

Nell'ambito dell'indagine realizzata dalla Uil sul tema la "Valutazione dei rischi in ottica di genere" (finalizzata ad analizzare l'attenzione al tema nell'Organizzazione, nelle aziende e le possibilità d'intervento del Sindacato) è stato effettuato uno studio pilota allo scopo di verificare la sensibilità sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato, dedicando una specifica sezione del questionario, predisposto per l'occasione, alla tematica.

#### Monitoraggio - primo livello

È stato coinvolto nell'indagine un campione di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, non significativo a fini statistici, tuttavia interessante per la composizione intercategoriale, essendovi stato il contributo di Rls di aziende del settore industriale, dei servizi e della pubblica amministrazione. A fronte della domanda "Dal primo gennaio 2011 è scattato l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato. Si è tenuto conto delle differenze di genere?", abbiamo riscontrato una condizione di diffusa disattenzione alla specificità di genere nella valutazione dello stress lavoro correlato: il 71,3% degli/delle intervistate ha risposto negativamente. Dichiarando inoltre difficoltà da parte dei Rls a porre la problematica all'attenzione delle aziende.

Le due domande seguenti, finalizzate a indagare in merito a eventuali interventi conseguenti alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato (laddove ovviamente è stata attuata), sono state formulate con riferimento ai criteri menzionati anche dalle "Indicazioni" emanate dalla Commissione consultiva: "Se si è tenuto conto delle differenze di genere, su quali aspetti di CONTENUTO del lavoro si è intervenuti?" e "Se si è tenuto conto delle differenze di genere, su quali aspetti di CONTENUTO del lavoro si è intervenuti?".

#### Monitoraggio - secondo livello

In questa fase si è costituito l'Osservatorio Confederale sul Monitoraggio della Valutazione dello Stress Lavoro-Correlato che ha predisposto una scheda per il monitoraggio sulle modalità di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato. La scheda si compone di diverse sezioni, concernenti il ruolo del datore di lavoro nel processo di valutazione, le modalità di coinvolgimento degli Rls e dei lavoratori, la partecipa-

zione delle figure della prevenzione interne all'azienda, gli interventi di sensibilizzazione e formazione sul rischio stress lavoro correlato, i fattori di contesto e contenuto presi in esame, la valutazione della percezione dei lavoratori, strumenti di rilevazione della percezione dei lavoratori. Il piano di monitoraggio si propone inoltre di individuare:

- elementi utili alla valutazione dell'efficacia dell'attuale fase di integrazione dello stress nel processo di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici informazioni sulle modalità concrete di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- indicazioni sulle soluzioni pratiche adottate sia in termini quantitativi che qualitativi;
- verificare l'efficacia dei percorsi formativi attraverso la risposta dei/delle Rls nella partecipazione alla rilevazione del rischio stress lavoro correlato.

#### *Linee di tendenza dall'indagine in corso (Risultati parziali)*

L'Osservatorio Confederale sul Monitoraggio della Valutazione dello Stress Lavoro-Correlato, ha effettuato un primo invio, ad oltre 300 Rls/Rsu Uil che avevano partecipato ai corsi di formazione, del Questionario predisposto per il monitoraggio composto di due parti: una anagrafica, finalizzata a rilevare la dimensione aziendale, il settore produttivo e il territorio di riferimento oltre a verificare elementi di conoscenza di base degli obblighi relativi allo stress lavoro-correlato; e una seconda parte relativa all'analisi dettagliata sullo stato della valutazione. La scheda consegnata agli Rls è stata predisposta in coerenza con agli obblighi di riservatezza a cui sono tenuti in relazione al ruolo e i dati sono trattati in forma aggregata per rispettare la privacy.

Le risposte che stanno pervenendo sono sia di aziende grandi (Autostrade, Ferrovie, Gruppi Bancari, Società Portuali, Industrie chimiche, Grande Distribuzione) sia di realtà "minori" (Istituti scolastici, aziende metal meccaniche medie, Comuni e centri di servizio) che, anche per la loro distribuzione "equilibrata" fra nord, centro e sud, forniscono uno spaccato particolarmente realistico dell'universo dei luoghi di lavoro nel quale opera il sindacato che si intende provare a osservare

con maggiore efficacia.

### **Linee di Tendenza e prospettive di elaborazione interna ed esterna**

Dai dati analizzati prendono forma quindi due possibili scenari: il primo riconducibile alla qualità stessa dell'intervento dei rilevatori (in termini di agibilità, competenza, criticità, ecc.) e il secondo, attraverso la lettura delle principali aggregazioni di domanda/risposta prodotte dai questionari; i due scenari delineano "linee di tendenza" evidenti nei profili di comportamento e risposta aziendale rilevate.

L'Osservatorio Confederale sul Monitoraggio della Valutazione dello Stress Lavoro-Correlato (Slc), nell'esaminare i questionari ad oggi pervenuti rileva che la stragrande maggioranza degli Rls formati è stato in grado di dialogare con

il datore di lavoro in merito al nuovo obbligo di valutazione che, nel 41,0% dei casi, al momento della diffusione del questionario, è già conclusa, mentre per il 29,5% è in corso di realizzazione.

Preoccupante è invece quel 22% dei casi che sembra ancora incontrare serie difficoltà per la concreta attuazione della valutazione Slc. Il ricorso a consulenti esterni investe il 37% (7,4% solo per la strumentazione delle aziende di provenienza degli Rls intervistati). Mentre il datore di lavoro è stato presente in ogni fase del percorso di valutazione nel 14,8% dei casi, nel 7,4% era presente solo nell'ambito della riunione periodica e solo il 22,2% dei datori di lavoro ha costituito un gruppo di lavoro aziendale.

Le criticità, descritte in premessa, in merito alla cultura aziendale prevalente in tema di partecipazione attiva dei lavoratori, e quindi dei Rls nell'ambito della valutazione dei rischi, spiegano a nostro giudizio il numero elevato dei/delle Rls che afferma non esservi stato "Nessun coinvolgimento" degli stessi (33,4%) nella valutazione Slc. Degli Rls coinvolti in Gruppi di Lavoro e/o specifiche riunioni (66,6%), dato certamente significativo, solo il 22,2% lo è stato nella realizzazione di tutto il percorso di valutazione, mentre oltre il 56% limitatamente ad alcune fasi e solo il 16% nella valutazione preliminare e nella restituzione dei risultati. Le criticità, descritte in premessa, in merito alla procedura di valutazione dello stress

**Gli uomini colti  
sono superiori agli  
uomini incolti nella  
stessa misura in cui i vivi  
sono superiori ai morti.**

*(Aristotele - filosofo e scienziato  
greco - Stagira, 384 a.C. -  
Calcide 322 a.C.)*

lavoro-correlato, definita dalle "Indicazioni" metodologiche approvate dalla Commissione consultiva motivano, a nostro giudizio, il numero elevato dei lavoratori/lavoratrici che secondo gli intervistati non sono stati coinvolti in "nessuna forma" (33,4 %) nella valutazione Slc. Mentre fra i lavoratori coinvolti il 38,8% lo è stato limitatamente alla fase di informazione/sensibilizzazione precedente la valutazione, il 27,7% nella fase di informazione/sensibilizzazione successiva alla valutazione, l'11,2% nella rilevazione della organizzazione del lavoro reale, il 22,2% nella discussione dei dati della rilevazione oggettiva/soggettiva.

In un numero considerevole di aziende (il 67,8%) sono stati attuati interventi di sensibilizzazione e formazione in occasione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato. In un numero comunque relativamente alto di aziende (il 32,2%), dove tali iniziative non sono state attuate, siamo in presenza di una inadeguata applicazione del dettato legislativo con riferimento agli obblighi generali di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori in merito ai rischi specifici (art. 36 e art.37 del d.lgs.81/2008), considerando che per quanto riguarda lo stress lavoro-correlato questo è sicuramente un rischio nuovo mai preso in considerazione precedentemente.

Dove le iniziative di sensibilizzazione e formazione sono state attuate, queste sono state rivolte prevalentemente agli Rls (57,2% dei casi) e agli Rsp (47,6%), quindi ai lavoratori di aree particolari (33,4%), ai dirigenti (23,8%), ai preposti (14,2%); solo nel 19,2%

sono stati coinvolti tutti i lavoratori.

È interessante tuttavia notare che la formula prevalentemente utilizzata è stata quella del dialogo e del confronto diretto mediante riunioni, convegni, assemblee sul tema (47,6%), libretti, depliant, specifici sullo stress sono stati utilizzati solo nel 19,2%, integrazione di contenuti sullo stress nella comunicazione interna nel 14,2% dei casi, mentre interventi di sensibilizzazione sui rischi specifici

da stress solo nel 9,5% dei casi. Gli Rls si sono dimostrati particolarmente attivi e attenti anche per quanto concerne l'informazione e la formazione sul rischio stress lavoro-correlato, proponendo alle aziende percorsi di aggiornamento per gli attori della prevenzione e i lavoratori.

Per quanto riguarda i metodi di valutazione, i comportamenti aziendali nei confronti della valutazione della percezione dei lavoratori secondo gli Rls intervistati sono stati i seguenti:

- nel 25% dei casi è stata eseguita;
- nel 12,5% dopo la valutazione e prima di effettuare le azioni correttive;
- nel 18,7% in parallelo alla valutazione degli indicatori;
- nel 6,2% dopo la rilevazione e valutazione degli indicatori;
- nel 37,6% no, perché la valutazione non ha evidenziato rischio stress lavoro-correlato. Laddove la percezione dei lavoratori è stata valutata sono stati utilizzati questionari sulla percezione dello stress (68,7% dei casi), focus group (50%), interviste strutturate ai lavoratori (18,7%) colloquio/intervista semi strutturata ai lavoratori (6,2%).

Infine alcune aziende (per ora solo una decina di medie e grandi dimensioni) con o senza la sollecitazione degli Rls, durante l'effettuazione della valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato, hanno preferito effettuare parallelamente una valutazione della percezione dei lavoratori dei fattori di rischio, perché il solo esame dei dati provenienti da liste di controllo non è apparsa una metodologia esaustiva per analizzare le componenti organizzative e gestionali del lavoro, nonché individuare i fattori che potevano contribuire a favorire il benessere lavorativo. I risultati emersi, anche se di rischio basso, hanno permesso alle aziende di effettuare una politica di prevenzione del rischio stress lavoro-correlato con interventi sui fattori di rischio stress, interventi di prevenzione con miglioramenti organizzativi e interventi individuali e collettivi (es. comportamenti e atteggiamenti) derivanti dalla maggiore consapevolezza del rischio. Nell'ambito della valutazione i fattori stressogeni con riferimento al "contenuto" del lavoro presi in considerazione sono stati:

- Carichi e ritmi di lavoro (76,2%);
- Ambiente di lavoro e attrezzature (66,4 %);
- Orario di lavoro e turni (66,4%);
- Corrispondenza fra competenze e requisiti richiesti ai lavoratori (14,3%).

I fattori stressogeni con riferimento al "contesto" del lavoro presi in considerazione sono stati:

**La lettura rende un uomo completo, la conversazione lo rende agile di spirito e la scrittura lo rende esatto.**

*(Francis Bacon - Londra 1561 - 1626 - Filosofo, Politico e giurista)*

- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (62%);
- Autonomia decisionale e controllo (47,6%);
- Conflitti interpersonali al lavoro (47,6%);
- Evoluzione e sviluppo di carriera (42,8%);
- Comunicazione (28,5%).

A seguito della valutazione:

- nessun intervento di gestione previsto, ma è stato considerato solo un programma di monitoraggio periodico (63,2%);
- nessun intervento (15,7%);
- prevenzione collettiva mediante misure procedurali (15,7%);
- prevenzione collettiva mediante misure tecniche (5,4%).

### Considerazioni finali

Il d.lgs. 81/08 sottolinea, così come l'Accordo europeo sullo stress, l'importanza del coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e delle lavoratrici come garanzia dell'analisi e dell'efficacia degli strumenti utilizzati per la valutazione e gestione dei rischi aziendali e per diffondere e migliorare la cultura aziendale sulla prevenzione e protezione dei rischi.

Le indicazioni della Commissione Consultiva, invece, si limitano a stabilire che "occorre sentire i lavoratori e/o il Rls/Rlst" per la valutazione dei fattori di contesto e di contenuto nella fase di valutazione preliminare, mentre rinviando il loro coinvolgimento alla fase di "valutazione approfondita", esclusivamente attraverso la somministrazione di strumenti atti a valutare il rischio stress (questionari, focus group, ecc.), da eseguirsi tuttavia solo se la valutazione preliminare

ha messo in luce elementi di stress e se gli interventi correttivi si sono dimostrati inefficaci.

L'analisi riportata conferma le criticità già evidenziate dalla Uil nelle Indicazioni Metodologiche, rispetto alla poca evidenza data all'informazione e alla formazione dei lavoratori: poche aziende hanno provveduto a eseguire tali azioni prima, dopo o durante la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, disattendendo anche il dettato legislativo (artt. 36 e 37 d.lgs. 81/2008) in merito alla formazione sui nuovi rischi.

La partecipazione dei lavoratori e/o dei Rls al percorso di valutazione è nella maggioranza dei casi limitata ad alcune fasi, con una percentuale del 33,4% non consultata in nessuna forma. Tuttavia emerge anche una lieve tendenza, manifestata da parte di alcune aziende impegnate a migliorare il percorso introducendo la valutazione approfondita in parallelo con la valutazione preliminare, a ottenere un quadro complessivo più puntuale della situazione aziendale.

In conclusione, dall'analisi ancora parziale, emerge che a tutt'oggi, solo alcune aziende hanno utilizzato la valutazione dello stress lavoro-correlato come un'opportunità per raccogliere un numero maggiore di informazioni già nella fase preliminare per articolare e pianificare gli interventi in modo condiviso, con risultati maggiormente efficaci ed efficienti, promuovendo in tal modo anche una cultura del benessere a livello di impresa.

Articolo di **Gabriella Galli**  
responsabile Ufficio Salute e Sicurezza Uil  
pubblicato nel numero di gennaio 2013 nella rivista



Il Dipartimento Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, la cui responsabilità è affidata al segretario nazionale **Giuseppe del Vecchio** è composto da:

**Antonella Rosicarelli** (Bnl—Gruppo Bnp/Paribas)

**Antonio Papa** (Groupama)

**Luciano David** (Banca del Piemonte) **Coordinatore Dssl**

**Marco Castoldi** (Intesa Sanpaolo Group Service )

**Stefano Streccioni** (Unicredgroup)

**LAVORIAMO PERCHE' LA SALUTE FISICA, MENTALE E SOCIALE  
SUL LUOGO DI LAVORO SIA UN DATO E NON UNA ASPETTATIVA**



**Segreteria Nazionale, via Lombardia, 30  
00187 - Roma  
tel. 06-4603591**

**Fax 06/484704  
Mail: [uileaeuilca.it](mailto:uileaeuilca.it) Pubblicazione  
a cura del Dipartimento Salute e Sicurezze nei Luoghi di Lavoro  
Mail: [dsspeuilca.it](mailto:dsspeuilca.it)**