



Accordo europeo

Accordo europeo sullo stress

“Lo stress lavoro-correlato è stato identificato a livelli internazionali, europei e nazionali come preoccupazione sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori. Accertando la necessità di uno specifico intervento su questa tematica e prevedendo una consultazione della Commissione sul tema dello stress, i partner sociali europei hanno incluso la problematica nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005.

Lo stress può potenzialmente interessare tutti i posti di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, o dalla tipologia del contratto o del rapporto di occupazione.

In pratica, comunque, non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori necessariamente ne sono soggetti.

Affrontare lo stress sul lavoro può condurre ad una più grande efficienza e professionalità, ad un miglioramento della salute e sicurezza, a benefici sociali ed economici conseguenti per le aziende, i lavoratori e la società, nell'insieme. La diversità delle risorse umane è una considerazione importante quando si affrontano i problemi dello stress lavoro-correlato.

Accordo europeo sullo stress

Scopo - Lo scopo del presente accordo è:

- 1) **umentare la consapevolezza** e la conoscenza da parte di datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti dello stress lavoro-correlato;
- 2) attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero indicare i problemi dello stress lavoro-correlato. L'obiettivo di questo accordo è quello di fornire ai datori di lavoro e ai lavoratori, una struttura per identificare ed impedire o controllare i problemi dello stress lavoro-correlato.

Lo stress sul lavoro non è responsabilità dell'individuo.

Riconoscendo che le molestie (vessazioni, persecuzioni) e la violenza nel posto di lavoro sono potenziali elementi di stress lavoro-correlato, ma che i partner sociali dell'UE nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005 hanno esplorato la possibilità di negoziazione di un accordo specifico sul tema dello stress sul lavoro, questo accordo non si occupa specificatamente della violenza, delle molestie (vessazioni, persecuzioni) e dei disturbi post-traumatici da stress.

Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato - Lo stress è uno stato che comporta disturbi e disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, e crea effetti sugli individui che si ritengono incapaci di colmare le lacune con i propri requisiti o le aspettative riposte su di loro.

L'individuo è in grado di fare fronte ad esposizioni di breve durata a pressioni, che possono essere considerate positive, ma ha grande difficoltà nel fare fronte ad esposizioni di intensa e prolungata pressione.

Inoltre, gli individui possono reagire diversamente alle situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente alle situazioni simili in tempi (periodi) differenti della sua vita.

Lo stress non è una malattia, ma l'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficacia sul lavoro e può causare problemi alla salute.

Lo stress che inizia fuori dal luogo di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e portare a una ridotta efficacia sul lavoro. Tutte le manifestazioni dello stress sul lavoro non possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress può essere causato da fattori differenti presenti sul lavoro: l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, la scarsa comunicazione, ecc.

Identificare i problemi di stress lavoro-correlato - Data la complessità del fenomeno dello stress, questo accordo non intende fornire una lista esauriente di indicatori potenziali dello stress.

Tuttavia, *l'alto ricambio del personale, l'assenteismo, i frequenti conflitti tra persone o i reclami dei lavoratori* sono alcuni dei **segni** che possono indicare problemi di stress lavoro-correlato.

Identificare se c'è un problema di stress lavoro-correlato può richiedere un'analisi dei fattori come

l'organizzazione del lavoro e i processi (disposizioni di orario di lavoro, grado di autonomia, abilità e requisiti professionali dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),

condizioni di lavoro ed ambiente (esposizione a comportamenti negativi, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.),

comunicazione (incertezza circa che cos'è previsto sul lavoro, prospettive di impiego e carriera, cambiamenti, ecc.) e

fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, incapacità di fare fronte alle richieste, percezione della mancanza di supporto, ecc.).

Accordo europeo sullo stress

Identificare i problemi di stress lavoro-correlato –

Se il problema dello stress lavoro-correlato è identificato, l'azione deve essere intrapresa per evitare, ridurre o eliminare.

La responsabilità della determinazione delle misure appropriate dipende dal datore di lavoro.

Queste **misure** saranno poste **con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.**

Accordo europeo sullo stress

Responsabilità dei datori di lavoro dei lavoratori – In applicazione della direttiva quadro 89/391, tutti i datori di lavoro hanno un obbligo di legge di proteggere la sicurezza e salubrità professionale dei lavoratori.

Questo dovere, inoltre, si applica ai problemi dello stress lavoro-correlato che possono comportare rischi alla salute e sicurezza sul lavoro.

Tutti i lavoratori hanno il dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.

Il richiamo dei problemi dello stress lavoro-correlato può essere evidenziato specificamente o all'interno del **processo di valutazione** dei rischi, mediante una politica mirata per lo stress e/o delle misure specifiche designate per identificare i fattori di stress.

Accordo europeo sullo stress

Impedire, eliminare o ridurre i problemi dello stress lavoro-correlato - Impedire, eliminare o ridurre i problemi dello stress lavoro-correlato possono includere varie misure.

Queste misure possono essere **collettive**, **individuali** o entrambe.

Possono essere introdotte misure specifiche per i fattori di identificazione dello stress lavoro-correlato o come componenti di una politica integrata sullo stress che comprende sia le misure **preventive** che **repressive**.

Dove la **perizia** richiesta **all'interno** del posto di lavoro è insufficiente, la perizia **esterna** competente può essere chiesta, nel rispetto della legislazione europea e nazionale, contratti collettivi e accordi di clima.

Sul posto di lavoro, le misure antistress dovranno essere **riviste regolarmente** per valutare la loro efficacia, se si sta facendo l'uso ottimale delle risorse e se queste sono ancora necessarie e adatte.

Accordo europeo sullo stress

Impedire, eliminare o ridurre i problemi dello stress lavoro-correlato

Tali misure potranno includere, per esempio:

- 1) forme di **comunicazione** e di **gestione**, come chiarire gli obiettivi e la politica dell'azienda ai lavoratori, garantendo un adeguato coinvolgimento degli individui e dei gruppi di lavoro, responsabilità e controllo del lavoro, migliorando l'organizzazione e i processi di lavoro, condizioni ed ambiente;
- 2) direzione e lavoratori impegnati per aumentare la **consapevolezza** e la **comprensione** dello stress, le relative cause possibili, come occuparsi di esso e/o adattarsi a cambiamento;
- 3) forme di **informazione** e **consultazione** dei lavoratori e/o i loro rappresentanti nel rispetto della legislazione europea e nazionale, contratti collettivi e accordi di clima.”