

Accordo-quadro europeo sullo stress da lavoro (traduzione non ufficiale della Cgil nazionale)

1. Introduzione

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. Avendo individuato l'esigenza di un'azione comune specifica in relazione a questo problema e anticipando una consultazione sullo stress da parte della Commissione, le parti sociali europee hanno inserito questo tema nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005.

Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.

Affrontare il problema dello stress può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Nell'affrontare il problema dello stress da lavoro è essenziale tener conto della diversità che caratterizza i lavoratori.

2. Oggetto

Lo scopo dell'accordo è il seguente:

- migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti,
- attirare la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro.

L'obiettivo di questo accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare l'individuo rispetto allo stress.

Riconoscendo che il mobbing e la violenza sul lavoro sono fattori di stress potenziali ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione ad hoc su questi problemi, il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né il mobbing, né lo stress post-traumatico.

3. Descrizione dello stress e dello stress da lavoro

Lo stress è una condizione caratterizzata da insoddisfazione o da disturbi fisici, psicologici o sociali ed è la conseguenza del fatto che le persone non si sentono in grado di far fronte adeguatamente alle esigenze o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di gestire pressioni esercitate a breve termine che possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà. Inoltre persone diverse possono reagire in modo diverso a

situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.

Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può comportare cambiamenti nel comportamento e una riduzione dell'efficienza sul lavoro. Qualunque manifestazione di stress sul lavoro non va considerata indicativa di uno stress associato al lavoro. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione di cattiva qualità, ecc.

4. Individuazione dei problemi di stress da lavoro

Data la complessità del fenomeno stress, questo accordo non intende fornire un elenco esaustivo dei potenziali indicatori di stress. Tuttavia un tasso elevato di assenteismo o di rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, equilibrio tra esigenze imposte dal lavoro e capacità dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza per quanto riguarda ciò che viene richiesto sul lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.):

Una volta individuato il problema di stress da lavoro, occorre agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Spetta al datore di lavoro la responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

5. Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori

In base alla direttiva quadro 89/391, tutti i datori di lavoro sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. In questo obbligo rientrano anche i problemi di stress da lavoro nella misura in cui costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori hanno il dovere di uniformarsi alle misure di protezione decise dal datore di lavoro.

Si può agire contro lo stress nel quadro di una procedura globale di valutazione dei rischi, con una politica ad hoc in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

6. Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro

Per prevenire, eliminare o ridurre questi problemi si può ricorrere a varie misure, che possono essere collettive, individuali o tutte e due insieme. Può trattarsi di misure specifiche adottate per

ciascun fattore di stress individuato oppure possono rientrare nel quadro di una politica anti-stress integrata che comprenda misure di prevenzione e azioni a posteriori.

Se l'azienda non può disporre al suo interno di pareri esperti può ricorrere ad esperti esterni in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle pratiche europee e nazionali.

Una volta definite, le misure anti-stress dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano adeguatamente le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.

Queste misure possono comprendere ad esempio:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di garantire un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e alle squadre, di armonizzare responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti del problema stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle pratiche.

7. Attuazione e controllo nel tempo

In base all'art. 139 del Trattato questo accordo-quadro europeo volontario impegna i membri dell'UNICE/UEAPME, del CEEP e della CES (e del Comitato di Collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle procedure e alle pratiche proprie delle parti sociali nei vari Stati membri e nei paesi dell'Area Economica Europea .

I firmatari invitano anche le loro organizzazioni affiliate nei paesi candidati ad attuare questo accordo.

Questo accordo sarà attuato entro tre anni dalla data della sua firma.

Le organizzazioni affiliate notificheranno l'applicazione dell'accordo al Comitato del dialogo sociale. Nel corso dei primi tre anni successivi alla firma dell'accordo il Comitato del dialogo sociale predisporrà una tabella annuale per riassumere la situazione relativa all'attuazione dell'accordo. Nel corso del quarto anno il Comitato redigerà un rapporto completo sulle azioni intraprese ai fini dell'attuazione dell'accordo.

I firmatari valuteranno e riesamineranno l'accordo in qualunque momento su richiesta di uno di loro una volta trascorsi cinque anni dalla data della firma.

In caso di quesiti in merito al contenuto dell'accordo le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi congiuntamente o separatamente ai firmatari che risponderanno loro congiuntamente o separatamente.

Nell'attuare questo accordo i membri delle organizzazioni firmatarie evitino di imporre oneri inutili alle PMI.

L'attuazione di questo accordo non costituisce un valido motivo per ridurre il livello generale di protezione concesso ai lavoratori nell'ambito di questo accordo.

Questo accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere degli accordi ad un livello adeguato, anche a livello europeo, adattando e/o completando questo accordo in modo da prendere in considerazione le esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

Giugno 2004

Traduzione a cura di Roberta Clerici