

ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS NEI LUOGHI DI LAVORO

SIGLATO L'8 OTTOBRE 2004

1. Introduzione

Lo stress da lavoro è stato identificato a livello europeo, nazionale ed internazionale come elemento di preoccupazione sia per gli imprenditori che per i lavoratori. Avendo individuato la necessità di una specifica azione congiunta su questo tema e anticipando una consultazione della Commissione sullo stress, le parti sociali europee hanno incluso l'argomento nel programma di lavoro 2003-2005 del dialogo sociale. Lo stress può potenzialmente colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dalla grandezza dell'impresa, dal settore di attività o dal tipo di relazione contrattuale o di lavoro. In pratica, tuttavia, non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori ne possono essere necessariamente colpiti.

Affrontare il problema dello stress da lavoro può portare ad una maggiore efficienza e ad una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con il conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l'intera società. La diversità all'interno della forza lavoro è un'importante elemento da considerare nell'affrontare i problemi legati allo stress da lavoro.

2. Obiettivo

Lo scopo del presente accordo è:

- aumentare la consapevolezza e la comprensione degli imprenditori, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sullo stress da lavoro;
- portare la loro attenzione sui segnali che possono indicare problemi relativi allo stress da lavoro.

Obiettivo di questo accordo è fornire agli imprenditori e ai lavoratori una guida per identificare e prevenire o gestire i problemi derivanti dallo stress da lavoro. Non si vuole colpevolizzare il singolo individuo a causa dello stress.

Pur riconoscendo che le molestie psicologiche nei posti di lavoro sono potenziali elementi di stress legati al lavoro e che le parti sociali dell'UE, nel programma di lavoro 2003-2005 del dialogo sociale, esploreranno la possibilità di negoziare uno speciale accordo su tali temi, questo accordo non tratta di violenza, mobbing e stress post-traumatico.

3. Descrizione dello stress e dello stress da lavoro

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.

L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita.

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie.

Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, eccetera.

4. Identificare i problemi di stress da lavoro

Considerata la complessità del fenomeno, questo accordo non intende dare una lista esaustiva dei potenziali indicatori dello stress. Tuttavia un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono indicare un problema di stress da lavoro.

L'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, eccetera), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, eccetera), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, eccetera) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, eccetera).

Se viene identificato un problema di stress da lavoro, bisogna agire per prevenirlo, ridurlo o eliminarlo. La responsabilità di definire misure appropriate spetta all'imprenditore. Tali misure debbono essere portate avanti con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

5. Responsabilità degli imprenditori e dei lavoratori

Secondo la direttiva 89/391, tutti gli imprenditori hanno l'obbligo legale di proteggere la salute e la sicurezza occupazionale dei lavoratori. Questo obbligo si applica anche ai problemi di stress da lavoro quando essi rappresentino un rischio per la salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un obbligo generale di attenersi alle misure protettive determinate dall'imprenditore.

La gestione dei problemi di stress da lavoro può essere effettuata all'interno di un generale processo di valutazione dei rischi, attraverso una politica sullo stress separata e/o specifiche misure mirate all'identificazione di fattori di stress.

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

La prevenzione, l'eliminazione o riduzione dei problemi derivanti dallo stress da lavoro può comprendere diverse misure. Queste possono essere collettive, individuali o entrambe. Possono essere introdotte nella forma di misure specifiche mirate all'individuazione dei fattori di stress oppure come parte di una concreta politica sullo stress che preveda sia misure preventive che di risposta.

Qualora la presenza di esperti all'interno dei luoghi di lavoro dovesse risultare insufficiente, possono essere designate consulenze esterne, nel rispetto della legislazione europea e nazionale, degli accordi e delle pratiche collettive.

Una volta posti in atto, i provvedimenti antistress dovrebbero essere regolarmente rivisti, per accertarne l'efficacia, per verificare se essi utilizzino al meglio le risorse e se siano ancora appropriati o necessari.

Tali provvedimenti potrebbero includere, ad esempio:

- misure di comunicazione e gestionali, come chiarire gli obiettivi dell'impresa ed il ruolo di ciascun lavoratore, assicurando l'adeguato sostegno manageriale agli individui e ai gruppi, coniugando responsabilità e controllo sul lavoro, migliorando l'organizzazione ed i processi lavorativi, le condizioni e l'ambiente di lavoro,
- formazione dei dirigenti e dei lavoratori per aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress, le sue possibili cause e il modo per affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento,
- dare informazioni e consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti secondo la legislazione dell'UE e nazionale, le pratiche e gli accordi collettivi.

7. Realizzazione e follow up

Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, questo accordo quadro volontario europeo vincola i membri di UNICE/UEAPME, CEEP e CES (ed il comitato EUROCADRES/CEC) alla sua applicazione secondo le procedure e le pratiche specifiche della gestione e del lavoro negli stati membri e nei paesi dell'area economica europea.

Le parti firmatarie inoltre invitano le proprie organizzazioni nei paesi candidati ad applicare questo accordo.

L'attuazione di questo accordo dovrà avvenire entro tre anni dalla data della sua firma.

Le organizzazioni affiliate riferiranno sull'applicazione di questo accordo al Comitato Dialogo Sociale. Durante i primi tre anni dalla data della firma dell'accordo, il Comitato Dialogo Sociale preparerà una tabella annuale che riassumerà l'implementazione in atto dell'accordo stesso. Una relazione completa sulle azioni intraprese per la sua realizzazione sarà preparata dal Comitato Dialogo Sociale durante il quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento dopo i primi cinque anni seguenti la firma, qualora richiesto da una di esse.

In caso di problemi sul contenuto di questo accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi singolarmente o congiuntamente alle parti firmatarie, le quali singolarmente o congiuntamente replicheranno.

Nell'applicazione di questo accordo, i membri delle parti firmatarie evitano oneri inutili sulle piccole e medie imprese.

L'applicazione di questo accordo non costituisce una valida ragione per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore da esso interessati.

Questo accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali a concludere, al livello appropriato, incluso quello europeo, accordi che adeguino e/o completino l'accordo stesso in modo da tenere in considerazione le specifiche necessità delle parti sociali coinvolte.

*John Monks, segretario generale ETUC - Dr. Jurgen Strube, presidente UNICE
Paul Reckinger, presidente UEAPME - Rainer Plassmann, segretario generale CEEP*