(Accordo siglato da CES ‐ sindacato Europeo; UNICE‐ “Confindustria europea”; UEAPME ‐

associazione europea artigianato e PMI; CEEP ‐ associazione europea delle imprese

partecipate dal pubblico e di interesse economico generale). Bruxelles 8 ottobre 2004

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. Considerare il problema dello stress sul

lavoro 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. Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità

che caratterizzano i lavoratori.

2. **Oggetto**

Lo scopo dell’accordo è migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da

parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro 2/5

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 (far vergognare) l’individuo rispetto allo stress. Riconoscendo che la sopraffazione e

la violenza sul lavoro sono fattori stresso geni potenziali ma che il programma di lavoro 2003‐2005

delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi,

il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la soppraffazione sul lavoro, né lo

stress post‐traumatico.

3. **Descrizione dello stress e dello stress da lavoro**

Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed

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 condurre a

cambiamenti nel comportamento e ridurre l’efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress

sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato

da vari fattori quali il contenuto e l’organizzazione del lavoro, l’ambiente di lavoro, una comunicazione “povera”, ecc.

4. **Individuazione dei problemi di stress da lavoro**

Data la complessità del fenomeno stress, questo accordo non intende fornire una lista esaustiva

dei potenziali indicatori di stress. Tuttavia, un alto assenteismo o un’elevata 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, grado di coincidenza tra esigenze

imposte dal lavoro e capacità/conoscenze 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 circa le aspettative riguardo al 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.): Se il

problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La

responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. 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 (quella che ha originato la 626‐ ndt), tutti i datori di lavoro

sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. Questo dovere riguarda

anche i problemi di stress da lavoro in quanto costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza.

Tutti i lavoratori hanno il dovere generale di rispettare le misure di protezione decise dal datore di

lavoro. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di

valutazione di tutti rischi, programmando una politica aziendale 4/5 specifica 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. Queste misure

possono essere collettive, individuali o tutte e due insieme. Si possono introdurre misure

specifiche per ciascun fattore di stress individuato oppure le misure possono rientrare nel quadro

di una politica anti‐stress integrata che sia contemporaneamente preventiva e valutabile.

Dove l’azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a

competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi.

Una volta definite, le misure anti‐stress dovrebbero essere riesaminate regolarmente per

valutarne l’efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale 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

assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro , di

portare a coerenza 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 dello 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 prassi.

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

implementarlo in accordo con le procedure e le 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. L’implementazione di questo accordo sarà

effettuata 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 riassuntiva

della situazione relativa all’implementazione 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 domande 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 partner sociali di concludere, ai livelli adeguati, incluso il livello europeo, accordi che

adattino e/o completino questo accordo in modo da prendere in considerazione le esigenze

specifiche delle parti sociali interessate.