

INQUADRAMENTO DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

Dott.ssa Enrica Crespi

1

COS'E' LO STRESS LAVORO-CORRELATO?

***Un INSIEME di REAZIONI FISICHE ed EMOTIVE
DANNOSE che si manifesta quando le RICHIESTE poste
dal lavoro NON SONO COMMISURATE ALLE
CAPACITÀ, RISORSE O ESIGENZE del lavoratore***

NIOSH 1999

- ❖ E' una reazione fisiologicamente utile in quanto adattativa
- ❖ Può divenire una condizione patogena se lo stressor agisce con particolare intensità e per periodi di tempo sufficientemente lunghi

2

STRESS LAVORO-CORRELATO

LAVORO

- Fattori intrinseci all'attività
(carico fisico/mentale, condizioni ambientali, orari, etc.)
- Ruolo nell'organizzazione
(ambiguità, conflitti, soddisfazione, etc.)
- Struttura, clima organizzativo
(autonomia, controllo, etc.)
- Relazioni umane

PERSONA

- Età
- Personalità
(es. introversione/ estroversione)
- Stile di vita
- Atteggiamenti comportamentali
(es. competitività)
- Formazione professionale
- Condizioni psico-fisiche
- Condizioni sociali

3

LO STRESS COME RISCHIO EMERGENTE

~ **il 22% dei LAVORATORI in EUROPA**

~ **il 27% in ITALIA**


**è INTERESSATO da una CONDIZIONE
di STRESS legato all'attività lavorativa**

4

CAMBIAMENTI NEL MONDO DEL LAVORO

- Dalla società agricolo-industriale al terziario avanzato
- Nuove tecnologie (telework, e-commerce)
- Globalizzazione dei mercati
- Flessibilità degli orari di vita e di lavoro –“Società delle 24 ore”
- Nuove tipologie di rapporti di lavoro (contratti precari)
- Invecchiamento della popolazione (< flessibilità)
- Lavoro femminile
- Disabili
- Società multietnica e multiculturale
- Cultura e bisogni

EFFETTI DELLO STRESS SULLE PERSONE

- *Manifestazioni emotive*
- *Manifestazioni cognitive*
- *Manifestazioni comportamentali*
- *Manifestazioni fisiologiche*
- *Manifestazioni patologiche* 

CONSEGUENZE A MEDIO-LUNGO TERMINE

- **DISTURBI CRONICI DEL SONNO**
- **MALATTIE CARDIOVASCOLARI**
- **MALATTIE GASTROINTESTINALI**
- **MALATTIE CUTANEE**
- **DISFUNZIONI METABOLICHE**
- **DISFUNZIONI ORMONALI**
- **PATOLOGIE IMMUNITARIE**
- **PATOLOGIE NEOPLASTICHE**
- **SINDROMI DEPRESSIVE**
- **BURNOUT**

CONSEGUENZE SULL'AZIENDA

- **AUMENTO DEI COSTI PER ASSENTEISMO**

Il 50-60 % delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo

- **AUMENTO DEL TURNOVER NON FISILOGICO**
- **AUMENTO DELLE INIDONEITÀ**
- **AUMENTO DEGLI INFORTUNI (DENUNCE INAIL)**
- **AUMENTO DEGLI INCIDENTI**
- **AUMENTO DEGLI ERRORI**
- **RIDOTTA PRODUTTIVITÀ**
- **DECLINO NELLA QUALITÀ DEI PRODOTTI E DEL SERVIZIO**
- **RIDOTTA CAPACITÀ DI RINNOVAMENTO**
- **RIDOTTA IMMAGINE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE**

COSTI SOCIALI

- **COSTI DIRETTI**
- **COSTI INDIRETTI**

***UE: ~ 20 miliardi di Euro /anno
(3-4% del prodotto nazionale lordo
europeo)***

VDR STRESS LAVORO CORRELATO

***“approccio terapeutico al sistema
organizzato”***



MAGGIORE BENESSERE INDIVIDUALE

+

**BONIFICHE QUALITATIVE ED EFFICIENTI PER UN
MIGLIORAMENTO CONTINUO DEL SISTEMA**

STRESS LAVORO-CORRELATO

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

11

ART. 28 del D. LGS. 81/2008 s.m.i.

Art. 1- La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze e dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **TUTTI I RISCHI** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui **QUELLI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO CORRELATO, SECONDO I CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL' 8 OTTOBRE 2004** e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...] nonché quelli connessi con le differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

12

ART. 28 del D. LGS. 81/2008 s.m.i.

Art. 1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m quater) [Commissione consultiva permanente], e il relativo **obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni** e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, **a fare data dal 1° agosto 2010.**

DECRETO LEGGE 78/2010

- Sulla base del comma 12 dell'art. 8 del DL 31/05/2010 n°78 (GU n°125 del 31/05/2010), l'obbligo per le ***Pubbliche Amministrazioni*** di valutare il rischio stress lavoro correlato è stato rinviato al ***31/12/2010***.
- Un successivo emendamento approvato in commissione Bilancio del Senato il 24 giugno, consente ***ai privati*** così come al pubblico, di **prorogare al 31/12/2010**

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS-LAVORO CORRELATO

- ✓ Obbligatoria dal 31.12.2010
- ✓ Secondo i contenuti dell' **ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO** (8/10/2004) recepito in Italia il 09/06/2008

15

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO

ART. 2 - FINALITA'

- ✓ Migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- ✓ Offrire un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro

L'accordo non riguarda né la violenza, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico

rischi psicosociali di natura dolosa ed individuale ≠
rischi psicosociali di natura colposa e collettiva,
per cui è possibile fare prevenzione, anche se ...

16

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO

ART. 3- DESCRIZIONE DELLO STRESS

- ✓ E' uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali;
- ✓ Conseguenze dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti;
- ✓ Non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

17

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO

ART. 4 - INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

1.INDICATORI di STRESS (alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti, etc.)

2.FATTORI DI RISCHIO:

organizzazione e processi di lavoro (orario di lavoro, autonomia, coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.)

condizioni e ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.)

comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)

fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO

ART. 6- PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

✓ Misure collettive e/o misure individuali

(es. misure di gestione e di comunicazione per chiarire obiettivi aziendali e ruolo di ciascun lavoratore, per assicurare un sostegno adeguato, per migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro, etc;

formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare consapevolezza e comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;

informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.)

✓ Riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia.

FINALITA' della VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS-LAVORO CORRELATO

Promuovere nei principali attori aziendali la volontà di sottoporre il proprio sistema produttivo aziendale ad **un'analisi interna** che possa far emergere le **reali esigenze di intervento** al fine di condurre a una fattiva condizione di armonia tra

- esigenze di produzione
- specifici obiettivi di mercato
- modalità adeguate di lavoro

ponendo la persona al centro

COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i.
**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO
DA STRESS LAVORO-CORRELATO**
GUIDA OPERATIVA

marzo 2010

21

La valutazione dello stress lavoro-correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo è un **COMPITO DEL DATORE DI LAVORO**, da svolgere con la **PARTECIPAZIONE E LA COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.**

La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro; il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire il contributo derivante dalle percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa.

L'efficacia delle misure di tutela individuate sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione delle scelte operate tra direzione aziendale e lavoratori.

22

PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

1. AZIONI COMUNICATIVE ED INFORMATIVE

- sensibilizzare i lavoratori sul problema stress lavoro-correlato:
natura, cause, effetti, soluzioni
- esplicitare da parte del management la volontà di affrontare il problema, riconoscere il ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e ricercare soluzioni condivise

2. ANALISI DOCUMENTALE (organizzazione del lavoro)

- organigramma, flussi produttivi, flussi comunicativi, gestione risorse umane, etc.
- assenze per malattia, infortuni, turn-over, richieste cambio mansione, etc.
- verbali riunioni periodiche, piani di intervento annuali/pluriennali, etc.

PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

3. AZIONI FORMATIVE (trasferire conoscenze e competenze)

dirigenti-preposti, lavoratori, RLS, medico competente, RSPP

N.B. RIPETERE PERIODICAMENTE

4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

- **VALUTAZIONE OGGETTIVA** (check-list, job analysis)
- **VALUTAZIONE SOGGETTIVA** (percezione dei lavoratori)
- **REPORT CONCLUSIVO** con **analisi dei dati** e definizione dei **livelli** di rischio (del tipo BASSO-MEDIO-ALTO)

5. GESTIONE DEL RISCHIO

RISCHIO BASSO: rivalutazione periodica del rischio

RISCHIO NON BASSO: interventi correttivi

PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

PREVENZIONE COLLETTIVA

✓ ORGANIZZAZIONE (*misure tecniche, organizzative, procedurali, ergonomiche, di revisione della politica aziendale*)

✓ GRUPPI DI LAVORATORI (*formazione post-valutazione. es. conflittualità*)

PREVENZIONE RIVOLTA AGLI INDIVIDUI

✓ SINGOLI LAVORATORI (*counselling, consultori interni, sportelli di ascolto*)

✓ SORVEGLIANZA SANITARIA (*rischio non basso, che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva*)

6. PIANO DI MONITORAGGIO

CONTENUTO del DOCUMENTO di VALUTAZIONE dei RISCHI

1. azioni di sensibilizzazione ed informazione, soggetti coinvolti e strumenti adottati;
2. analisi documentale;
3. azioni formative (strumenti adottati e durata delle iniziative);
4. processo valutativo effettuato con gli strumenti di indagine oggettiva / soggettiva utilizzati ed report di analisi dei dati con il livello di rischio per aree/gruppi omogenei;
5. programma delle misure di prevenzione/protezione collettiva ed individuale da attivare con la tempistica di intervento ed il ruolo dei soggetti aziendali che vi devono provvedere;
6. eventuale sorveglianza sanitaria mirata ai gruppi a rischio, implementata nel piano sanitario esistente, compresi i programmi di promozione della salute su base volontaria;
7. piano di monitoraggio / follow-up con relativa tempistica.

VALUTAZIONE DEI RISCHI: Individuazione gruppi omogenei

Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione **non considerando l'azienda nella sua interezza**, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori.


Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla **natura del problema da analizzare**. In alcuni casi potrà riguardare una caratteristica della mansione lavorativa (es. operatori di sportello al pubblico), in altri l'omogeneità rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro (una struttura che fa capo ad una figura dirigenziale).

27

VALUTAZIONE DEI RISCHI

In linea generale deve prendere in esame **ELEMENTI OGGETTIVI E VERIFICABILI** e **ELEMENTI SOGGETTIVI RELATIVI ALLA PERCEZIONE**.

Tuttavia, in relazione alla **DIMENSIONE** dell'azienda, alle sue **CARATTERISTICHE** e al riscontro o meno di problematiche connesse allo stress lavorativo, può limitarsi a prendere in esame solo alcuni degli elementi indicati.

In ogni caso deve prevedere **L'ANALISI DEGLI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO** che possono rappresentare pericoli per la salute, inseriti nei **DOCUMENTI DELL'AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEL LAVORO** e ripresi nell'accordo quadro (Indicatori di stress + Fattori di rischio) 

FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

(EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK – 2000)

CONTESTO LAVORATIVO

CULTURA ORGANIZZATIVA *Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi*

RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE *Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone*

SVILUPPO DI CARRIERA *In certezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro*

29

FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

(EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK – 2000)

CONTESTO LAVORATIVO

AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO *Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro*

RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO *Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale*

INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO *Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera*

30

FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

(EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK – 2000)

CONTENUTI LAVORATIVI

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE *Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro*

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI *Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata*

CARICO/RITMI DI LAVORO *Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale*

ORARIO DI LAVORO *Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali*

31

VALUTAZIONE DEI RISCHI

1° FASE: INDICATORI OGGETTIVI DI RISCHIO

- indici infortunistici,
- assenze per malattia,
- ricambio del personale,
- procedimenti e sanzioni,
- segnalazioni del medico competente
- funzione e cultura organizzativa
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- l'evoluzione e lo sviluppo di carriera,
- autonomia decisionale e controllo
- rapporti interpersonali al lavoro
- interfaccia casa-lavoro
- ambiente di lavoro ed attrezzature
- pianificazione dei compiti
- carichi, ritmi di lavoro
- orario di lavoro, turni

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Scopo della 1° fase è quantificare il livello di rischio in:

RISCHIO BASSO: condizione in cui non risultano necessari interventi di eliminazione o riduzione del rischio, ma solo una rivalutazione periodica (per cambiamenti organizzativi aziendali o comunque almeno ogni due anni)

RISCHIO MEDIO/ALTO: si deve procedere ad una seconda fase di valutazione più approfondita (con l'eccezione delle aziende fino a 10 lavoratori che adottano una procedura semplificata)

33

VALUTAZIONE DEI RISCHI

2° FASE: INDAGINE DELLA SOGGETTIVITÀ >10 addetti

Valutazione della percezione dei lavoratori dello stress lavoro-correlato.

La valutazione soggettiva deve consentire di individuare con maggior precisione la **natura del rischio** da stress lavoro-correlato, al fine di definire le **priorità** ed intraprendere interventi di eliminazione o riduzione del rischio.

L'efficacia degli interventi di eliminazione o riduzione del rischio deve essere verificata attraverso un monitoraggio nel tempo (valutazione periodica).

METODI di INDAGINE: questionari, focus group, interviste semistrutturate.

L'uso di questi strumenti richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

QUESTIONARI:

- Strumenti di rilevazione dei vissuti e della percezione soggettiva del gruppo dei lavoratori in relazione all'organizzazione
- Vanno utilizzati questionari validi e attendibili
- Va garantito l'anonimato (no internet/intranet)

FOCUS GROUP:

- Tecnica che serve a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi (aspetti stressanti del lavoro)
- E' diretto da un conduttore/moderatore

INTERVISTE SEMI-STRUTTURATE

35

AZIENDE < 10 LAVORATORI

VALUTAZIONE OGGETTIVA



INTERVENTI DI ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DEL RISCHIO

L'uso di strumenti per la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori non è generalmente indicato.

Elementi soggettivi possono essere introdotti dalle segnalazioni da parte del medico competente e dalla partecipazione dei lavoratori alla discussione sulle soluzioni da attuare

ALCUNI STRUMENTI DI VALUTAZIONE

- Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro coordinato dal Dipartimento di medicina del lavoro dell'ISPESL

<http://www.ispesl.it/networkmobbing/valutazioneStressLavoroCorrelato.asp>

- Regione Toscana: Linee di indirizzo regionali per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/091106_USL1_Massa_convegno_stress_linee_indirizzo.pdf

- Modello "La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato- Approccio integrato secondo il Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/08 e smi" (*in corso di validazione*)

- Regione Lombardia- decreto n° 13559/2009 (criteri, metodi e strumenti)

Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro

Gruppo di Lavoro del
Network Nazionale per la prevenzione
del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro
Coordinatore: **Emanuele Fattorini**
Antonina Ballottini, Adriano Barassi, Francesco Biasi, Ivan Bonelli, Rodolfo Buselli, Pietro
Bussotti, Luigi Carpentiero, Maria Grazia Casotto, Francesco Chicco, Enzo Corbelli, Luca Corti,
Patrizia Dell'aglio, Giulia De Vito, Concetta Ferra, Gerardo Ferrarini, Maria Letta, Lucia
Maccocci, Christian Nardella, Giovanni Nolle, Bruno Papaleo, Luigi Pebellini, Benedetta
Perpetraro, Gino Pozzi, Marco Remo, Luciano Romeo, Ottavio Secco, Luciano Serri, Vito Tomi,
Enzo Valentini

La valutazione dello stress lavoro-correlato - proposta metodologica

ISPESL
Istituto Nazionale per la Prevenzione
e il Controllo del Lavoro

La valutazione dello stress lavoro - correlato
proposta metodologica



Organi di vertice:
Prof. Antonio Maccaddi - Commissario
Dr. Umberto Santoro - Direttore Generale
Stampa a cura di:
Dipartimento Processi Organizzativi
Ufficio Amministrativo Gestione

4 788800 500043

CHECKLIST SCHEDA AZIENDA

- ❖ DATA DI COMPILAZIONE
- ❖ IMPRESA
- ❖ MANSIONE/REPARTO
- ❖ SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA (*):

Datore di lavoro

RSPP

RLS

Medico Competente

Direttore Personale, altri Soggetti coinvolti nella valutazione

(*) Contrassegnare i referenti aziendali coinvolti in questa fase, indicando al lato i relativi nomi e cognomi

39

CHECKLIST AREA INDICATORI AZIENDALI

Andamento negli ultimi 3 anni

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
1	INDICI INFORTUNISTICI	0	1*	4
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)			
3	ASSENZE DAL LAVORO			
4	% FERIE NON GODUTE			
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE			
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)		*	
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI		*	
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)		*	
		ASSENTI	IN ALTERNATIVA	PRESENTI
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO		IN ALTERNATIVA	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/DEMANSIONAMENTO		IN ALTERNATIVA	

PUNTEGGIO



LIVELLO di
RISCHIO

40

CHECKLIST AREA DI CONTESTO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

1	Diffusione organigramma aziendale
2	Presenza di procedure aziendali
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
10	Presenza di codice etico e di comportamento
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo

RUOLO NELL'AMBITO DELL' ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale
2	I ruoli sono chiaramente definiti
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere

41

CHECKLIST AREA DI CONTESTO

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO

N	INDICATORE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

42

CHECKLIST AREA DI CONTESTO

RAPPORTI INTERPERSONALI

N	INDICATORE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

INTERFACCIA CASA/LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
2	Possibilità di orario flessibile
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
0	1

PUNTEGGIO
FINALE



LIVELLO di
RISCHIO

43

CHECKLIST CONTENUTO del LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE

1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante
4	Microclima adeguato
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
5	Chiara definizione dei compiti
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

44

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

CHECKLIST CONTENUTO del LAVORO

CARICO DI LAVORO/RITMO		ORARIO DI LAVORO	
N	INDICATORE	N	INDICATORE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito	5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	6	E' presente il lavoro a turni
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		

SI	NO	PUNTEGGIO FINALE ↓ LIVELLO di RISCHIO
0	1	

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

CHECKLIST IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

La somma del punteggio delle tre aree consente di identificare il livello di rischio

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	-1
CONTENUTO DEL LAVORO	0
TOTALE	-1

RISCHIO BASSO
RISCHIO MEDIO
RISCHIO ALTO

CHECKLIST IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

RISCHIO BASSO: $\leq 25\%$

Ripetere la valutazione entro 2 anni

RISCHIO MEDIO: >25 o $\leq 50\%$

Condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro

Adottare le azioni d'intervento mirate

Mancato miglioramento entro 1 anno, secondo livello di valutazione

RISCHIO ALTO: $>50\%$

Condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro.

Effettuare una valutazione della percezione

Verifica di efficacia delle azioni di miglioramento entro 1 anno

IMPRESE FINO A 10 DIPENDENTI

AUTOCERTIFICAZIONE

CHECK LIST:

AREA A (indicatori aziendali)

se il punteggio > 20
e/o emergano chiari
indicatori di rischio
(malattie professionali,
casi conclamati di disagio lavorativo)



AREE B e C

(contesto e contenuto del lavoro)

1	INDICI INFORTUNISTICI
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)
3	ASSENZE DAL LAVORO
4	% FERIE NON GODUTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO

IMPRESE > 10 DIPENDENTI

PRIMO LIVELLO CHECK LIST

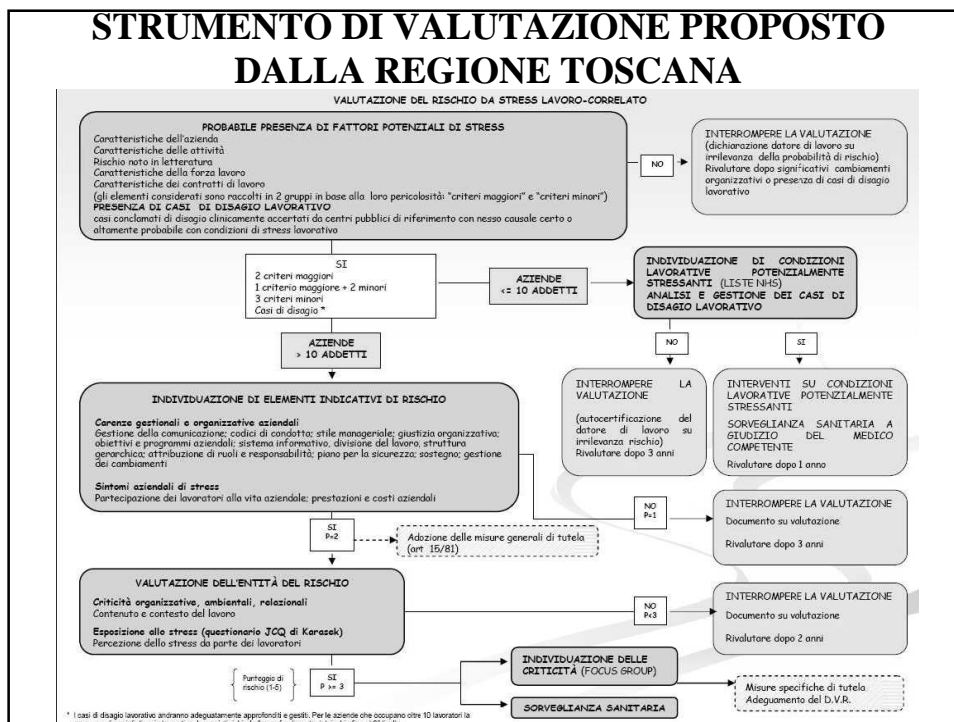
- Area A + Aree B e C
- Individuazione del livello di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO)

SECONDO LIVELLO

- fattori potenziali di stress noti in letteratura (conducenti autobus, insegnanti, sanità, call-center, lavoro a turni, ecc.)
- punteggio finale "alto" della check list
- una o più istanze giudiziarie per molestie morali o sessuali
- casi di disagio lavorativo clinicamente accertati da centri clinici pubblici
- condizioni di stress segnalate dal MC
- punteggio della check list nel quadrante "rischio medio" a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate

49

STRUMENTO DI VALUTAZIONE PROPOSTO DALLA REGIONE TOSCANA



ALCUNI QUESTIONARI

OSI – Occupational Stress Indicator di C.L.Cooper *(a pagamento)*

Job Content Questionnaire di R. Karasek *(chiedere l'autorizzazione direttamente all'Autore: robert_karasek@uml.edu)*

OCS – Organizational Checkup System di C. Maslach e M.P. Leiter

Questionario sul benessere organizzativo di F.Avallone *(si può richiedere gratuitamente all' L'Osservatorio Italiano sulla Salute Organizzativa all'indirizzo www.oisorg.it/strumenti/mohq/index.html).*

M_DOQ10 Organizational Questionnaire di Majer_D'Amato *(a pagamento)*

Le persone e il lavoro ISPESL *(si può richiedere gratuitamente a Emanuela.Fattorini@ispesl.it)*

Questionario HSE *(in corso di validazione)*

51

STRESS-LAVORO CORRELATO: ORIENTAMENTI PER LA VIGILANZA

- In sede di prima applicazione, il controllo sulla Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato da parte dello SPSAL sarà prevalentemente mirato all'assistenza;
- Nel caso di esposti o denunce/referti di malattia professionale il riferimento sarà il dettame normativo sia per quanto riguarda la Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato che la sua gestione

52

STRESS-LAVORO CORRELATO: ORIENTAMENTI PER LA VIGILANZA

- Sarà modulata in base a:

DIMENSIONI AZIENDALI	COMPARTO PRODUTTIVO/RAPPORTO DI LAVORO*
Aziende fino a 10 addetti	Comparto Sanità
Aziende > 10 addetti	Comparto Scuola
	Comparto Trasporti
	Forze dell'Ordine
	Servizi (banche, poste, call-center)
	Comparti con lavoro a turni/notturno
	Lavoro atipico

* elenco non esaustivo di comparti produttivi/tipologia di rapporto di lavoro a rischio noto in letteratura

53

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

1. AZIENDE fino a 10 ADDETTI

Autocertificazione

Documento scritto in cui si attesta l'avvenuta valutazione di questo rischio e il suo esito (*meglio tramite check list*)

2. AZIENDE > 10 ADDETTI

Documento di Valutazione del Rischio

Riferimento: Accordo Europeo e guida operativa delle regioni

La complessità del documento sarà in funzione della complessità organizzativa dell'azienda

54

NEL CASO VENGA GIÀ ESEGUITA LA SORVEGLIANZA SANITARIA:

RUOLO del MEDICO COMPETENTE

- il MC collabora al processo di valutazione del rischio;
- la sorveglianza sanitaria può fornire ulteriori informazioni utili alla valutazione/gestione del rischio in caso di:
 - * visita medica su richiesta
 - * sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rischio (misura di prevenzione secondaria) quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità (rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro)
- interventi di promozione della salute

55

NEL CASO NON VENGA GIÀ ESEGUITA LA SORVEGLIANZA SANITARIA:

- Grande attenzione va posta alla VALUTAZIONE del RISCHIO e all'attuazione di MISURE di PREVENZIONE E PROTEZIONE
- Se permane un "rischio residuo", in base alla gravità/diffusione dello stesso



**VALUTAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO E
DEI SUOI COLLABORATORI SULLA NECESSITÀ
DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA**

56

Grazie per l'attenzione !