



**Ordine degli Ingegneri
della Provincia di Palermo**

Seminario

**La “valutazione approfondita” del rischio Stress Lavoro - Correlato.
Possibili misure di mitigazione del rischio da implementare in azienda.**

Modulo 1

La Valutazione dello Stress Lavoro - Correlato

Ing. Francesco De Rosa

Palermo, 1 marzo 2016



Modulo 1

“La valutazione dello Stress Lavoro-Correlato”

- ◆ I rischi psicosociali nella valutazione dei rischio aziendale
- ◆ Metodi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato secondo le Linee Guida INAIL
- ◆ Caso studio: la *Valutazione preliminare* e la *Valutazione approfondita* in una piccola e media impresa



Riferimenti Normativi:

- Accordo Quadro Europeo 2004
- D.Lgs. n.81/2008 e ss.mm.ii.
- Lettera Circolare 2010



Guide operative - linee guida:

- “La Valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato – Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. – INAIL – ED. 2011”;
- “Valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato – Guida Operativa – C.T.I.P.L.L. Marzo 2010”

INAIL



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO



Metodologie di Valutazione del rischio specifico SLIC:

- *Valutazione Oggettiva o preliminare*
- *Valutazione Soggettiva o approfondita*



Casi studio

Esercitazione

Inoltre:

- Interpelli per la Commissione Consultiva Permanente
- Sentenze di Cassazione
- I costi dello stress lavoro-correlato

Cosa ci aspetta . . .



L'Accordo Quadro Europeo del 2004, recepito con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, intende “**fornire agli imprenditori e ai lavoratori una guida per identificare, prevenire o gestire i problemi derivanti dallo stress da lavoro**”



Definisce lo stress come 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 a condizioni di stress a breve termine (aspetto “anche” positivo) MA ha una maggiore **difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata.**



I singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione oppure possono reagire diversamente a situazioni simili in momenti **diversi della propria vita**



Le stress **non è** di per se una **malattia**, ma una esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute



Lo stress può colpire **qualsiasi posto di lavoro** e **qualunque lavoratore** indipendentemente dalla dimensione e dal tipo di azienda, dall'attività, dal contratto



Le manifestazioni da **stress nel lavoro** non vanno tutte considerate causate dal lavoro



Le **stress indotto da fattori esterni** all'ambiente di lavoro può comportare cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro



Lo **stress da lavoro** può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la comunicazione, ...



Stressors

Cause della condizione di **disturbo**/tensione

FISICI/metabolici

Esposizione al freddo e al caldo, alterazione livelli glicemici, lav. notturno

PSICOLOGICI

Esame, prova, insicurezza personale

SOCIALI

Lutto, separazione, nuova attività, nuovo capo

Ogni causa possiede diverso grado di:

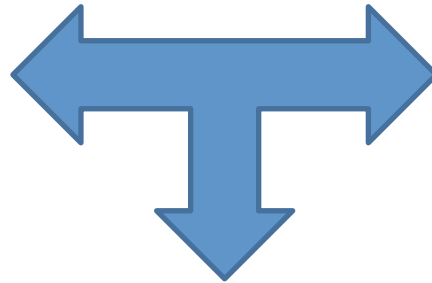
- prevedibilità
- Evitabilità

in base alla soglia di reattività individuale.



In sintesi...

**DOMANDA
PERCEPITA**



**PERCEZIONE
delle proprie
CAPACITA'**

DISEQUILIBRIO



STRESS LAVORO CORRELATO





Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

*La "valutazione approfondita" del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio*

APPROFONDIMENTO STRESS LAVORO CORRELATO





I **rischi psicosociali** derivano da inadeguate condizioni di lavoro per:

- Progettazione
- Organizzazione
- Gestione del lavoro
- Contesto lavorativo socialmente mediocre

Conseguenze **NEGATIVE**:

- **Psicologiche**
- **Fisiche**
- **Sociali**

dalle quali: **stress**, esaurimento o depressione connessi al lavoro.



Alcuni esempi di condizioni di lavoro che comportano rischi psicosociali sono:

- carichi di lavoro eccessivi
- richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sui ruoli
- scarso coinvolgimento nei processi decisionali
- gestione inadeguata dei cambiamenti organizzativi – comunicazione inefficace
- precarietà del lavoro
- **misure di prevenzione e protezione non idonee**
- mancanza di sostegno da parte dei colleghi o dei superiori - conflitti
- molestie psicologiche e sessuali, violenza da parte di terzi.



Il **Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008** ha introdotto i rischi psicosociali ed ha reso esplicito l'obbligo del datore di lavoro di valutare il **rischio stress lavoro-correlato**



Art. 28, comma 1

"La valutazione ... 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 anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, ..."

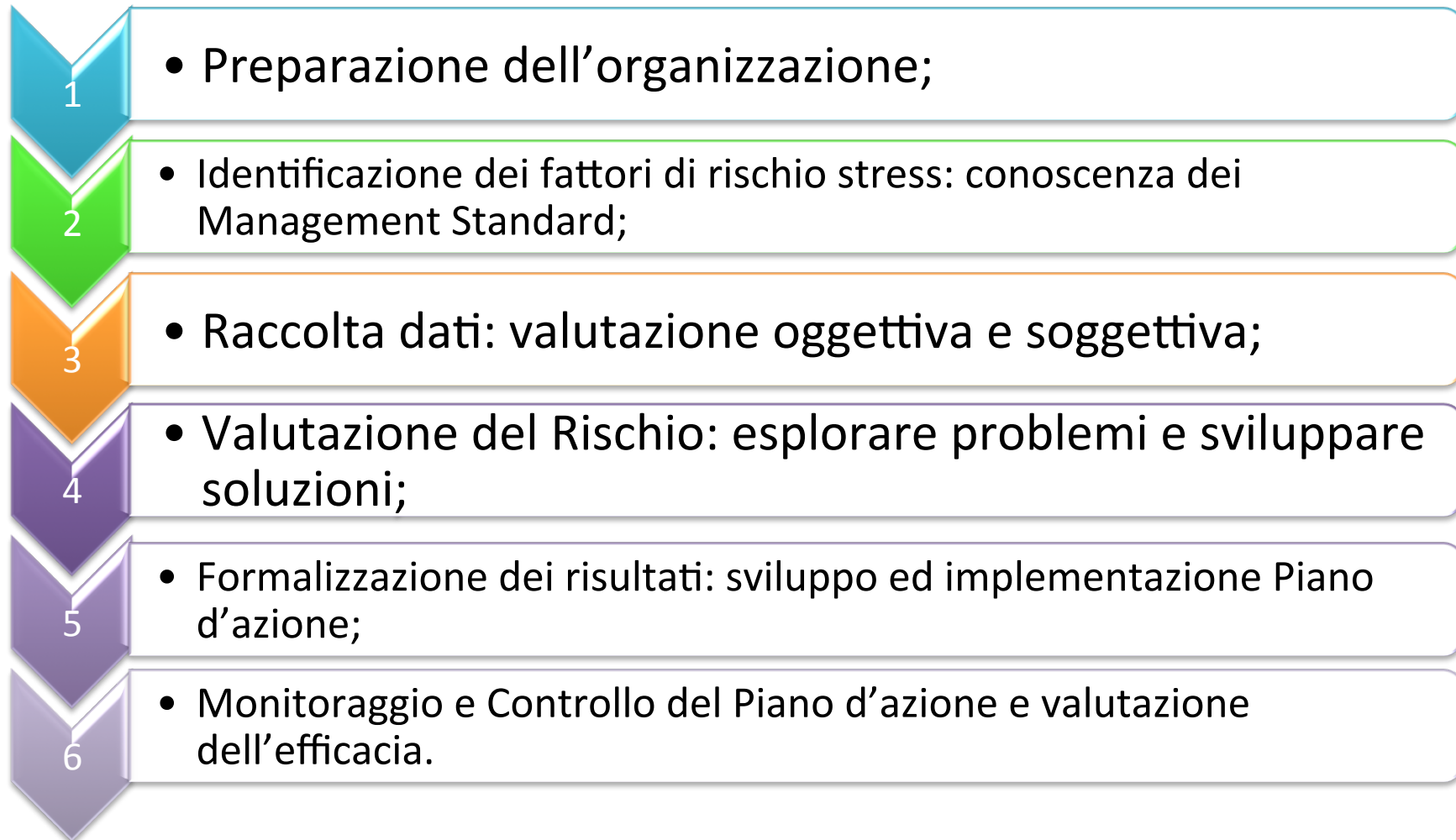


Art. 28, comma 1bis

"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, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal **1 agosto 2010**."

**Obbligo differito al 31.12.2010
dalla L. 122 del 2010**

**Commissione consultiva permanente
per la salute e sicurezza sul lavoro**





1

- Preparazione dell'organizzazione

All'interno dell'Organigramma s'individuano le seguenti figure:

- ❑ **CAPO PROGETTO**: persona a garanzia del funzionamento dell'intero processo di valutazione che dispone delle risorse economiche da impiegare nel processo valutativo;
- ❑ **RESPONSABILE RACCOLTA DATI** a garanzia della veridicità dei dati rilevati con l'ausilio di *Check List di indicatori verificabili* che rispecchino la realtà dell'Area aziendale censita nel periodo di riferimento 2009/2010;
- ❑ **SVILUPPO DI UNA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE (RLS)**.



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

La “valutazione approfondita” del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio

- Identificazione dei fattori di rischio stress: conoscenza dei Management Standards

APPROCCIO METODOLOGICO DI VALUTAZIONE PER FASI BASATO SUI Management Standards riferiti alle SEI DIMENSIONI ORGANIZZATIVE:

1. **DOMANDA** : carico lavorativo, organizzazione e ambiente di lavoro;
2. **CONTROLLO**: autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento del proprio lavoro;
3. **SUPPORTO**: incoraggiamento, supporto e risorse forniti dall’azienda;
4. **RELAZIONI**: promozione di un lavoro positivo, evitare conflitti;
5. **RUOLO**: consapevolezza del lavoratore relativa alla propria posizione nell’organizzazione;
6. **CAMBIAMENTO**: gestione e comunicazione dei cambiamenti organizzativi.



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

La “valutazione approfondita” del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio

3

- Raccolta Dati: Valutazione Preliminare e Approfondita

La **Raccolta dati** avviene mediante:

- ✓ **Tecnica Oggettiva:** dati oggettivi disponibili all'interno dell'azienda riferiti alla globalità dei lavoratori (es. infortuni, assenze, % ferie non godute, orario di lavoro etc..);
- ✓ **Tecnica Soggettiva:** dati rilevati attraverso il Questionario di valutazione della percezione soggettiva *Modello INAIL-HSE*



- Valutazione del Rischio: Ciclo di Deming – pratica P.D.C.A.

Rivedere i piani d'azione
valutarne l'efficacia



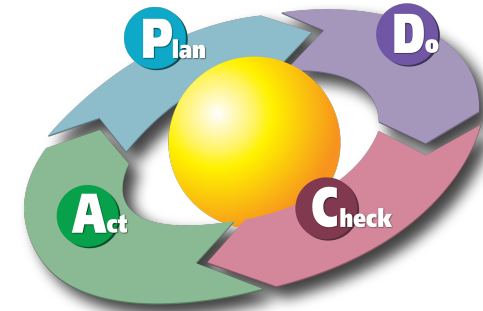
Sviluppare e attuare
piani d'azione



1
Identificare
i fattori di rischio

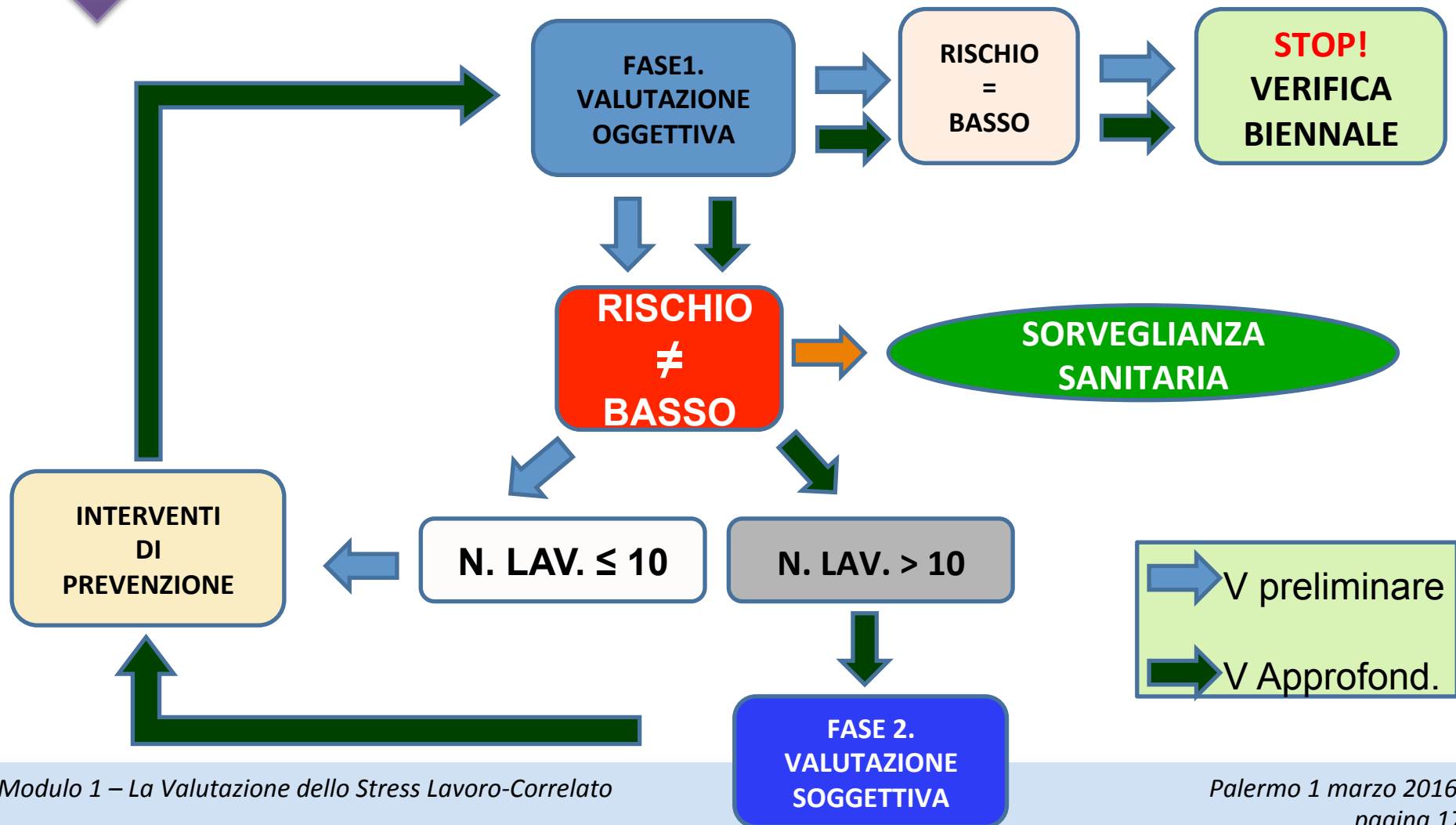
2
Chi può essere
colpito e in che modo

3
Valutare i rischi e
sviluppare soluzioni





• Valutazione del Rischio: **ITER DI VALUTAZIONE**





Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Fase Propedeutica

- Costituzione del gruppo di gestione della valutazione
- Sviluppo di strategia comunicativa e coinvolgimento del personale
- Sviluppo di un piano di valutazione del rischio

Valutazione Preliminare

Lista di controllo:

- eventi sentinella
- area contenuto del lavoro
- area contesto del lavoro

Valutazione Approfondita

Percezione soggettiva dei lavoratori:

- questionario-strumento indicatore



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover		
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari	Orario di lavoro	Autonomia decisionale controllo del lavoro
Richieste visite straordinarie		Rapporti interpersonali sul lavoro
Segnalazioni stress lavoro-correlato		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
Istanze giudiziarie		



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

*La “valutazione approfondita” del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio*



Check-List INAIL – file Excel

Valutazione Preliminare

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenteismo	Ruolo nell’ambito dell’organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Turnover	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	
Istanze giudiziarie		



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

DATA COMPILAZIONE

IMPRESA

MANSIONE/REPARTO

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:
Contrassegnare i referenti coinvolti in questa fase, indicando al lato il nominativo

	NOME E COGNOME	FIRMA
<input type="checkbox"/> DATORE DI LAVORO		
<input type="checkbox"/> RSPP		
<input type="checkbox"/> RLS/ RLST		
<input type="checkbox"/> MEDICO COMPETENTE		
<input type="checkbox"/> LAVORATORI		
<input type="checkbox"/> ALTRE FIGURE (specificare ruolo o professionalità)		
<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		



EVENTI SENTINELLA 1/2

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$		(sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)		
2	ASSENZA PER MALATTIA*	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
(*) devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento						
3	% ASSENZE dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
.... % Assenze dal lavoro [ad esempio: permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] Non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate. Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100						
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
.... % Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie non usufruite / Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate] x 100						
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$				



EVENTI SENTINELLA 1/2

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$		(sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)		
2	ASSENZA PER MALATTIA*	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
(*) devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento						
3	% ASSENZE dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
.... % Assenze dal lavoro [ad esempio: permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] Non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate. Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100						
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
.... % Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie non usufruite / Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate] x 100						
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$				



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

AREA INDICATORI AZIENDALI										
		DIMINUITO	INALTERATO	AMBIENTATO	SE = 0	AZIONI DI MIGLIORAMENTO				
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)									
		ASSENTI	INALTERATO	PRESENTI						
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO									
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO									
PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI						0				
IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO						0	0	0		



CONTENUTO DEL LAVORO 1/4

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO (Fare riferimento al Documento di valutazione dei rischi)					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) 0	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		Se non previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
13	Esposizione a rischio biologico	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		



CONTENUTO DEL LAVORO 2/4

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
18	Chiara definizione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		



CONTENUTO DEL LAVORO 3/4

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		se non previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		



CONTENUTO DEL LAVORO 4/4

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

ORARIO DI LAVORO					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
34	È presente il lavoro a turni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		



CONTESTO DEL LAVORO 1/6

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		



CONTESTO DEL LAVORO 2/6

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		



CONTESTO DEL LAVORO 3/6

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		



CONTESTO DEL LAVORO 4/6

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		



CONTESTO DEL LAVORO 4/6

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		



CONTESTO DEL LAVORO 5/6

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		



CONTESTO DEL LAVORO 6/6

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO					
N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	26	36

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Preliminare

CONDIZIONE DI RISCHIO

Livello di Rischio BASSO
< 25%

Punteggio compreso tra
0 e 17

L'analisi **non evidenzia** particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato.
Riportare il risultato nel DVR e prevedere un **piano di monitoraggio**

Livello di Rischio MEDIO
> 25% e < 50%

Punteggio compreso tra
18 e 34

L'analisi **evidenzia** condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato. Adottare adeguate **azioni correttive** e riverificare, se inefficaci si passa alla **valutazione approfondita**

Livello di Rischio ALTO
> 50%

Punteggio compreso tra
35 e 67

L'analisi **evidenzia** condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato. Adottare adeguate **azioni correttive** corrispondenti alle criticità, se inefficaci si passa con la **valutazione approfondita**



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Azioni correttive

Se la valutazione restituisce un valore di rischio **MEDIO** o **ALTO** il DL dovrà intraprendere azioni correttive e successivamente, qualora le azioni correttive non portino esiti positivi, passare alla **valutazione approfondita**.

Alcune limitazioni ...

- chi fa realmente la valutazione?
- dimensione aziendale
- tipologia aziendale
- presenza di rischi specifici
- condizioni economiche (diminuzione di personale)
- disponibilità per nuovi investimenti

DL con RSPP ?? RLS?? MC??

Organigramma della sicurezza
Codice etico
Referente per l'ascolto

Avanzamento di carriera
Valutazione dirigenti
Raggiungimento obiettivi

Chimico
Biologico
Radiazioni ionizzanti



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

*La "valutazione approfondita" del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio*



Esercitazione 1

Valutazione Preliminare – metodo oggettivo



Misure per prevenire, ridurre, eliminare lo stress lavoro correlato

MISURE D'INTERVENTO

COLLETTIVE

Rivolte alla generalità dei lavoratori
o ai gruppi omogenei

Esempi di misure:

- Chiarezza nella comunicazione di obiettivi e ruoli
- Adeguato sostegno dalla/alla dirigenza
- Adeguati livelli di responsabilità e controllo sul lavoro
- Miglioramenti nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro
- Miglioramenti delle condizioni e degli ambienti di lavoro
- Adeguata formazione e misure per affrontare lo SLC
- Informazione e consultazione dei lavoratori anche attraverso il RLS
- Accordi di Clima (promozione del benessere organizzativo – psicofisico – sociale)
- Sorveglianza Sanitaria

INDIVIDUALI

Mirare a casi singoli oppure ad
alcuni lavoratori **ipersuscettibili**
(perché unici ad essere esposti a
SLC)

L'efficacia delle misure di tutela individuate sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione



4

• Valutazione del Rischio: METODO SOGGETTIVO

Valutazione Approfondita

Quando applicarla e come . . . ?





Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Approfondita

Il *questionario-strumento indicatore* ha la funzione di valutare la percezione soggettiva dei lavoratori utile alla **identificazione** e **caratterizzazione** del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue **cause**

La somministrazione potrà essere limitata anche solo a gruppi omogenei di lavoratori scelti sulla base dell'esito della valutazione preliminare

È composto da 35 domande corrispondenti alle 6 dimensioni aziendali del modello Management Standard

		FORTEMENTE IN ACCORDO		DISACCORDO		IN ACCORDO		DISACCORDO		FORTEMENTE IN ACCORDO	
		MAI		RARAMENTE		QUALCHE VOLTA		SPESSE		SEMPRE	
24.	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Ho voce in capitolo per svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Ho sufficienti informazioni per chiedere ai dirigenti di cambiare il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Al lavoro i miei obiettivi e i miei risultati sono riconosciuti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Il personale è consultato in merito ai cambiamenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Se qualcosa mi disturba posso parlare con il mio capo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Il mio orario di lavoro è flessibile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	I colleghi si occupano dei problemi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Quando ci sono cambiamenti è chiaro che avranno in pratica un impatto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Sono supportato emotivamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Le relazioni di lavoro sono tese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Il mio capo non mi dà il suo contributo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Approfondita

Le 6 dimensioni aziendali

1. DOMANDA

→ Comprende aspetti quali: carico di lavoro, organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro

2. CONTROLLO

→ Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

3. SUPPORTO management 3. SUPPORTO colleghi

→ Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal Datore di Lavoro e dai colleghi

4. RELAZIONI

→ Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili

5. RUOLO

→ Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione

6. CAMBIAMENTO

→ Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Approfondita

La raccolta dei questionari prevede:

- **un' informativa iniziale ai lavoratori sullo scopo e le modalità di raccolta dei questionari;**
- **una somministrazione del questionario con compilazione supportata, evitando comunque la distribuzione e la somministrazione dei questionari ai lavoratori senza informativa;**
- **una raccolta di questionari anonimi od almeno in cui sia garantita la privacy in merito al trattamento dei dati sensibili;**
- **la non discriminazione dei lavoratori (ad esempio gli stranieri, per problemi linguistici);**
- **la produzione di un report finale con dati anonimi collettivi;**
- **la discussione del report con i gruppi interessati e gli RLS.**



Le 35 domande sono raggruppate secondo le 6 dimensioni aziendali

Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Approfondita

Domanda

Item
3 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combi
6 - Ho scadenze irraggiungibili
9 - Devo lavorare molto intensamente
12 - Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare
16 - Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause
18 - Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario
20 - Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente
22 - Ho scadenze temporali impossibili da rispettare
Totale

Controllo

Item
2 - Posso decidere quando fare una pausa
10 - Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro
15 - Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro
19 - Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro
25 - Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro
30 - Il mio orario di lavoro può essere flessibile
Totale

Supporto del Management

Item
8 - Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo
23 - Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro
29 - Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo
33 - Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi
35 - Il mio capo mi incoraggia nel lavoro
Totale

Supporto tra colleghi

Item
7 - Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi
24 - I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno
27 - Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito
31 - I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro
Totale

Relazioni

Item
5 - Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortes
14 - Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi
21 - Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni
34 - Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese
Totale

Ruolo

Item
1 - Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro
4 - So come svolgere il mio lavoro
11 - Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità
13 - Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio
17 - Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione
Totale

Cambiamento

Item
26 - Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro
28 - Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro
32 - Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica
Totale



Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato

Valutazione Approfondita

A ciascuna risposta è assegnato un punteggio da **1 a 5**
al valore 1 corrisponde sempre la situazione peggiore e 5 la situazione migliore

- Domanda 9. "Devo lavorare molto intensamente"
Mai = 5 - Raramente = 4 - Qualche Volta = 3 - Spesso = 2 - Sempre = 1
- Domanda 24. "I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno"
Mai = 1 - Raramente = 2 - Qualche Volta = 3 - Spesso = 4 - **Sempre = 5**

Più il punteggio complessivo sarà ALTO, MINORE sarà il livello di stress percepito dal lavoratore

CODICE COLORE



Ottimo livello di prestazione è necessario mantenerlo

Rappresenta chi si colloca ad un valore > 80° percentile => almeno 80% delle osservazioni/questionari si colloca in un livello di prestazione **OTTIMO**



Buon livello di prestazione

Rappresenta chi si colloca ad un valore > 50° ma < 80° percentile



Evidente necessità di interventi correttivi

Rappresenta chi si colloca ad un valore > 20° ma < 50° percentile



Necessità di immediati interventi correttivi

Rappresenta chi si colloca ad un valore < 20° percentile



Misure per prevenire, ridurre, eliminare lo stress lavoro correlato

Dimensioni Organizzative	Standards	Condizioni da conseguire
DOMANDA Aspetti legati al carico di lavoro , l'organizzazione e l'ambiente di lav.	I lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste di lavoro e l'organizzazione fornisca strumenti di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none">• RICHIESTE CONSEGUIBILI DURANTE L'ORARIO DI LAVORO• ATTIVITÀ CONCEPITA SULLA BASE DELLE COMPETENZE DEL LAVORATORE• ATTENZIONARE LE PROBLEMATICHE LEGATE ALL'AMBIENTE DI LAVORO
CONTROLLO Aspetti legati all'autonomia del lavoratore in ordine allo svolgimento della propria attività	I lavoratori sia dotato di potere decisionale per lo svolgimento del lavoro e l'organizzazione fornisca strumenti di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none">• CONTROLLO DEI RITMI DI LAVORO• STIMOLARE I LAVORATORI AD ACQUISIRE NUOVE COMPETENZE• GESTIONE DELLE PAUSE COMPATIBILI CON GLI ORARI DI LAVORO



Misure per prevenire, ridurre, eliminare lo stress lavoro correlato

Dimensioni Organizzative	Standards	Condizioni da conseguire
SUPPORTO Incoraggiamento, supporto e le risorse fornite dall'azienda e dai colleghi	Informazioni e supporto adeguati dai colleghi e dai superiori e l'organizzazione fornisca strumenti di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none">• ADOZIONE DI PROCEDURE E POLITICHE DI SOSTEGNO• FORMAZIONE SULLA MODALITÀ DI ACCESSO ALLE RISORSE AZIENDALI• FEEDBACK PUNTUALE E COSTRUTTIVO
RELAZIONI <u>Promozione di lavoro positivo</u>	Adeguata percezione del proprio ruolo e non quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. mobbing) e l'organizzazione fornisca strumenti di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none">• P R O M O Z I O N E D I COMPORTAMENTO POSITIVO• CONDIVISIONE DI INFORMAZIONI RELATIVE AL PROPRIO OPERATO• SISTEMI DI SEGNALAZIONE DI C O M P O R T A M E N T I INACCETTABILI



Misure per prevenire, ridurre, eliminare lo stress lavoro correlato

Dimensioni Organizzative	Standards	Condizioni da conseguire
RUOLO Consapevolezza della posizione ricoperta per evitare conflitti e/o sovrapposizioni	Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le responsabilità da esso derivanti e l'organizzazione fornisca strumenti di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none">• GARANZIA DA PARTE DELL'AZIENDA CHE LE RICHIESTE AVANZATE AL LAVORATORE SIANO COMPATIBILI CON IL RUOLO DEL MEDESIMO• INFORMAZIONI ADEGUATE PER CONSENTIRE AL LAVORATORE DI COMPRENDERE IL PROPRIO RUOLO E LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI
CAMBIAMENTO Gestione dei cambiamenti aziendali e comunicazione interna	Coinvolgimento dei lavoratori in occasione dei cambiamenti organizzativi e l'organizzazione fornisca strumenti di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none">• INFORMAZIONI ADEGUATE CHE MOTIVINO LE RAGIONI DEI CAMBIAMENTI• CONSAPEVOLEZZA DELL'IMPATTO SULL'EFFICIENZA DOVUTA AI CAMBIAMENTI• SUPPORTO ADEGUATO DURANTE IL CAMBIAMENTO



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

La "valutazione approfondita" del rischio Stress Lavoro - Correlato

Possibili misure di mitigazione del rischio

Altri questionari . . .

MOHQ – Questionario Multimediale della Salute Organizzativa - F. Avallone, A.Paplomatas

RISK ORGANIZATION ASSESSMENT QUESTIONNAIRE (ROAQ) - E. Cordaro, D. Di Nicola

JOB STRESS SURVEY - Spielberg

EFFORT REWARD IMBALANCE (ERI) - J. Siegrist

JCQ - JOB CONTENT QUESTIONNAIRE - R. A. Karasek

I QUESTIONARI OSI - OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR - C.L. Cooper, S.J. Sloan e S. Williams

M_DOQ 10 - MAJER_D'AMATO ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE 10 - D'Amato e V. Majer

Valut. dello stress lavoro correlato nella prosp. del benessere organizzativo Q-BO - N. A. De Carlo,

OCS-ORGANIZATIONAL CHECKUP SYSTEM - M.P. Leiter e C. Maslach

OPRA - Organisational & Psychosocial Risk Assesment - M. Magnani, G.A. Mancini, V. Majer

WSRQ – Work Stress Risk Questionnaire - Ferrari Sinibaldi Centro Spec. di Psicologia e Psicoterapia



5

• Formalizzazione dei risultati: sviluppo ed implementazione Piano d'azione

Registrati i dati rilevati, si elabora un **PIANO D'AZIONE** che preveda:

1. **Definizione degli obiettivi da conseguire;**
2. **Definizione delle Priorità;**
3. **Dimostrazione dell'interesse da parte del Datore di Lavoro delle preoccupazioni sollevate dai lavoratori;**
4. **Elementi d'azione in relazione a valutazioni e revisioni.**





- Monitoraggio e revisione del Piano d'azione e valutazione dell'efficacia

Quest'ultima fase prevede la **revisione di ogni provvedimento adottato** al fine di contrastare le fonti di eccessive pressioni mediante:

1. **verifica delle misure concordate;**
2. **valutazione dell'efficacia delle misure attuate.**

Il progresso in relazione al Piano va monitorato quindi documentato.

DOCUMENTO DI
VALUTAZIONE DEI RISCHI





La **Sorveglianza Sanitaria** si attiva in tutti i casi dove il livello di Rischio da Stress Lavoro – Correlato è **diverso da basso, solo dopo essere intervenuti sull’organizzazione del lavoro.**

La Sorveglianza prevede:

- Visita medica;
- Accertamenti Clinici;
- Emissione del giudizio.





Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

*La "valutazione approfondita" del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio*



Esercitazione 2

Valutazione Approfondita – metodo soggettivo



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

La “*valutazione approfondita*” del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Interpello n. 5 del 2012

alla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza del lavoro

Il Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP) chiede

qualora dall'esito della valutazione preliminare emerga un grado di rischio tale da richiedere un intervento correttivo ma non sia possibile determinare con ragionevole certezza quali misure possano essere adeguate, il datore di lavoro ha la possibilità di utilizzare strumenti della valutazione approfondita (questionario) al fine di raccogliere informazioni sulla percezione soggettiva dei lavoratori

RISPOSTA

il datore di lavoro potrà utilizzare anche nella fase preliminare strumenti usualmente utilizzati nella fase approfondita al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto

però non potrà mai essere esonerato dall'adozione di misure di correzione anche minime (quali informazione e formazione nei riguardi di un gruppo di lavoratori “a rischio”) dovrà inoltre sempre identificare con puntualità tempi e metodi dell'applicazione di tali strumenti



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

La "valutazione approfondita" del rischio Stress Lavoro - Correlato

Possibili misure di mitigazione del rischio



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Interpello n. 5 del 2013

alla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza del lavoro

La **Federazione Italiana Metalmeccanici** chiede

il datore di lavoro ha la possibilità di delegare a terzi l'attività di valutazione del rischio stress lavoro-correlato

RISPOSTA

La valutazione dello stress lavoro-correlato è **parte integrante** della valutazione del rischio, l'art. 17 individua la valutazione del rischio tra gli adempimenti **non delegabili** da parte del datore di lavoro anche qualora decida di avvalersi della consulenza di soggetti in possesso di specifiche competenze in materia



Sentenze di Cassazione

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 28-07-2010, n. 17649

Necessità di provare il nesso fra evento dannoso e stress

Per il risarcimento del danno occorre **provare il nesso fra l'evento dannoso e lo stress**: nel caso di specie si parla di un fattorino **morto d'infarto** nello svolgimento delle sue funzioni.

Occorre dunque verificare che lo sforzo fisico del lavoratore si verifichi con un'azione rapida e intensa tale da determinare una lesione del lavoratore medesimo. Nel caso di specie il semplice stress, unito all'affaticamento quotidiano del lavoro svolto, non può essere elemento sufficiente a dimostrarne la nocività.



Sentenze di Cassazione

Cassazione Penale, Sez. 4, 08 marzo 2013, n. 11062

Caduta da una scala a pioli e omessa valutazione dei rischi relativi al pericolo di caduta dall'alto, alle posture incongrue e allo stress da lavoro ripetitivo

l'evento fu determinato dalle modalità di lavoro che, non adeguatamente analizzate in funzione dei correlati rischi per i lavoratori addetti, determinarono una condizione di stress e di stanchezza del lavoratore, generata dall'effettuazione di un lavoro ripetitivo, implicante una postura e dei movimenti disergonomici ed inoltre ulteriormente reso faticoso dalla necessità di provvedere al trasporto delle necessarie attrezzature di pulizia, durante la salita sulla scala, e dalla necessità di svolgere il lavoro in tempi estremamente ristretti

Cassazione Civile, Sez. Lav., 19 marzo 2012, n. 4324

Risarcimento del danno sofferto per l'attività lavorativa svolta in ambiente insalubre ed in condizioni stressanti

Sicchè conclusivamente ha, con plausibile argomentazione, considerato come "i testi abbiano riferito di una realtà lavorativa in cui si trova ad operare la maggioranza dei lavoratori", dal momento che la circostanza "che il lavoro generi stress, anche in ragione degli organici ridotti ed in presenza di ambienti di lavoro a volte non confortevoli, costituisce un dato valevole in moltissime realtà lavorative"



La Commissione Europea nel 2002 ha stimato che il costo annuale dello stress lavoro-correlato, dovuto ai suoi effetti sulla salute e alle relative assenze per malattia, nei 15 paesi EU pre-2004 era pari a

€ 265 miliardi

2004	Olanda	€ 2,3 miliardi
2005	Francia	€ 1,5 miliardi
2009	Germania	€ 3,0 miliardi
2010	Gran Bretagna	€ 5,7 miliardi





Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

*La "valutazione approfondita" del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio*

Cosa ci aspetta . . .



- **Riduzione del personale**
- **Utilizzo di lavoratori temporanei**
- **Aumento del subappalto**
- **Aumento della insicurezza lavorativa**
- **Aumento lavoratori adibiti a turni (24h-society)**
- **Aumento del rischio organizzativo**
- **Peggioramento delle condizioni di lavoro**

OMS ritiene che, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale d'inabilità al lavoro

*Punto Sicuro 30 novembre 2015 – Tiziano Menduto
Stress, lavoro e valutazione dei rischi: i dati e le proposte operative*



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

*La "valutazione approfondita" del rischio Stress Lavoro - Correlato
Possibili misure di mitigazione del rischio*

Domande





Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo

La "valutazione approfondita" del rischio Stress Lavoro - Correlato

Possibili misure di mitigazione del rischio

Valutare lo Stress Lavoro Correlato è un obbligo... ...prevenirlo è un dovere!

La realtà è la principale causa di stress per coloro che la vivono.

Jane Wagner

Se uno passasse un anno intero in vacanza, divertirsi sarebbe stressante come lavorare.

William Shakespeare

Enrico IV, 1598



Grazie per l'ascolto

Ing. Francesco De Rosa

derosa.sicurezza@gmail.com