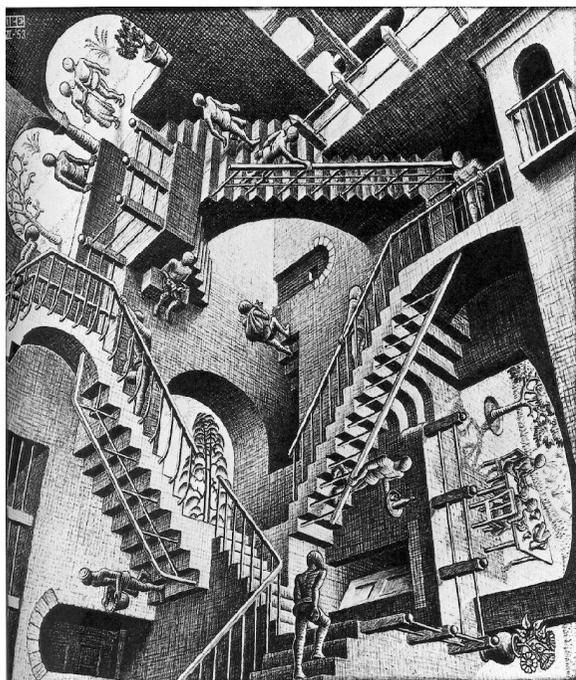


LA VALUTAZIONE E LA GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

GUIDA INFORMATIVA
PER LE IMPRESE ED I LAVORATORI



a cura di:
M. Di Bella, C. Formigoni – SPSAL ASL Monza e Brianza
R. Latocca – UMOA, AO San Gerardo di Monza

Cos'è lo stress lavoro-correlato ?

Lo stress lavoro-correlato è una condizione di disagio o sofferenza conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro in ambito lavorativo ed è causato da **disfunzioni dell'organizzazione del lavoro** (secondo l'accordo europeo del 2004)

Quali sono i fattori stressanti (stressors) legati al lavoro?

Gli stressors capaci di determinare condizioni di stress sono i **fattori organizzativi** legati al **contenuto** (ambiente, compiti, carichi, ritmi, ecc.) e al **contesto del lavoro** (cultura organizzativa, ruoli, carriera, autonomia, controllo, comunicazione, relazioni, ecc.)

Come viene effettuata la valutazione del rischio stress lavoro-correlato ?

L'oggetto della valutazione dello stress lavoro correlato è l'organizzazione del lavoro: gli elementi che possono costituire fattori di stress e la loro **percezione da parte dei lavoratori**

La Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato fornisce precise indicazioni in merito al **livello minimo di attuazione dell'obbligo** che deve essere soddisfatto in tutte le aziende pubbliche e private ove trova applicazione il **D. Lgs. 81/08**.

La valutazione prende in esame **tutti i lavoratori**, compresi dirigenti e preposti, non singolarmente ma per **gruppi omogenei** e si articola in **due fasi**: la valutazione **preliminare** e quella **approfondita**.

Quali sono i principi ed i criteri a cui attenersi nella valutazione del rischio ?

La valutazione **va gestita dal datore di lavoro** in collaborazione con il top management (dirigenti, capi-area) E' un processo **orientato alle soluzioni** soprattutto collettive e a valenza preventiva.

La valutazione deve essere **imperiata sulla partecipazione effettiva dei lavoratori** attraverso il loro coinvolgimento e deve **integrarsi nel processo complessivo di valutazione di rischi**.

Qual è il percorso da seguire nella valutazione del rischio?

Il **percorso da seguire** secondo le indicazioni metodologiche della **Commissione Consultiva** prevede:

- **Azioni propedeutiche**: informazione, formazione e creazione gruppo di lavoro
- **Valutazione preliminare**
- **Individuazione e attuazione degli interventi correttivi** in base ai risultati della valutazione preliminare
- **Verifica dell'efficacia degli interventi attuati**
- **Valutazione approfondita**, ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci
- **Individuazione e attuazione ulteriori interventi correttivi** se necessari in base ai risultati della valutazione approfondita
- **Monitoraggio** e aggiornamento della **valutazione**

Perché è importante la partecipazione dei lavoratori nel percorso di valutazione del rischio?

La partecipazione dei lavoratori è importante perché i **lavoratori sono "osservatori privilegiati" dell'organizzazione del lavoro: la vivono direttamente**. Pertanto non vi può essere altro modo di valutare i fattori organizzativi di contesto e di contenuto del lavoro se non coinvolgendo i lavoratori.

Occorre dare un'adeguata informazione sulla natura del rischio, sugli effetti negativi prodotti sui singoli lavoratori e sull'organizzazione aziendale e sulla metodologia scelta per la valutazione.

Nella fase preliminare la **compilazione delle check list** osservazionali **non può considerarsi attendibile senza il coinvolgimento dei lavoratori** e/o degli RLS.

Con che modalità devono essere coinvolti i lavoratori nel percorso di valutazione del rischio?

La **partecipazione dei lavoratori** è prevista in tre diversi livelli:

- Consultazione degli RLS nella **definizione del processo valutativo**;
- Consultazione RLS e/o lavoratori nella fase di **valutazione preliminare** con check list osservazionali
- Nella **fase approfondita** gli strumenti adottati (questionari, focus group, interviste semistrutturate garantiscono di per sé la partecipazione)

In cosa consiste la fase preliminare di valutazione del rischio ?

La **valutazione preliminare** analizza le **condizioni oggettive** dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto e alcuni indicatori di effetto (eventi sentinella) per

capire se emergono elementi **che possono determinare condizioni di stress** e fornire indicazioni sulle misure di Prevenzione necessarie, verificando se quelle in essere sono adeguate o se ne devono essere adottate altre.

Le **check-list** (liste di controllo) sono **strumenti osservazionali** che prendono in considerazione **gruppi di lavoratori** e che possono essere utilizzati per **raccogliere elementi oggettivi** indicatori di possibile stress lavoro-correlato.

I **gruppi di lavoratori** a cui applicare le check-list devono essere **omogenei** rispetto al rischio o al problema da esaminare; devono riflettere la **reale organizzazione del lavoro in azienda**.

Le **aziende** con bassa complessità organizzativa (orientativamente **fino a 30 lavoratori**) possono in generale effettuare la valutazione preliminare **senza identificare** necessariamente **gruppi omogenei distinti**; le **aziende più grandi** devono invece procedere a dividere i lavoratori per **partizioni organizzative** o per **gruppi omogenei** (o anche per entrambi se ritenuto necessario dal datore di lavoro).

L'identificazione di gruppi omogenei rappresentativi garantisce la corretta impostazione della valutazione.

Il metodo di valutazione preliminare utilizzato deve permettere di individuare un **livello di soglia** al di sotto del quale complessivamente il rischio possa essere considerato **accettabile**.

La **corretta** esecuzione della **valutazione preliminare** individua le **criticità** e le **azioni correttive** da attuare.

Le **misure correttive** devono essere individuate con la **partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori**, e pianificate attraverso **azioni verificabili nel tempo**; la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali rende più efficaci le azioni correttive.

L'**efficacia degli interventi** adottati deve essere verificata attraverso l'utilizzo dello **stesso strumento utilizzato per la valutazione preliminare**. Qualora le **misure applicate** risultino **insufficienti**, è necessario procedere ad una **analisi più approfondita** sui gruppi omogenei interessati tenendo conto della percezione soggettiva dei lavoratori.

In cosa consiste la fase approfondita di valutazione del rischio ?

La **valutazione approfondita** prevede la **valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori**, attraverso

differenti strumenti la cui finalità è quella di garantire la partecipazione ed il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca dei fattori di rischio e delle conseguenti soluzioni, come nella verifica della loro efficacia.

Gli **strumenti** a disposizione sono i **focus group**, i **questionari** e le **interviste semi-strutturate**.

Quali sono le principali misure correttive di gestione del rischio stress lavoro-correlato ?

Le **misure correttive** adottabili possono includere interventi di gestione ed organizzazione del lavoro con interventi di tipo organizzativo, comunicativo, formativo, procedurale e tecnico. Fra le azioni correttive si possono prevedere: il **potenziamento degli automatismi tecnologici** e la **progettazione ergonomica** degli ambienti di lavoro, una diversa **programmazione** degli orari, turni, ritmi e carichi di lavoro, una migliore **pianificazione** delle attività e delle risorse umane e strumentali per lo svolgimento dei compiti, la definizione di **sistemi di valutazione** per i dirigenti in relazione alla gestione delle risorse umane e l'introduzione di **sistemi premianti** in relazione al raggiungimento di obiettivi.

L'attivazione di **strumenti di partecipazione dei lavoratori** alle scelte aziendali e gli **interventi di formazione** per la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato oltre a prevedere **percorsi di apprendimento specifici**, integrano e rendono efficaci molte delle azioni correttive.

Le **misure correttive** possono comprendere anche **soluzioni a singoli casi**, con ricadute anche sul gruppo di appartenenza. L'introduzione di **misure di gestione del personale** ad esempio può risolvere difficoltà di conciliazione vita-lavoro, contribuendo a ridurre l'assenteismo, il sovraccarico imprevedibile di lavoro, difficoltà relazionali e garantendo la produttività.

Quali sono i tempi per la verifica e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro correlato?

Il **piano di monitoraggio** con riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare dovrà essere ripetuto **periodicamente** (indicativamente ogni 2 anni) o, **tempestivamente**, nel caso di **significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo** dell'azienda o **in relazione a segnalazioni del medico competente**.

DOCUMENTAZIONE REPERIBILE SUL WEB

Accordo Europeo sullo Stress sul lavoro (08/10/04)
http://www.ca.infn.it/~sicur/Stress/Accordo_EU.pdf

Accordo Interconfederale di recepimento dell'Accordo Europeo (08/06/08)
<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/2E3F3293-7AAB-4B2E-B4CEC439D22BBD8E/0/Accordointerconfederalestress9062008.pdf>

Decreto Legislativo 81/08 e succ. modifiche
<http://www.ego-gw.it/public/about/VIR-0558A-09.pdf>

Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato – Ministero del Lavoro (18/11/10)
http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20101118_stresslavorocorrelato.htm

Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo [DG Regione Lombardia - 10/12/09] [DG Regione Lombardia (15/11/11)]
http://www.sanita.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_Sanita%2FDetail&cid=1213290740219&pagename=DG_SANWrapper

Stress lavoro correlato: indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza – Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro (Gennaio 2012)
<http://www.ciip-consulta.it/attachement/documento.pdf>

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato – ISPEL (Manuale ad uso delle Aziende in attuazione del DLgs 81/08 ed s.m.i. – Edizione 2011)
<http://www.ispesl.it/focusstresslavorocorrelato/documenti/manuale.pdf>

Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro (OSHA) – Stress e rischi psicosociali
<http://osha.europa.eu/it/topics/stress>

MATERIALE INFORMATIVO

Stressato? Allora abbiamo qualcosa per lei. SUVAPRO sicurezza sul lavoro [fac-simile libretto informativo – Edizione gennaio 2010]
<https://www.wpp1.suva.ch/webshop/4C/4CA3107332140063E10080000A63035B.pdf>

Stress lavorativo – Conseguenze sulla salute e cura [fac-simile libretto informativo ISMOB]
<http://www.ismob.it/opuscolo.pdf>