

**RISCHI COLLEGATI ALLO
STRESS LAVORO-CORRELATO**

**L'EVOLUZIONE NORMATIVA E LE
INDICAZIONI DELLE REGIONI**

Dr. Domenico Sallese
Direttore Dipartimento Prevenzione ASL 8 Arezzo

I presupposti normativi:

- L. 39/2002 modifica l'art. 4 del D.Lgs 626/94: la valutazione deve riguardare **“tutti” i rischi**
- **Accordo europeo** sullo stress da lavoro 08/10/2004
- Direttiva 24/03/2004 del **Dipartimento della Funzione Pubblica** della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”.
- **Recepimento** accordo europeo in Italia 09/06/2008

I presupposti normativi:

- **D.Lgs 81/08 art. 28**: la valutazione dei rischi “...deve riguardare tutti i rischi...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004,...”
- DL 30/12/2008 (convertito nella legge 27.2.2009 n. 14) **proroga al 16/05/2009** l’entrata in vigore delle disposizioni concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato
- D.Lgs 106/09 introduce il comma 1-bis dell’art. 28, che afferma che “La valutazione dello stress lavoro-correlato...è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e **comunque...a far data dal 1° agosto 2010**”.

I presupposti normativi:

Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78

convertito in legge da

Legge 30 luglio 2010 n. 122

*“...il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 in materia di rischio da stress lavoro-correlato, **è differito al 31 dicembre 2010...**”*

- **Linee di indirizzo** applicate in Lombardia, Toscana, Emilia-Romagna, Liguria
- Proposta metodologica del NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO (coordinato dall'**ISPESL**) 2010



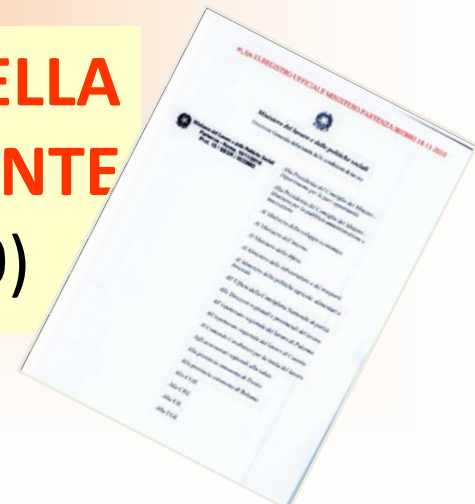
GUIDA OPERATIVA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO del Coordinamento tecnico Interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (marzo 2010)

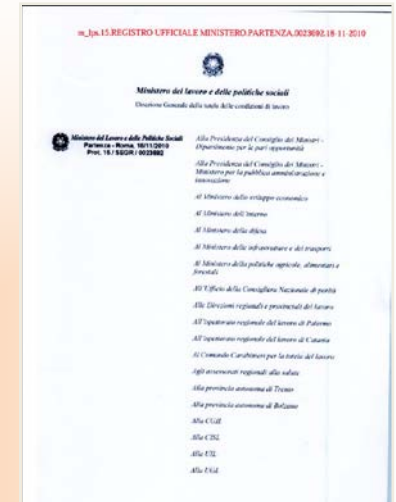
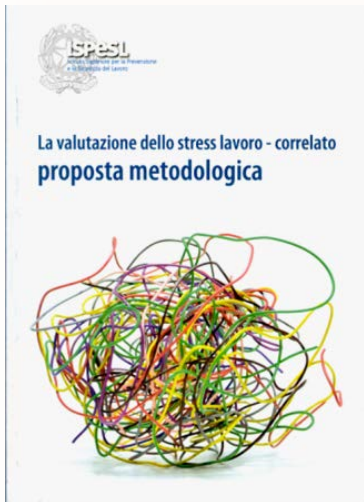


GUIDA OPERATIVA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO del Coordinamento tecnico Interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (marzo 2010)



INDICAZIONI METODOLOGICHE DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE ex art. 6 D.Lgs. 81/08 (18 novembre 2010)





Campo di applicazione:

- in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo **non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente**
- nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore **non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative**
- **non tutte** le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato



Campo di applicazione:

- lo stress lavoro-correlato è **causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**, come l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...
- acquista rilevanza una situazione **prolungata nel tempo**



FONTI DI STRESS

INERENTI AL LAVORO

RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE

RAPPORTI SUL LAVORO

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

CLIMA E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

INTERFACCIA CASA - LAVORO

INDIVIDUO

SINTOMI

SINTOMI INDIVIDUALI

- Aumento pressione sang.
- Stato di depressione
- Bere in modo eccessivo
- Insoddisfazione prof.
- Aspirazioni ridotte ecc.

SINTOMI ORGANIZZATIVI

- Alto assenteismo/ presenzialismo
- Elevato turn over
- Difficoltà relazioni az.
- Scarso controlli di qualità
- Alta conflittualità, ecc

MALATTIE

SOMATICHE

Disturbi cardiocircolatori
Salute mentale
Patologie muscoloscheletriche
Patologia gastrointestinali ecc.

ORGANIZZATIVE

Infortuni
Performace scarsa ecc.

Campo di applicazione:

- Il pericolo stress lavoro-correlato (e il relativo possibile rischio) può riguardare **ogni luogo di lavoro** ed ogni lavoratore
- Non è possibile quindi escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una valutazione

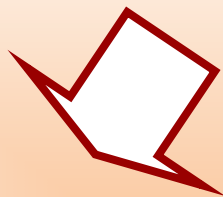


Campo di applicazione:

- Il tema specifico delle **molestie e della violenza sul posto di lavoro** non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato
- Tuttavia molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva
- Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale



RISCHI PSICOSOCIALI



ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-“confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)

ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEL LUOGO DI LAVORO (8/11/2007)

Campo di applicazione:

Lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione **sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.**

Vi è un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una **azione congiunta.**

Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche **vantaggi per l'impresa**



ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**IL FINE DELLA VALUTAZIONE E' LA
PREVENZIONE**

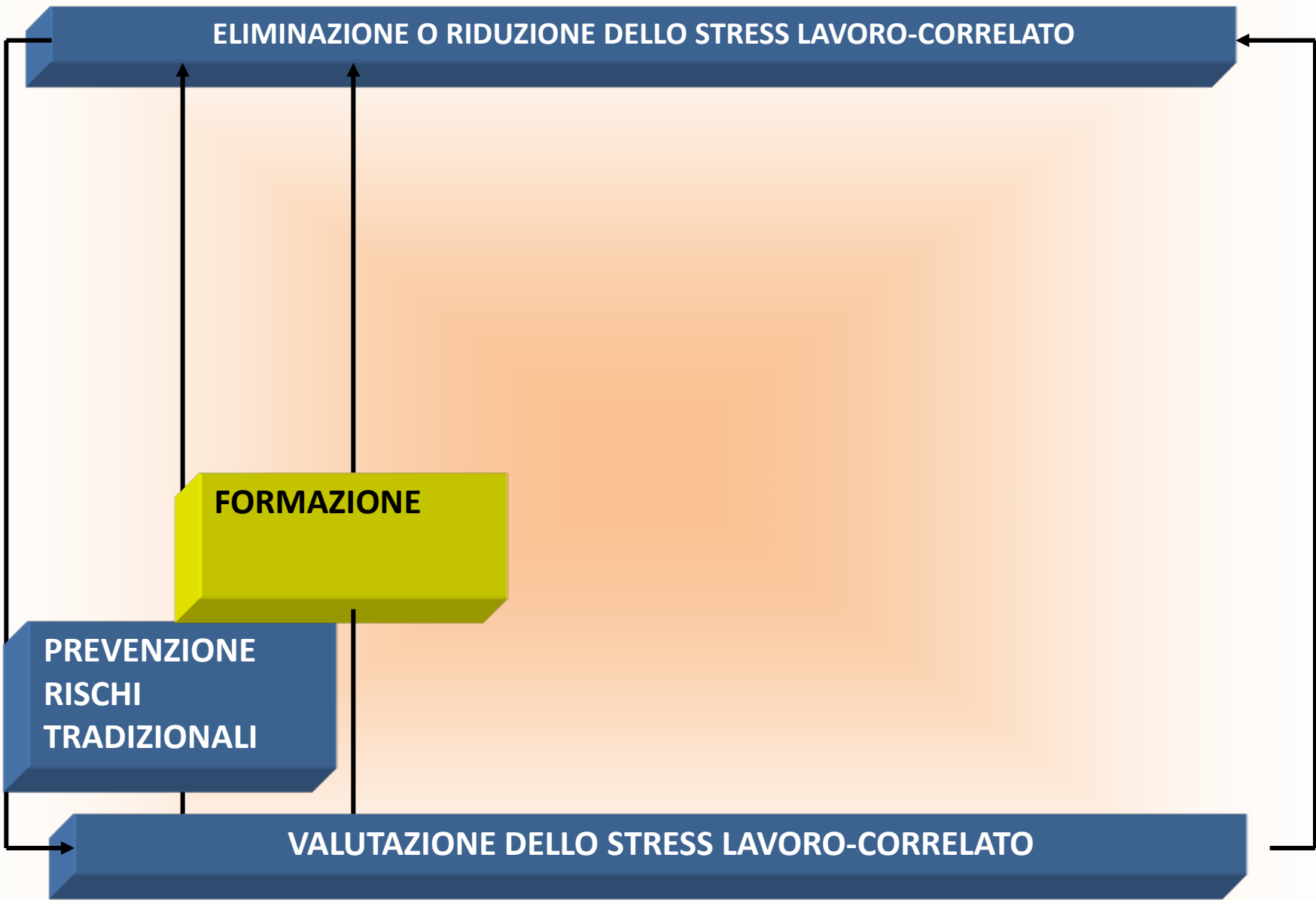
VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

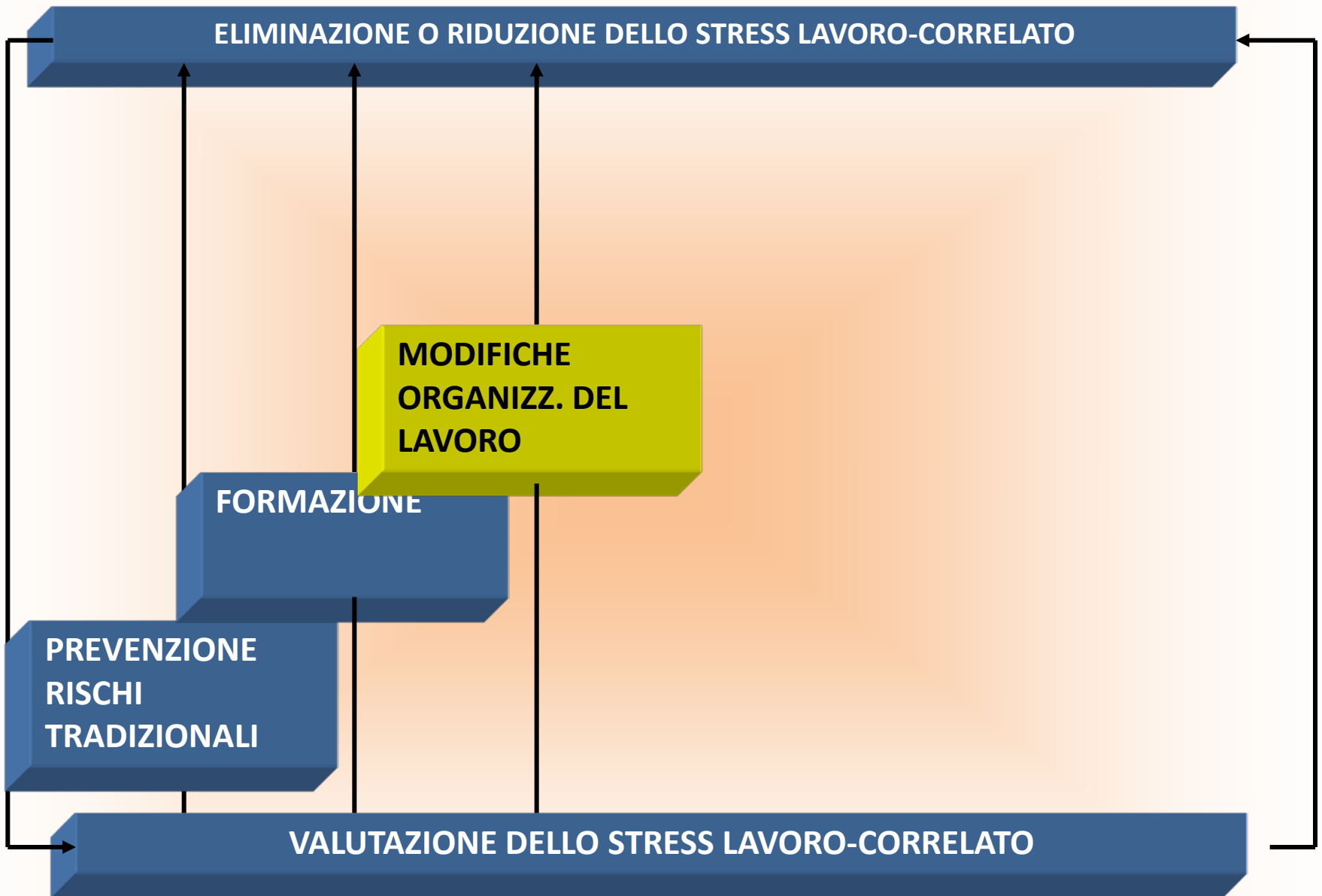
ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

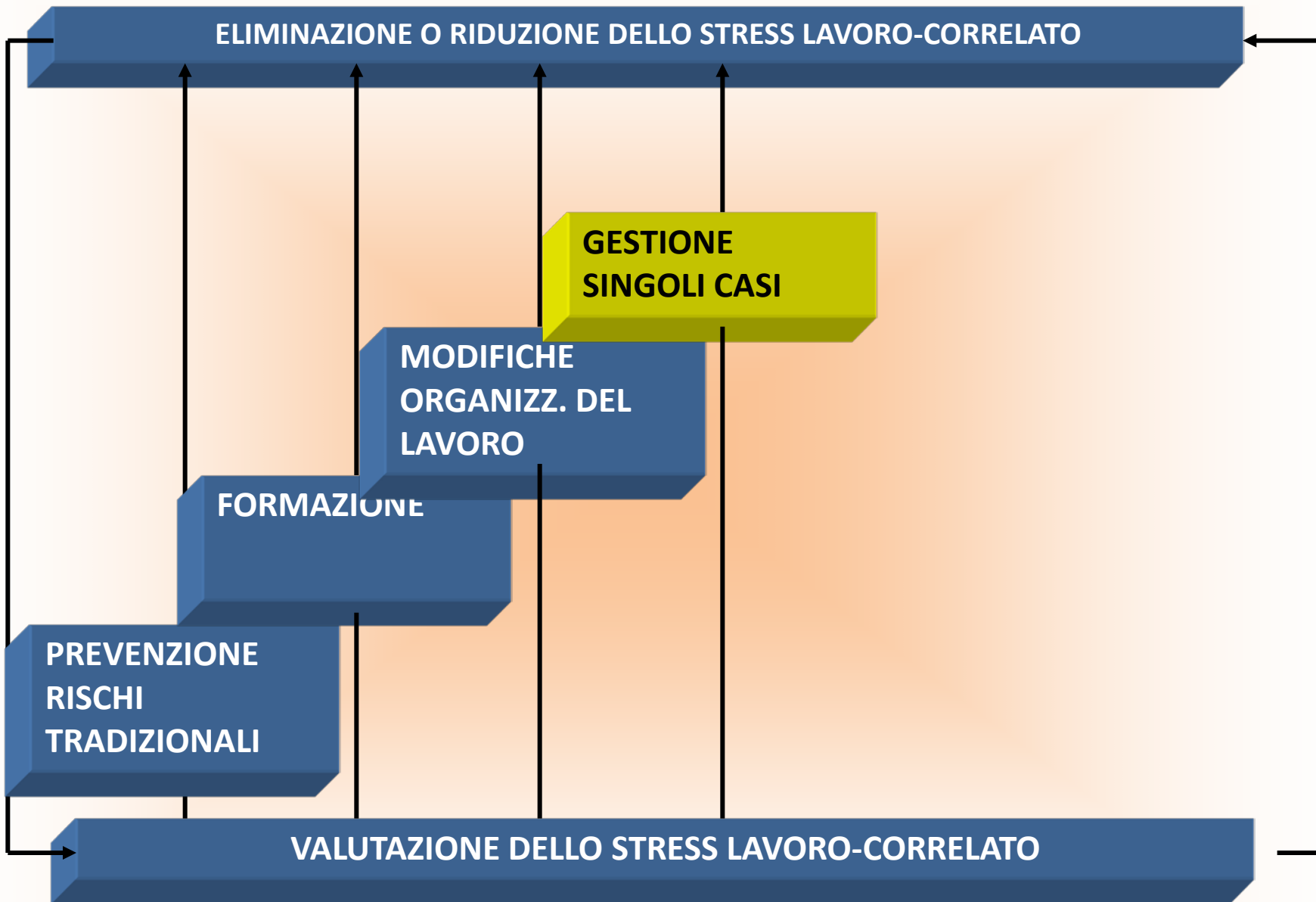
**PREVENZIONE
RISCHI
TRADIZIONALI**

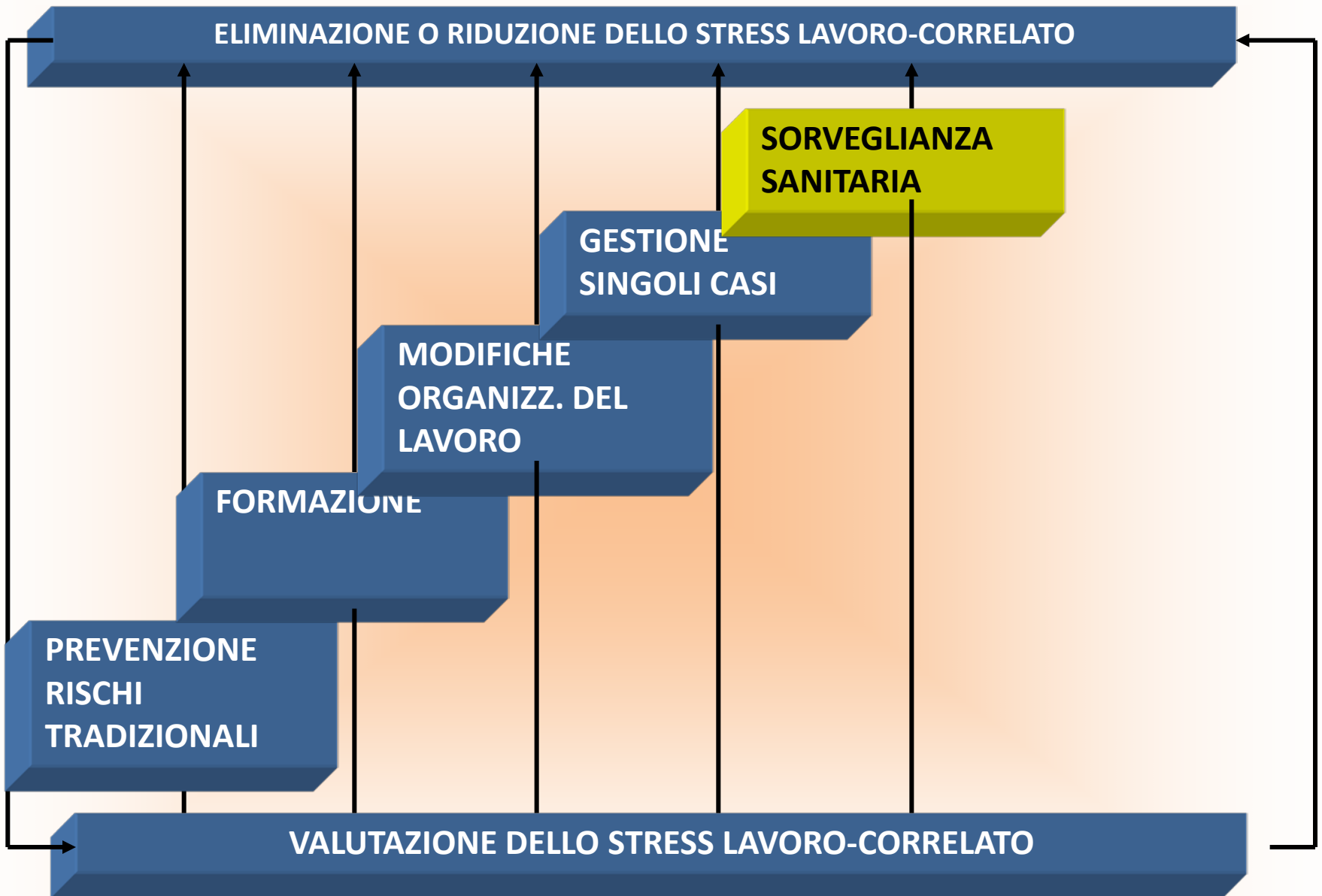
VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

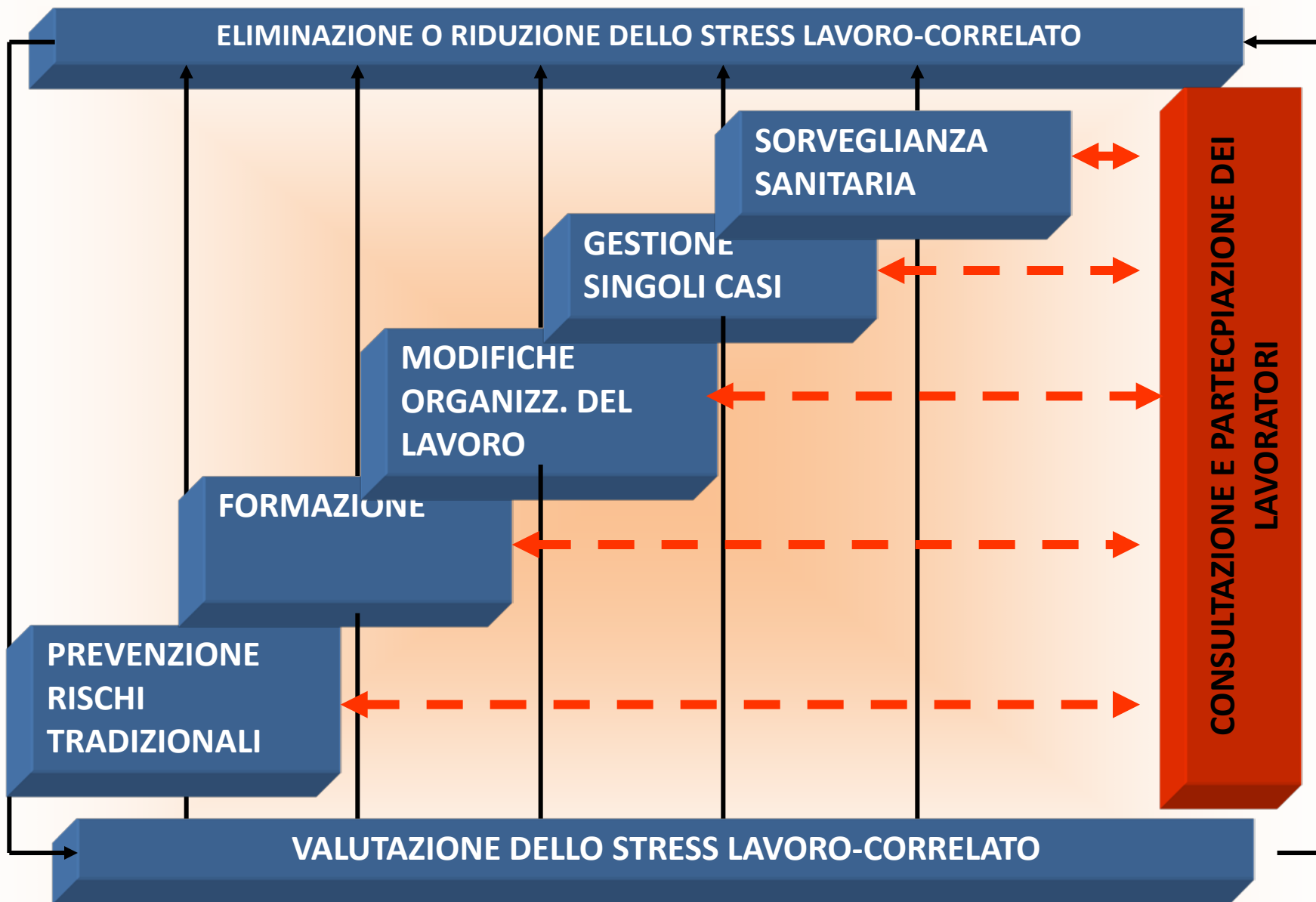






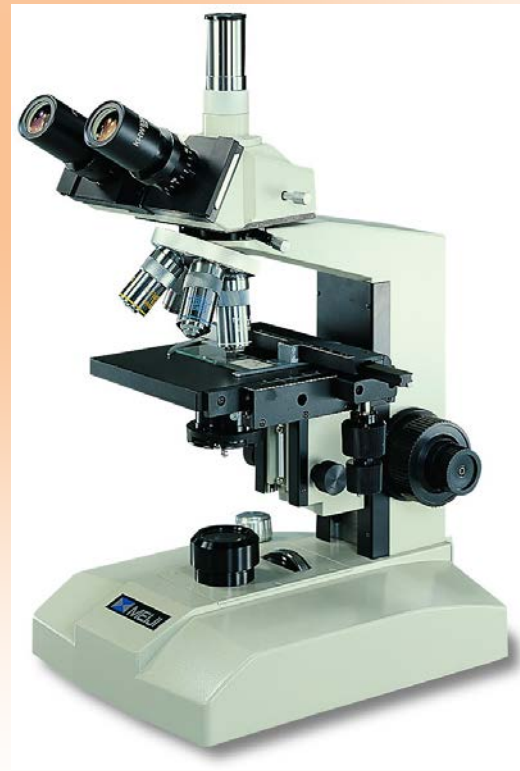






PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Perché una valutazione in due fasi ?



PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Valutazione preliminare

Identificazione di tutti i rischi che superano una soglia di azione tale da richiedere l'adozione di specifiche misure di prevenzione

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Valutazione preliminare
2. Valutazione approfondita

Valutazione quali-quantitativa dei rischi finalizzata a definire le misure di prevenzione da attuare e verificarne l'efficacia

Differenza tra
rischio **IRRILEVANTE**
e
rischio **CONTROLLATO**



Fattori di rischio stressogeni

Contesto lavorativo:

- Cultura organizzativa
- Ruolo nell'organizzazione
- Autonomia decisionale/controllo
- Relazioni interpersonali sul lavoro
- Interfaccia famiglia/lavoro



Contenuti lavorativi:

- Ambiente di lavoro e attrezzature
- Pianificazione dei compiti
- Carico / ritimi di lavoro
- Orario di lavoro



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	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
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
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

“oggettivo” o “soggettivo” ?

WHO 2010

Health Impact of Psychosocial Hazards at work: An Overview

The most accurate objective assessments of work-related stress appear to be a combination of physical hormone tests, objective workload measurements and observations of working conditions that are matched against information from workers



ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
<p>Indicatori di effetto (“eventi sentinella”)</p> <ul style="list-style-type: none"> -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente 		
<p>Fattori di contenuto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni 		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
<p>Indicatori di effetto (“eventi sentinella”)</p> <ul style="list-style-type: none"> -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente 		
<p>Fattori di contenuto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni 		
<p>Fattori di contesto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
<p>Indicatori di effetto (“eventi sentinella”)</p> <ul style="list-style-type: none"> -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente 		
<p>Fattori di contenuto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni 		
<p>Fattori di contesto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 		
<p>Fattori propriamente soggettivi</p> <ul style="list-style-type: none"> -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti 		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGETTIVA”
<p>Indicatori di effetto (“eventi sentinella”)</p> <ul style="list-style-type: none"> -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente 		
<p>Fattori di contenuto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni 		
<p>Fattori di contesto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 		
<p>Fattori propriamente soggettivi</p> <ul style="list-style-type: none"> -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti 		
<p>Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto)</p> <ul style="list-style-type: none"> -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici 		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	
Fattori di contesto del lavoro -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	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -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	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -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	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

Valutazione del rischio : 1° fase

valutazione preliminare

La valutazione si basa su:

- indicatori misurabili / eventi sentinella
- tipo di attività lavorativa
- check list

Gli **strumenti** possono essere utilizzati direttamente dalle figure della prevenzione in azienda

I **valori di riferimento** vanno scelti, quando disponibili, rispettando criteri di omogeneità con il tipo di attività produttiva, le dimensioni dell'azienda, le caratteristiche della popolazione lavorativa. Possono essere effettuati anche confronti nell'ambito della stessa azienda tra diversi gruppi omogenei o tra diversi periodi temporali.

Definizione di rischio basso o non rilevante

(Guida operativa Regioni)

UNA CONDIZIONE IN CUI NON RISULTANO NECESSARI INTERVENTI DI ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DEL RISCHIO, MA SOLO UNA RIVALUTAZIONE PERIODICA

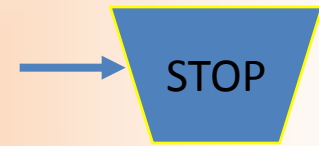


Tutti i luoghi di lavoro



**Valutazione
preliminare**

No
rischio
stress



**Verifica
periodica**

Rischio stress



**Azioni
correttive**

Efficaci



**Verifica
periodica**

Non efficaci



**Valutazione approfondita
Azioni correttive
Verifica periodica**

Valutazione del rischio : 2° fase valutazione approfondita

Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso

- **questionari standardizzati**
- **focus group**
- **interviste semi-strutturate**



Si valutano gli stessi elementi della 1° fase

Solo nei gruppi omogenei dove sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni si può fare a campione.



ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -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	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

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.

Individuazione gruppi omogenei



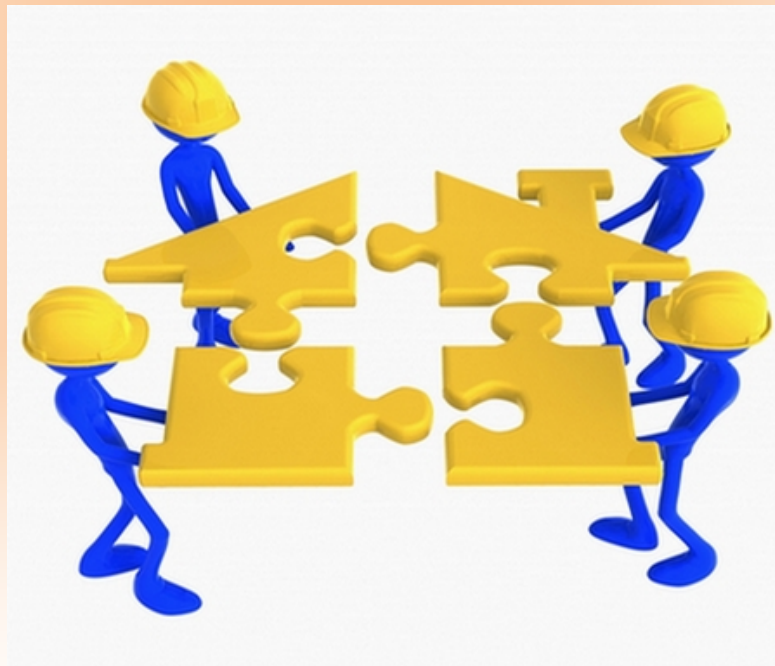
Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla **natura del problema da analizzare**.

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).


Coinvolgimento dei lavoratori

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto **occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST**. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.




Indicazioni applicative



GOVERNAMENTO
ITALIANO
INFORMAZIONE
DELLA PREVENZIONE
NEL MONDO DEL LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i.
STRESS LAVORO-CORRELATO
INDICAZIONI ALLA LUCE DELLA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE 2010
DEL MINISTERO DEL LAVORO PER LA CORRETTA GESTIONE DEL
RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA



dicembre 2011

A. Aspetti generali

B. Principi generali della valutazione dello stress lavoro-correlato

C. La partecipazione dei lavoratori

D. La valutazione preliminare

E. Misure correttive e azioni di miglioramento

F. La valutazione approfondita

G. Verifica e monitoraggio

H. Il medico competente e la sorveglianza sanitaria

I. Indicazioni per la vigilanza

Ad oggi (un anno di distanza) cosa devono aver fatto le aziende?

Le aziende micro , piccole e medie aziende (fino a 250 addetti) devono aver **completato almeno la fase preliminare** pianificando le misure correttive e di miglioramento eventualmente necessarie.

Per le grandi aziende, ci deve essere una **programmazione temporale** delle attività di valutazione con l'indicazione del termine finale di espletamento. Il termine riguarda la prima fase (valutazione preliminare).

Le attività programmate devono essere effettivamente iniziate con:

- indicazione gli strumenti adottati;
- individuazione di gruppi omogenei o partizioni organizzative,
- definizione di un piano con scadenze, percorso di valutazione, calendario di valutazione dei gruppi o partizioni.

La valutazione dello SLC riguarda anche burnout e mobbing?

La valutazione **comprende il burnout** in quanto i fattori che causano questa sindrome individuale sono riferibili a disfunzioni organizzative incluse nella valutazione dello stress da lavoro

Il mobbing, invece, trattandosi di comportamenti individuali, volontari e illeciti non può essere oggetto di valutazione del rischio in senso stretto.

Tuttavia la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve prendere in considerazione aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono costituire elementi di attacco a una o più persone come atti vessatori, o che possono costituire un **terreno favorevole**.

Inoltre la presenza di casi di mobbing in azienda (istanze giudiziarie) va considerata come **evento sentinella**, indicatore di possibile stress lavoro-correlato.

LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA

<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
Quali soggetti sono coinvolti nella valutazione (team di valutazione)?	<i>Il gruppo dei valutatori comprende Datore di lavoro (o suo rappresentante), RSPP (o ASPP), Medico competente (se nominato), RLS/RLST (o lavoratori esperti). Se gli RLS/RLST non fanno parte del team comunque i lavoratori e/o gli RLS/RLST devono essere sentiti nella valutazione dei fattori di contesto e di contenuto (vedi punto 3)</i>
Quale metodo è stato adottato per la valutazione preliminare?	<i>Il metodo deve essere validato o adeguatamente sperimentato; deve prevedere la rilevazione degli eventi sentinella, l'analisi osservazionale dei fattori di contesto e di contenuto e deve quantificare il rischio in riferimento ad una soglia di azione. Deve consentire di individuare le misure correttive e la loro efficacia.</i>
Con quale modalità sono stati coinvolti i lavoratori?	<i>Gli RLS devono essere consultati preventivamente nella definizione del processo valutativo nell'ambito della consultazione sulla valutazione dei rischi. Gli RLS e/o altri lavoratori devono essere consultati nella fase di valutazione preliminare dei fattori di contesto e di contenuto e nella eventuale individuazione delle misure correttive. Gli RLS e eventuali altri lavoratori coinvolti devono essere esperti della realtà organizzativa del/i gruppo/i omogeneo/i esaminato/i. Devono essere sentiti durante il processo valutativo e non dopo.</i>

LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA

<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
La valutazione è stata condotta per gruppi omogenei o partizioni organizzative?	<i>Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa (indicativamente oltre i 30 lavoratori) la valutazione è condotta suddividendo i lavoratori in gruppi omogenei/partizioni organizzative. L'individuazione dei gruppi di lavoratori deve riflettere la reale organizzazione del lavoro in azienda e il contesto territoriale in cui opera. I gruppi individuati devono rappresentare tutti i lavoratori dell'azienda</i>
Come è stata fatta la valutazione preliminare?	<i>Lo strumento adottato è stato utilizzato rispettando correttamente le indicazioni per la sua applicazione. I rilevatori sono stati formati o comunque hanno un'adeguata conoscenza del metodo di valutazione Gli elementi di valutazione sono basati su riscontri documentali o comunque oggettivamente verificabili. In caso di disaccordo nel team le indicazioni dei lavoratori devono essere riportate nelle note e le conclusioni devono essere motivate e documentate.</i>
Sono state individuate le misure di prevenzione necessarie?	<i>Le misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori; Si devono riferire alle fonti del rischio organizzativo risultate critiche, con valenza collettiva. Nel DVR devono essere indicate le misure di prevenzione adottate con il relativo piano attuativo e l'eventuale programma di ulteriori interventi correttivi e/o azioni di miglioramento.</i>

LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA

<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
È stata pianificata/verificata l'efficacia delle misure correttive?	<p><i>Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare.</i></p> <p><i>Coinvolgimento di tutti i referenti previsti per la valutazione preliminare, eventualmente integrati con altri che sono stati oggetto delle azioni correttive.</i></p>
Se le misure adottate sono risultate inefficaci è stata fatta la valutazione approfondita?	<p><i>Devono essere presi in esame tutti i fattori/indicatori considerati nella fase preliminare, con particolare attenzione a quelli che hanno manifestato criticità tali da richiedere interventi correttivi, relativamente ai gruppi omogenei/partizioni organizzative interessati.</i></p>
Quali strumenti sono stati adottati per la valutazione approfondita?	<p><i>Questionari validati in sede scientifica, in grado di indagare le dimensioni che coprono le criticità emerse nella valutazione preliminare, somministrati(da professionalità abilitate all'uso) al/i gruppo/i omogeneo/i dove le misure correttive sono risultate inefficaci(a tutti i lavoratori del/i gruppo/i o ad un campione significativo dal punto di vista statistico).</i></p> <p><i>Focus group o interviste semistrutturate, condotti da operatori esperti in tali tecniche.</i></p> <p><i>Riunione con tutti i lavoratori, in caso di aziende fino a 5 dipendenti.</i></p>

LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA

<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
Sono state intraprese iniziative di informazione/formazione ?	<i>Sulla metodologia valutativa da mettere in atto, ai soggetti aziendali che compongono il team di valutazione. Nei confronti di lavoratori, dirigenti e preposti come previsto dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 secondo i contenuti dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.</i>
È prevista la sorveglianza sanitaria?	<i>La sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti a rischio da stress lavoro-correlato non è obbligatoria. Può essere legittimamente adottata se, al termine dell'intero percorso di valutazione del rischio, permane una condizione ineliminabile di stress potenzialmente dannoso. Il protocollo deve prevedere la ricerca di disturbi o patologie stress-correlate, attraverso strumenti standardizzati di raccolta anamnestica, supportati, se del caso, da riscontri documentali o da accertamenti clinico-strumentali.</i>
E' stabilito un piano per il monitoraggio e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ?	<i>Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare periodicamente (indicativamente ogni 2 anni) o tempestivamente nei casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/08</i>

Requisiti minimi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Elementi critici

- tempi di attuazione della valutazione
- individuazione gruppi omogenei (valutazione specifica del luogo di lavoro)
- partecipazione lavoratori e/o RLS
- azioni correttive

Coinvolgimento dei lavoratori

Quando la modalità con cui sentire i lavoratori scelta dal datore di lavoro può considerarsi corretta ?

- **i lavoratori sono effettivamente rappresentativi dei gruppi omogenei** (conoscono la realtà aziendale che viene valutata...)
- **la valutazione tiene adeguatamente conto dell'opinione dei lavoratori** (fase in cui sono sentiti, rapporto numerico all'interno del team, adeguata giustificazione in caso di conclusioni in disaccordo...)

La partecipazione dei lavoratori

I rischi collegati allo stress lavoro-correlato sono riconducibili a due ambiti interagenti tra loro: le potenzialità stressogene del lavoro e le percezioni dei lavoratori delle proprie capacità di adattamento al lavoro.

1 - consultazione degli RLS

nella fase di pianificazione
del processo valutativo

- **coinvolgimento dei lavoratori e/o degli RLS nella compilazione delle check list** nella fase di valutazione preliminare.

- nella fase di valutazione approfondita gli strumenti adottati (questionari, focus group, interviste semistrutturate) garantiscono di per sé la partecipazione dei lavoratori.

Requisiti minimi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Elementi critici

- le scelte organizzative relative **all'individuazione dei gruppi omogenei** e alle modalità adottate per **sentire i lavoratori** sono strettamente interconnesse
- nelle **attività a rischio noto** (es. Pronto soccorso, call center...) non vi può essere un rischio "basso" in assenza di misure atte a controllare il rischio esplicitate nel DVR e nel piano attuativo

INDICAZIONI PER LA VIGILANZA

Quali sono le indicazioni pratiche a cui attenersi per verificare il rispetto degli obblighi di legge nella valutazione dello stress lavoro-correlato ?

La valutazione dello stress lavoro-correlato deve rispettare sia i contenuti degli artt. 28 e 29 del D.Lgs 81/08, sia le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva.....

Nel DVR dovranno essere riscontrate:

- **la metodologia** di valutazione scelta,
- **le conclusioni** della valutazione,
- **le misure di prevenzione adottate o da adottare** con il relativo piano attuativo, mentre le **check list ed eventuali altri strumenti** di valutazione costituiranno documentazione allegata.

Analogamente, nel caso di **autocertificazione**, non è presente il documento, ma devono essere riscontrabili **gli strumenti usati** per la valutazione

INDICAZIONI PER LA VIGILANZA : Oltre agli interventi di vigilanza quali azioni possono essere utilmente intraprese dai servizi di prevenzione e vigilanza delle ASL ?

Sono opportuni e sicuramente da potenziare i seguenti tipi di interventi:

- di **promozione e assistenza** anche attraverso iniziative di informazione e formazione eventualmente rivolte a soggetti privilegiati quali RSPP, RLS, Medici competenti;
- di **accoglienza** di casi singoli o di gruppo anche se necessario con valutazioni di tipo clinico.

2014- 2015

Monitoraggio e controllo della valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Adesione campagna europea di prevenzione dei rischi psicosociali

OBIETTIVI GENERALI:

- Attuare monitoraggio e controllo della valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle aziende dei comparti “sanità”, “servizi” e “trasporti”,
- Favorire l’avvio degli interventi di prevenzione del rischio stress lavoro correlato attraverso lo sviluppo di attività informative, di assistenza e di vigilanza nei luoghi di lavoro.

2014- 2015

Monitoraggio e controllo della valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Adesione campagna europea di prevenzione dei rischi psicosociali

OBIETTIVO SPECIFICO 1:

Adattamento del materiale della Campagna Europea 2012

OBIETTIVO SPECIFICO 2:

Formazione degli operatori dei servizi PRESAL e degli Ispettorati del Lavoro

OBIETTIVO SPECIFICO 3:

Informazione ed assistenza alle aziende

OBIETTIVO SPECIFICO 4:

Attività di vigilanza nelle aziende, con particolare riferimento ai comparti indicati dalla Campagna Europea. Raccolta dei dati e report complessivo delle attività