



**INSIEME PER LA
PREVENZIONE E LA
GESTIONE DELLO STRESS
LAVORO CORRELATO**

Campagna Europea

31.10.2014

Obiettivi e Strumenti per la vigilanza sul rischio stress lavoro correlato



Liviano Vianello – Direttore SPISAL AULSS 16

Art. 28 co. 1 del D.Lgs. N. 81/2008

valutazione di tutti i rischitra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato

ACCORDO EUROPEO - STRESS SUL LAVORO 08/10/04

FINALITÀ

Offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un ... riferimento per ... gestire problemi di stress lavoro-correlato.

Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.

Le INDICAZIONI METODOLOGICHE DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE

**18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e
delle politiche sociali**

VALUTAZIONE PRELIMINARE

VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

VALUTAZIONE PRELIMINARE

possono essere utilizzate liste di controllo
applicabili anche dai soggetti aziendali della
prevenzione che consentano una valutazione
oggettiva, complessiva e, quando possibile,
parametrica ...

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Ricerca

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato



Edizione 2011

IL METODO V.I.S.

Guida operativa

Schede di indicatori per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

a cura di

**Franco Sarto, Nicola A. De Carlo, Alessandra Falco, Liviano Vianello,
Doriano Magosso, Giovanni Battista Bartolucci, Giorgio Marcuzzo**

contributi di

Franco Sarto, Liviano Vianello, Donata Zanella, Ivan Ambrosiano
Dipartimento di Prevenzione SPISAL, ASL n. 16 di Padova

Nicola A. De Carlo, Alessandra Falco, Laura Dal Corso, Damiano Girardi, Luca Kravina
Dipartimento di Psicologia Applicata, Università di Padova

Doriano Magosso, Anna Lombardo

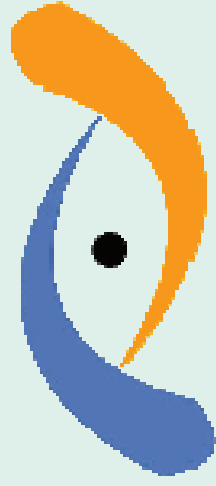
Centro Regionale di Riferimento per l'Ergonomia Occupazionale (C.R.R.E.O.), Regione del Veneto

Giovanni Battista Bartolucci, Giorgio Marcuzzo

Dipartimento di Medicina Ambientale e Sanità Pubblica, Università di Padova

Carla Cremonese, Angela Favaro

Dipartimento di Neuroscienze, Università di Padova



Sistema di Riferimento Veneto per la Sicurezza nelle Scuole



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO

DIREZIONE GENERALE

Riva De Biasio – S. Croce 1299 – 30135 Venezia

I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola
Metodo operativo completo di valutazione e gestione (versione 2-2012)

Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro

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**

Gennaio 2012



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

La vigilanza sul rischio stress lavoro correlato

il percorso della valutazione secondo le indicazioni metodologiche della commissione consultiva permanente

Il documento di valutazione del rischio SLC
Le dichiarazioni dell'azienda e degli RLS

IL PERCORSO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Fase 1: Preparazione dell'organizzazione

- 1 - costituzione del team di valutazione
- 2 - scelta dello strumento di valutazione
- 3 - formazione dei valutatori sul metodo scelto, se necessaria
- 4 – **la PARTECIPAZIONE** dei lavoratori e/o degli RLS, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto

IL PERCORSO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Fase 1: Preparazione dell'organizzazione

Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative

Indicata per le aziende con più di 30 addetti , secondo criteri ... mansioni, sedi, strutture, reparti, situazioni a rischio noto, tipologia contrattuale.

IL PERCORSO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Fase 1: Preparazione dell'organizzazione

Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative

Fase 3: Valutazione del rischio del G.O. o della partizione organizzativa

Raccolta degli indicatori di effetto dei **fattori di contenuto** e dei **fattori di contesto** del lavoro con check list e attribuzione del relativo punteggio

IL PERCORSO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Fase 1: Preparazione dell'organizzazione

*Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni
organizzative*

Fase 3: Valutazione del rischio

*Fase 4: Pianificazione e attuazione degli
interventi correttivi*

**la ricaduta operativa
le misure correttive**

AZIONI CORRETTIVE

LE SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA

misure tecniche, organizzative, misure procedurali

misure informative formative

misure di politica aziendale

condivisione e diffusione degli obiettivi aziendali,
verifica dei canali di comunicazione interna,
trasparenza dei ruoli e dei rapporti del personale,
equità nel sistema di valutazione, ecc..

AZIONI CORRETTIVE

Le **soluzioni rivolte agli individui**, finalizzate alla gestione di problemi specifici, possono consistere nel supporto ai singoli lavoratori attraverso:

Coinvolgimento del Medico Competente

Sportello aziendale di ascolto

CUG per le Amministrazioni Pubbliche

Sportelli di assistenza ed ascolto LR 8/2010

IL PERCORSO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Fase 1: Preparazione dell'organizzazione

Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative

Fase 3: Valutazione del rischio

Fase 4: Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi

Fase 5: Monitoraggio di verifica e aggiornamento della valutazione

*La valutazione deve essere **ripetuta periodicamente** (indicativamente ogni 2 anni o in caso di significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo dell'azienda o in relazione a segnalazioni del medico competente)*

LA VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

Prevede la valutazione della **percezione soggettiva** dei lavoratori, ad esempio attraverso

questionari,
focus group,
interviste semi-strutturate

Tale fase fa riferimento ovviamente ai **gruppi omogenei** di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

IL METODO V.I.S. - SCHEDA 4

Intervista sui Sintomi da Stress Lavorativo

MAI	ALCUNE VOLTE NEGLI ULTIMI SEI MESI (O SAL- TUARIAMENTE)	ALCUNE VOLTE AL MESE	UNA VOLTA ALLA SETTIMANA	PIU' VOLTE ALLA SETTIMANA	QUOTIDIA- NAMENTE	NON POSSO VALUTARE	NON COR- RELATO AL LAVORO
1	2	3	4	5	6	N	NC

SINTOMI D'ANSIA

DISTURBI DEL SONNO

SINTOMI EMOTIVI

SINTOMI SOMATICI

**medico
competente**

IL METODO V.I.S. - SCHEDA 4

Intervista sui Sintomi da Stress Lavorativo

AZIENDA DI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ

35 persone su 63 intervistate che risultano **positive** ad almeno un gruppo di sintomi (**55.6%**); quasi il 40% delle persone è positiva alla scala “ansia grave”, il 22.2% ai sintomi di ansia lieve, 8% disturbi del sonno.

IL METODO V.I.S. - SCHEDA 4

Intervista sui Sintomi da Stress Lavorativo

AZIENDA DI VIGILANZA NOTTURNA

14 persone su 62 intervistate che risultano **positive** ad almeno un gruppo di sintomi (**22.6%**);
quasi il 13% delle persone è positivo alla scala “ansia grave e depressione” e quasi il **10% ai disturbi del sonno;**

La vigilanza sul rischio stress lavoro correlato

.....il sopralluogo, la valutazione dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, la raccolta di dati sulla percezione dei lavoratori

Un esempio ... l'utilizzo in ambito ispettivo di interviste strutturate

321 lavoratori intervistati, di cui: 109 Direttori di filiale e 212 altri dipendenti.

PUNTI DI FORZA

la centralità e l'efficienza della figura del direttore, sia dal punto di vista organizzativo sia nella gestione delle relazioni;

l'utilità delle riunioni di lavoro all'interno della filiale; molto apprezzate anche gli incontri tra i lavoratori di diverse filiali;

la presenza di un clima di buona collaborazione tra i colleghi;

CRITICITA'

ridotta conoscenza (40%) della presenza e delle funzioni del medico competente che rende inefficace lo sportello attivato dall'azienda;

scarsa conoscenza (meno del 10%) delle attività intraprese dall'azienda sullo SLC:

MISURE CORRETTIVE

Incontri della direzione con i direttori di filiale

Incontri dei direttori di filiale con i loro collaboratori

Monitoraggio degli esiti degli incontri

La vigilanza sul rischio stress lavoro correlato

I casi di disagio
La malattia professionale

.....

“COSTRITTIVITA’ ORGANIZZATIVA”
Altri fattori di rischio stress lavorativo
La valutazione del rischio SLC

La prevenzione
Le responsabilità

4

**La vigilanza sul rischio
stress lavoro correlato**

L'infortunio sul lavoro

.....

**L'organizzazione aziendale
e lo stress del lavoratore**



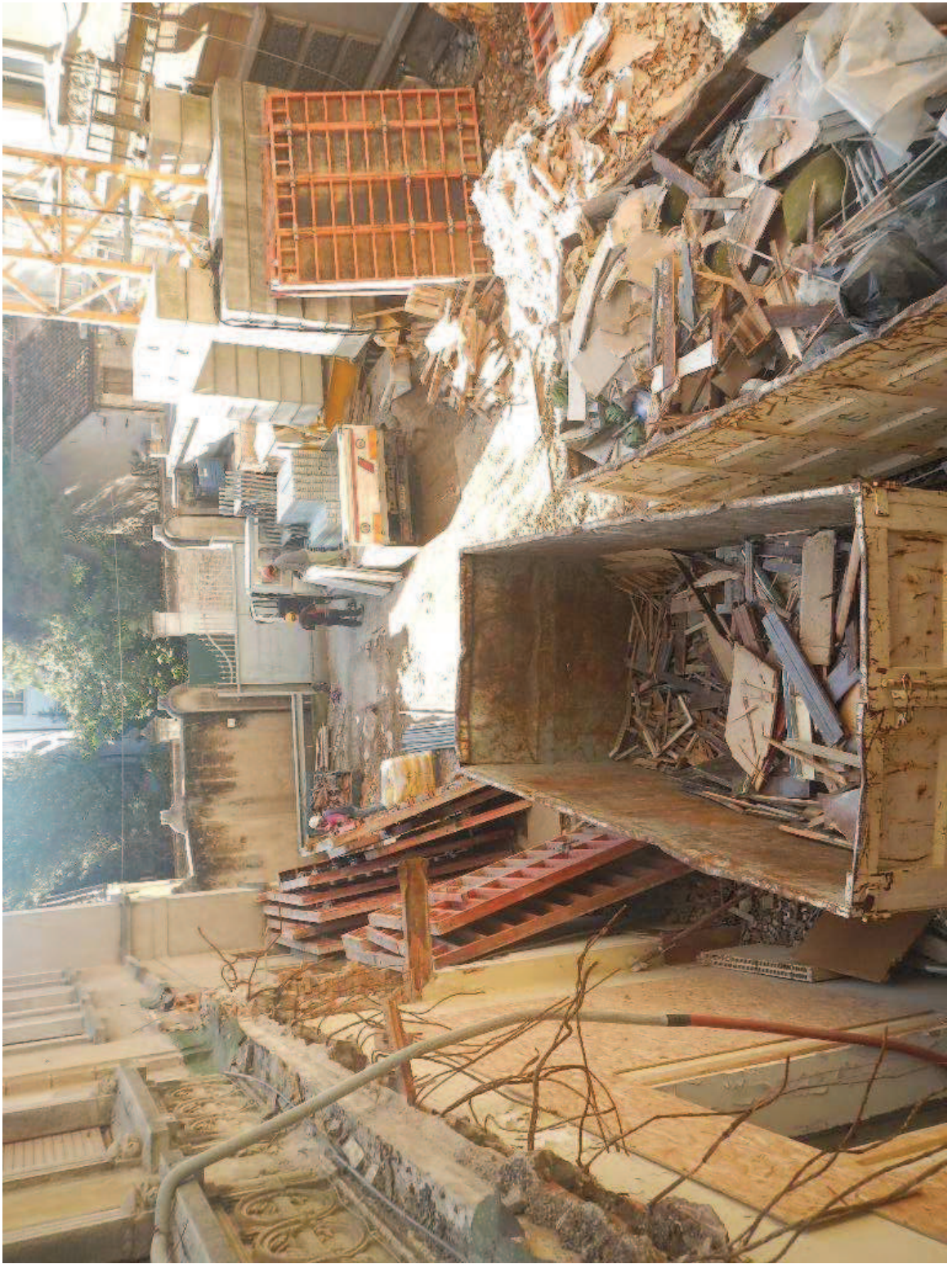
I N F O R T U N I O s u i L A V O R O

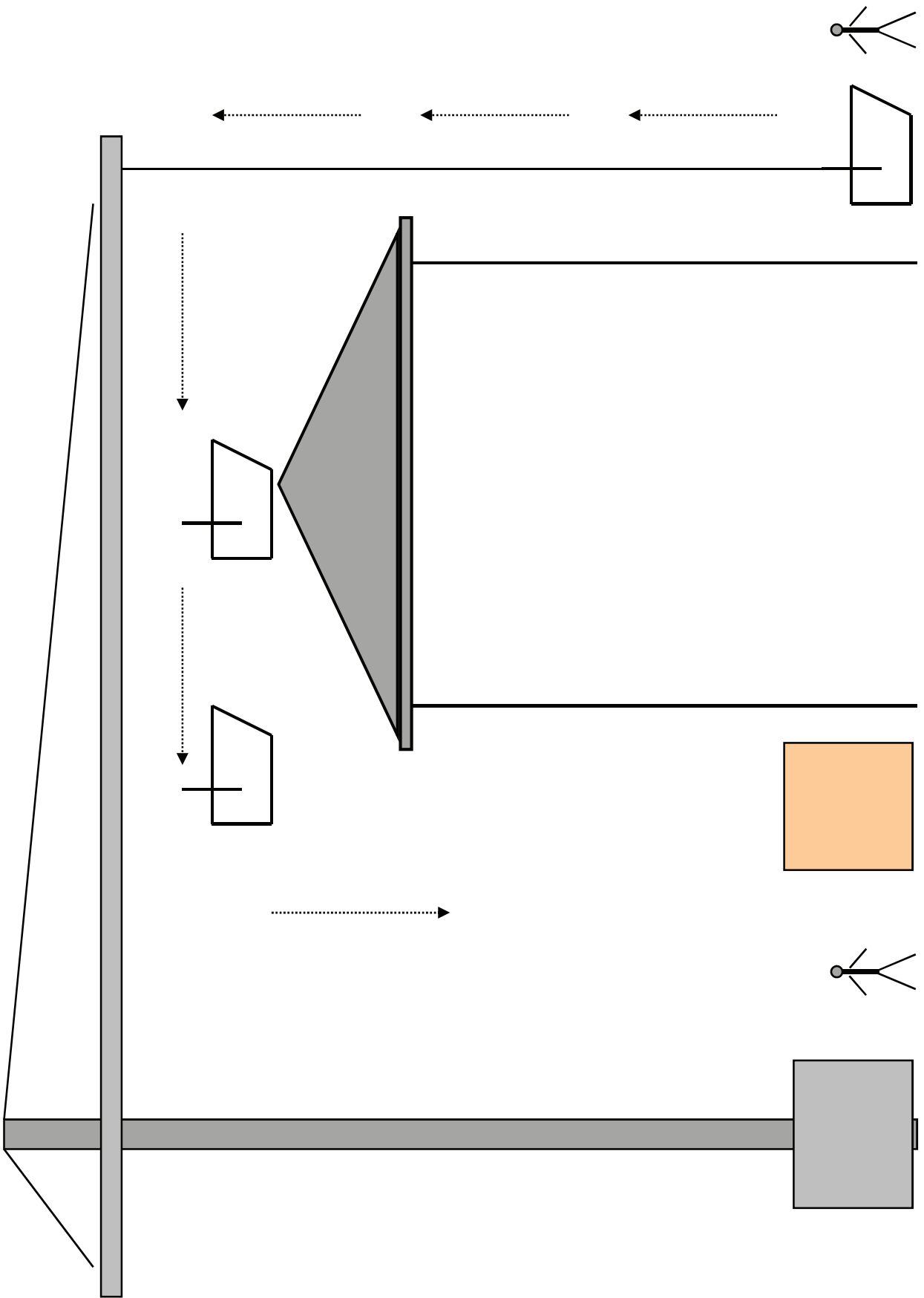
22.03.2013

46 anni

**Frattura ala iliaca
sinistra, frattura
bimaleolare
sinistra,
cuneizzazione
D11, abrasioni e
contusioni
multiple.**

**prognosi totale
pari a 269 gg,**





Dalle dichiarazioni del gruista risulta che :

tutte le ditte che operano nel cantiere fanno capo al gruista per il sollevamento- spostamento dei materiali.

Pertanto il gruista riceve ordini oltre che dal capo cantiere anche da persone appartenenti a ditte diverse che operano nel cantiere e di conseguenza è costantemente impegnato a svolgere numerose operazioni in rapida successione;

Dalle dichiarazioni del gruista risulta che :

poco prima di eseguire l'operazione implicata nell'infortunio, il gruista ha litigato con un collega di lavoro, il quale recatosi dal gruista, con arroganza ha sollecitato il compimento di una operazione non tenendo conto del fatto che questi era già impegnato ad eseguire altre manovre.

Tra i due è nata una discussione che gli ha provocato una forte tensione;

Dalle dichiarazioni del gruista risulta che :

Il gruista stava effettuando contemporaneamente due operazioni :

- 1) riempimento di una benna di malta,
- 2) sollevamento-movimentazione e scarico della benna carica di scarti lignei.

Le analisi condotte sulla descrizione delle due operazioni, hanno evidenziato che il tempo a disposizione del gruista per eseguire l'operazione 2) che ha determinato l'infortunio, era quello necessario all'operazione 1) ovvero a riempire di malta una benna.

Questa condizione ha certamente motivato il gruista a eseguire con velocità le manovre di sollevamento.