

XVI Tecnomeeting ASIG
Milano - 10 maggio 2011

Proposta metodologica ISPESL-INAIL Valutazione dello stress lavoro correlato



prof. Luciano Romeo
Centro per l'Analisi dei Rischi e
delle Patologie Psico-sociali di Origine Lavorativa
Università di Verona

LO STRESS AL LAVORO

- Lo stress interessa quasi un lavoratore europeo su quattro
- Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress
- Nel 2002 il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 stati era di circa 20 000 Milioni EUR

<http://osha.europa.eu/topics/stress>

DECRETI LEGISLATIVI 81/08 e 106/09

Art. 28

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

- 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...
- 1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro)....

ACCORDO 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)

Art.2 Finalità

1. accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.
2. offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
3. non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico.

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

INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

la valutazione del problema di stress da lavoro attraverso

- **un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro** (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),
- **le condizioni e l'ambiente di lavoro** (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.),
- **la comunicazione** (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
- **i fattori soggettivi** (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

Art. 1 Introduzione – c. 2

Potenzialmente lo stress può riguardare

- ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore,
- indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda,
- indipendentemente dal settore di attività
- indipendentemente dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati

Concetti basilari

- Nel caso dello stress lavoro-correlato il pericolo potenziale esiste sempre.
- La valutazione deve basarsi su elementi oggettivi che consentono di orientarsi da subito verso le azioni preventive;
- La valutazione deve addentrare ad analizzare gli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive;
- il processo di valutazione/gestione deve essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management, perché sia chiara la volontà dell'azienda di intervenire sull'organizzazione del lavoro.
- gli strumenti di valutazione devono essere utilizzabili e gestibili direttamente dai soggetti aziendali (responsabile del servizio di prevenzione e protezione e medico competente) perché deve essere garantita la gestione del rischio e non una valutazione episodica.
- Il processo deve vedere il coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, consultati dalle fasi iniziali dell'intervento all'individuazione delle misure correttive;
- la valutazione deve essere orientata alle soluzioni, soprattutto quelle di tipo collettivo.



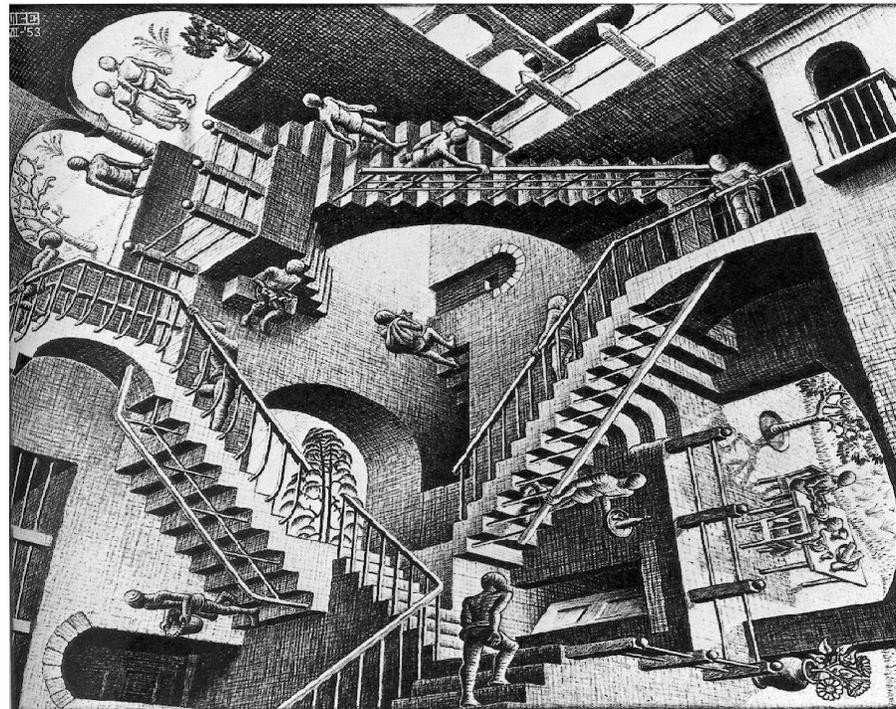
La valutazione dello stress lavoro - correlato proposta metodologica

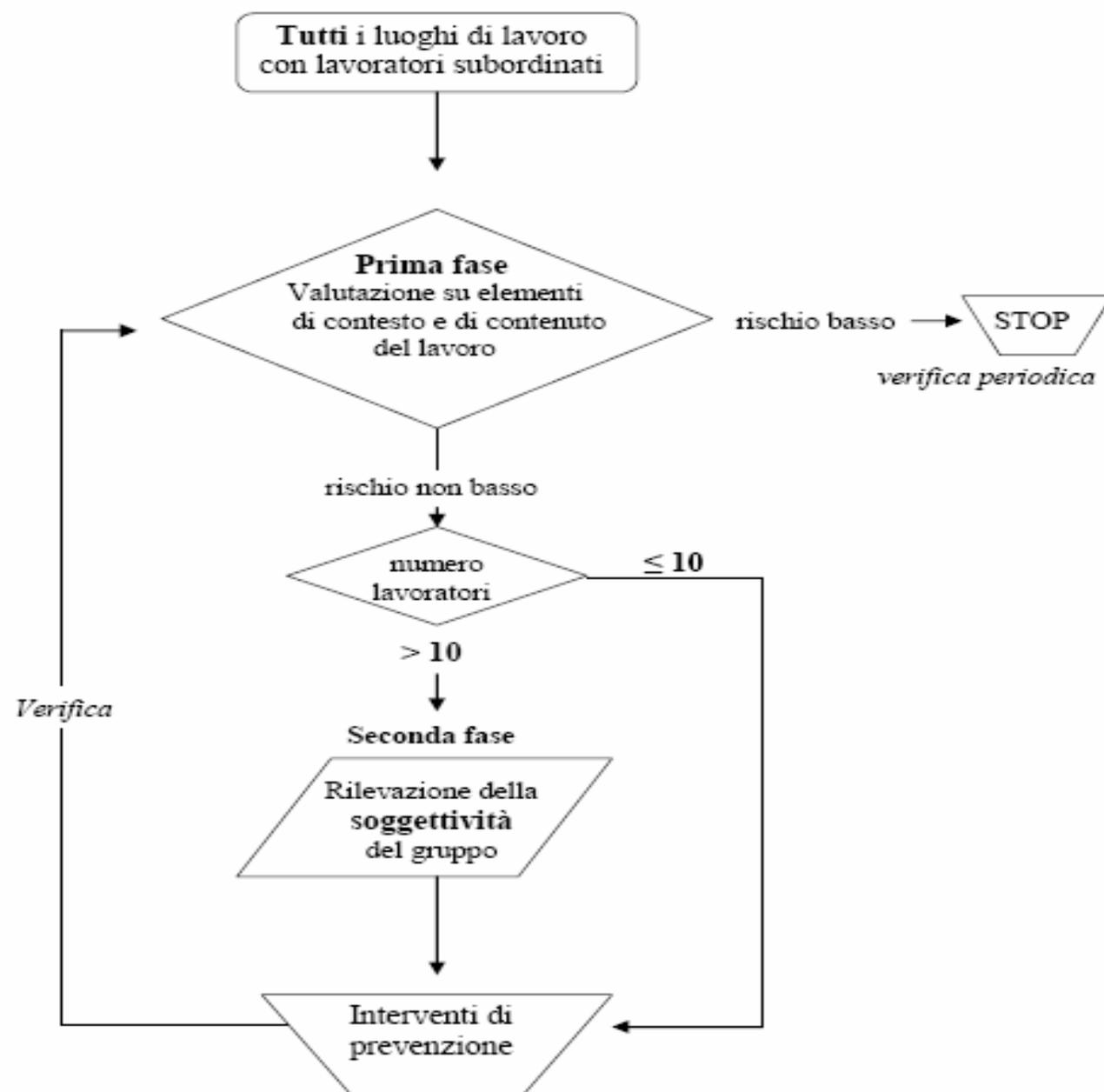




COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

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





COMMISSIONE CONSULTIVA

mi_lgs.15.REGISTRO UFFICIALE MINISTERO PARTENZA.0023692.18-11-2010



Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione Generale della tutela della condizioni di lavoro



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 18/11/2010
Prot. 15 / SEQR / 0023692

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Dipartimento per le pari opportunità

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Ministero per la pubblica amministrazione e
immigrazione

Al Ministero dello sviluppo economico

Al Ministero dell'interno

Al Ministero della difesa

Al Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti

Al Ministero delle politiche agricole, alimentari e
forestali

All'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

All'ispettorato regionale del lavoro di Palermo

All'ispettorato regionale del lavoro di Catania

Al Comitato Carabinieri per la tutela del lavoro

Alle associazioni regionali alla salute

Alla provincia autonoma di Trento

Alla provincia autonoma di Bolzano

Alla CGIL

Alla Cisl

Alla Uil

Alla UILGZ

Circolare ministeriale 18/11/2010

Disposizioni transitorie e finali

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo.

MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

ART. 29



Sintomi dello stress legato all'attività lavorativa

A LIVELLO AZIENDALE:

- assenteismo
- frequente avvicendamento del personale
- problemi disciplinari
- violenza e molestie di natura psicologica
- riduzione della produttività
- errori e infortuni
- aumento dei costi d'indennizzo o delle spese mediche
-

VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI (1^a fase)

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

CONTESTO LAVORATIVO (Hacker, 1991)

CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale/controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)
Rapporti interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro

CONTENUTO DEL LAVORO (Hacker, 1991)

CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
Ambiente di lavoro ed attrezzature 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, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata
Carico di lavoro / ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

PROPOSTA DI METODO

IMPRESE FINO A 10 DIPENDENTI COMPRESI	IMPRESE CON OLTRE 10 DIPENDENTI
<p>1. Autocertificazione del datore di lavoro</p> <p>Si propone l'utilizzo delle prime dieci domande della <i>check list</i> allegata ("indicatori aziendali").</p> <p>Alla valutazione, con il datore di lavoro:</p> <ol style="list-style-type: none"> collabora il Medico Competente, se previsto è doverosa la partecipazione attiva del RLS territoriale, quando presente si consiglia il coinvolgimento diretto dei lavoratori <p>2. Si deve procedere ad un ulteriore livello di approfondimento,(completamento della <i>check list</i>) ove:</p> <ol style="list-style-type: none"> il punteggio della <i>check list</i> di "indicatori aziendali" superi il valore di 20 emergano chiari indicatori di rischio (malattie professionali, casi conclamati di disagio lavorativo, ecc). <p>Stante l'esiguo numero di dipendenti, non si ritiene praticabile, in queste tipologie aziendali, il ricorso a strumenti di rilevazione della soggettività quali questionari, focus group, o interviste semi-strutturate.</p> <p>Tuttavia nel caso di istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali o segnalazioni al medico competente da parte dei centri specializzati non è però sufficiente la <i>check list</i>; si deve procedere al secondo livello di approfondimento con il coinvolgimento dei lavoratori.</p>	<p>Con il datore di lavoro, oltre al medico competente e al RLS è auspicabile che collaborino alla valutazione tutti i componenti del SPP. Inoltre è consigliata la partecipazione di figure organizzative significative (responsabile del personale, preposti, lavoratori esperti per anzianità e conoscenze, ecc.) ed eventuali consulenti esterni (psicologo, sociologo del lavoro, ecc.)</p> <p>Primo livello: Valutazione con approccio verificabile Questa fase necessita di supporto documentale o riferimenti espliciti di quanto segnalato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rilevazione di indicatori indiretti di stress : indicatori aziendali (AREA A) - analisi del contesto e contenuto lavorativi: <i>check list</i> di indicatori verificabili (AREE B e C) <p style="text-align: center;">SI DEVE PROCEDERE AL SECONDO LIVELLO DI VALUTAZIONE</p> <p>Nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - presenza di potenziali fattori di stress noti in letteratura - punteggio finale della <i>check list</i> "alto" - presenza di istanza/e giudiziarie per molestie morali o sessuali - presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri pubblici di riferimento - se dopo un anno di azioni di miglioramento il punteggio della <i>check list</i> di indicatori verificabili si conferma al livello di "rischio medio" <p>Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori</p> <ul style="list-style-type: none"> - questionari - focus group - intervista semistrutturata

PROPOSTA DI METODO – ISPEL

FASE 1

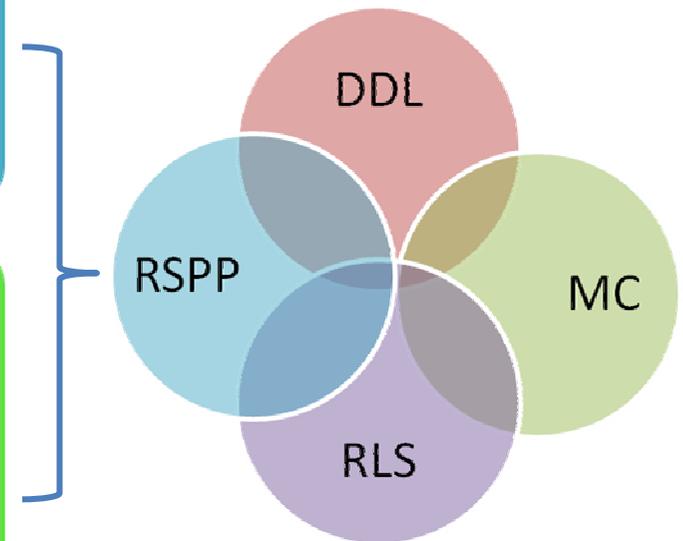
Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta

FASE 2

Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

FASE 3

Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.



COINVOLGIMENTO
DEI LAVORATORI

Check list

DATA COMPILAZIONE	
PARTIZIONE ORGANIZZATIVA	
MANSIONE	

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA (*):

	NOME E COGNOME
<input type="checkbox"/> DATORE DI LAVORO	
<input type="checkbox"/> RSPP	
<input type="checkbox"/> RLS	
<input type="checkbox"/> MEDICO COMPETENTE	
<input type="checkbox"/> DIRETTORE PERSONALE	
<input type="checkbox"/> RESPONSABILE QUALITA'	
<input type="checkbox"/> RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA	
<input type="checkbox"/> PSICOLOGO	
<input type="checkbox"/> ALTRO	

INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
3	Assenze dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
4	% ferie non godute	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
6	% rotazione del personale (usciti-entrati)	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c)	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 – NO <input type="checkbox"/>	4 – SI <input type="checkbox"/>		
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0 – NO <input type="checkbox"/>	4 – SI <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO						

VALUTAZIONE
NEGLI ULTIMI 3
ANNI

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta **INALTERATO** corrisponda a 0, si segna la X nella casella **DIMINUITO**. Es: la sua Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare **INALTERATO** perché non ci sono variazioni. In questo caso però, **INALTERATO** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato.

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0 <input type="checkbox"/> X	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato

Con casi di istanze giudiziarie per molestie morale/sexuali è obbligatoria anche la valutazione soggettiva



**NON SI PUÒ SALTARE LA VALUTAZIONE OGGETTIVA
NE LA SOGGETTIVA**



**NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE
DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Istituito con Delibera del Direttore Generale dell'ISPESL 14/02/2007 – prot. A0015/0000535

Elenco dei Centri afferenti

Coordinatore: dr. Emanuela Fattorini, *primo ricercatore, psicologa*

NOTE

N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	

VISTO CHE LA FINALITÀ E L'IDENTIFICAZIONE DI SEGNALI ORGANIZZATIVI DI STRESS



ANNOTARE LE POSIZIONI DIVERSE, I DOCUMENTI A DISPOSIZIONE FORMALIZZATI, UTILIZZATI

ISTRUZIONI COMPILAZIONE CHECK LIST

L'équipe valutativa può compilare una scheda unica per l'azienda oppure per livelli di complessità organizzativa più elevata, può decidere di utilizzare la *check list di indicatori verificabili per partizioni organizzative o mansioni omogenee.*

Istruzioni

A. Si segna con la **X** la risposta e si riporta il valore della risposta nella casella **PUNTEGGIO**

Esempio

N	INDICATORE (*)	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	...	0 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	2	

(*) legenda indicatori aziendali in ultima pagina della *check list*

B. Si segna con la **X** la risposta e si riporta il valore della risposta in **PUNTEGGIO FINALE**

Quando vediamo la casella **CORREZIONE PUNTEGGIO**, dopo il segno "meno" (-), riportiamo il valore della risposta e trascriviamo il risultato in **PUNTEGGIO FINALE**.

Esempio

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	...	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	...	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
3	...	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					2 (1+1+0)	

Nella casella **TOTALE PUNTEGGIO** si deve inserire la somma del punteggio finale di ogni indicatore.

2 ESEMPIO INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4	
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0	
3	Assenze dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	1	
4	% ferie non godute	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	1	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4	
6	% rotazione del personale (usciti-entrati)	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	1	
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0	
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 – NO <input checked="" type="checkbox"/>		4 – SI <input type="checkbox"/>	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0 – NO <input checked="" type="checkbox"/>		4 – SI <input type="checkbox"/>	0	
TOTALE PUNTEGGIO					15	

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta **INALTERATO** corrisponda a 0, si segna la X nella casella **DIMINUITO**. Es: la sua Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare **INALTERATO** perché non ci sono variazioni. In questo caso però, **INALTERATO** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato.

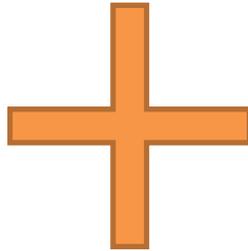
ESEMPIO: CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Presenza di codice etico e di comportamento	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
TOTALE PUNTEGGIO					5	

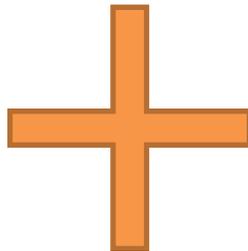
FASE 2

Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

INDICATORI AZIENDALI



CONTESTO DEL LAVORO



CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORI AZIENDALI		BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	DA	A	DA	A	DA	A
		INDICATORI AZIENDALI *	0	10	11	20	21
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

CONTESTO DEL LAVORO		BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	DA	A	DA	A	DA	A
		Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7
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

CONTENUTO DEL LAVORO		BASSO		MEDIO		ALTO	
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	DA	A	DA	A	DA	A
		Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9
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



AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0

Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 2

Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE	
	0	17	RISCHIO BASSO 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
	18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.
	35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

FASE 3

Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

Circolare ministeriale 18/11/2010

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

FASE 3: CONVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

E' da ritenersi obbligatorio, nelle aziende con più di dieci lavoratori, quando le valutazioni della *check list* hanno evidenziato un livello di rischio ALTO .

Il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero di lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste o di strutturare focus group.

Questo livello di intervento richiede competenze psicologiche specifiche che non sempre l'équipe di valutazione precedentemente indicata possiede. Infatti questa modalità di approccio prevede:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari
- definizione della popolazione da indagare (per campione/settori/unità operative, ecc.)
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistrutturata, ecc.)
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato, garantito anche dalla elaborazione dei dati in forma statistica
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse organizzativo
- restituzione dei risultati ai dipendenti

I QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà dell'impresa aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

I questionari soggettivi ***non hanno la funzione di identificare problemi di singoli lavoratori*** ma di consentire la rilevazione delle percezioni dei dipendenti che, aggregate per area/reparto/servizio, ecc. contribuiscono ad identificare le condizioni legate al *contesto e al contenuto del lavoro su cui* intervenire per eliminare, ridurre o gestire la condizione di stress correlato al lavoro.

In Italia non è disponibile un numero elevato di questi strumenti, perché la traduzione in italiano e la loro validazione è stata effettuata solo per pochi questionari.

I QUESTIONARI

MOHQ - QUESTIONARIO MULTIDIMENSIONALE DELLA SALUTE ORGANIZZATIVA

F. Avallone, A.Paplomatas

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

LE PERSONE E IL LAVORO - ISPESL *Emanuela Fattorini*

EFFORT REWARD IMBALANCE (ERI) *J. Siegrist*

JCQ - JOB CONTENT QUESTIONNAIRE *R. A. Karasek*

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

M_DOQ 10 - MAJER_D'AMATO ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE 10

A. D'Amato e V. Majer

TEST DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLA PROSPETTIVA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO - Q-BO *N. A. De Carlo, A. Falco, D. Capozza*

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

OPRA (Organisational & Psychosocial Risk Assesment)

M. Magnani, G.A. Mancini, V. Majer (GIUNTI O.S.)

La metodologia ISPEL – HSE, basata sui Management Standards britannici pubblicati, validati e implementati con successo su alcune centinaia di migliaia di lavoratori, provenienti da aziende di vari settori produttivi pubblici e privati nel Regno Unito e nella Repubblica d'Irlanda, è stata tradotta e contestualizzata alla luce del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.;

Il modello dei Management Standards illustra sei dimensioni organizzative chiave riconosciute in letteratura come potenziali fonti di stress lavoro-correlato (Kerr et al., 2009; Edwards et al., 2008), che sono:

- Domanda,
- Controllo,
- Supporto,
- Relazioni,
- Ruolo,
- Cambiamento

MISURE DI PREVENZIONE PER LA GESTIONE DELLO STRESS

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, N° 81 e s.m.i.

Per mettere in atto il percorso di riduzione del rischio stress lavoro-correlato e di miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.

La prevenzione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato comporta l'adozione di misure che possono essere organizzative o gestionali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a modificare i fattori di rischio-stress individuati.

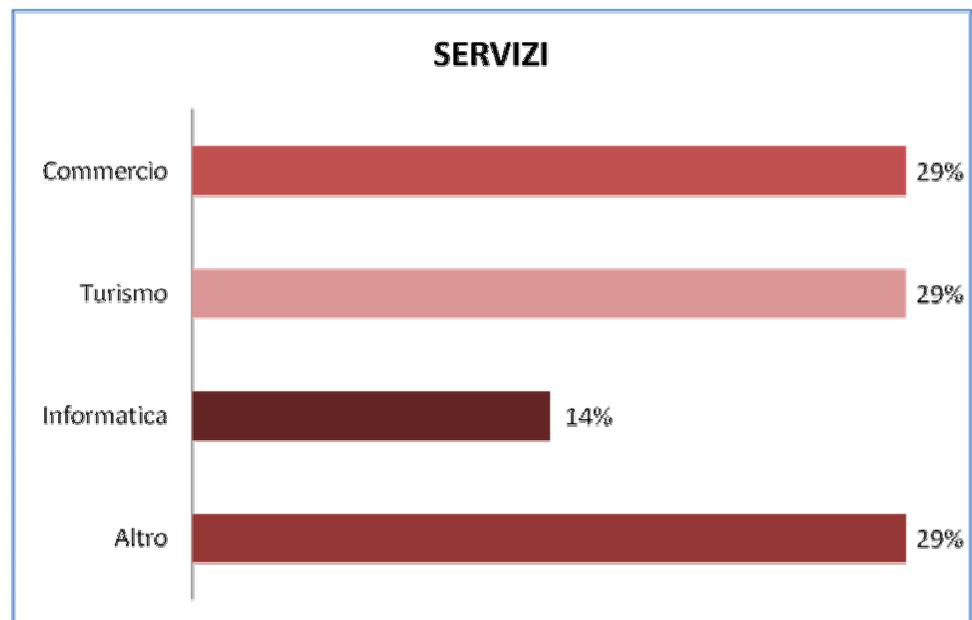
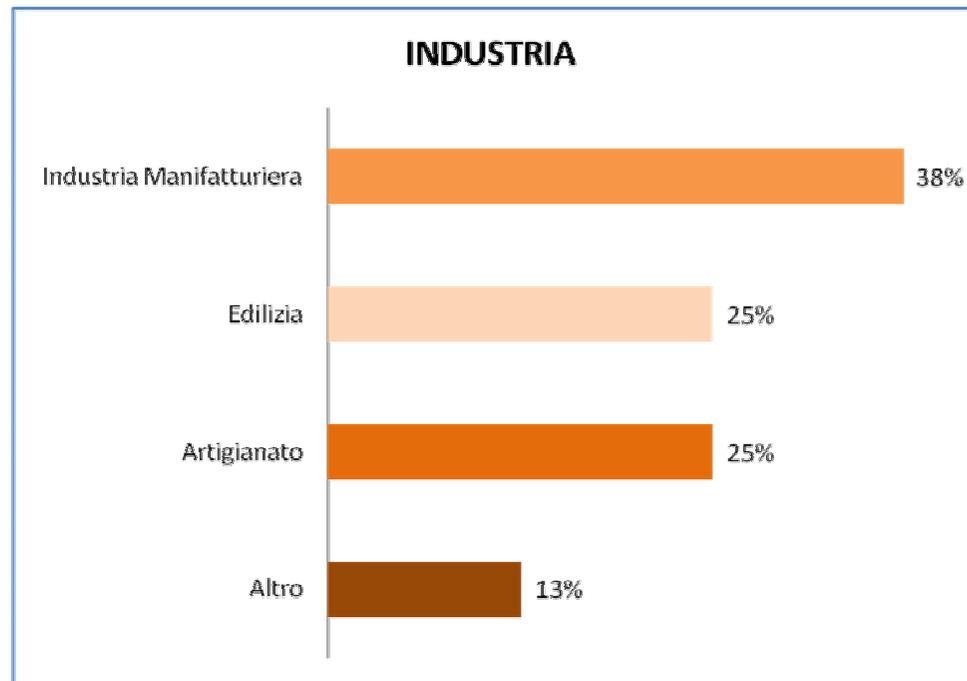
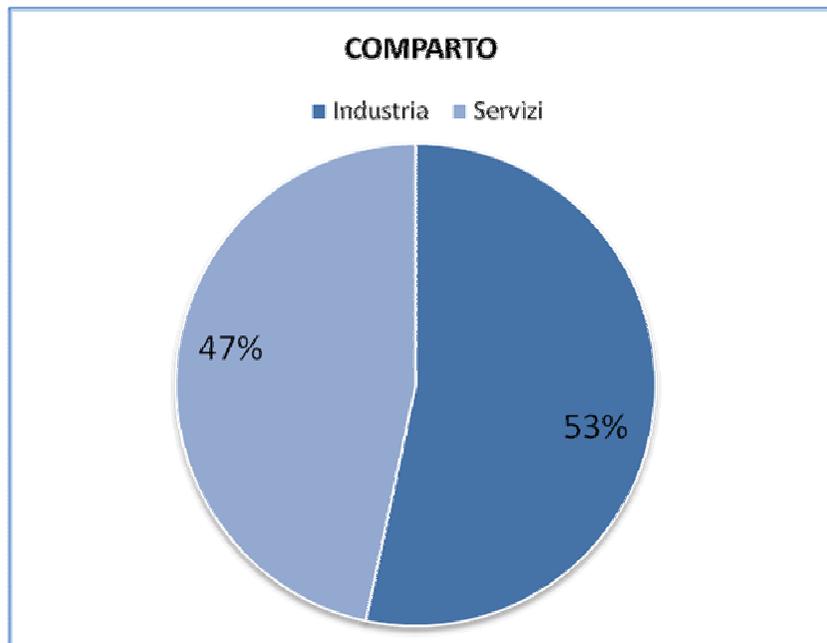
Gli interventi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione soggettiva.

Circolare ministeriale 18/11/2010

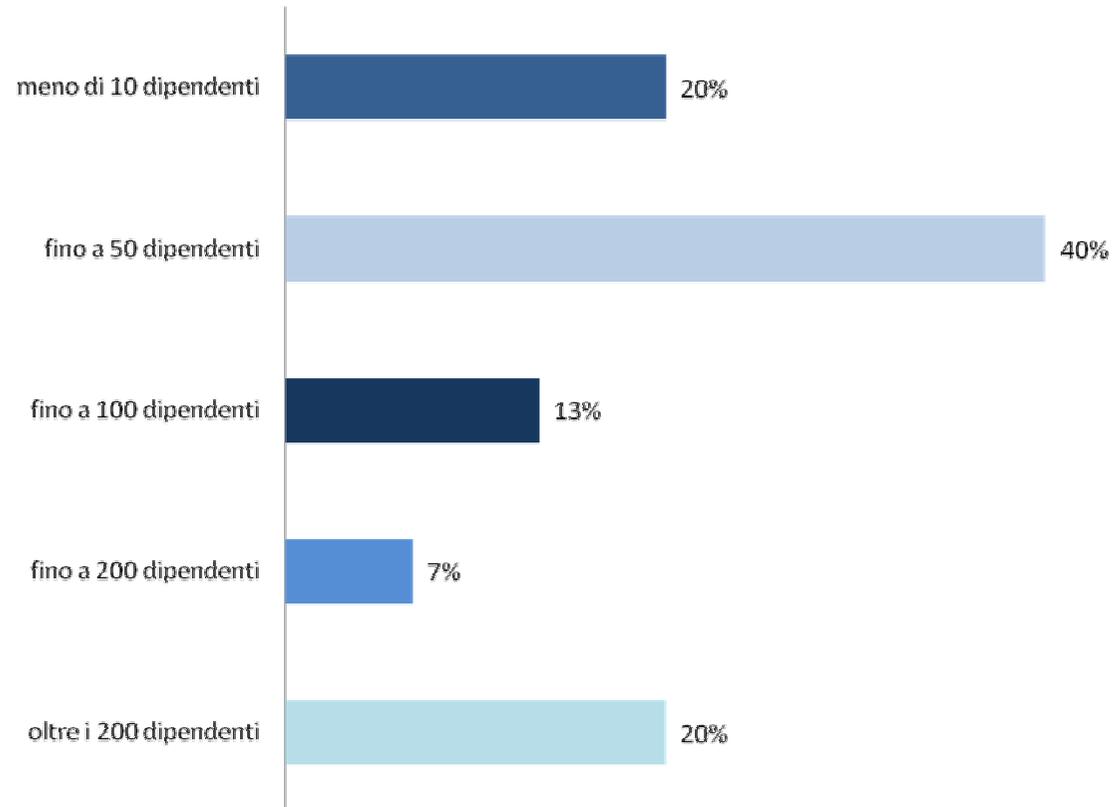
I datori di lavoro che, alla data della approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 – non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

**SCHEDA FEEDBACK
METODO VALUTAZIONE RISCHIO STRESS
LAVORO CORRELATO**

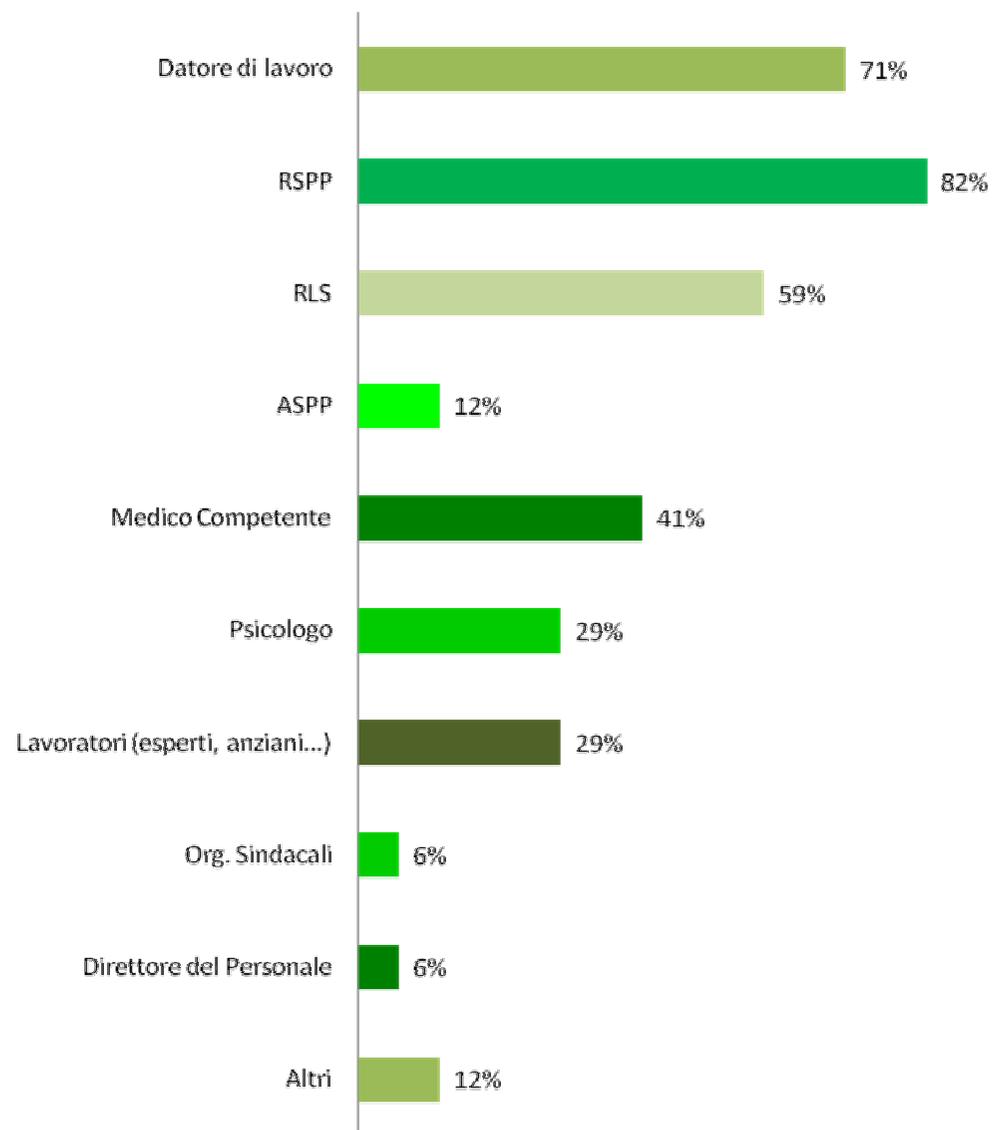
Primi risultati



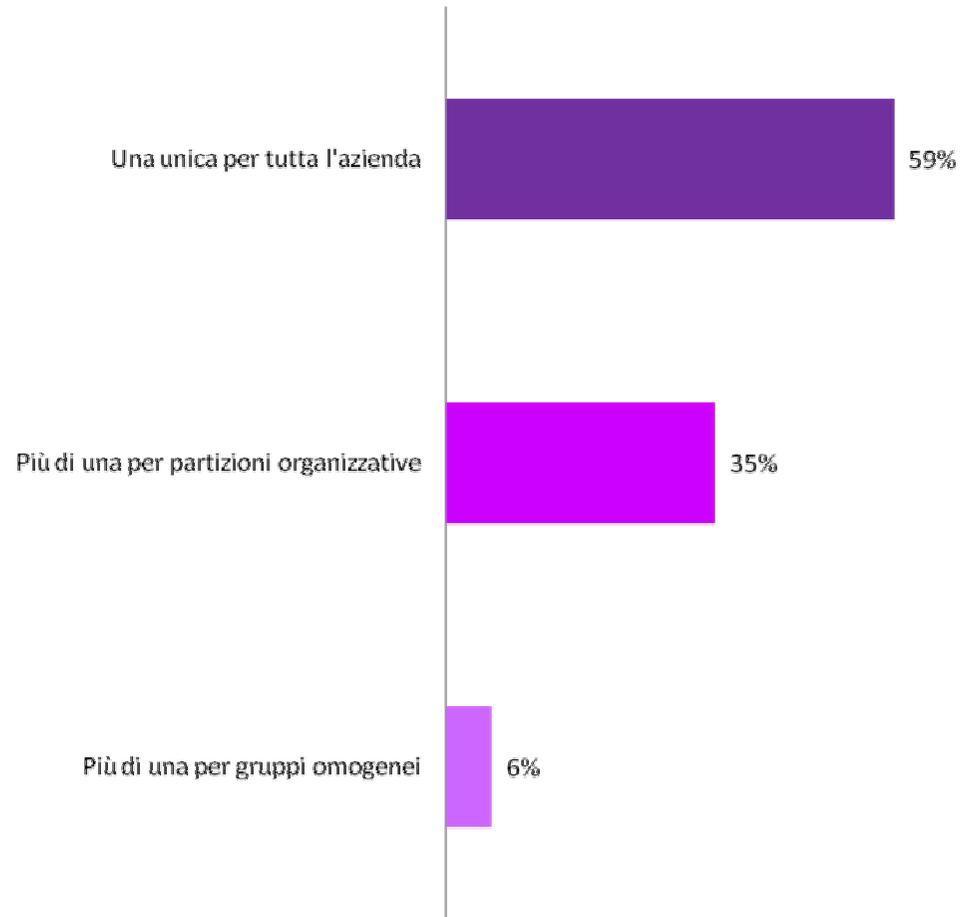
DIMENSIONI DELL'AZIENDA



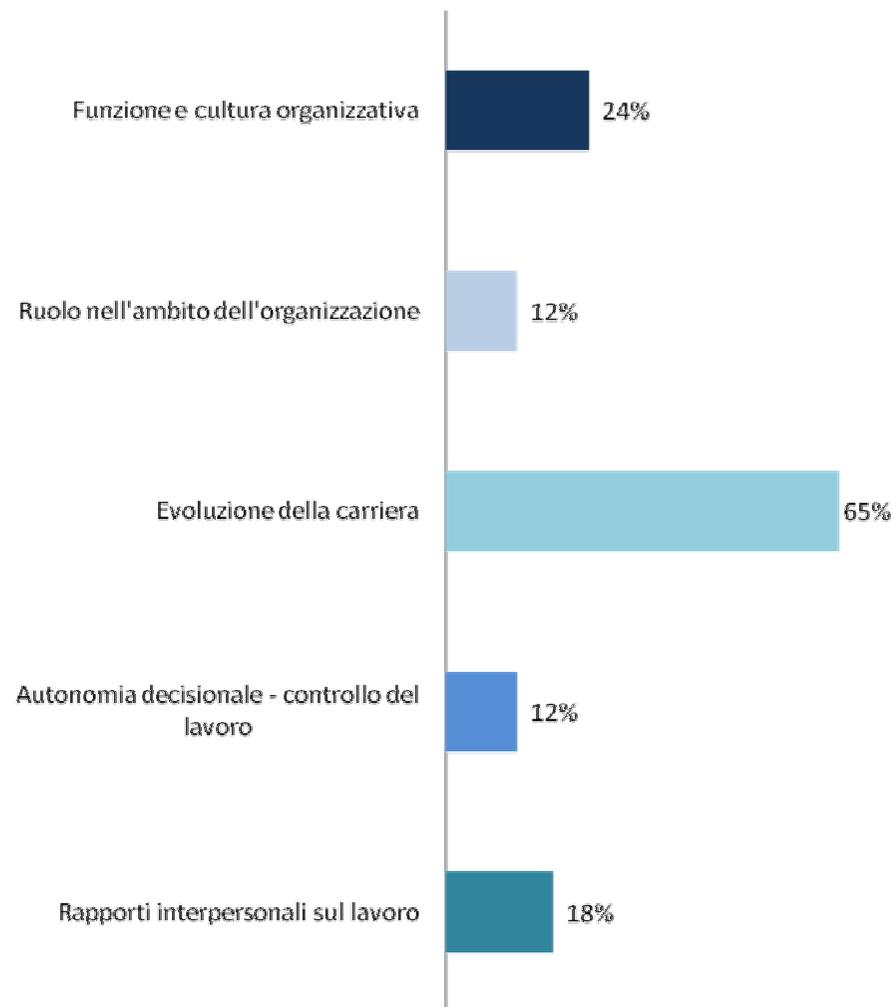
CHI E' STATO COINVOLTO NELLA COMPILAZIONE DELLA CHECKLIST



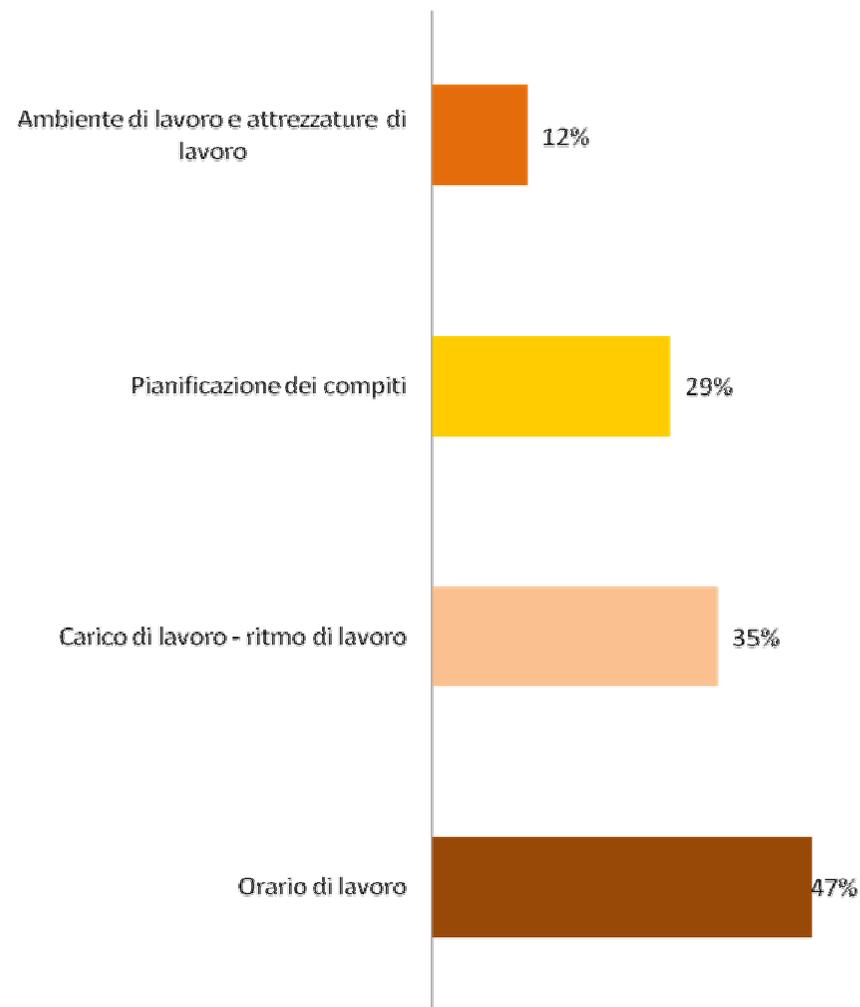
QUANTE CHECKLIST SONO STATE COMPILATE



INDICATORI CRITICI - AREA CONTESTO DEL LAVORO

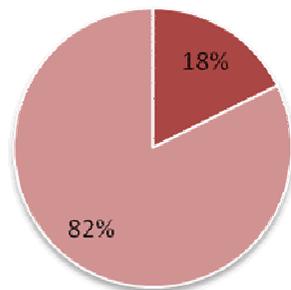


INDICATORI CRITICI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

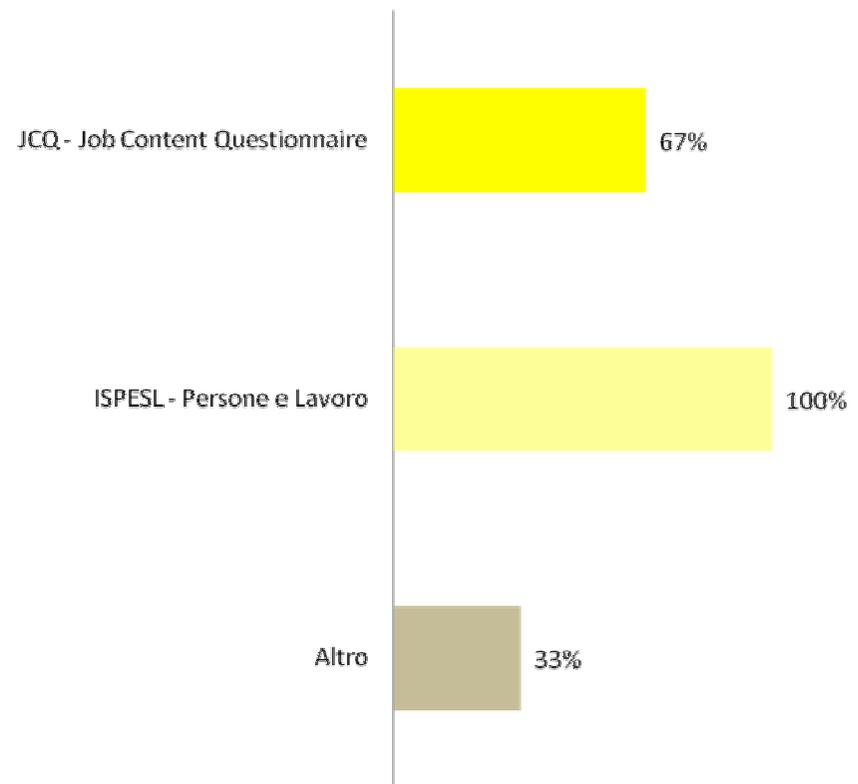


VALUTAZIONE DELLA PERCEZIONE DELLO STRESS AL LAVORO CON LA COMPILAZIONE DI QUESTIONARI

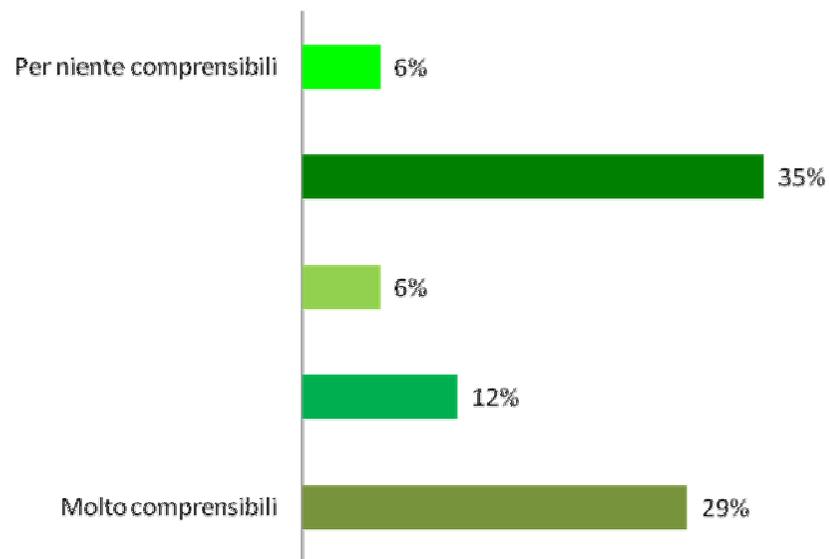
■ Sì ■ No



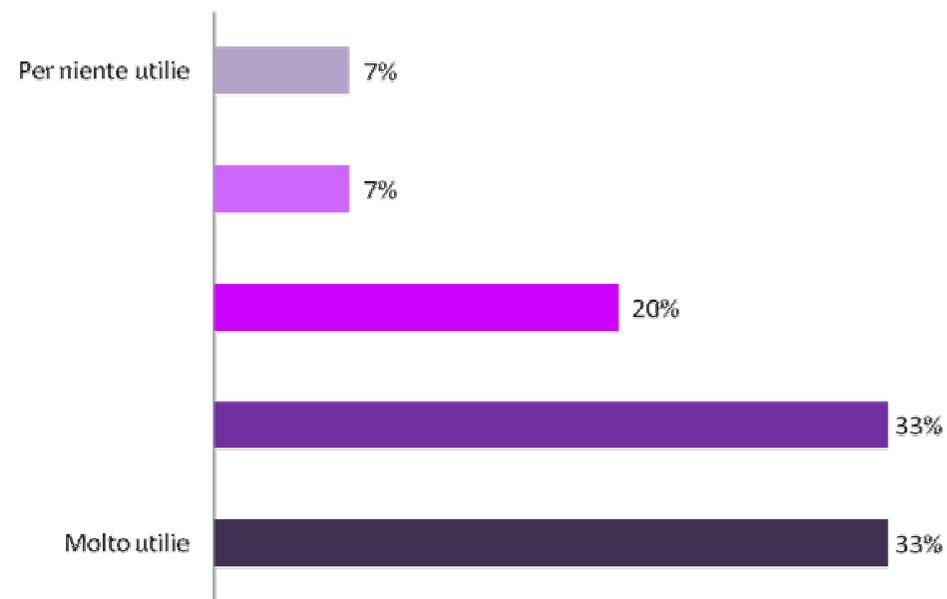
QUALI QUESTIONARI SONO STATI UTILIZZATI



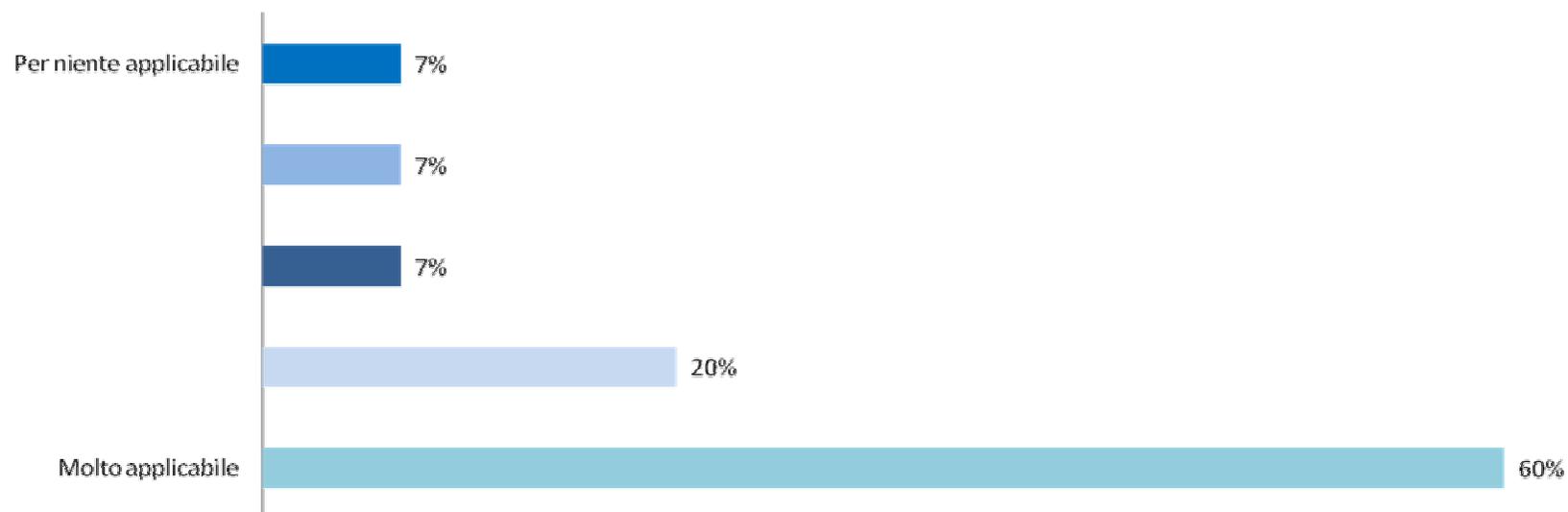
GIUDIZIO SULLA COMPRESIBILITA' DELLE DOMANDE



GIUDIZIO SULL'UTILITA' DEL METODO PROPOSTO



GIUDIZIO COMPLESSIVO SULL'APPLICABILITA' DEL METODO PROPOSTO



ESEMPIO INDICATORI AZIENDALI

Esempio CALCOLO INDICI INFORTUNISTICI:

	2007	2008	2009	TOTALE
N° infortuni	2	1	2	5
N° lavoratori	4	4	5	13
Percentuale	50%	25%	40%	38%

Totale: $(5/13) \times 100 = 38 \%$

2009: $(2/5) \times 100 = 40\%$ quindi è AUMENTATO rispetto al totale (38%)

% ASSENZE dal lavoro

S'intende le condizioni sotto elencate :

- 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 la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo :

[Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100

ESEMPIO INDICATORI AZIENDALI

% 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 :

$$\frac{\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}}{\text{Num. di giorni di ferie usufruite}} \times 100$$

% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati)

Formula di calcolo : **$$\frac{[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$$**