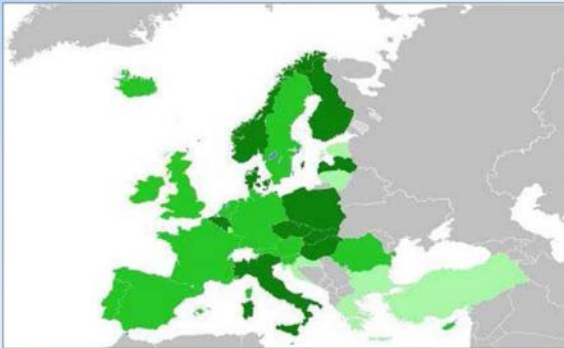


🚩 19 Paesi dell'UE hanno leggi e accordi normativi vincolanti che affrontano lo stress o altri rischi psicosociali sul lavoro.
(Commissione Europea, 2011)

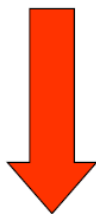


- Traduzione dell'Accordo Quadro
- Accordi nazionali con le Parti sociali
- Attuazione attraverso legislazione nazionale

Source: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP. Implementation of the European autonomous framework agreement on work related stress. Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.

Approccio integrato allo stress lavorativo

Prevenzione



Valutazione-
diagnosi azienda



Diagnosi
individuale

Terapia



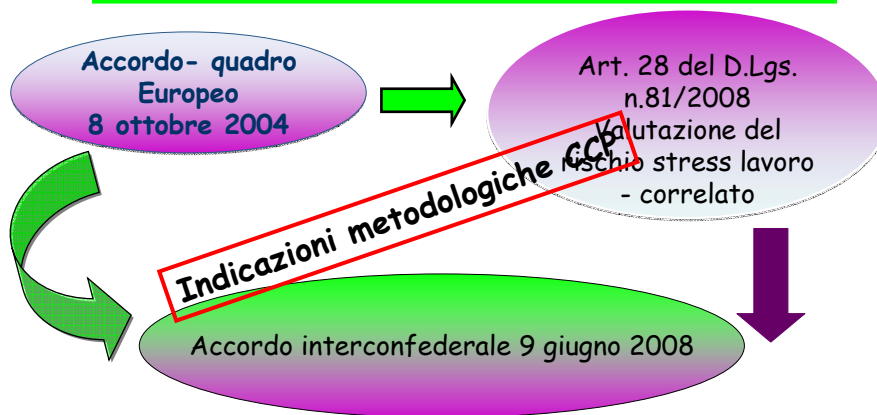
Approccio multidisciplinare

Medico del Lavoro, ergonomo, sociologo,
psicologo, RSPP...

Valutazione del nesso
causale e del danno

Medico legale

Valutazione del rischio stress lavoro -correlato Panorama legislativo



Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dal settore di attività, dal tipo di rapporto di lavoro e dalle dimensioni dell'azienda.

D.Lgs. 81/08 smi:

art. 2

o) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

art. 17

1. Il DL non può delegare ... la valutazione di tutti i rischi...;

art. 28

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**

art. 29

1. Il DL **effettua la valutazione ed elabora il documento** ... in collaborazione con RSPP e il MC, nei casi di cui all'articolo 41.

La responsabilità di attuare misure di prevenzione, finalizzate all'eliminazione o riduzione dei rischi da stress da lavoro, ricade sul Datore di Lavoro.

Il mancato adempimento è sanzionato penalmente con l'arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 500 a 2.500 euro.

Valutare lo stress lavoro correlato non significa usare uno "stressometro".
La normativa -ed il buon senso- dicono
che bisogna valutare il "rischio stress lavoro correlato", non lo "stress correlato al 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)

Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute

L'obiettivo è offrire ai DL e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro

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.

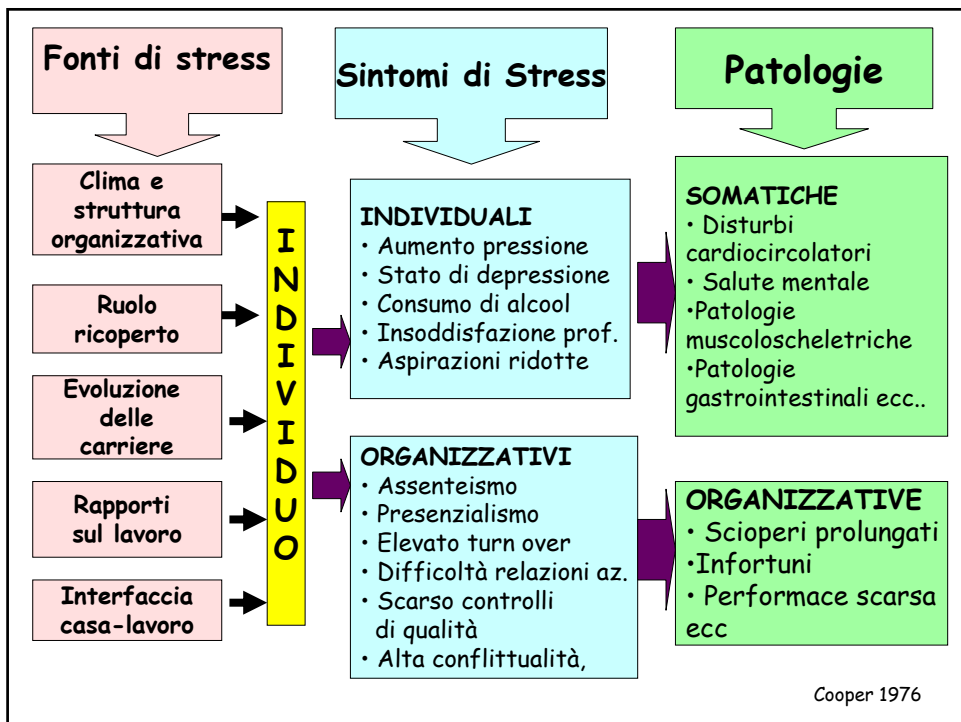
Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Quando si affrontano i problemi dello stress lavoro-correlato è essenziale tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori

Art. 2 - Finalità

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

Art. 3 - Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato.

1. Lo stress è una condizione che può essere **accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale** ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle **richieste o alle aspettative riposte in loro**.
2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di **breve durata** alla tensione, che può essere considerata **positiva**, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una **esposizione prolungata ad una pressione intensa**. ...
3. Lo stress non è una malattia ma può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.



RICORDO EUROPEO

La **valutazione del rischio** è un processo che consiste in un **esame sistematico** di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa per stabilire:

- ✓ **cosa** può provocare lesioni o danni
- ✓ se è possibile **eliminare** i pericoli
- ✓ se non è possibile, **le misure preventive** e di protezione da mettere in atto per controllare i rischi

INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

alto assenteismo o elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamenti 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 procede attraverso

- **l'analisi di fattori quali organizzazione e processi di lavoro** (grado di autonomia, pianificazione dell'orario di lavoro, 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.)

"L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare un'analisi su fattori quali:

• **eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro**

- ✓ disciplina dell'orario di lavoro,
- ✓ grado di autonomia,
- ✓ corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti,
- ✓ carichi di lavoro, etc.

• **condizioni di lavoro e ambientali**

- ✓ esposizione a comportamenti illeciti,
- ✓ rumore,
- ✓ calore,
- ✓ sostanze pericolose, etc.

• **comunicazione**

- ✓ incertezza su prestazioni richieste,
- ✓ prospettive di impiego
- ✓ possibili cambiamenti, etc.

• **fattori soggettivi**

- ✓ tensioni emotive e sociali,
- ✓ sensazione di non poter far fronte alla situazione,
- ✓ percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.

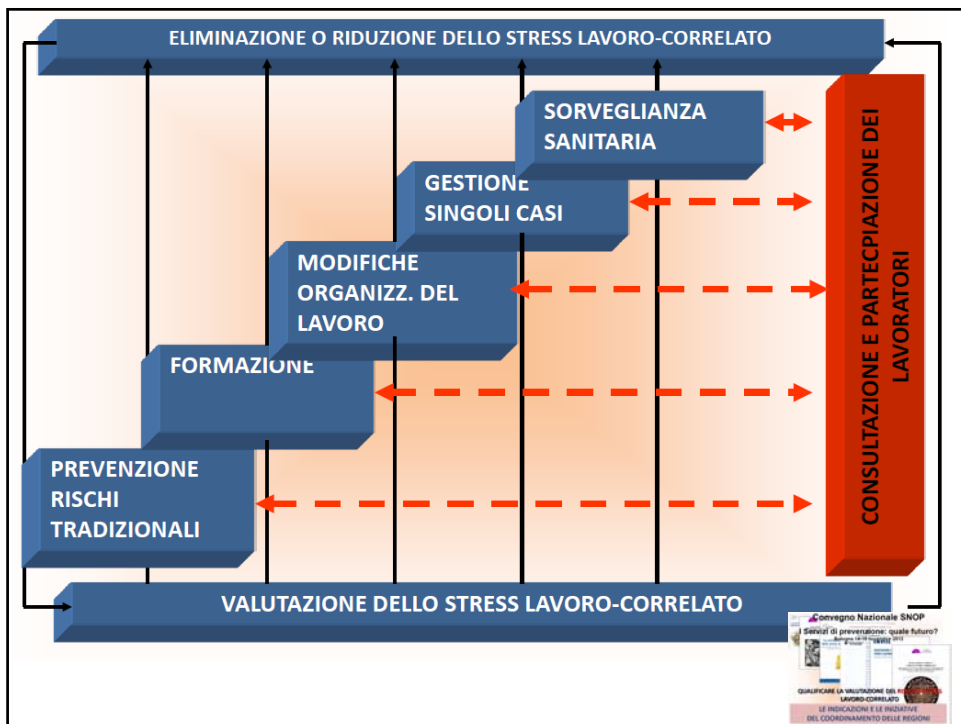
Indicazioni della CGP per la valutazione dello stress lavoro-correlato 17 novembre 2010

Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento

Articolo 28, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Il documento indica un **percorso metodologico** che rappresenta il **livello minimo** di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.





La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è **parte integrante della valutazione dei rischi** e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) **dal DL avvalendosi del RSPP con il coinvolgimento del MC, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).**

E' necessario preliminarmente indicare il **percorso metodologico**. Le necessarie attività devono essere compiute con **riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti**

La valutazione prende in esame non singoli ma **gruppi omogenei di lavoratori** (es. per mansioni o partizioni organizzative) **esposti a rischi dello stesso tipo** secondo una individuazione che ogni DL può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (i **turnisti**, i **dipendenti di un determinato settore** oppure chi svolge la **medesima mansione**, etc).

valutazione in due fasi

valutazione preliminare **necessaria**

rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- 1) Eventi sentinella
- 2) Fattori di contenuto del lavoro
- 3) Fattori di contesto del lavoro

liste di controllo

valutazione approfondita **eventuale**

da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli **elementi di rischio** da stress lavoro correlato e le **misure di correzione adottate** a seguito della stessa, dal DL, si rivelino **inefficaci**

Eventi sentinella:

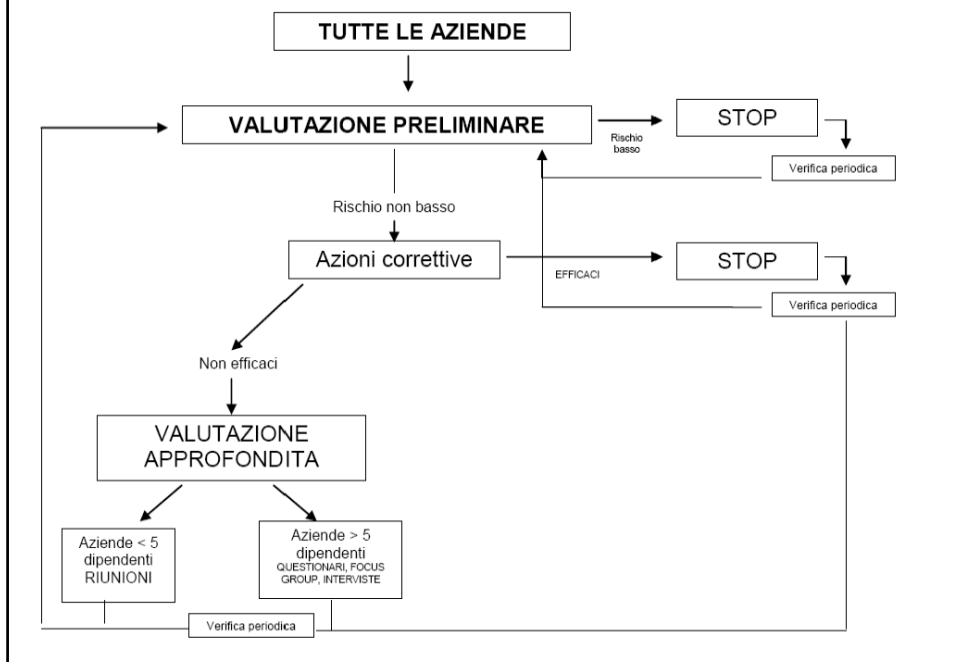
- ✓ indici infortunistici;
 - ✓ assenze per malattia;
 - ✓ turnover;
 - ✓ procedimenti e sanzioni;
 - ✓ segnalazioni del medico competente;
 - ✓ specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.
- Tali eventi sono da **valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda** (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati).

Fattori di contenuto del lavoro :

- ✓ ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro;
- ✓ orario di lavoro e turni;
- ✓ corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori di contesto del lavoro:

- ✓ ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
- ✓ autonomia decisionale e controllo;
- ✓ conflitti interpersonali al lavoro;
- ✓ evoluzione e sviluppo di carriera;
- ✓ comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).



Se la **valutazione preliminare non evidenzia** elementi di rischio da stress lavoro-correlato **tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive**, il DL deve solo **darne conto nel DVR e prevedere un piano di monitoraggio**.

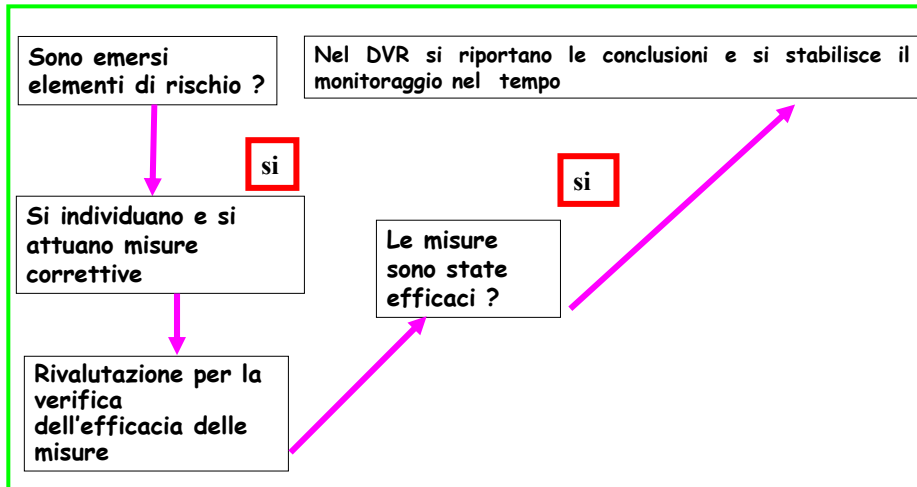
valutazione preliminare

Sono emersi elementi di rischio ?

no

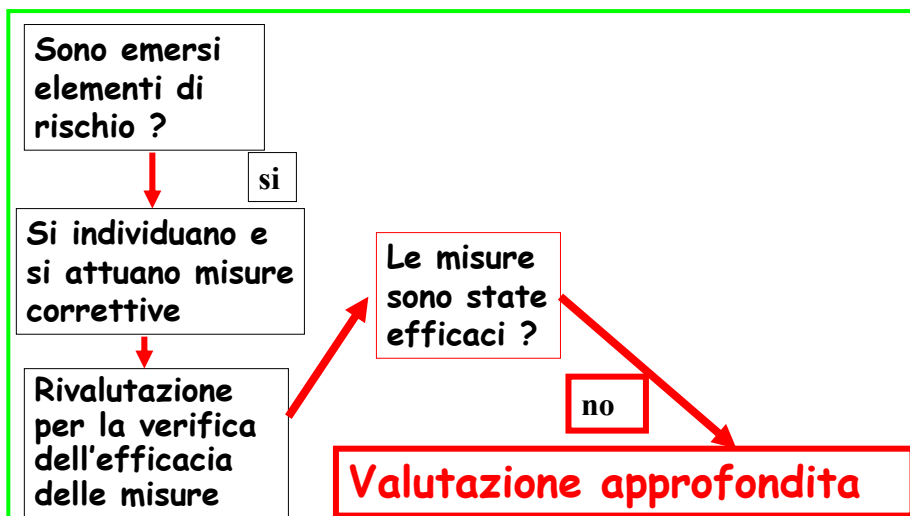
Nel DVR si riportano le conclusioni e si stabilisce il monitoraggio nel tempo

Se si rilevano **elementi di rischio** da stress lavoro-correlato tali da richiedere il **ricorso ad azioni correttive**, si procede alla **pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi** (organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc).



OOP

Se gli **interventi correttivi risultano inefficaci**, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, **alla fase di valutazione successiva (valutazione approfondita)**.



OOP

La **valutazione approfondita** prevede la valutazione della **percezione soggettiva dei lavoratori**, attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato.

Tale fase fa riferimento 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 DL 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**.

Interpello 15 novembre 2012

Possibilità che il DL, **prima di intraprendere gli interventi correttivi finalizzati alla riduzione/eliminazione del rischio** qualora nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, a seguito dell'esito della valutazione preliminare, emerga un grado di rischio tale da richiedere un intervento correttivo ma non sia possibile determinare con ragionevole certezza quali misure possano essere adeguate, **possa effettuare legittimamente ulteriori indagini, utilizzando anche alcuni strumenti** citati per la **valutazione approfondita** al fine di raccogliere informazioni sulla **percezione soggettiva** dei lavoratori.

Obbligo del DL è quello di **adottare misure di correzione**, allo scopo di eliminare o, se ciò è impossibile, ridurre al minimo il rischio da stress lavoro-correlato, mentre non è fatto obbligo al DL l'utilizzo di strumenti propri della valutazione approfondita al fine di meglio identificare le misure di correzione.

Il DL che decida in tal senso **potrà** - sulla base di una sua libera scelta - **utilizzare anche nella fase preliminare strumenti** usualmente riservati alla **valutazione "approfondita"**, per individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare. Tale approfondimento non potrà **mai essere svincolato dalla adozione di misure di correzione** ma dovrà **"accompagnare"** tale adozione e che il DL che decida di operare in tal senso dovrà avere cura di **identificare con puntualità (nella documentazione relativa al DVR) tempi e modi della applicazione degli strumenti in parola, al fine di evitare che la scelta sia fatta per procrastinare il momento nel quale adottare le misure di correzione che le indicazioni impongono**.

esplicitare:

- **Modalità di coinvolgimento dei lavoratori**
- **Figure e Competenze necessarie**
- **Modalità per garantire l'anonimato e la privacy**
- **Strumenti tecnici (questionario, focus group, interviste semistrutturate)**
- **Spazi, tempi e modalità di somministrazione**
- **Raccolta, analisi e valutazione dei risultati**
- **Feedback ai lavoratori**

La valutazione dei rischi psicosociali nel lavoro: le fasi**Il "ciclo di controllo":**

- valutazione dei fattori di rischio in senso stretto
- elementi di gestione

Le fasi del "ciclo di controllo":

- Fase 0. Preventivo coinvolgimento e consenso di tutti gli stakeholders (dirigenza, lavoratori e loro rappresentanti, medico competente e tecnici della prevenzione, esperti con competenze necessarie sul tema dello stress e non presenti in azienda).
- Fase 1. Individuare i pericoli e le persone a rischio.
- Fase 2. Valutare e attribuire un ordine di priorità ai rischi.
- Fase 3. Decidere le azioni preventive.
- Fase 4. Intervenire con azioni concrete.
- Fase 5. Controllo e riesame (la valutazione dei rischi dovrebbe essere periodicamente rivista per essere antenuta aggiornata).

Indicazioni applicative



FAQ

Chi partecipa al processo di valutazione ?

DL o persona delegata

RSPP e/o ASPP

•MC (se nominato)

RLS/RLST

+

Dirigenti e/o
preposti e
lavoratori

come fonti in relazione agli
specifici gruppi omogenei
che rappresentano

Altri soggetti
aziendali

fonti informative sugli
eventi sentinella

E' raccomandabile costituire in azienda un gruppo di gestione della valutazione formato almeno dal DL/delegato, RSPP e/o ASPP, MC e RLS.

Chi partecipa al processo di valutazione ?

FAO

Quando la **valutazione preliminare** è condotta **senza il supporto di professionalità esterne specifiche**, le **figure interne all'azienda** che effettuano la valutazione devono essere **adeguatamente formate**.

La presenza di un **esperto** in possesso di specifica professionalità, possibile ma non obbligatoria nella prima fase, **è necessaria nella fase approfondita** a meno che non si adottino metodi valutativi che prevedono il ricorso a sistemi automatici che garantiscano la corretta elaborazione e interpretazione dei dati raccolti.

Qualora si decida di ricorrere, per la valutazione approfondita, all'uso di **questionari**, questi devono essere utilizzati secondo livelli di accesso aderenti ad un codice etico internazionale che stabilisca per ogni questionario le professionalità abilitate all'uso.

I focus group devono essere condotti da operatori esperti nella tecnica specifica.

Quali sono i CRITERI LOGICI a monte della scelta del metodo e dell'adozione di strumenti?

FAO

Il metodo deve:

- essere **accompagnato da adeguate azioni informative e formative**;
- essere orientato alle **soluzioni soprattutto di tipo collettivo**, a forte valenza preventiva;
- approccio di "**non medicalizzazione**", a carattere fortemente interdisciplinare;
- **partecipazione effettiva dei lavoratori**, che devono poter essere consultati fin dalle fasi iniziali dell'intervento;
- **garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS)** anche nel caso che il metodo venga importato dall'esterno;
- **integrarsi armonicamente** (non per mera sommazione) nel processo complessivo di **valutazione dei rischi** e nel relativo documento.

STRUMENTI

Una volta individuati i criteri che indicano un percorso adeguato di valutazione e gestione del rischio, vanno identificati gli **strumenti utili al processo di valutazione e gestione del rischio specifico**.

Si deve conoscere cosa non è utile fare per misurare correttamente il rischio da stress lavoro correlato.

NON È UTILE

- confondere la **valutazione dello stressor** con quella degli **effetti dello stress**;
- **valutare soltanto lo stressor**;
- **valutare soltanto la percezione dello stressor**;
- affidarsi a una **singola rilevazione puntuale** (conta il sistema di gestione dei rischi)

Esistono strumenti molto diversi. Ciascun consulente tende a presentare il proprio come migliore.

Ciò che conta è:

- la **validità** dimostrabile
- l'**attendibilità** dimostrabile
- il riferimento a un **modello scientificamente riconosciuto**

Scaletta per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato

- ✓ Individuazione delle **attività** che potrebbero esporre i lavoratori a rischio stress-lavoro correlato;
- ✓ Individuazione dei **gruppi omogenei** di lavoratori esposti a rischio stress lavoro-correlato e selezione di un panel significativo di lavoratori
- ✓ Individuazione dei **fattori di rischio** stress lavoro correlato presenti in azienda e predisposizione delle relative misure di prevenzione collettive e individuali;
- ✓ Elaborazione e consegna al DL di un **report finale**.

Un programma di prevenzione dello stress comporta **identificazione del problema, intervento e rivalutazione.**

Ciò implica la **conoscenza degli stressor** lavorativi (cause, costi e controllo) e una corretta **gestione** dell'impegno e adeguato **sostegno** per il programma insieme al coinvolgimento dei **lavoratori** e loro **partecipazione** a tutte le fasi del programma.

Un ruolo importante assume la valutazione delle **capacità tecniche necessarie per condurre il programma** (addestramento specializzato per l'intero personale, **consulenti** specializzati nello stress da lavoro).

LA VALUTAZIONE PRELIMINARE

scopo della valutazione preliminare

Scopo della valutazione preliminare è quello di **verificare l'esistenza di condizioni disfunzionali dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale potenzialmente stressogene per i lavoratori 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.

L'efficacia degli interventi correttivi adottati deve essere comunque verificata e, qualora risulti **insufficiente**, è necessario procedere ad una **analisi più approfondita** tenendo conto della **percezione soggettiva** dei lavoratori

CHECK-LIST

Le check list (liste di controllo) sono strumenti osservazionali che possono essere utilizzati per raccogliere elementi oggettivi, possibili indicatori di situazioni di stress lavoro-correlato.

Tali strumenti vanno utilizzati da personale adeguatamente formato.

Sono strumenti a valenza collettiva che prendono in considerazione gruppi di lavoratori (gruppi omogenei/partizioni organizzative).

Di conseguenza è errato utilizzare le check list come questionari da somministrare ai singoli lavoratori

Quali elementi devono essere presi in considerazione dalle check-list ? FAO

Gli elementi che le check list devono indagare sono quelli relativi al **contesto e al contenuto del lavoro e gli eventi sentinella**.

Secondo le indicazioni della CCP, in ogni azienda è necessario valutare:

Eventi sentinella : indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti disciplinari e sanzioni; segnalazioni del medico competente da valutarsi anche sulla base di parametri omogenei individuati in azienda (es. variazione nel tempo degli indici infortunistici).

Fattori di contenuto del lavoro: ambiente e attrezzature di lavoro; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori di contesto del lavoro: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; incertezza in ordine alle prestazioni richieste.

E' vincolante valutare tutte e tre le famiglie di fattori.

Tutte le condizioni indicate come esempi, devono essere inserite nello strumento della valutazione preliminare. Possono essere aggiunti ulteriori fattori, ma non possono essere eliminati quelli indicati che rappresentano i fattori predittivi di stress citati dal documento della CCP, nell'Accordo Quadro Europeo del 2004 e dall'European Agency for Safety and Health at Work - 2000.

Gli eventi sentinella sono costituiti da parametri che l'azienda registra già per altre finalità.

La valutazione dei fattori di contesto e contenuto invece necessita di un approccio osservazionale specifico.

Per tali fattori, nel caso delle check list, il **giudizio non si basa sulla percezione soggettiva dei fattori di stress**, ma sul **riscontro delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro** atte a compensare o contrastare tali fattori, che costituiscono quindi gli elementi inseriti nella check list.

I principi che si devono rispettare nella valutazione preliminare sono:

- **adeguatezza della check list** rispetto alla realtà lavorativa da esaminare;
- **adeguata rappresentatività**, fra i rilevatori, delle diverse componenti aziendali (dirigenti, preposti, lavoratori);
- scelta di **rilevatori sufficientemente esperti** in relazione alle condizioni organizzative, ambientali e relazionali presenti in azienda;
- utilizzo di elementi di valutazione, basati su **riscontri documentali** o comunque **verificabili**, sia per gli eventi sentinella, sia per il giudizio espresso dai rilevatori in relazione ai fattori di contenuto e contesto del lavoro;
- **valutazione**, per ciascun fattore di contenuto e contesto del lavoro sia dell'esistenza di **condizioni di lavoro** potenzialmente **stressogene**, sia delle **eventuali misure preventive già adottate**;
- indicazione delle **misure correttive necessarie** in relazione agli elementi di rischio individuato valutazione dell'efficacia delle misure correttive attuate
- riferimento della valutazione, **se necessario**, in maniera distinta ai **singoli gruppi omogenei/partizioni organizzative**.

- 1) Coinvolgere **DL, RSPP, MC, RLS** che devono **acquisire conoscenza della metodologia e degli strumenti da utilizzare.**
- 2) Essi identificano i **gruppi omogeni**: ad esempio ufficio e produzione oppure magazzino, produzione e ufficio, ecc. , quindi lavoratori inseriti nello stesso reparto, servizio, ecc. e che svolgono i loro compiti lavorativi coordinati dalla stesso responsabile, nello stesso flusso organizzativo.
- 3) Raccogliere i **dati degli indicatori aziendali comuni** a tutta l'azienda: vengono forniti dall'**aministrazione** e/o dai consulenti esterni che si occupano di **gestione del personale.**
- 4) Raccogliere i **dati contesto del lavoro**: sono fondamentali il **DL** o il **responsabile risorse umane** insieme al **RLS**
- 5) Raccolta **dati del contenuto del lavoro**, ad esempio ad opera dei singoli **responsabili dei gruppi omogenei** identificati in quanto può notevolmente variare, all'interno della stessa azienda, a seconda dei settori e reparti che si considerano

- 6) Una volta inseriti i dati nelle check-list emergono tre fasce di rischio:

verde (non necessita interventi; revisione dopo due anni);
gialla (vengono identificati alcuni fattori sfavorevoli; occorre programmare gli interventi migliorativi e riverificare le condizioni attraverso le check-list).
rossa

Le indicazioni della **CCP** indicano che **occorre prima "sanare" le incongruenze rilevate e poi provvedere a somministrare i questionari valutativi della soggettività.**

Nelle aziende fino a 5 lavoratori è possibile effettuare una semplice riunione, magari check-list alla mano, e verificare eventuali incongruenze direttamente con i lavoratori.

L'utilizzo dei **questionari soggettivi** deve essere effettuato solo **nel caso in cui le rilevazioni e le azioni correttive sopra indicate siano inefficaci.**

E' possibile adattare le check-list alle specificità di settore produttivo e/o alla dimensione aziendale ?

FNO

Il rischio stress è correlato agli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, e quindi ogni DL effettua la valutazione tenendo conto della reale organizzazione e della tipologia produttiva della sua azienda. Già la corretta identificazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative, è elemento di specificità aziendale.

La valutazione con check list deve essere scientificamente valido in relazione a:

- **fattori stressogeni valutati;**
- **elementi oggettivi e verificabili** presi in esame per stimare i fattori stressogeni;
- **criteri di attribuzione del punteggio ed il calcolo dei livelli di rischio.**

Gli strumenti sperimentati e validati non possono essere modificati.

Eventuali modifiche di strumenti esistenti o la proposizione di nuovi deve essere oggetto di una giustificazione teorica e di una verifica sperimentale di validità.

Adattare la valutazione alla propria realtà non significa modificare gli strumenti di valutazione riconosciuti e validati, ma **attribuire alle singole voci un significato coerente con le specifiche caratteristiche dell'azienda.**

Ogni azienda applica lo strumento indicando i propri documenti di riferimento e personalizzando le azioni correttive, ma **senza modificarne la struttura.**

E' possibile adattare le check-list alle specificità di settore produttivo e/o alla dimensione aziendale ?

FNO

Ad esempio, tra gli elementi di contesto e contenuto del lavoro non si ritrovano caratteristiche specifiche come il rapporto con il pubblico o il contatto con la sofferenza.

Tali item sono esaminati **attraverso la valutazione di aspetti organizzativi** da cui dipende la possibilità che tali caratteristiche intrinseche al lavoro si trasformino o meno in criticità stressogene,

- **adeguatezza delle risorse umane e strumentali necessarie**
- **esistenza di procedure che supportano l'operatore** nella risposta da dare all'utenza
- **formazione specifica** sui comportamenti da seguire
- **possibilità di ricevere supporto** da superiori e colleghi
- **possibilità di discutere esperienze critiche** in incontri tra dirigenti e lavoratori

In ogni caso lo strumento della check list non può costituire un alibi e l'azienda non può ritenersi dispensata dall'obbligo di adottare adeguate misure di tutela per evidenti situazioni di stress lavoro correlato, anche se non considerate nella check list utilizzata.

Quale documentazione deve supportare le check-list ?

FNO

Nella valutazione dello stress lavoro correlato deve essere citata e, se necessario, **allegata tutta la documentazione necessaria a illustrare le condizioni aziendali organizzative, ambientali e relazionali.**

Ad esempio,

- l'organigramma aziendale e il ciclo lavorativo scomposto nelle sue fasi;
- i diversi documenti in possesso della funzione che gestisce il personale (orario di lavoro, assenze, rotazione del personale, trasferimenti interni richiesti e concessi, progressioni di carriera, lavoro per turni, reperibilità, infortuni sul lavoro, ecc.)
- i diversi documenti in possesso e del medico competente (visite a richiesta del lavoratore, giudizi di idoneità con prescrizioni o limitazioni ecc.).

Qualora non esistessero già documenti formalizzati su alcuni aspetti è opportuno predisporli definendo i criteri e le modalità di registrazione (es. segnalazioni formalizzate di lamentele da parte dei lavoratori, manutenzione di macchinari e attrezzature ecc.).

Per le aziende in possesso di certificazioni (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000) anche la documentazione relativa ad esse può essere fonte di informazioni significative insieme ai relativi strumenti di controllo.

Con quali modalità devono essere "sentiti" i lavoratori nella valutazione preliminare?

FNO

Nella fase preliminare i lavoratori o il RLS/RLST vanno "sentiti" in relazione alla **valutazione dei fattori di contenuto e contesto del lavoro.**

Il parere dei lavoratori è imprescindibile nella valutazione degli aspetti organizzativi, ambientali e relazionali potenzialmente stressogeni.

Solo i lavoratori sono in grado evidenziare alcune problematiche relative al proprio specifico lavoro e di indicare le fasi del ciclo lavorativo e le mansioni interessate.

Il DL pertanto, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, è obbligato a sentire i lavoratori e/o gli RLS, con modalità da lui scelte.

Tali modalità possono considerarsi corrette quando:

- i lavoratori devono conoscere la **realtà lavorativa dei singoli gruppi omogenei** su cui sono sentiti;
- i lavoratori devono essere sentiti **durante** la fase di compilazione delle check list e **non dopo**;
- il **loro contributo deve essere chiaramente riportato nella check list**;
- in caso di **disaccordo** sulla valutazione di singoli elementi, le **conclusioni** devono essere adeguatamente **motivate e documentate**; l'esistenza di valutazioni divergenti tra parte datoriale e lavoratori può costituire **motivo di ricorso a metodi di valutazione approfondita.**

Il **modello raccomandabile** è quello che prevede la **partecipazione stabile di uno o più RLS nel team di valutazione** e, per ogni gruppo omogeneo, l'interpellare altri lavoratori (oltre ai dirigenti e preposti), che ben conoscono tale gruppo omogeneo.

Criteria per individuare i gruppi omogenei

FAO

I gruppi devono essere omogenei rispetto al rischio o al problema da esaminare.

Le aziende a bassa complessità organizzativa (circa fino a 30 lavoratori) possono procedere alla valutazione preliminare senza identificare partizioni organizzative o gruppi omogenei distinti. In questi casi prevale infatti una gestione indifferenziata dovuta alla condivisione dell'ambiente di lavoro, un modello unico di comunicazione e la linea gerarchica diretta con la direzione.

In linea generale non è opportuno procedere alla suddivisione in gruppi omogenei se la divisione per attività o mansioni porta ad una valutazione poco significativa (es. 2 amministrativi, 3 logistica, 6 operai) o identificativa di condizioni individuali che non consentono una corretta valutazione né prevenzione del rischio stress lavoro correlato.

Criteri per individuare i gruppi omogenei

FAO

Le **aziende più grandi** devono scegliere se procedere con una divisione per partizioni o per gruppi omogenei o entrambi. L'identificazione di gruppi omogenei corrispondenti, garantisce la corretta impostazione della valutazione preliminare, l'eventuale adozione delle azioni correttive, la verifica della loro efficacia e l'eventuale attivazione della valutazione approfondita.

L'individuazione dei gruppi omogenei spetta alla direzione in collaborazione con RSPP, MC e RLS\RLST.

I criteri cui riferirsi sono ad esempio:

- divisione per attività (sedi, strutture, reparti)
- divisione per mansioni
- divisione per attività con esposizione a rischio noto (es. call center, utenti in stato di sofferenza...)
- divisione per tipologia contrattuale.

La mancata divisione in gruppi omogenei deve essere **motivata** e congruente con l'organizzazione aziendale. Non è generalmente opportuno considerare nello stesso gruppo omogeneo gruppi di lavoratori che operano in unità locali della stessa azienda situate in sedi di lavoro differenti, a meno che questa scelta non sia supportata da un criterio giustificativo dell'omogeneità dell'esposizione.

Cosa si intende per valutazione oggettiva, parametrica, complessiva? FNO

La valutazione preliminare deve essere:

- **oggettiva**: i fattori esaminati non sono espressione di un giudizio personale ma devono riflettere la reale condizione osservata per il gruppo omogeneo considerato. Devono essere indicati riscontri verificabili di ogni elemento valutato, eventuali diverse posizioni motivate, misure di prevenzione adottate.

- **parametrica**: i fattori esaminati devono permettere di individuare una **soglia d'azione**. Ogni fattore di contenuto e contesto del lavoro può essere valutato attraverso una serie di indicatori ai quali attribuire un peso che concorre al punteggio complessivo della condizione di stress lavoro-correlato.

- **complessiva**: la condizione di rischio stress **non** si identifica nella presenza di **indicatori singoli** che riguardano fattori di contesto e contenuto ma nella loro valutazione complessiva.

La condizione di rischio deriva dalla **lettura complessiva** della contemporanea presenza\assenza di una serie di fattori che concorrono alla condizione di squilibrio tra le richieste dell'ambiente lavorativo e le risorse disponibili per fronteggiarle.

Come viene definita la soglia che rappresenta il livello di azione per il rischio da stress lavoro-correlato? FNO

Per evitare che ogni luogo di lavoro venga considerato come fonte di stress lavoro-correlato potenzialmente dannoso per la salute, va individuata una **soglia al di sotto della quale**, pur in presenza di un'organizzazione non ideale, con alcuni aspetti disfunzionali, il **quadro generale** può essere considerato ad un **livello di rischio accettabile**

Non esistono basi scientifiche che consentano di attribuire un sicuro valore stressogeno a singole criticità di contesto e contenuto lavorativo;

Una condizione di stress negativo si ingenera in circostanze in cui più criticità della stessa area o di aree diverse, di contenuto e/o di contesto, coesistono e concorrono ad amplificare la loro valenza stressogena.

metodo di quantificazione del rischio, INAIL

livello di azione quello in cui vengano riscontrate delle criticità, nell'ambito degli indicatori aziendali e dei fattori di contesto e di contenuto, superiori al 25% di tutte le possibili criticità rilevabili.

primo quartile (0-25%) come range di accettabilità del rischio.

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

Contenuti minimi del DVR

Rispetto art. 28 comma 2 D.Lgs. 81/08

- relazione di valutazione, criteri adottati per la valutazione
- risultati
- interventi correttivi,
- azioni di miglioramento,
- piano attuativo

Rispetto indicazioni Commissione Consultiva

- eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto
- "sentiti" lavoratori e/o RLS
- se rilevati elementi di stress lavoro-correlato azioni correttive
- valutazione approfondita

Contenuti minimi del DVR

- descrizione dell'organizzazione del lavoro;
- criteri e metodi di valutazione;
- figure aziendali coinvolte;
- formazione delle figure aziendali coinvolte (se effettuata);
- azioni comunicative ed informative (se intraprese);
- individuazione dei gruppi omogenei ed esplicitazione del criterio adottato;
- modalità con la quale sono stati sentiti i lavoratori;
- analisi del rischio, risultati e sua classificazione;
- interventi di prevenzione e azioni di miglioramento comprese iniziative di informazione e sensibilizzazione sul rischio individuato;
- piano attuativo degli interventi con l'indicazione dei soggetti aziendali che vi devono provvedere;
- valutazione dell'efficacia degli interventi adottati (criteri ed esito);
- valutazione approfondita, se prevista e risultati;
- sorveglianza sanitaria se adottata di iniziativa dal datore di lavoro quale misura di tutela;
- pianificazione del monitoraggio nel tempo ed aggiornamento periodico.

Varietà delle misure del rischio stress

(Documento di consenso linee guida SIMLII, 2005)

MISURE DI SITUAZIONE:

- **Osservazione diretta:** check-list riconosciute e standardizzate sugli aspetti che riguardano: richiesta organizzativa, controllo, supporto sociale, qualità rapporti interpersonali, ruoli, modalità gestione cambiamento (Britain's Health and Safety Commission, Health and Safety Executive, Agenzia Europea Sicurezza e Salute sul lavoro)
- **Definizione della classe socio-occupazionale**

MISURE DI PERCEZIONE:

- **Misure psicologico soggettive:** questionari di tipo descrittivo con basso livello di standardizzazione; scaie di valutazione validate a livello internazionale (Job Content Questionnaire di Karasek, Effort Reward Imbalance di Siegrist, ...); test psicometrici che misurano vari aspetti della personalità (nervosismo, ansia, depressione, focus di responsabilità) ponendoli in relazione con la percezione dello stress

STRUMENTI DI VALUTAZIONE

APPROCCIO OGGETTIVO

La valutazione oggettiva dello stress lavoro correlato, prende in esame due aspetti principali: le caratteristiche dell'ambiente lavorativo e gli indicatori di esposizione a stressor.

QUESTIONARI AD APPROCCIO OGGETTIVO

- **Position Analysis Questionnaire (PAQ)**(McCormick et al. 1972)
- **FIOSH** (Hurrell, 1983)
- **RHIA/VERA** (Leitner e Resch, 1989)
- **WEBA** (Welzijn Bij of Arbeid)(Delaunois et al. 1990)
- **TOMO** (Travailleur et Organisation) 1994
- **CANEVAS** (Delaunois et al. 1995)
- **SUVAPRO** (Rüeggsegger, 1999)

approfondimento

ANALISI DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Sono le misure basate sull'osservazione diretta delle condizioni dell'ambiente lavorativo che possono essere percepite dal lavoratore come fonte di stress.

Vengono incluse nelle misure di situazione:

- **caratteristiche della mansione** (orari di lavoro, routine, burocrazia, soddisfazione lavorativa, lavoro notturno o a turni, supporto da colleghi o superiori, responsabilità, prospettive di carriera, retribuzione, possibilità di crescita formativa, partecipazione al processo decisionale, lavoro straordinario, incentivi, livello di concentrazione o vigilanza, gratificazione, ecc)
- **caratteristiche dell'ambiente lavorativo** (microclima, condizioni ergonomiche, illuminazione, rumore, agenti tossici, agenti biologici o altri rischi per la salute dei lavoratori, postazione lavorativa, struttura gerarchica aziendale, servizi per i lavoratori, programmi formativi, programmi assistenziali, programmi di prevenzione, comunicazione azienda-dipendenti, politiche "familiari", ecc)
- **caratteristiche dei cicli produttivi** (adeguatezza delle attrezzature, inerenza dei compiti con la mansione, carichi di lavoro, frequenza delle pause, possibilità di comunicazione, condizioni di rischio per la salute, tempi di esecuzione dei compiti, ecc)

Lo svantaggio nell'utilizzo di questa categoria di indicatori consiste nella necessità di valutare in prima persona gli ambienti di lavoro, servendosi di personale esperto e adeguatamente formato sulle caratteristiche negative e sui comportamenti nocivi della catena produttiva.

CANEVAS di Delaunois et al. Creato nel 1995, presente solo in lingua francese. Fa parte del progetto di prevenzione dello stress SOBANE (Screening, OBServation, ANalysis, Expertise; Belgio). Effettua un'analisi aziendale indagando la presenza di stress attraverso alcuni parametri tra cui: servizi, dipartimenti, azienda, organizzazione. Misura attività, ambiente, variabili individuali. E' composto da 70 items

FINNISH INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH di Hurrell. Creato nel 1983, presente solo in lingua suomi. Fornisce una valutazione degli stressors presenti nell'ambiente lavorativo (psicosociali, fisici, chimici) tramite la misurazione di 12 campi d'azione principali, tra cui responsabilità, ripetitività dei compiti, capacità di prendere decisioni, ecc. E' stato uno dei primi strumenti di valutazione ad approccio oggettivo e il primo realizzato da un Istituto Nazionale per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro.

PAQ (*Position Analysis Questionnaire*) di McCormick et al. 1972, presente solo in lingua inglese. E' il primo questionario valutativo conosciuto. Fornisce una stima della presenza dello stress occupazionale attraverso un'attenta analisi delle attività svolte nell'azienda. Si basa su interviste rivolte ai supervisori e ai lavoratori. Esiste un'unica versione (195 items)

approfondimento

RHIA/VERA di Leitner e Resch. Creato nel 1989, presente solo in lingua tedesca. Descrive e valuta i fattori di stress che si pensa possano incidere negativamente sulla salute. Vengono quindi considerate la monotonia del lavoro, i fattori ambientali avversi, la pressione lavorativa imposta dal tempo, ecc. Fornisce un quadro della presenza di stress occupazionale sia tramite la compilazione di un manuale tematico che con un sopralluogo dell'azienda .

SUVAPRO di Rüegegger, 1999, presente in tre lingue, tra cui l'italiano. E' un checklist della situazione relativa allo stress in azienda basata sull'analisi degli stressors, delle procedure volte a combatterlo e dei sintomi ad esso riferibili. E' costituito da tre documenti: per i dirigenti (domande su incidenti, assenze, sicurezza sul lavoro), per i gruppi di lavoro (si richiede identificazione dello stress, misure per la sua prevenzione e il miglioramento delle condizioni lavorative), per gli individui (illustrazione di 5 casi in tema, ricerca di indici di stress, discussione su possibili interventi preventivi, ecc).

approfondimento

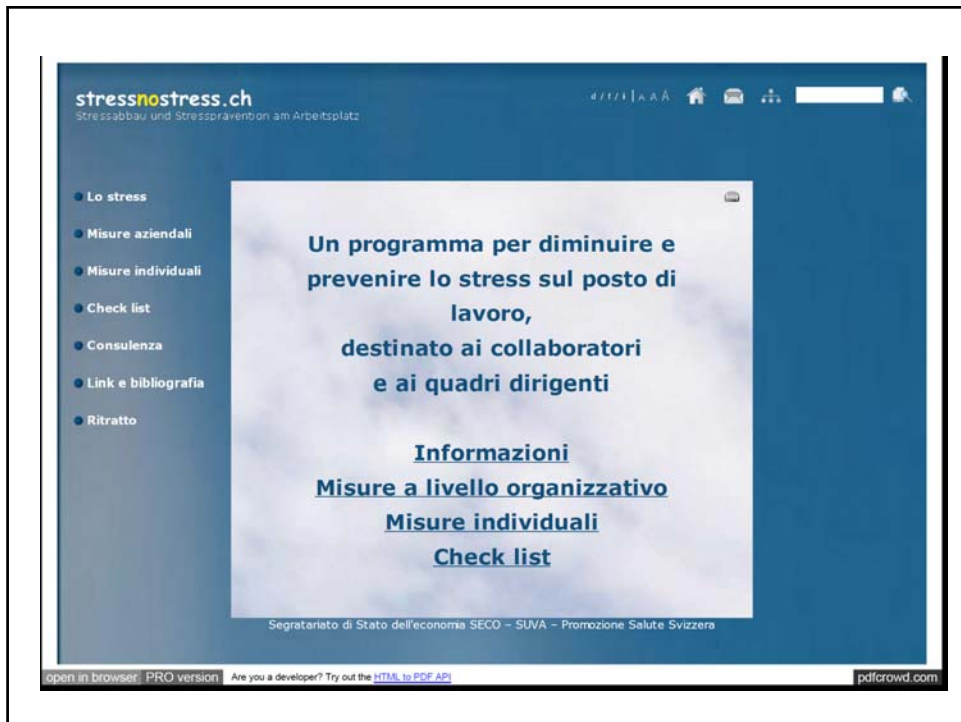
TOMO (*Travailleur et Organisation*) realizzato nel 1994 . Fa parte del progetto SOBANE , presente solo in lingua olandese. E' una checklist che associa un inventario di rischi lavorativi con i servizi offerti dall'azienda. Valuta obiettivi, carico di lavoro, relazioni sul posto di lavoro, condizioni lavorative, regolamenti. E' composto da tre documenti: inventario dei problemi (54 items), azioni preventive (137 items) e infine 54 items sugli argomenti enunciati.

WEBA (*Welzijn Bij of Arbeid*) di Delaunois et al. 1990, in lingua francese e olandese nell'ambito del progetto olandese "Combat Workstress Approach" (CWA). E' uno strumento di job analysis volto a identificare le minacce per la salute in termini di stress, sovraccarico psichico e mancanza di opportunità di formazione lavorativa. E' diviso in 7 settori principali: coerenza degli obiettivi col grado di preparazione dei lavoratori, organizzazione, assenza di cicli lavorativi troppo brevi, grado di difficoltà della mansione, autonomia lavorativa, contatti sociali, disponibilità di informazioni .

approfondimento

approfondimento

1. <http://www.sobane.be/>
2. Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RMT, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, Violante FS. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 82:1-12. 2008.
3. <http://www.ttl.fi/internet/english>
4. McCormick EJ, Jeanneret PR, Mecham RC. A study of job characteristics and job dimensions as based on the position analysis questionnaire (PAQ). *Journal of Applied Psychology*. 56(4):347-368. 1972.
5. <http://fr.prevent.be/net/net01.nsf/language?readform>
6. Ice GH. Factors influencing cortisol level and slope among community dwelling older adults in Minnesota. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*. 20:91-108. 2005.
7. Cesana G et al. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. DOCUMENTO DI CONSENSO. Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale - Linee Guida per la formazione continua e l'accreditamento del medico del lavoro. Volume 21. 2006.



Checklist ISPESL sullo stress lavoro correlato RISPOSTE Si No

Clima organizzativo

Si lavora troppo per mantenere il proprio posto di lavoro o per essere promosso?

Il problema dello stress lavorativo viene preso sul serio?

Si avverte una sensazione costante di pressione per fare di più e più velocemente?

Richieste

Viene assegnato troppo lavoro da fare in poco tempo?

Il lavoro assegnato è troppo difficile? Il lavoro assegnato dà soddisfazione?

Controllo

E' possibile influire sul modo in cui si svolge il proprio lavoro?

Si è coinvolti quando c'è da prendere decisioni?

I suggerimenti forniti vengono presi in considerazione?

Rapporti interpersonali

Il rapporto con i superiori è "buono"?

Il rapporto fra colleghi è "buono"?

Si subiscono discriminazioni per genere, origini etniche, età?

Cambiamenti

Si viene informati sui cambiamenti che riguardano il posto di lavoro?

Si è coinvolti nei cambiamenti che riguardano l'attività lavorativa?

Si ha la sensazione che i cambiamenti siano eccessivi?

Compiti

Mansioni e responsabilità affidate sono ben definite?

Si possiedono le capacità necessarie per svolgere le mansioni affidate?

Si devono svolgere compiti diversi dalla propria competenza?

Sostegno

Si può contare sul sostegno del diretto superiore?

Si può contare sul sostegno dei colleghi?

Si viene apprezzati quando si svolge un buon lavoro?

Formazione

Si sente l'esigenza di ampliare le proprie conoscenze?

Si è incoraggiati a sviluppare le proprie abilità?

Si possiedono le capacità necessarie per svolgere le mansioni affidate?

Indice Generale della situazione Aziendale

Tra 0 e 5 = BASSO

Un indice Basso rivela una condizione lavorativa buona, nella quale non si riscontrano particolari segnali di disagio che possono favorire l'insorgenza di patologie da stress lavoro correlato.

Tra 6 e 12 = MEDIO BASSO

Un indice Medio Basso rivela una condizione lavorativa tollerabile, nella quale però si iniziano a riscontrare segnali di disagio che possono favorire l'insorgenza di patologie da stress lavoro correlato. Si consiglia di monitorare le aree maggiormente critiche e avviare azioni volte al miglioramento delle condizioni di salute dell'azienda.

Tra 13 e 19 = MEDIO ALTO

Un indice Medio Alto rivela una condizione lavorativa carente, nella quale compaiono un certo numero di segnali di disagio che favoriscono l'insorgenza di patologie da stress lavoro correlato.

Si consiglia di valutare in maniera specifica le aree maggiormente critiche e attuare interventi volti al miglioramento delle condizioni di salute dell'azienda.

Tra 20 e 24 = ALTO

L'indice Alto rivela una condizione lavorativa stressogena.

Si consiglia di effettuare una valutazione approfondita, coinvolgendo le figure specializzate e i lavoratori dell'azienda.

LA VALUTAZIONE APPROFONDATA



VALUTAZIONE della PERCEZIONE dello STRESS

I QUESTIONARI

Il processo di cambiamento delle percezioni e dei comportamenti al lavoro, insito nella valutazione e gestione dello stress al lavoro, presuppone coinvolgimento ed adesione di tutte le parti aziendali dalla dirigenza ai lavoratori.

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

Come ben specificato nell'Accordo la **finalità della valutazione** è 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.**

I questionari **soggettivi non identificano "il soggetto con il problema"** ma consentono la **rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori** che, **aggregate per area/reparto**, contribuiscono ad identificare le condizioni legate al **Contesto e Contenuto del lavoro** su cui intervenire per **eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.**

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà dell'impresa aumenta la partecipazione

I questionari soggettivi non hanno la funzione di identificare problemi di singoli lavoratori ma di consentire la rilevazione delle percezioni dei dipendenti

Dalla letteratura internazionale si ricava un'ampia disponibilità di questionari che sono stati proposti e validati per la "misura" dello stress che i lavoratori percepiscono

I QUESTIONARI

- Archives of Occupational and Environmental Health (2008-82, 1-12): sono riportati 33 strumenti da utilizzare in ambiente lavorativo
- Giornale Italiano di Medicina del Lavoro "D.Lgs n.81/2008: conferme e novità in temadi stress lavoro correlato" P.Deitinger, C.Nardella, R.Bentivenga, M.Ghelli, B.Persechino, B.Iavicoli
VOLUME XXXI - N. 2 APRILE-GIUGNO 2009

SCELTA/ADEGUAMENTO STRUMENTO INDAGINE

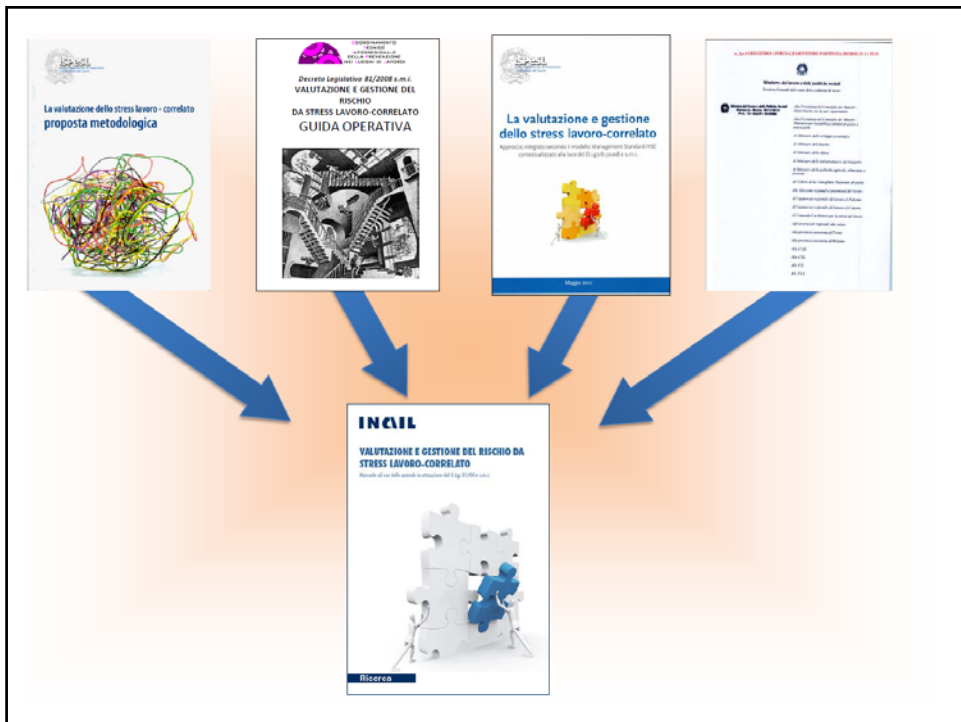
- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1998)
- QUESTIONARIO ISPESL "le persone ed il lavoro"
- PSS - Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al.1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS - Occupational Chec-up System (Leiter e Maslach 2005)
- ERI - Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996)
- MOHQ - (Avallone-Paplomatas 2005)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008)




Tabella III. *Tavola Sinottica degli Strumenti di Valutazione dei Rischi Psicosociali Italiani e adattati*

Karasek (1979) JCQ	Siegrist (1996) ERI	Cooper (1988) OSI	Avallone, Paplomatas (2005) MOHQ	Majer, D'Amato (2005) M_DQG10	Leiter, Maslach (2000) OCS	De Carlo (2008) Q-BO
Versione tradotta e adattata dal Gruppo ISPESI, 2001	Adattamento italiano 2007	Adattamento italiano 2002			Adattamento italiano 2005	
Soggetti: 2174	Soggetti: 531	Soggetti: 853	Soggetti: 3197	Soggetti: 2650	Soggetti: 945	Soggetti: 8000
Contesto: 30 aziende di industria e terziario	Contesto: Azienda sanitaria	Contesto: aziende sanitarie, editoriali, bancarie, commerciali, meccaniche, scuola, telecomunicazioni	Contesto: Pubblica Amm.ne e Sanità	Contesto: Ministero di Giustizia, Azienda telecomunicazioni, ASL, Azienda di servizi, Azienda settore Metalmeccanico Università	Contesto: Organizzazioni produttive Soggetti: 2704 Contesto: Organizzazioni Sociosanitarie	Contesto: Organizzazioni Pubbliche e Private
Destinatari: lavoratori	Destinatari: lavoratori	Destinatari: Manager/quadri	Destinatari: Lavoratori	Destinatari: Lavoratori	Destinatari: Lavoratori	Destinatari: Lavoratori
Item: 49	Item: 23 (breve) 46 (lunga)	Item: 167 + Questionario biografico	Item: 139	Item: 70 + Dati socio demografici	Item: 68 + Dati socio demografici	Item: 342
Somministrazione: 20'	Somministrazione: 20'	Somministrazione: 45' Valori espressi in Punti Sten	Somministrazione: 30'	Somministrazione: 30' Valori espressi in Punti T	Somministrazione: 30' Valori espressi in Punti T	Somministrazione: circa 1h e 30'

Tabella III. *Tavola Sinottica degli Strumenti di Valutazione dei Rischi Psicosociali Italiani e adattati*

Karasek (1979) JCQ	Siegrist (1996) ERI	Cooper (1988) OSI	Avallone, Paplomatas (2005) MOHQ	Majer, D'Amato (2005) M_DQG10	Leiter, Maslach (2000) OCS	De Carlo (2008) Q-BO
Fattori di Rischio						
Variabili organizzative potenziali fonti di stress						
Domanda lavorativa	Impegno Overcommitment	Fattori intrinseci al lavoro	Sicurezza Comfort Ambientale Tollerabilità dei compiti		Carico di lavoro	Sicurezza e Ambiente Carico Lavorativo
		Ruolo manageriale		Job description		Conflitto di ruolo Conflitto Organizzativo
	Ricompensa Riconoscimento	Carriera e riuscita	Valorizzazione Equità	Reward Dinamismo/ Sviluppo	Equità Sviluppo di competenze	
Supporto sociale		Relazioni con altre persone	Relazioni interpersonali Conflittualità	Team	Coesione di gruppo Integrazione sociale	Sostegno Organizzativo percepito
		Clima e Struttura organizzativa	Chiarezza Obiettivi Informazione Utilità sociale Operatività	Comunicazione Coerenza/ Fairness Leadership Job involvement	Riconoscimento Valori Leadership	Clima Organizzativo Cultura Organizzativa
Libertà decisionale			Ascolto attivo	Autonomia	Controllo	
			Apertura all'innovazione	Innovatività	Cambiamento	Diversity management
		Interfaccia casa-lavoro				
Effetti						
		Salute psicologica Salute Fisica Soddisfazione Lavorativa	Fattori di stress Soddisfazione		Job Burnout	Stress/strain psicologico Stress/strain fisiologico Burnout Mobbing Soddisfazione Lavorativa Commitment organizzativo Turnover Altruismo/ compliance



BENCHMARKING EUROPEO		
	VANTAGGI	SVANTAGGI
H S E	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione partecipata • Ciclicità e approccio globale • Possibilità di affiancare lo strumento con altri • Strumento e modello validati • Presenza di un software di analisi • Disponibilità di standard di riferimento gestibili in azienda • Gestione all'interno dell'azienda con le figure della prevenzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitata disponibilità di interventi pratici correttivi • Poca adattabilità alle micro imprese (inferiore ai 10 addetti)
S O B A N E	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione partecipata • Ciclicità e approccio globale • Possibilità di affiancare lo strumento con altri • Focus sulla prevenzione • Consulenza interna ed esterna • Assenza di parametri di riferimento 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca chiarezza degli interventi • Mancanza di uno strumento specifico • Alto rischio di abbandono durante la fase di screening
S T A R T	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione partecipata • Ciclicità e approccio globale • Focus sulla prevenzione • Consulenza esterna • Adattabilità dello strumento • Comparazione indicatori oggettivi - soggettivi • Assenza di parametri di riferimento 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca chiarezza degli interventi • Assenza di uno strumento standardizzato • Limitato utilizzo delle figure della prevenzione interne

FASI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO NELL'ADATTAMENTO ITALIANO DELLA METODOLOGIA HSE



PREPARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

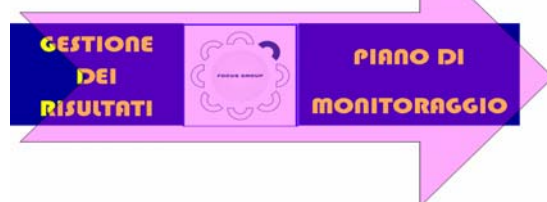
- 1) **Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione:** Datore di Lavoro o dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro, RLS/RLST, RSPP, ASPP e MC) programma e coordina lo svolgimento dell'intero processo.
- 2) Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale
- 3) Sviluppo del piano di valutazione del rischio

Valutazioni e interventi

- 4) Valutazione preliminare indicatori oggettivi, Check list

Interventi

- 5) Valutazione approfondita
- 6) Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e Cronoprogramma



APPENDICE 1

Lista di controllo per la valutazione preliminare

Il Gruppo di Gestione della valutazione può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, più liste, una per ogni gruppo omogeneo/ripartizione organizzativa.

Lo spazio riservato alle "NOTE" deve essere utilizzato per documentare, per quanto possibile, tutto ciò che viene dichiarato in positivo (Sì) o in negativo (No).

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	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	

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

Fare attenzione al punteggio indicato nella casella contrassegnata.

Nell'esempio sotto riportato la risposta NO al primo indicatore assegna il punteggio 1 mentre la risposta NO al terzo indicatore assegna il punteggio 0

Esempio

N.	INDICATORE	Sì	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	
2	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	
3	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	
TOTALE PUNTEGGIO				2	

Tratto da: "VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i." - ISBN 978-88-7484-197-4

© 2011 INAIL

Distribuzione gratuita. Vietata la vendita. La riproduzione anche parziale su qualsiasi mezzo è consentita solo se citata la fonte.



HSE

**Health & Safety
Executive**

VALUTAZIONE APPROFONDITA

VALIDAZIONE ITALIANA DEL QUESTIONARIO MODELLO MANAGEMENT STANDARDS HSE

Questionario strumento indicatore

Il Questionario è già stato validato in Inghilterra da parte dell'HSE (Edwards et al., 2008), che ne ha confermato le sue caratteristiche psicometriche in termini di validità e attendibilità.

Adattamento italiano

Campione → 75 aziende
(23.7% pubbliche, 73.3% private)
rappresentative dei macro-settori di attività economica

6378 questionari raccolti

❖ Analisi statistica → conferma dell'attendibilità

SETTORI PRODUTTIVI

- Estrazione di minerali da cave e miniere
- Manufatturiero
- Costruzioni
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio
- Trasporto e magazzinaggio
- Attività di servizi di alloggio e ristorazione
- Servizi di informazione e comunicazione
- Real estate
- Attività professionali scientifiche e tecniche
- Noleggio agenzie di viaggio servizi di supp imprese
- Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria
- Istruzione
- Sanità e assistenza sociale
- Attività artistiche, sportive di intrattenimento e divertimento

6 DIMENSIONI CHIAVE

(Kerr et al., 2009; Edward, et al., 2008).

DOMANDA	⇒	Carico di lavoro, organizzazione del lavoro ambiente di lavoro
CONTROLLO	⇒	Autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa
SUPPORTO	⇒	L'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal Datore di Lavoro e dai colleghi
RELAZIONI	⇒	Promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili
RUOLO	⇒	Consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione
CAMBIAMENTO	⇒	In che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.

6 DIMENSIONI CHIAVE

(Kerr et al., 2009; Edward, et al., 2008).

DOMANDA



Carico di lavoro, organizzazione del lavoro ambiente di lavoro

STANDARDS
si prevede che

I lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

CONDIZIONI IDEALI/STATI DA
CONSEGUIRE (esempi)

- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro;
- attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore;
- adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività

6 DIMENSIONI CHIAVE

(Kerr et al., 2009; Edward, et al., 2008).

CONTROLLO



Autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

STANDARDS
si prevede che

Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.

CONDIZIONI IDEALI/STATI DA
CONSEGUIRE (esempi)

- ove possibile, controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro;
- ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi;
- gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore

6 DIMENSIONI CHIAVE

(Kerr et al., 2009; Edward, et al., 2008).

SUPPORTO



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

STANDARDS
si prevede che

Il lavoratore dichiara di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

CONDIZIONI
IDEALI/STATI DA
CONSEGUIRE (esempi)

- adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori;
- conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro;
- feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori.

6 DIMENSIONI CHIAVE

(Kerr et al., 2009; Edward, et al., 2008).

RELAZIONI



Promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili

STANDARDS
si prevede che

Il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

CONDIZIONI IDEALI/STATI DA
CONSEGUIRE (esempi)

- promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti;
- possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro;
- esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili

6 DIMENSIONI CHIAVE

(Kerr et al., 2009; Edward, et al., 2008).

RUOLO



Consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione

STANDARDS
si prevede che

Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

**CONDIZIONI IDEALI/STATI DA
CONSEGUIRE (esempi)**

- garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo;
- informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.

6 DIMENSIONI CHIAVE

(Kerr et al., 2009; Edward, et al., 2008).

CAMBIAMENTO



In che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.

STANDARDS
si prevede che

Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

**CONDIZIONI IDEALI/STATI DA
CONSEGUIRE (esempi)**

- informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti;
- consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa;
- garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento.

PIATTAFORMA ONLINE DEDICATA ALLA PROPOSTA METODOLOGICA



Piattaforma Online per la Valutazione e Gestione dello stress lavoro-correlato

[Percorso di accesso da www.inail.it](http://www.inail.it)

[Mappa](#) | [Contatti](#) | [Patronati](#) | [Faq](#) | [Download](#) | [Link](#) | [Accessibilità](#) | [Accesso Rapido](#)

[Ultimi inserimenti](#) | [INAIL.docmhtml](#) | [Editoria INAIL](#) | [RSS](#)

INAIL
 ISTITUTO NAZIONALE PER LA SICURTÀ E IL BENESSERE
 CONTRO GLI INCIDENTI SUL LAVORO

Ricerca

Utente: Password: [Password dimenticata?](#) [Registrazione](#) [SmartCard](#)

PRIMO PIANO

- Fondo vittime amianto
- Servizi INAIL online: password dimenticata?
- Concorso idee per ingegneri

Vai all'archivio Primo Piano

NEWS

- Marinimi rapiti: dalla Barcolana un abbraccio di solidarietà**
 10 ottobre 2011. Gli organizzatori della storica regata triestina hanno ricordato il dramma dei marinai della "Sevina Caylyn" da mesi nelle mani dei predoni. Secondo le rilevazioni dell'International Maritime Bureau gli attacchi sempre più numerosi di questi criminali stanno provocando un sensibile calo del traffico navale nelle acque dell'Adriatico orientale.
- Stress lavoro correlato: esperti a confronto in un convegno INAIL**
- Disabilità. Viva lo sport paralimpico: è festa in undici città d'Italia**
- Infortunati per professione: online una nuova banca dati INAIL**

Vai all'home page di Sala Stampa

PUNTO CLIENTE
 Accesso ai servizi
 stato dei servizi: ●●●



INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER LA SICURTÀ
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Settore
**Tecnico-Scientifico
e Ricerca**

**VALUTAZIONE E
GESTIONE DEL
RISCHIO DA STRESS
LAVORO - CORRELATO**

Ti trovi in: [INAIL / Ricerca](#)

Chi siamo | [Organizzazione](#) | [U.R.P.](#) | [Ufficio stampa](#) | [Bandi di gara](#) | [Concorsi](#) | [Forum](#) | [Cerca nel sito](#) | [Contatti](#)








Aree principali

- Legislazione
- Publicazioni
- Statistiche
- Documentazione
- Formazione
- Prodotti
- Attività di Ricerca
- Biblioteca
- Area Riservata

Agenda eventi

- Manifestazioni e convegni
- Corsi e seminari
- Archivio eventi

In evidenza

-  Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato
-  Area SISP
-  Sicurezza a pressione
-  Campagna europea sulla manutenzione sicura
-  Promozione della cultura della sicurezza nella scuola
-  Sala stampa
-  La rivista "Prevenzione Oggi"

Avviso agli utenti

La legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione con modificazioni del D.L. 78/2010, prevede l'attribuzione all'INAIL delle funzioni già svolte dall'ISOSI.

Nell'attesa di ripubblicare i contenuti di questo portale facendoli confluire nel portale [www.inail.it](#), l'utente potrà continuare a consultare le informazioni online a questo stesso indirizzo.

Notizie

Fino ad oggi sono disponibili i risultati di idoneità per il trattamento di decontaminazione-dissolvenza dell'acqua sanitaria da legionella sui siti aperti pubblica e protezione di tutti i soggetti presenti in una struttura.

Continua

Il servizio "INAIL Risponde" e il Contact Center Integrato (CCP-INAIL) sono i canali di comunicazione più veloci per lo smistamento delle richieste dell'utente.

Continua

Aggiornamenti

Si comunica all'utenza che il dipartimento INAIL Ex-ISPEL di Aosta si è trasferito presso la sede INAIL in Corso Padre Lorenzo n. 19 (al piano terra).

Continua

A causa dell'elevata richiesta di partecipazione al Convegno "Strumenti per la gestione e l'implementazione della valutazione dello stress lavoro correlato" che si terrà il 12 ottobre p.v. presso l'Auditorium dell'INAIL, P.le Pastore 6, Roma, si è dovuto procedere ad una selezione secondo l'ordine di arrivo delle richieste stesse. Pertanto, gli ammessi riceveranno via e-mail la conferma dell'ammissione all'evento.

Continua

Si comunica che sono ancora aperte le iscrizioni al corso "Microscopia ottica in contrasto di fase e in dispersione cromatica. Microscopia elettronica a scansione" che si svolgerà presso il Centro Ricerche ex ISPEL di Monte Porzio (RM) dal 17 al 20 ottobre p.v.

Manuale

scaricabile
direttamente
dalla homepage



INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER LA SICURTÀ
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Ti trovi in: [INAIL / Ricerca](#) / Focus stress lavoro-correlato

Home | [Quadro normativo](#) | [Percorso metodologico](#) | [Strumenti](#) | [Per approfondire](#) | [Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Il portale, oltre a permettere la visualizzazione e la stampa del Manuale "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato", contiene una serie di risorse e strumenti finalizzati a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dalla normativa (Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni).

FINALITÀ

L'obiettivo principale del portale è quello di supportare, con strumenti scientificamente validati, le aziende nel processo di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, nel rispetto della normativa vigente.

A tale proposito, l'INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro (DM) - ex ISPEL, attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali ed una specifica attività di ricerca ha scelto di definire un percorso metodologico basato sul Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e arricchito con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" sulla specifica tematica, nell'ottica di offrire all'utenza un "metodo unico integrato" per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Nel portale, così come realizzato, è disponibile documentazione di approfondimento sulla tematica. previa registrazione, sono disponibili strumenti per effettuare, in linea con le indicazioni della norma, la valutazione e la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato attraverso un percorso scientificamente corretto, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione presenti in azienda.

Attraverso la registrazione nel portale e la usufruzione degli strumenti valutativi disponibili, l'azienda parteciperà, da un lato, all'implementazione di una specifica banca dati utile al monitoraggio nel tempo delle attività valutative, dall'altro avrà a disposizione, in area riservata, tutti i dati inseriti per le varie fasi della valutazione, utili anche per successivi confronti.



INAIL
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA
STRESS LAVORO-CORRELATO

Accedi all'area riservata

Utente

Password

Registrazione
Perché dovrei registrarmi?
Password dimenticata?



[Scarica il Manuale \(File Pdf 2 Mb\)](#)

AREA INFORMATIVA

Home

Quadro normativo

Percorso metodologico

Strumenti

Per approfondire

Contatti

- ✦ Quadro normativo di contesto
- ✦ Evoluzione della normativa
- ✦ Le indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro correlato
- ✦ Valutazione preliminare
- ✦ Valutazione approfondita

✦ Descrizione generale del modello

- ✦ Lista di controllo
- ✦ Questionario-Strumento indicatore
- ✦ Guida all'adattamento metodologico del focus group

- ✦ Normativa di riferimento:
 - Accordo interconfederale
 - Indicazioni della commissione consultiva permanente
- ✦ Pubblicazioni INAIL-ex ISPESL
- ✦ Pubblicazioni del Consorzio Prima EF
- ✦ **Altra documentazione di interesse:**
 - DVR
 - Cronoprogramma
 - La sicurezza dei dati nel processo valutativo
- ✦ Bibliografia
- ✦ Sitografia



REPORT VALUTAZIONE PRELIMINARE

INAIL Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Titoli in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Lista di controllo

Home | Quadro normativo | Percorso metodologico | Strumenti | Per approfondire | Contatti

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Revisionato: Mario Rossi

Strumenti on line | Dati aziendali | Exit

Lista di controllo per la valutazione preliminare

Versione stampabile

Risultato della Valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato effettuato attraverso

Lista di controllo

dell'Azienda: R05R
 PIVA: 307943924
 Gruppo omogeneo: AMMINISTRAZIONE
 Lista di controllo del: 22/06/2013
 N. Lavoratori azienda: 31 - 100
 N. Lavoratori sede: 60

I- EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON PREVALENTE 0-30%	MEDIO 25-40%	ALTO 40-100%
Indicatori aziendali	13	0-10	11-20	21-40
Totale punteggio	2	0	2	5

II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON PREVALENTE 0-30%	MEDIO 25-40%	ALTO 40-100%
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	4	0-3	6-9	10-13
Pianificazione dei compiti	3	0-2	3-4	5-6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	2	0-4	5-7	8-9
Orario di lavoro	6	0-2	3-5	6-8
Totale punteggio	15	0-12	14-25	26-36

III- AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON PREVALENTE 0-30%	MEDIO 25-50%	ALTO 40-100%
Funzione e cultura organizzativa	5	0-4	5-7	8-11
Posizio nell'ambito dell'organizzazione	1	0-1	2-3	4
Evoluzione della carriera	2	0-1	2	3
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	4	0-1	2-3	4-5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0-1	2	3
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	6	0-2	3-5	6-8
Totale punteggio	11	0-8	9-17	18-20

* Sul punteggio totale di l'Indicatore "Interfaccia casa lavoro" si segnalano i punteggi estremi.

Esistono 35 indicatori validati e 2 sviluppati di cui vengono considerati (secondo le indicazioni) e considerati il coefficiente di profilo associato alla TABELLA DI LETTURA DEL RISCHIO.

Area	Totale punteggio per area
EVENTI SENTINELLA	2
CONTENUTO DEL LAVORO	15
CONTESTO DEL LAVORO	12
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	29

TABELLA DI LETTURA

Da	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTICIA
18	31	RISCHIO MEDIO	18-31

La lettura degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi. In caso di modifica, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, formativi, procedurali, organizzativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto solo di contesto che presentano i valori di rischio più elevati. Successivamente va verificata, anche all'occorrenza, l'efficacia delle azioni adottate con le stesse "liste di controllo". L'efficacia delle azioni si verifica se queste ultime risultano efficaci, si passa alla valutazione approfondita.

SCHEMA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:

figura	Nominativo
Datore di lavoro/Delegato	ROSSI
RSP	ROSSI
RLS / RLSF	ROSSI
Medico competente	

Ferrea visione. Le figure che hanno partecipato alla stesura della lista di controllo.

Data: _____ Ruolo: _____ Nominativo: _____ Firma: _____

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INfortUNI SUL LAVORO

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Area riservata

INAIL
GUIDA ALL'ADATTAMENTO METODOLOGICO
DEL FOCUS GROUP NEL PROCESSO DI
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO
STRESS LAVORO-CORRELATO

Strumenti on line per aziende | Uso

BENVENUTO, Mario Rossi

Valutazione
fondito

Focus Group

Fasi di gestione e monitoraggio

Focus Group (file Pdf)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

relato / Dati aziendali
nativo | Percorso metodologico | Strumenti | **Per approfondire** | Contatti

APPENDICE 3

La documentazione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve essere adeguatamente documentata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). In particolare, vanno riportati:

- 1) Le modalità di coinvolgimento dei lavoratori e RLS/RLST da parte del datore di lavoro.
- 2) L'elenco dei soggetti coinvolti nel processo valutativo con l'indicazione del ruolo da ciascuno svolto.
- 3) Le azioni di sensibilizzazione/informazione/formazione da effettuare e le modalità delle stesse.
- 4) Il percorso metodologico utilizzato per la valutazione.
- 5) La programmazione temporale delle varie attività di valutazione con l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.
- 6) Le modalità di individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori.
- 7) Il report di analisi dei dati relativo alle diverse fasi del processo valutativo con l'esito valutativo emerso per ogni gruppo omogeneo.
- 8) La pianificazione e l'adozione di eventuali interventi correttivi.
- 9) La valutazione dell'efficacia degli interventi.
- 10) Il piano di monitoraggio.

A titolo esemplificativo si riporta, di seguito, uno schema di cronoprogramma approvato sul percorso metodologico proposto.

BARRA DI NAVIGAZIONE ORIZZONTALE:
DVR

La documentazione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve essere adeguatamente documentata nel (DVR).

In particolare, vanno riportati:

- 1) Le modalità di coinvolgimento dei lavoratori e RLS/RLST da parte del datore di lavoro.
- 2) L'elenco dei soggetti coinvolti nel processo valutativo con l'indicazione del ruolo da ciascuno svolto.
- 3) Le azioni di sensibilizzazione/informazione/formazione da effettuare e le modalità delle stesse.
- 4) Il percorso metodologico utilizzato per la valutazione.
- 5) La programmazione temporale delle varie attività di valutazione con l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.
- 6) Le modalità di individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori.
- 7) Il report di analisi dei dati relativo alle diverse fasi del processo valutativo con l'esito valutativo emerso per ogni gruppo omogeneo.
- 8) La pianificazione e l'adozione di eventuali interventi correttivi.
- 9) La valutazione dell'efficacia degli interventi.
- 10) Il piano di monitoraggio.

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____
 DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA DI GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
FASE 0	Costituzione del gruppo di gestione della valutazione												
FASE PROPEDEUTICA	Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale												
	Azioni di sensibilizzazione												
	Azioni di informazione												
	Altro (specificare)												
	Sviluppo del piano di valutazione del rischio (Fasi 1 e 2 di seguito dettagliate)												
FASE 1 FASE PRELIMINARE	Individuazione dei "gruppi omogenei di lavoratori"												
	Per mansioni												
	Per partizioni organizzative												
	Somministrazione lista di controllo "eventi sentinella"												
	Analisi dei risultati												
	Somministrazione lista di controllo "fattori di contenuto del lavoro"												
	Analisi dei risultati												
	Somministrazione lista di controllo "fattori di contesto del lavoro"												
	Analisi dei risultati												
	REPORT finale della Fase Preliminare												
	ESITO NEGATIVO												
	PIANO DI MONITORAGGIO: ad es. periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella												
	ESITO POSITIVO												
	PIANIFICAZIONE e ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:												
	Organizzativi												
Tecnici													
Procedurali													
Comunicativi													
Formativi													
Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento													
Verifica dell'efficacia dell'intervento													

(*) A seconda delle dimensioni dell'azienda.

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____
 DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA DI GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
FASE 2	Per aziende con più di 9 dipendenti:												
FASE APPROFONDATA	Somministrazione del QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE												
	Analisi dei risultati												
	Per aziende tra 6 e 9 dipendenti:												
	FOCUS GROUP o QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE (con limiti metodologici della loro applicazione)												
	Analisi dei risultati												
	Per aziende fino a 5 dipendenti:												
	RIUNIONE												
	Analisi dei risultati												
	ESITO NEGATIVO - si procede alla ri-valutazione dopo 2-3 anni												
	ESITO POSITIVO - pianificazione e adozione interventi correttivi:												
	Organizzativi												
	Tecnici												
	Procedurali												
	Comunicativi												
	Formativi												
Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento													
Verifica dell'efficacia dell'intervento													

(*) A seconda delle dimensioni dell'azienda.



La grandissima maggioranza delle VDR, è basata sui dati "oggettivi" (e conformi agli indirizzi della commissione.

Criticità

Gli "indicatori" o "eventi sentinella" quali infortuni, assenteismo, ecc. ecc. sono in realtà già **effetti patologici dello stress**.

Se ci sono stati infortuni, siamo già nel campo del danno, non più del rischio.

Sarebbe come considerare le ipoacusie come "segnale di presenza di un rischio da rumore" o le dermatiti allergiche come "indicatore di presenza di un possibile rischio chimico".

I dati "oggettivi" misurano il danno e non il rischio, e sulla loro oggettività si può discutere molto:

-esempio **assenteismo**:

di **oggettivo c'è solo il numero di giorni di assenza, ma i motivi?** ciò che è oggettivo per il datore di lavoro non lo è per il lavoratore.

In relazione alla crisi un indicatore di stress elevato è proprio la riduzione dell'assenteismo: i lavoratori hanno paura di perdere il posto di lavoro e vanno al lavoro anche se malati.

Tabella I. Dollard et al. (2007) - Adattamento da Cox et al. (2000)

Fattori di Rischio e condizioni	
<i>Caratteristiche e natura del lavoro</i>	
Contenuti del lavoro e richieste	Richieste cognitive, richieste emozionali, mancanza di varietà, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e interruzioni, lavoro senza senso/insignificante, integrazione tra lavoro e competenza, alta incertezza e cambiamento frequente, continua esposizione alle persone, richieste conflittuali, feedback.
Carico di lavoro e ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o scarso, lavoro con ritmo veloce.
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orario inflessibile, orari imprevedibili, ore di lavoro, interferenza lavoro-casa.
Controllo sul lavoro	Bassa partecipazione alla presa di decisione e autonomia, carenza di controllo sui carichi di lavoro.
<i>Contesto organizzativo e sociale del lavoro</i>	
Cultura e funzione organizzativa	Comunicazione povera, staff insufficiente, cambiamento organizzativo, consultazione, discriminazione.
Relazioni interpersonali	Qualità della leadership e supervisione, conflitti interpersonali, molestie morali, supporto dei colleghi, supporto dei capi, supporto sociale.
Ruolo nell'organizzazione	Ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, responsabilità.
Sviluppo di carriera	Insicurezza sul lavoro, opportunità di promozioni, opportunità di sviluppo personale e apprendimento, formazione.
Mobbing/violenza	Mobbing/violenza.
Giustizia organizzativa	Ricompense/riconoscimenti, stipendio equo, promozioni eque, affidabilità del management, stipendio e remunerazione.
<i>Effetti</i>	
Assenze per malattia	Giorni di malattia, risarcimenti per i lavoratori, assenze dovute alla malattia.
Burnout	Burnout.
Soddisfazione sul lavoro	Generale soddisfazione per il lavoro, per l'orario, per il salario, per le condizioni di lavoro.
Salute mentale	Condizioni specifiche di salute mentale, pensieri suicidi e tentativi, senso di coerenza, disturbi dell'umore, della memoria, dei sentimenti, ansia e depressione.
Impegno organizzativo	Impegno verso il posto di lavoro, e lealtà verso il datore di lavoro.
Salute fisica	Condizioni specifiche di salute fisica, problemi di salute in corso, dolore e disturbi fisici, malattie croniche.
Stress	Stress comportamentale, somatico, cognitivo e generale.
Intenzioni di cambiare lavoro	Intenzione di lasciare il lavoro, ricerca di impieghi alternativi.

RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE



Collabora alla Valutazione e Gestione del rischio stress



- Contribuisce all'individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori
- Collabora alla caratterizzazione di specifici "eventi sentinella" e di specifici "fattori di contesto e contenuto del lavoro"
- Coopera all'analisi e interpretazione dei risultati della fase preliminare della valutazione
- Collabora alla promozione della salute e sicurezza prestando attenzione anche ad eventuali problemi individuali

<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>

<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>

<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
È stata pianificata/verificata l'efficacia delle misure correttive?	Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare. Coinvolgimento di tutti i referenti previsti per la valutazione preliminare, eventualmente integrati con altri che sono stati oggetto delle azioni correttive.
Se le misure adottate sono risultate inefficaci è stata fatta la valutazione approfondita?	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.
Quali strumenti sono stati adottati per la valutazione approfondita?	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). Focus group o interviste semistrutturate, condotti da operatori esperti in tali tecniche. Riunione con tutti i lavoratori, in caso di aziende fino a 5 dipendenti.

<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
Sono state intraprese iniziative di informazione/formazione?	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.
È prevista la sorveglianza sanitaria?	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.
E' stabilito un piano per il monitoraggio e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ?	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

PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO CORRELATO

La responsabilità di stabilire le adeguate misure da adottare spetta al DL.

Le misure sono attuate con la partecipazione/collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- **misure di gestione e di comunicazione** in grado di chiarire gli **obiettivi aziendali** e il **ruolo** di ciascun lavoratore, di assicurare un **sostegno adeguato** da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a **coerenza responsabilità e controllo** sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione** dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alle norme, ai contratti collettivi e alle buone prassi.

La pianificazione e attuazione degli interventi per la eliminazione/riduzione o gestione dei rischi stress lavoro-correlato, comporta l'adozione di:

- misure di **prevenzione primaria**, di tipo organizzativo, mirate al cambiamento del contenuto del lavoro
- misure di **prevenzione secondaria**, di tipo gestionale (contesto lavorativo), per migliorare l'interfaccia lavoratori-organizzazione (formazione manageriale, leadership, comunicazione, ecc.)
- **misure di prevenzione terziaria** (es. programmi di assistenza per i dipendenti)

Alcuni interventi possono essere effettuati **velocemente (comunicazione o formazione alla gestione dello stress)**, ma altri possono richiedere più tempo (**riprogettazione di un processo di produzione**).

Prima che vengano messi in atto gli interventi i **lavoratori vanno informati circa le azioni che saranno intraprese e quando accadranno**. Una volta effettuati gli interventi deve essere prevista la **rivalutazione del rischio**.

Il processo di prevenzione dello stress da lavoro non si conclude con la valutazione, ma è un processo continuo che utilizza i dati di valutazione per raffinare e riorientare la strategia di intervento.

Una volta che le cause dello stress sul lavoro sono state **identificate** e la portata del problema è stata capita, è necessaria una strategia di intervento.

Nelle **piccole aziende**, le **discussioni informali** che hanno contribuito ad identificare il problema possono anche fare emergere idee per la prevenzione.

Nelle **grandi aziende** è necessario un **processo più convenzionale** con la consultazione di esperti esterni.

Determinati problemi, quale un ambiente lavorativo ostile, possono richiedere interventi d'appalto.

Altri problemi quale la quota di lavoro eccessiva possono esistere soltanto in alcuni reparti e richiedere così soluzioni più limitate quali la riprogettazione del lavoro.

prevenzione primaria

La **prevenzione primaria** riguarda le azioni atte a **modificare o eliminare gli stressor** lavorativi e così ridurre il loro impatto negativo.

Lo stress è conseguenza "della **mancanza di corrispondenza**" tra **bisogni e richieste dell'individuo e del suo ambiente**. Il fulcro dell'intervento primario è **nell'adattare l'ambiente a "misura" dell'individuo**.

SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA

- percorsi di **formazione post-valutazione per il top e middle management e per lavoratori** (per la prevenzione/gestione dello stress)
- misure tecniche** (potenziamento automatismi tecnologici)
- misure organizzative** riferite all'attività lavorativa (orario sostenibile,alternanza di mansioni all'interno di leggi e contratti)
- misure procedurali** (definizione di procedure di lavoro)
- misure organizzative ergonomiche** (ergonomia del ciclo lavorativo, dell'ambiente fisico e dei processi)
- revisione della politica interna** in materia di stress (miglioramento della comunicazione interna, della gestione e delle relazioni)

prevenzione primaria

Interventi di gestione dello stress a livello organizzativo

OBIETTIVI :

- Intervenire in modo strutturale sulle cause organizzative che possono generare stress e disagio;
- Effettuare cambiamenti radicali nell'organizzazione in ottica preventiva

TIPOLOGIA:

- Programma di change management su ruoli e responsabilità organizzative
- Interventi ergonomici (sull'ambiente fisico e sugli artefatti cognitivi)
- Riprogettazione processi/attività "critiche"(ripetitive, pericolose, complesse, ...)
- Istituzione di consultorio interno

(Documento di consenso linee guida SIMLII, 2005)

prevenzione primaria

Interventi di gestione dello stress a livello organizzativo

ASPETTI POSITIVI:

- Risultati più significativi e stabili nel tempo
- Rimuovono le cause (organizzative) di stress alla radice
- Fortemente coinvolgenti e responsabilizzanti

ASPETTI NEGATIVI:

- Interventi intrusivi, costosi e di lungo periodo
- Necessario forte commitment del vertice manageriale e grande coinvolgimento dei lavoratori
- Spesso incontrano diffidenza interna da parte di lavoratori e manager

(Documento di consenso linee guida SIMLII, 2005)

da NIOSH, 2004; Jackson, 1983; MacLennan, 1992 *et al.*)

prevenzione primaria

Gli aspetti sui quali più frequentemente si interviene sono:

- **orario di lavoro** (congruenza con le esigenze sociali e familiari, orario non lungo, straordinario limitato, presenza di pause adeguate, limitazione del lavoro notturno...)
- **organizzazione del lavoro** (compiti chiaramente definiti, significativi, vari, con presenza di sistemi di feedback, rotazione su compiti rischiosi e difficili...)
- **comunicazione** (con superiori, colleghi, clienti, pubblico...)
- **carico lavorativo** (numero adeguato di operatori...)
- **modalità di introduzione di nuove tecnologie**
- **ambiente di lavoro** (rischi fisici, chimici...)
- **ergonomia** dei posti di lavoro

prevenzione primaria

Possibili strategie di riduzione degli stressor:

- ☺ **riprogettare il lavoro**
- ☺ **riprogettare l'ambiente di lavoro**
- ☺ **stabilire programmi di lavoro flessibili**
- ☺ **incoraggiare a partecipare all'organizzazione**
- ☺ **analizzare i ruoli del lavoro e stabilire gli obiettivi**
- ☺ **fornire il supporto sociale**
- ☺ **costruire squadre affiatate**
- ☺ **stabilire politiche di equa occupazione**
- ☺ **suddividere le ricompense**

prevenzione secondaria

La **prevenzione secondaria** riguarda essenzialmente la **rilevazione e la gestione rapida dello stress** già provato **aumentando la consapevolezza** e migliorando le **capacità di controllo** dello stress dei lavoratori mediante attività di **addestramento ed educazione**.

I fattori individuali possono alterare o modificare il modo in cui i lavoratori esposti a percepiscono e reagiscono.

Ogni individuo ha una sua personale "soglia di stress", motivo per il quale alcune persone stanno bene in determinate situazioni ed altre soffrono.

Questa soglia varia tra singoli soggetti e in differenti situazioni e stadi di vita.

VANTAGGI

informa e sensibilizza lavoratori e responsabili sulla salute psicologica sul lavoro

permette a lavoratori e responsabili di sviluppare conoscenze ed abilità per affrontare meglio lo stress

LIMITI

non modifica né elimina le cause di stress lascia alla responsabilità individuale lo sviluppo delle risorse

è orientata alla **limitazione dei danni** produce effetti solo a breve termine

prevenzione secondaria

Interventi di gestione dello stress a livello individuale

OBIETTIVI :

- rafforzare le capacità del singolo lavoratore di affrontare le criticità sul posto di lavoro e gestire lo stress;
- ridurre il livello di stress in persone che già ne hanno i sintomi rafforzando la capacità di risposta individuale.

TIPOLOGIA:

- Programmi di formazione, informazione (focus su concetto di stress, capacità di gestione del cambiamento, negoziazione e conflitto organizzativo, ...)
- Piani di coaching (affiancamento) e counselling (colloqui individuali con figure professionali certificate)

Interventi di gestione dello stress a livello individuale

ASPETTI POSITIVI:

- Non è necessaria l'interruzione delle attività lavorative
- Risultati rapidi e visibili
- Modulabili in base alle esigenze del singolo e dell'organizzazione
- Costo contenuto

ASPETTI NEGATIVI:

- Non eliminano le cause profonde dello stress
- Intervengono solo sulla strategia di coping del singolo
- Risultati che si dissolvono nel breve periodo

(Documento di consenso linee guida SIMLII, 2005, da Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul Lavoro, 2002; Murphy, 1984; Cooper 1992 et al.)

SORVEGLIANZA SANITARIA

- Questionario sulle condizioni di salute (psicologico/psicosomatiche)
- *(sui gruppi individuati a rischio per la salute)*
- Interventi di promozione della salute (complementare alla SS classica)

prevenzione terziaria

La prevenzione terziaria riguarda il **trattamento, la riabilitazione, il ricovero di quegli individui che soffrono di disturbi della salute a causa dello stress.**

Gli interventi di terzo livello comprendono le istituzioni di **consultori** per i problemi sia sul lavoro che in ambito personale dei dipendenti.

Questi servizi si avvalgono di consulenti interni al posto di lavoro o di agenzie esterne che sviluppano particolari programmi di assistenza ai lavoratori (Es. US-EAP=employee assistance program).

L'EAP fornisce assistenza e informazioni per appropriati trattamenti di sostegno e servizi di supporto.

IPOTESI DI UN PERCORSO APPLICATIVO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORATIVO

