

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS E L'IMPLEMENTAZIONE DELLE LINEE GUIDA MINISTERIALI: LA FORMAZIONE E LE COMPETENZE NECESSARIE

Sergio Iavicoli

INAIL – Dipartimento di Medicina del Lavoro (ex ISPESL)

Bergamo 27 Maggio 2011

CONSIDERAZIONI SUI RISCHI PSICOSOCIALI



“Lo stress legato all’attività lavorativa è una delle principali sfide dell’Europa nella sfera della salute e della sicurezza sul lavoro (SSL) e il numero di persone che lamentano situazioni di disagio provocate dallo stress o aggravate dal lavoro è destinato ad aumentare nel tempo.

Lo stress è il secondo problema sanitario legato all’attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa. Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. Si è calcolato che nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all’attività lavorativa nell’UE a 15 ammontava a 20 000 Mio EUR.”

(Jukka Takala, 2008)

D.Lgs. 81/08

Art. 28

1. La valutazione di cui all'Art.17, comma 1, lettera a),..., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti della accordo europeo dell'8 ottobre 2004, ...

DIBATTITO/RICERCA/
PROPOSTE
METODOLOGICHE

METODOLOGIE/
STRUMENTI

LINEE DI
INDIRIZZO
(INIZIATIVE, DECRETI)

ATTIVAZIONE
GRUPPI DI
LAVORO/
LINEE DI INDIRIZZO

ENTI DI
UNIFICAZIONE

ENTI PUBBLICI
DI RICERCA

REGIONI

COORDINAMENTO
TECNICO
REGIONI

CORSI
DI FORMAZIONE

D.Lgs 106/09 - L. 30/07/2010 122

STRUMENTI
SOFTWARE/
QUESTIONARI

ENTI PRIVATI
DI FORMAZIONE

D. Lgs 81/08
e s.m.i.

SOCIETA' DI
CONSULENZA

Indicazioni commissione consultiva

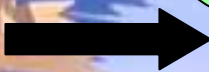
LINEE DI
INDIRIZZO

SOCIETA'
SCIENTIFICHE

ASSOCIAZIONI/
ORDINI
PROFESSIONALI

DIBATTITO

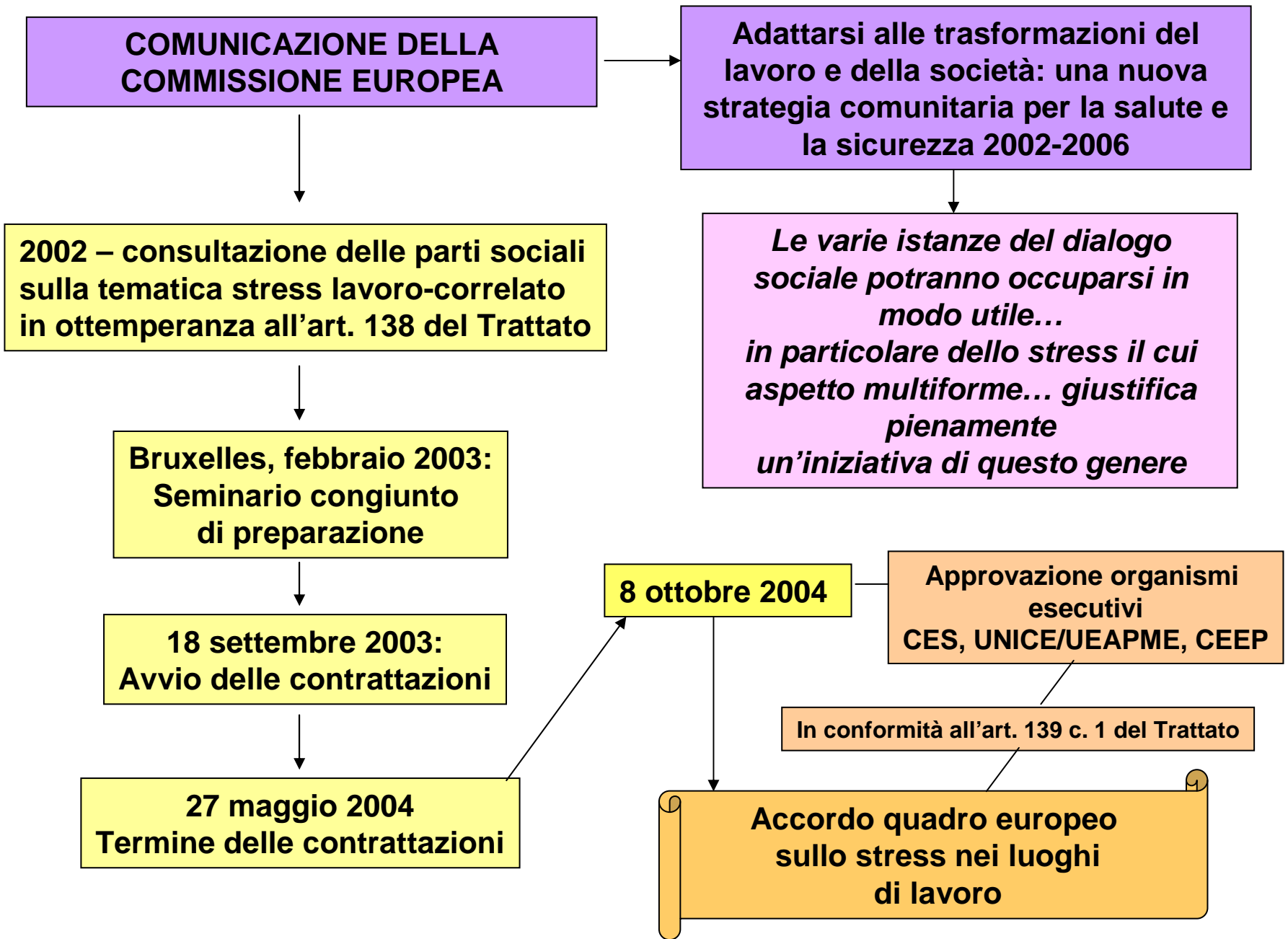
SINGOLE AZIENDE/ISTITUZIONI



METODOLOGIE AD HOC

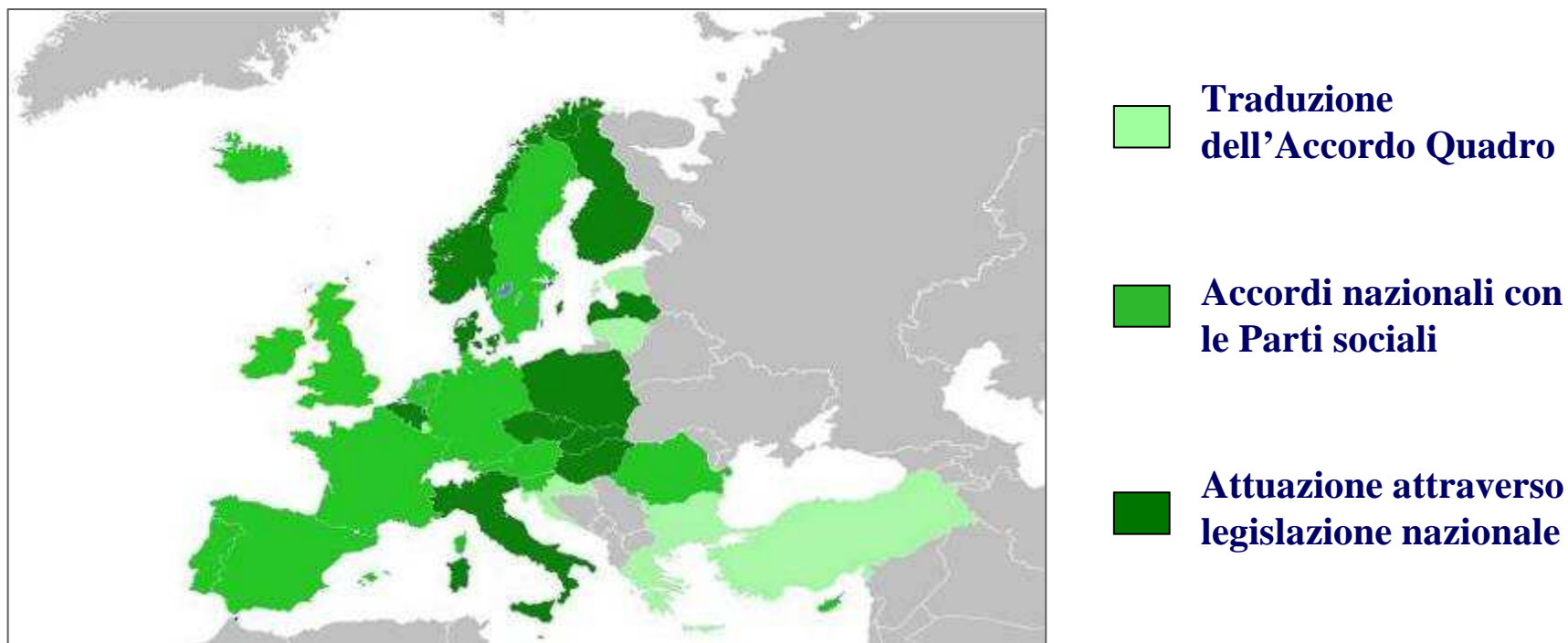
JCQ PSS OSI JSQ

OSQ JSS OCS M_DQ1



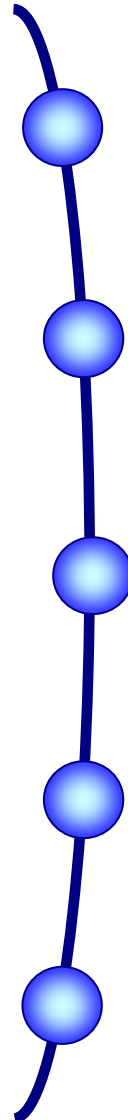
IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO

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

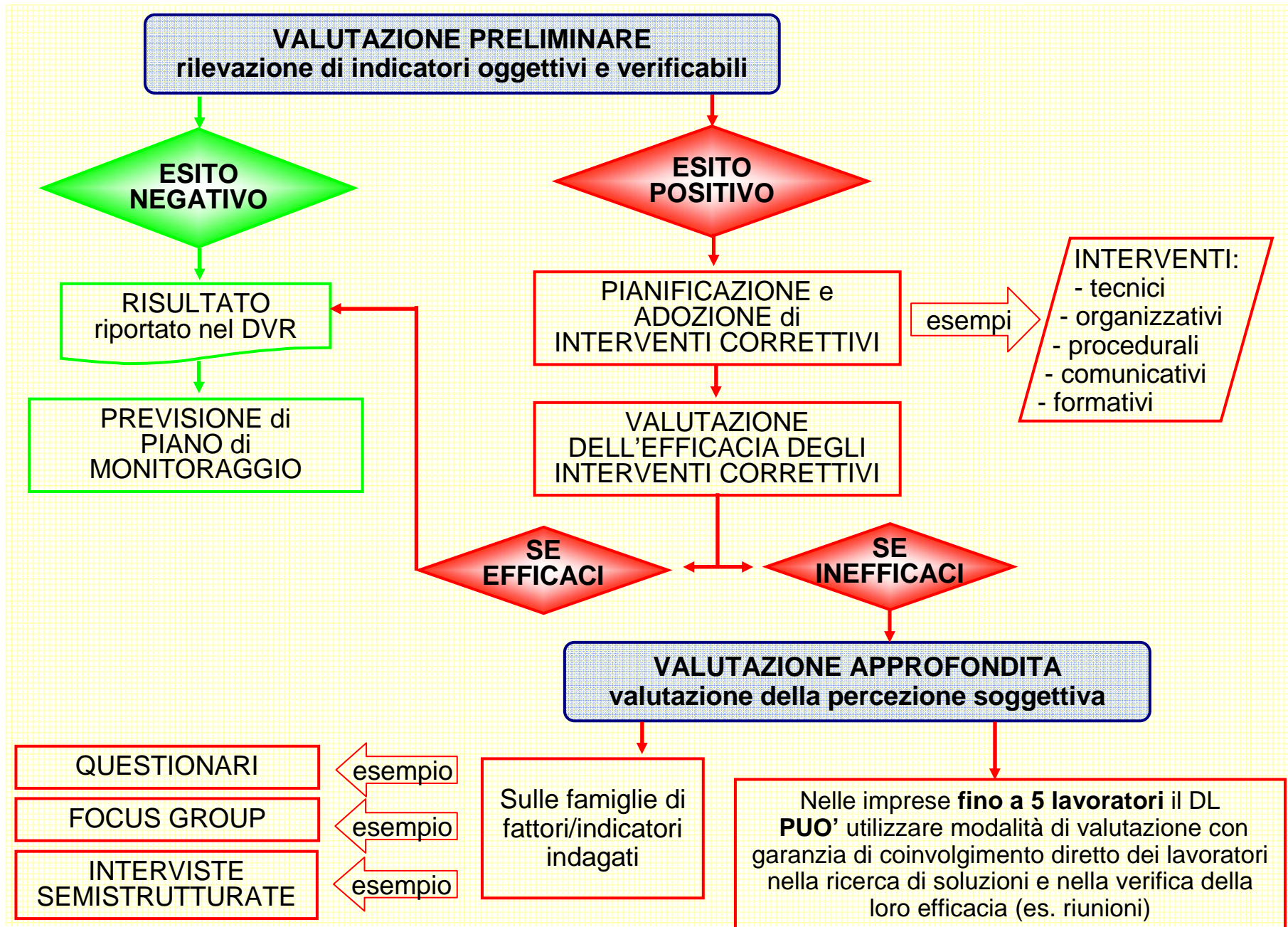


Source: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP. Implementation of the European autonomous framework agreement on work related stress. Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.

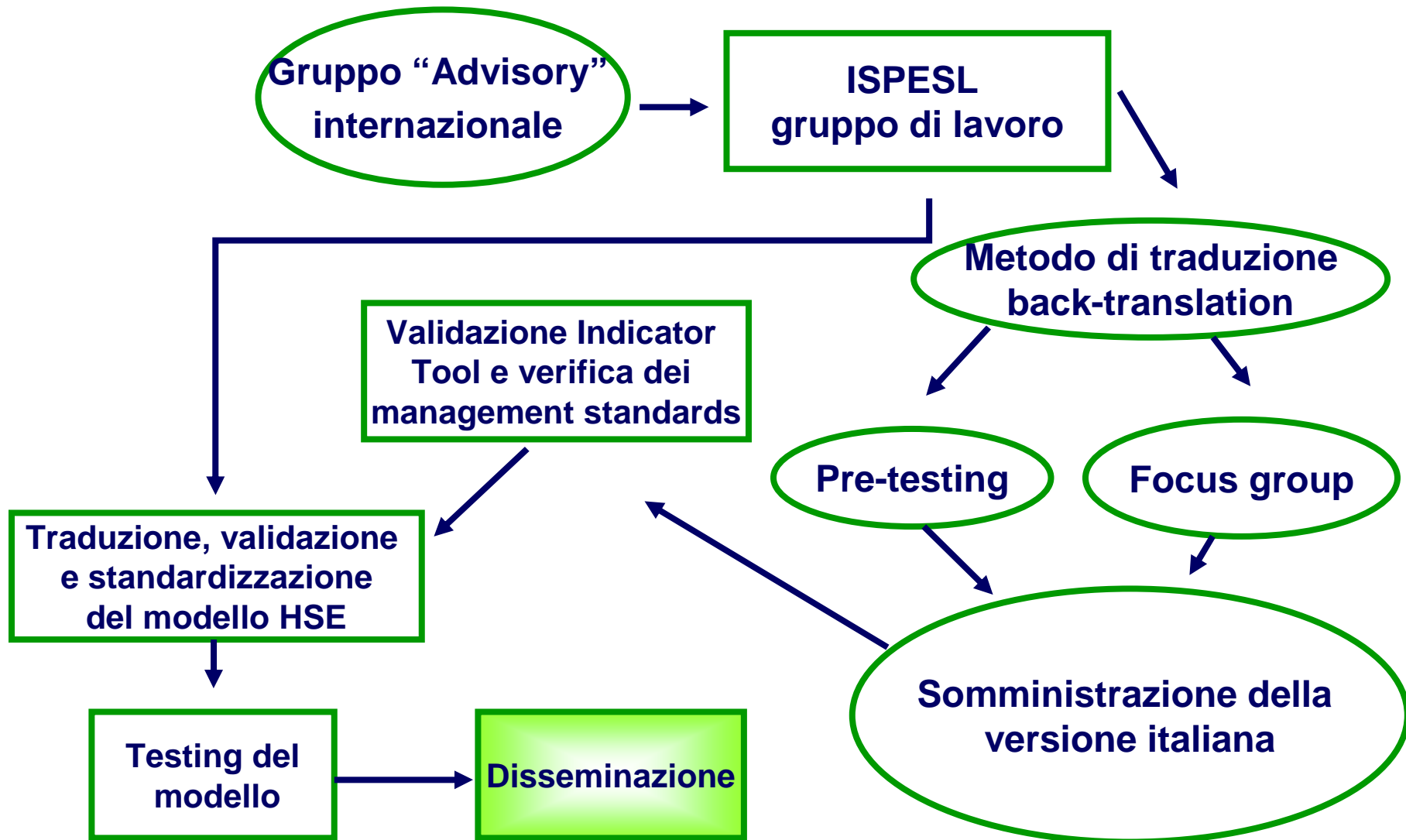
QUALI CRITERI?

- 
- Valutazione e gestione dei rischi: approccio sostenibile dalle organizzazioni**
 - Ruolo centrale delle figure chiave della sicurezza e salute sul luogo di lavoro**
 - Utilizzo di piattaforme validate**
 - Approccio globale alla valutazione e gestione del rischio**
 - Adattabilità a diversi settori produttivi**

INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA



HSE MODELLO PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NEL CONTESTO ITALIANO



ADATTAMENTO ITALIANO DELLA METODOLOGIA HSE

Obiettivi



- Identificare le caratteristiche principali di una valutazione adeguata del rischio stress-lavoro correlato

- Fornire una guida alla valutazione del rischio basata sul modello Management Standards, contestualizzata al quadro normativo italiano ed europeo

- Fornire ai Datori di Lavoro, dirigenti, preposti, figure della prevenzione e lavoratori (ciascuno per le proprie competenze) gli strumenti per una collaborazione finalizzata a pianificare una valutazione del rischio efficace per l'azienda

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





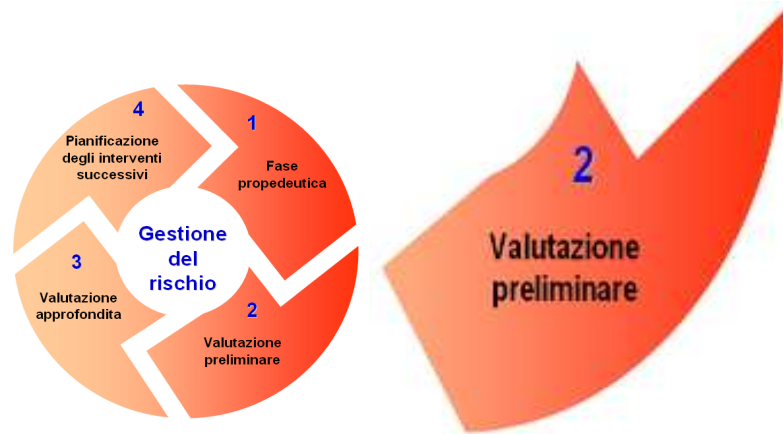
PREPARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

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)
Ha l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo.

2) Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

3) Sviluppo del piano di valutazione del rischio



**Rilevazione indicatori oggettivi e verificabili e
ove possibile numericamente apprezzabili**

LISTA DI CONTROLLO

**La Lista di Controllo consente di rilevare i
seguenti parametri:**

I – EVENTI SENTINELLA (10 indicatori)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III- AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infurtuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro – ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover		
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari	Orario di lavoro	Autonomia decisionale – controllo del lavoro
Richieste visite straordinarie		Rapporti interpersonali sul lavoro
Segnalazioni stress lavoro- correlato		Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro
Istanze giudiziarie		

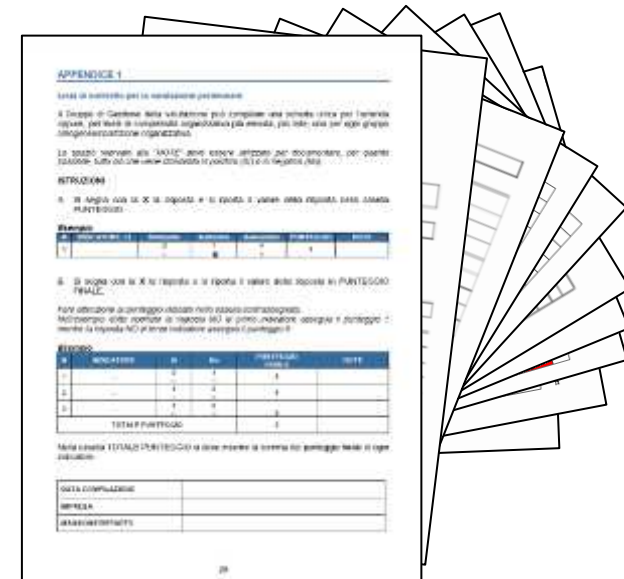


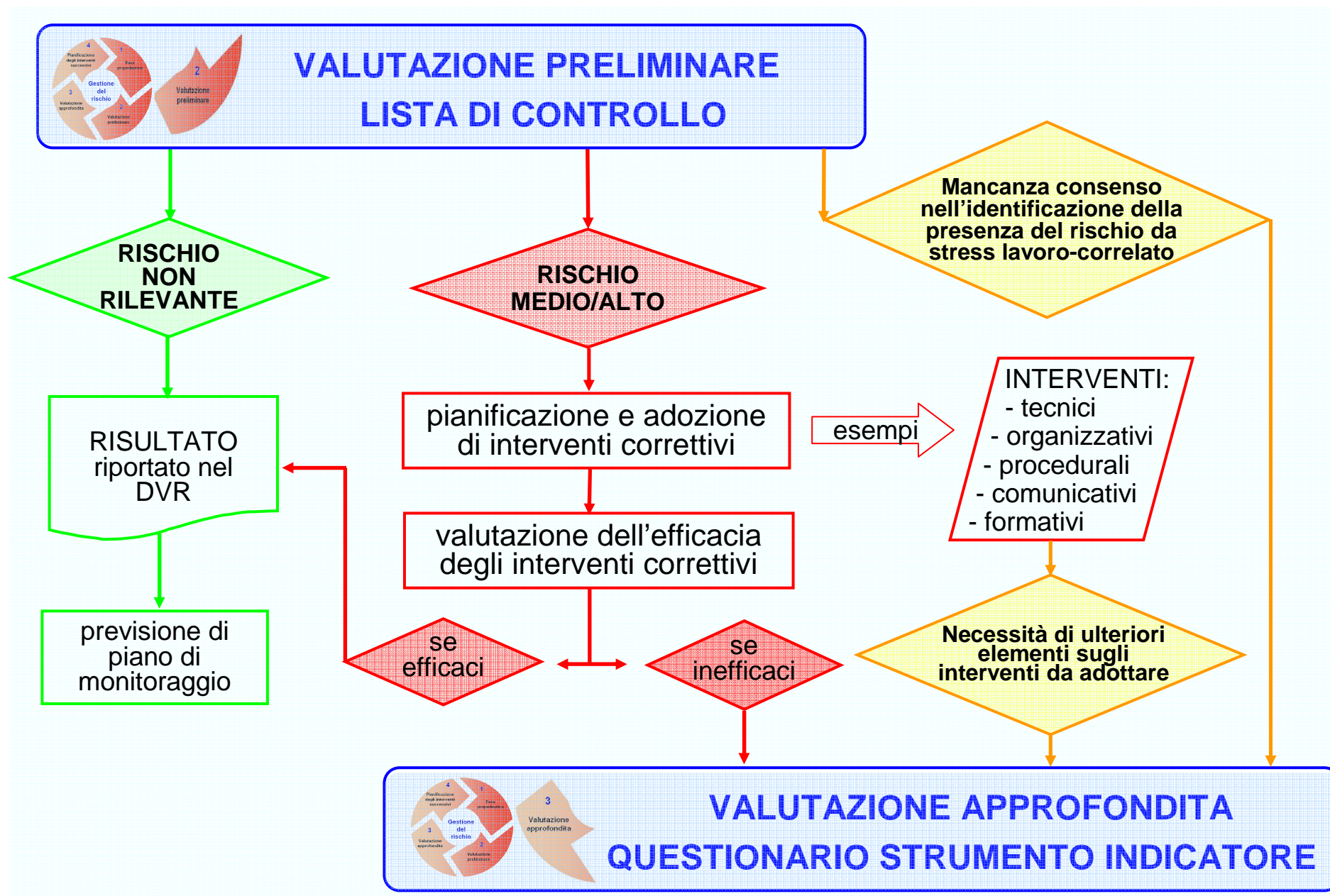
Tabella dei livelli di rischio

1) RISCHIO NON RILEVANTE ≤ 25%

2) RISCHIO MEDIO >25% o ≤ 50%

3) RISCHIO ALTO >50%

DALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE ALLA VALUTAZIONE APPROFONDATA: per una valutazione del rischio stress ancora più efficace





Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori

Questionario-strumento indicatore

📄 Scheda di rilevazione dati socio demografici

unicamente finalizzata, nel mantenimento dell'anonimato, all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio (solo per aziende con n. >50)

📄 35 items

riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards

APPENDICE 2A
Questionario-strumento indicatore

Gruppo omogeneo (per mansioni o partizioni organizzative):

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI

A. Genere: M F

B. Et : Fino a 30 anni Da 31 a 50 anni pi  di 50 anni

C. Nazionalit : Italiana non Italiana

D. Tipologia contrattuale: tempo indeterminato tempo determinato collaborazione lavoro interinale altro

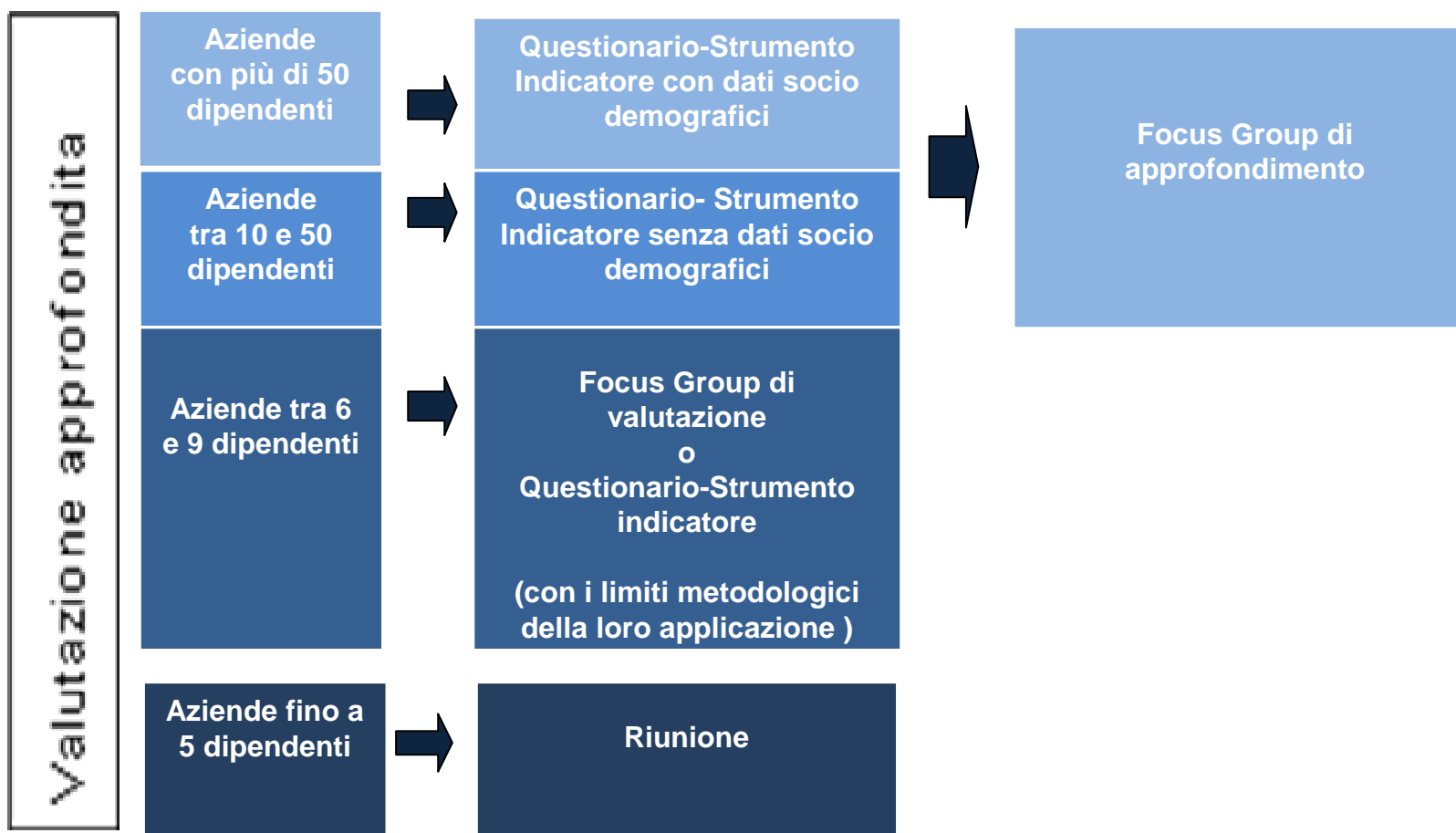
Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli **ultimi 6 mesi**, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

	MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSE	SEMPRE
1. Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Posso decidere quando fare una pausa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. So come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ho scadenze irraggiungibili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Devo lavorare molto intensamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ho voce in capitolo nel decidere la velocit� con la	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38



APPLICABILITA' DEL QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE





6 DIMENSIONI CHIAVE



PORTALE DEDICATO ALL'IMPLEMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA



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

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Menu: Quadri normativi | Percorso metodologico | Pubblicazioni | Bibliografia | Contatti

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Il portale contiene una serie di risorse e strumenti finalizzati a supportare le aziende nella valutazione del rischio da stress lavoro correlato secondo quanto previsto dal quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

FINALITA'
Il quadro normativo di riferimento ha specificamente individuato lo "stress lavoro-correlato" come uno dei rischi oggetto sia di valutazione, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso, demandando alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro il compito di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato".
Tali indicazioni sono state emanate il 31/11/2010 sotto forma di un "Percorso metodologico che suddivide in 4 livelli minimo di attuazione del rischio" (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).

In tale ottica, INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) - ex ISPESL, attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali e conducendo specifiche attività di ricerca ha definito un percorso metodologico basato sul Model Management Standards approvato dall'Health and Safety Executive (HSE).

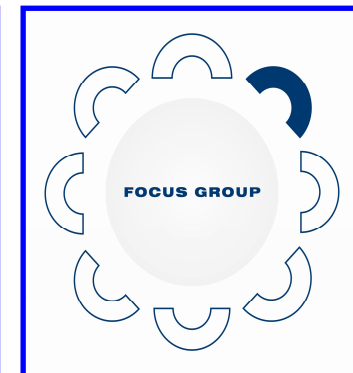
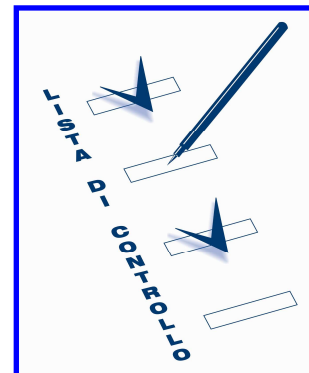
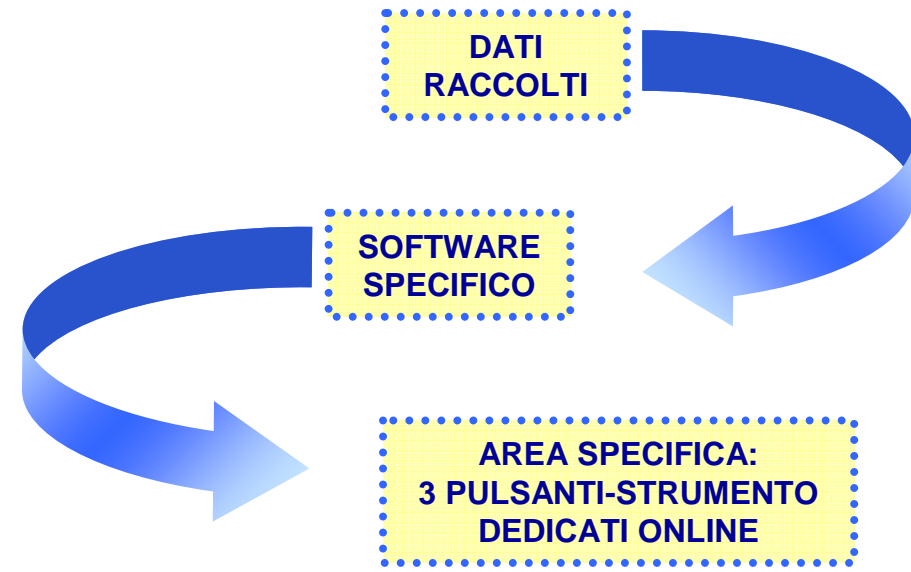
Nel portale si mette a disposizione tale percorso metodologico contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e reso coerente con le esortazioni del "Coordinamento Tecnico Nazionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Tecnico Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicologica nei luoghi di lavoro" sulla scorta tecnica, nell'ottica di offrire all'utente un "metodo unico integrato" che valorizzi i punti di forza delle esperienze metodologiche adottate, comunque, al percorso logico del Management Standards dell'HSE.

La finalità è quella di fornire un percorso sistematico, frutto di un lungo processo di ricerca, che permetta al datore di lavoro ed alle figure della prevenzione presenti in azienda, di gestire questo rischio, passo per passo, al pari degli altri rischi previsti dalla vigente normativa, nell'ottica della semplicità e del rigore metodologico caratterizzato dall'utilizzo di strumenti validati.
L'area riservata oltre a fornire all'azienda le risorse e gli strumenti per effettuare la valutazione, si è ridotta per la conseguente gestione del rischio da stress lavoro correlato, secondo il "livello minimo di attuazione dell'obbligo", permette inoltre di effettuare un'audit e sperimentalmente più corretto percorso valutativo e gestionale, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione.

Di esso è articolato in una sezione in cui viene descritto un percorso metodologico integrato per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (presentato nel suo complesso anche nel manuale scaricabile in pdf) ed una serie di risorse e strumenti ai quali possono accedere tutte le aziende previa registrazione.

Per informazioni scrivere una email a: www.servizioclienti@inail.it

ISPESL - HSE - 2011





Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e Cronoprogramma

APPENDICE 3

La realizzazione 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 obbligatoriamente svolta in base alle indicazioni del Titolo II del D.Lgs. 81/08 in particolare, sono previste:

- 1) la modalità di coinvolgimento dei lavoratori e l'elaborazione del DVR da parte del datore di lavoro;
- 2) l'elenco dei soggetti coinvolti nel processo valutativo con l'indicazione dei ruoli da ricoprire;
- 3) l'elenco di servizi, organizzazioni, associazioni, associazioni di artigiani e le modalità delle stesse;
- 4) il percorso metodologico utilizzato per la valutazione;
- 5) la programmazione temporale delle varie attività di valutazione con indicazione del periodo di esecuzione delle stesse;
- 6) le modalità di individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori;
- 7) il ruolo di analisti del rischio alle diverse fasi del processo valutativo con l'elenco valutato almeno per ogni gruppo omogeneo;
- 8) la pianificazione o l'adozione o entrambi di misure correttive;
- 9) la realizzazione dell'efficacia degli interventi;
- 10) il piano di monitoraggio.

A titolo illustrativo si riporta, di seguito, una struttura di cronoprogramma approvata da percorsi valutativi preventivi.

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITA' DI VALUTAZIONE

DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' DI VALUTAZIONE

CRONOPROGRAMMA (ATTIVITA' DA SVOLGERE)	MESI DI SVOLGIMENTO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
FASE 0												
FASE 1												
FASE 2												

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

	RESPONSABILE	COMPETENZE
DELEGATO DEL DATORE DI LAVORO		
ESPERTI		
LAVORATORI		
ASPP		
ALTRI		
ALTRI		

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"**

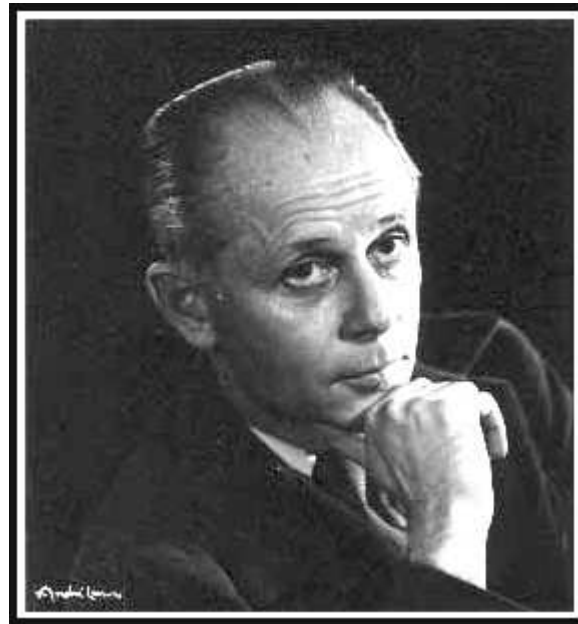
→ **Coopera all'analisi e interpretazione dei risultati della fase preliminare della valutazione**

→ **Collabora alla promozione della salute e sicurezza prestando attenzione anche ad eventuali problemi individuali**

CONCLUSIONI



COME DEFINIRE LO STRESS?



“Lo stesso termine stress è uno degli aspetti più stressanti della ricerca sullo stress...”

(Hans Selye)