

**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

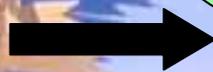
SOCIETA'  
SCIENTIFICHE

LINEE DI  
INDIRIZZO

DIBATTITO

ASSOCIAZIONI/  
ORDINI  
PROFESSIONALI

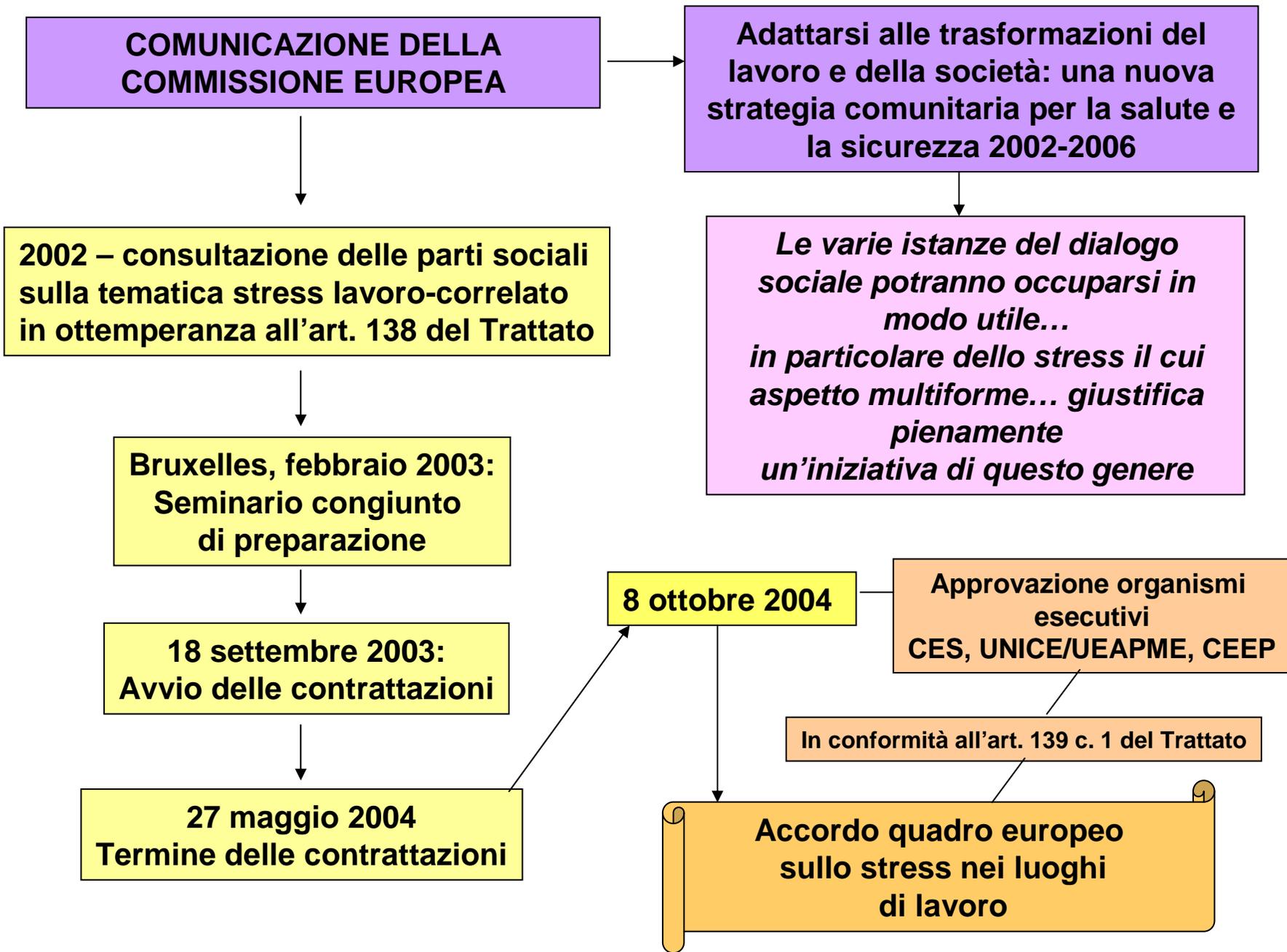
SINGOLE AZIENDE/ISTITUZIONI



METODOLOGIE AD HOC

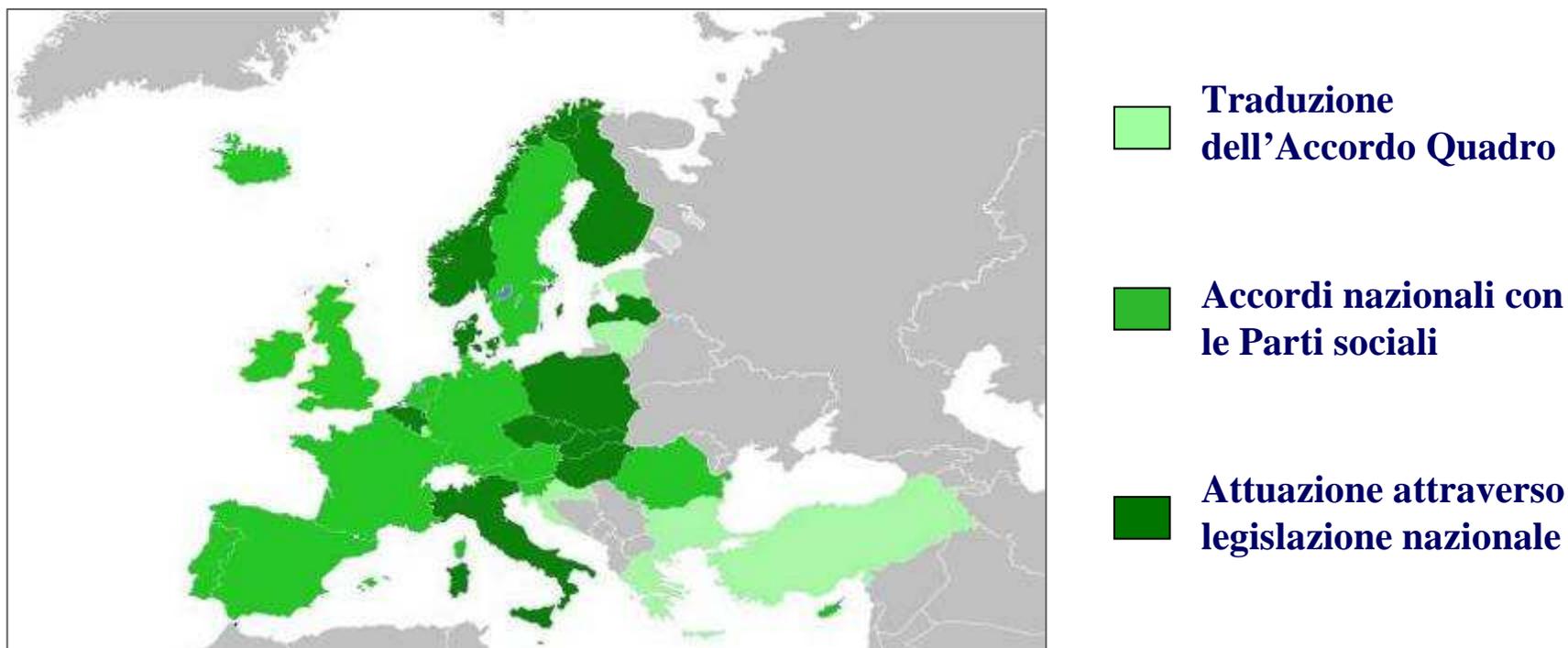
JCQ PSS OSI JSQ

OSQ JSS OCS M\_DQ1



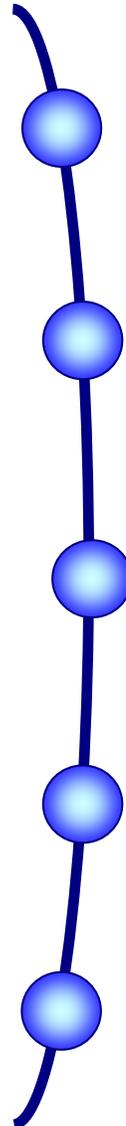
# IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO

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

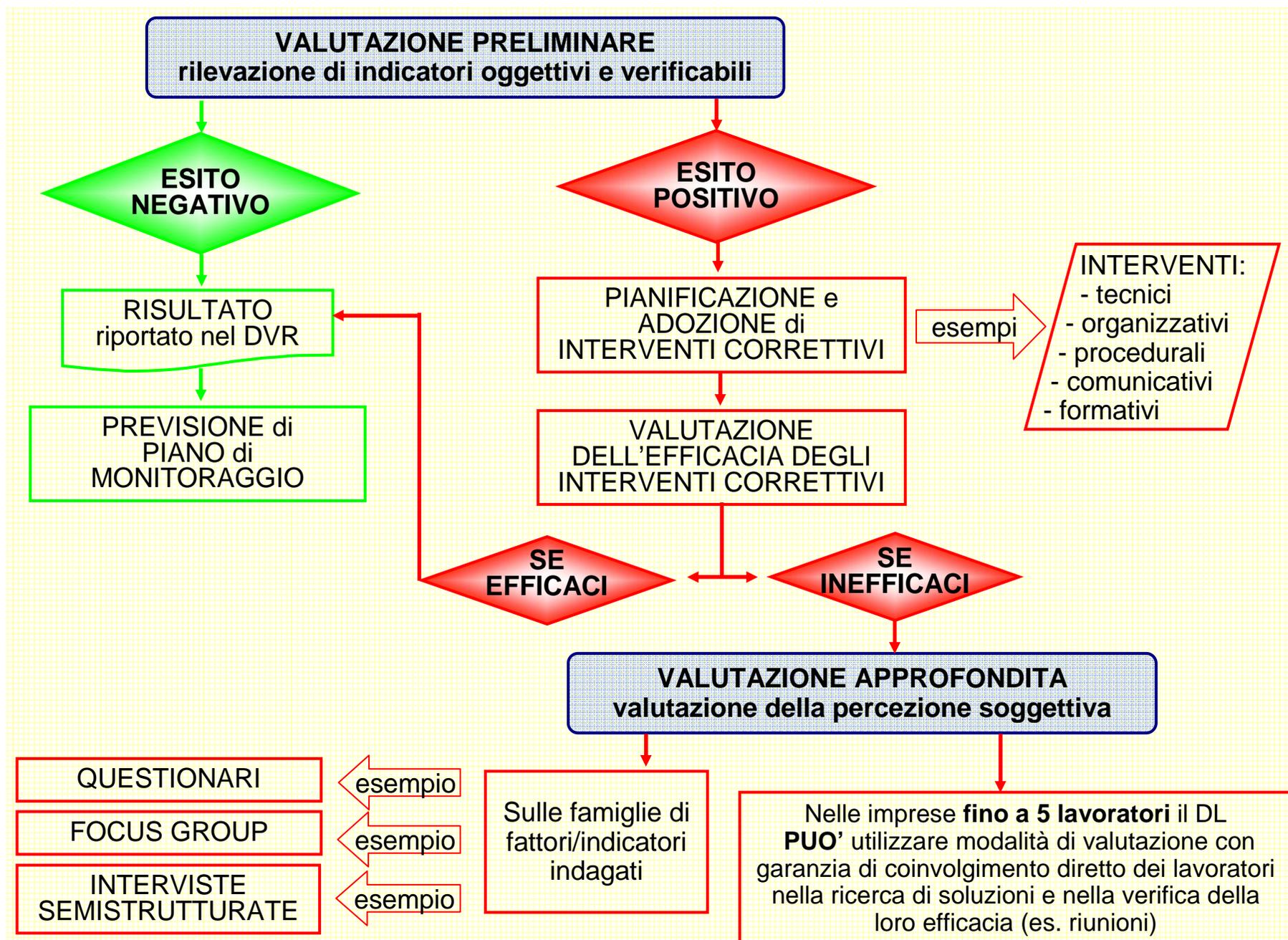


*Source: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP. Implementation of the European autonomous framework agreement on work related stress. Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.*

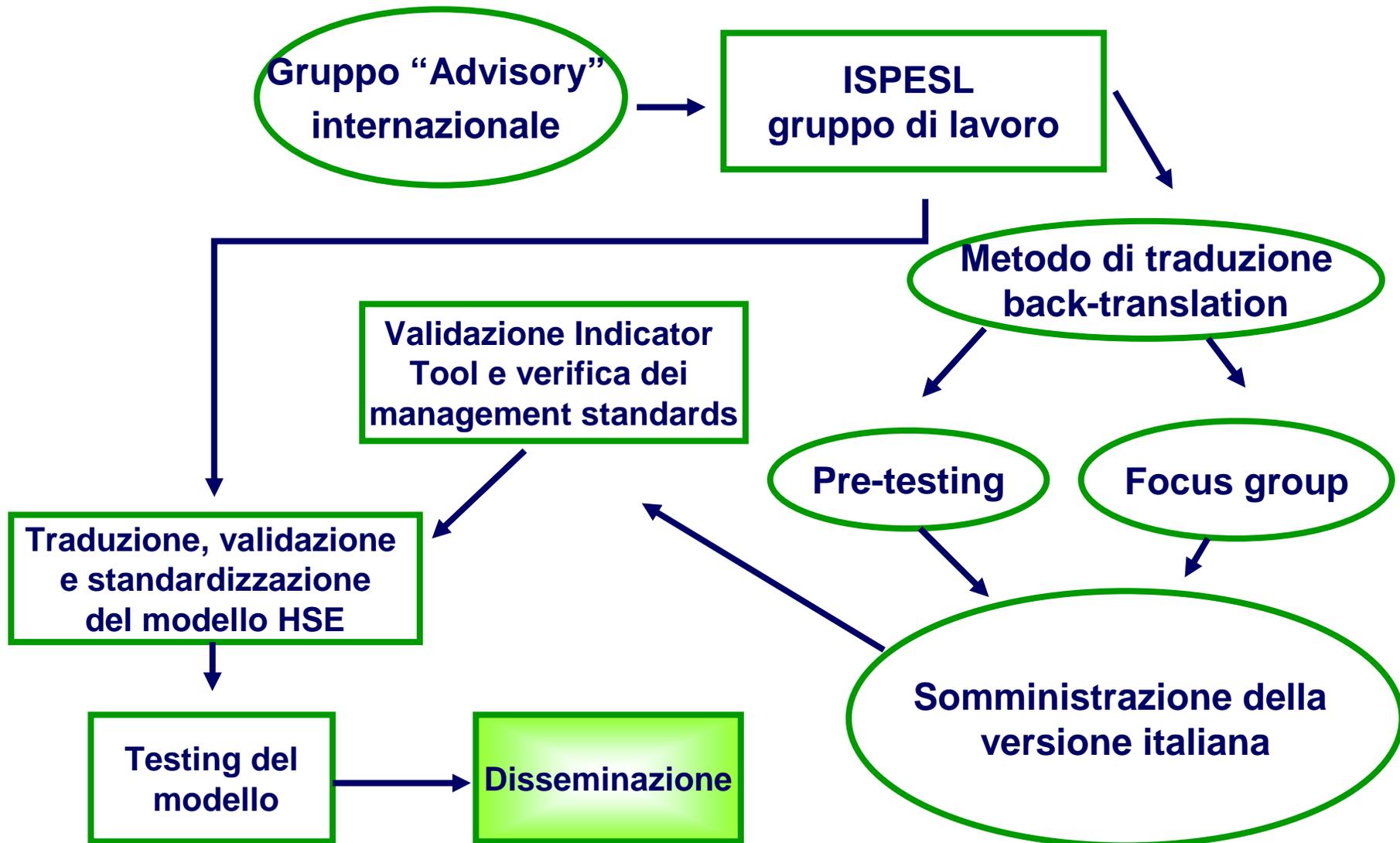
## **QUALI CRITERI?**

- 
- 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**





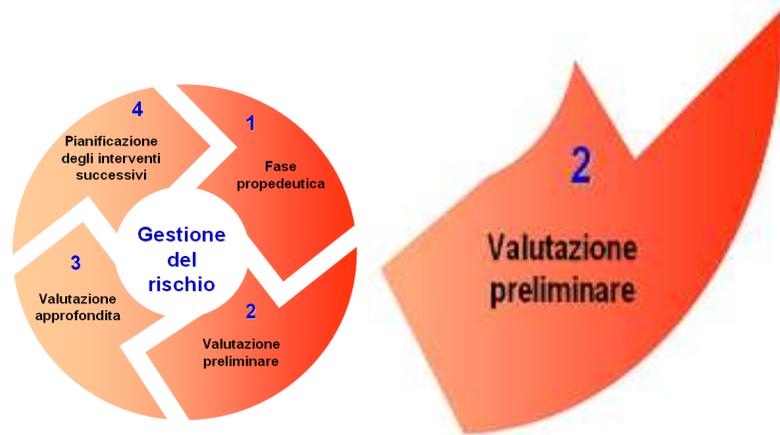
## **PREPARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE**

### **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**

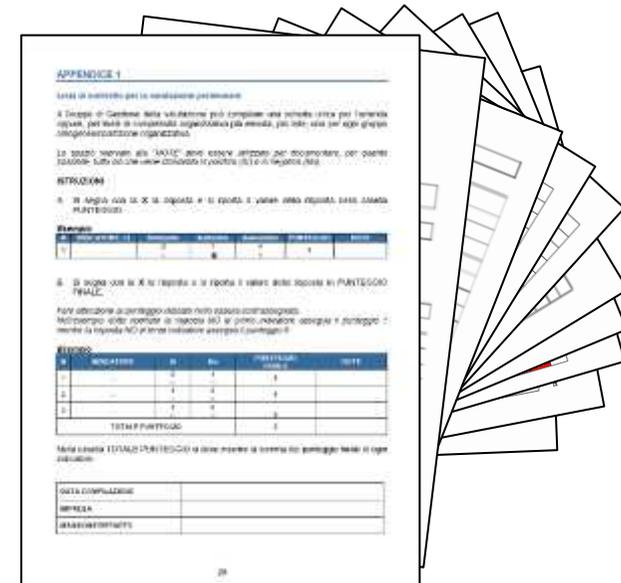


**Rilevazione indicatori oggettivi e verificabili e  
ove possibile numericamente apprezzabili**

## 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	Orario di lavoro	Autonomia decisionale – controllo del lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro
Richieste visite straordinarie		Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro
Segnalazioni stress lavoro- correlato		
Istanze giudiziarie		



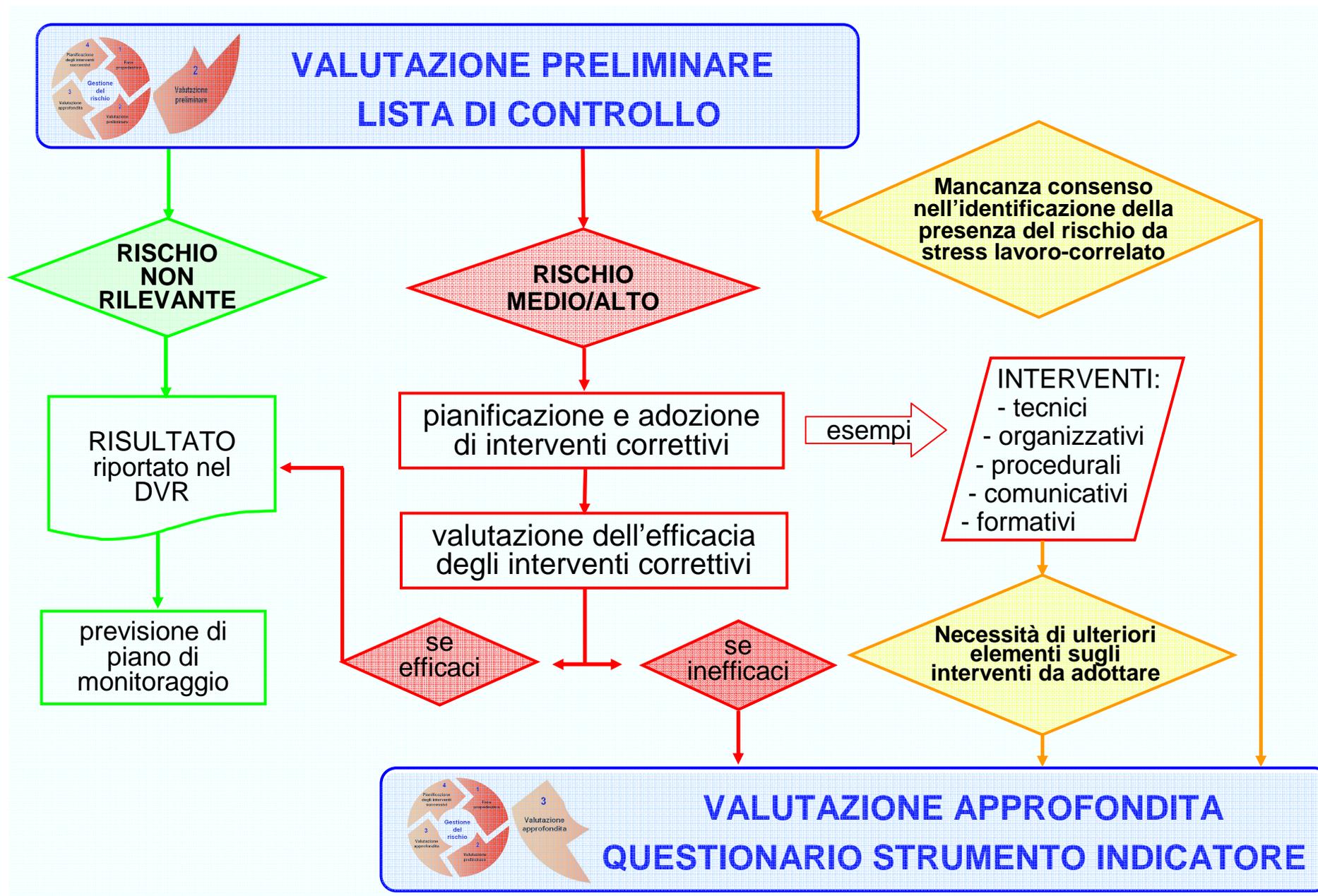
## Tabella dei livelli di rischio

**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

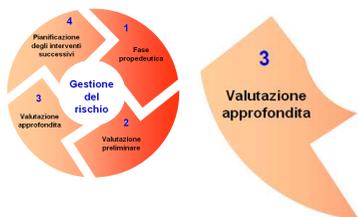
C. Nazionalit : Italiana  non Italiana

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

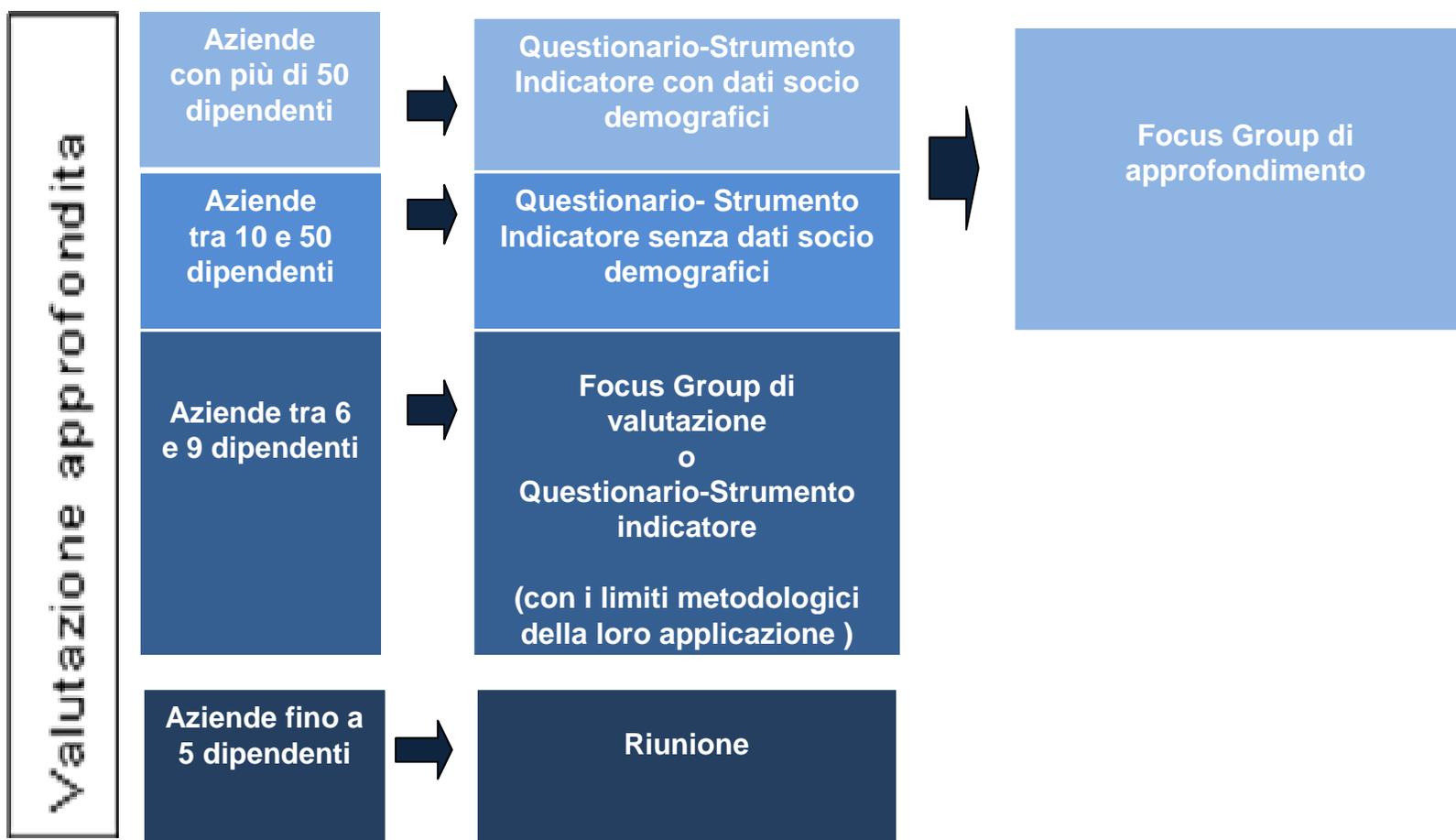
Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli **ultimi 6 mesi**, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

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

38



# APPLICABILITA' DEL QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE

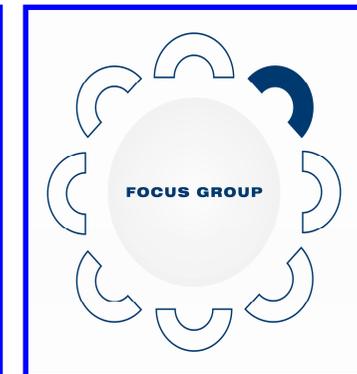
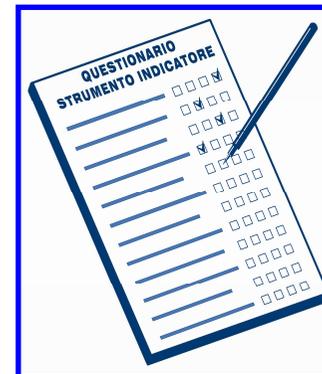
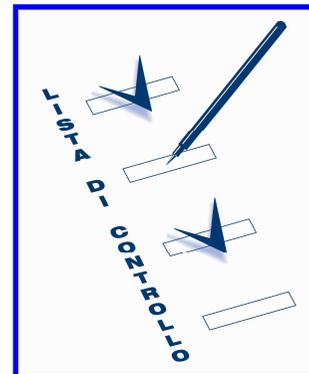
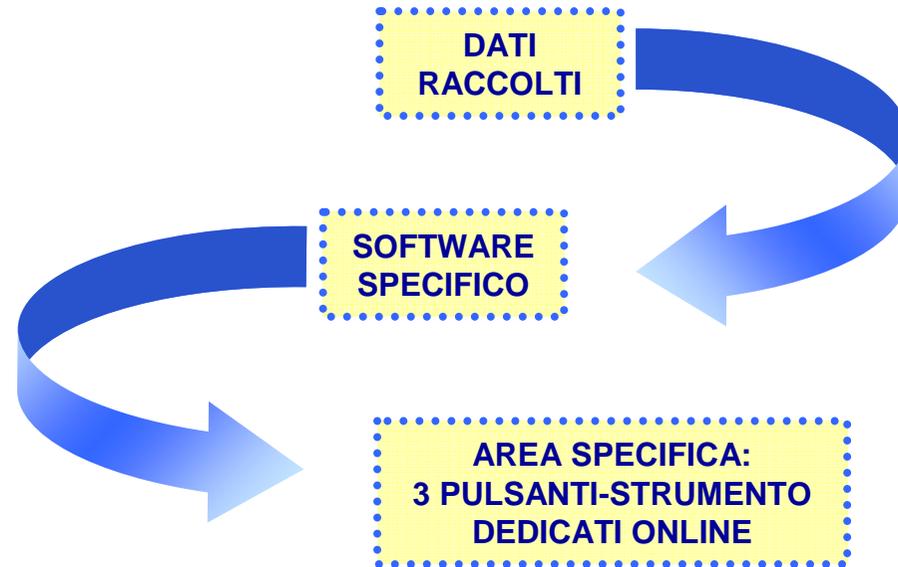




# 6 DIMENSIONI CHIAVE



# PORTALE DEDICATO ALL'IMPLEMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA





# **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"**

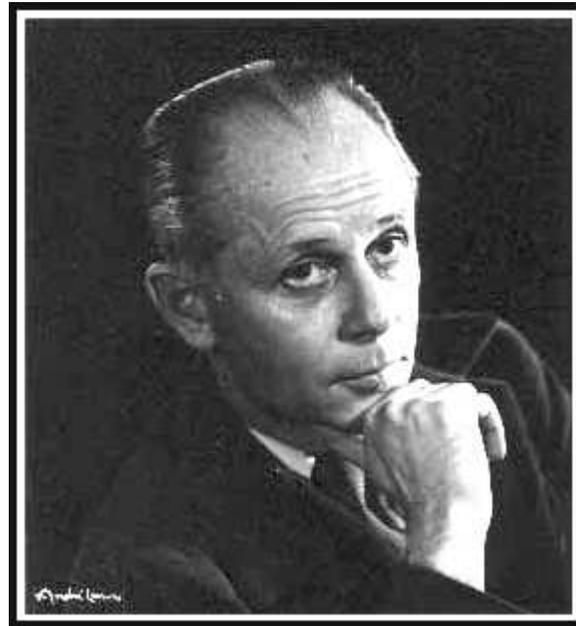
→ **Coopera all'analisi e interpretazione dei risultati della fase preliminare della valutazione**

→ **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)