

PREFAZIONE

Lo stress, definito come la percezione di uno sbilanciamento tra le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo e la capacità di risposta individuale, può potenzialmente colpire ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore e rappresenta il secondo problema di salute riferito dai lavoratori dell'Unione Europea. Il D.Lgs. 81/08 all'art. 17 richiama, tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, compreso lo stress lavoro-correlato.

La Regione Veneto con la Legge Regionale n. 8 del 22 gennaio 2010 "Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro" ha voluto mettere le basi per un'azione mirata e strutturata volta a prevenire il disagio lavorativo e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa.

I risultati del progetto CCM (Centro nazionale per la prevenzione e il Controllo delle Malattie) "Piano di monitoraggio e di intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro correlato" (2016) hanno messo in evidenza come il rischio stress lavoro-correlato riguardi il 15.7% dei lavoratori e la partecipazione del Rappresentante dei Lavoratori sia indispensabile in tutte le fasi di analisi e nell'individuazione delle misure correttive.

In armonia con gli obiettivi perseguiti dal Sistema Nazionale e Regionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro, il Programma Regionale per l'Ergonomia Occupazionale dal 2003 si propone di promuovere il miglioramento della qualità del lavoro e della salute dei lavoratori mediante l'applicazione dei principi ergonomici. Dal 2013 rientra tra le attività del Programma anche il coordinamento a livello regionale delle azioni per la prevenzione e contrasto del disagio negli ambienti di lavoro e promozione del benessere organizzativo, in attuazione della legge sopra richiamata.

Il presente opuscolo si propone di fornire una guida al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel percorso di valutazione del rischio stress, ambito nel quale la partecipazione di tale figura è indispensabile perché la valutazione rappresenti le reali condizioni di lavoro. Accanto ad un inquadramento generale e normativo sulla tematica, sul processo e sulle metodologie di valutazione, il valore aggiunto del documento, nella prospettiva di fornire strumenti operativi e buone prassi, è la presenza di una check-list, agile e di semplice utilizzo, che contiene una traccia dei punti fondamentali per una corretta e completa valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO OPUSCOLO GUIDA E CHECK-LIST PER IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

PREMESSA

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale o territoriale (**RLS/RLST**) è di grande importanza all'interno dell'azienda perché, grazie al ruolo che ricopre, può descrivere quali sono i problemi dei lavoratori riguardo all'ambiente, alle mansioni ed alla gestione dell'organizzazione aziendale.

In particolare, la figura del RLS è importante nel percorso di valutazione del rischio stress lavoro-correlato (SLC – art. 28 del D.Lgs. 81/08) e la sua consultazione ed il suo coinvolgimento sono obbligatori.

L'obiettivo di questa guida è fornire informazioni pratiche, di rapida e semplice consultazione, finalizzate ad orientare ed aiutare il RLS nel processo di valutazione.

A tale scopo è stata predisposta una **check-list**, allegata alla presente guida, da utilizzare da parte del RLS come strumento durante il processo di valutazione.

Questa guida si articola in tre parti principali.

1. Cosa devo conoscere (definizioni e norme)

- 1.1 Definizione di stress e di stress lavoro-correlato
- 1.2 La normativa di riferimento
- 1.3 Le principali metodologie proposte

2. Come fare una valutazione del rischio stress lavoro-correlato

- 2.1 Fase propedeutica
- 2.2 Valutazione preliminare
- 2.3 Valutazione approfondita

3. Qual è il ruolo del RLS nel percorso di valutazione dello SLC

1. CHE COSA DEVO CONOSCERE – Definizioni e norme

1.1 Definizione di stress e di stress lavoro-correlato

Lo stress, in generale, è una risposta fisiologica aspecifica dell'organismo a qualsiasi richiesta proveniente dall'ambiente esterno.

Lo stress non è una malattia ma un'esposizione prolungata allo stress può influire sulla salute.

Essere esposto a fattori stressanti non necessariamente provoca un danno: una persona può sostenere una tensione di breve durata, mentre potrebbe avere maggiori difficoltà a sostenere una pressione intensa per una lunga durata di tempo. Persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress, inteso come tensione, può tuttavia servire a migliorare le proprie prestazioni come, ad esempio, prima di un esame o di una gara.

Lo stress lavoro-correlato è una risposta dell'organismo a situazioni legate al contenuto ed al contesto del lavoro (vedi tabella 1 e 2).

Nel caso dello stress lavoro-correlato, occorre fare alcune precisazioni:

- potenzialmente può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore;
- è indipendente dalle dimensioni dell'azienda;
- è indipendente dal settore di attività;
- è indipendente dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Tuttavia, non tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.

Le seguenti tabelle riportano i fattori stress lavoro-correlato legati al CONTENUTO ed al CONTESTO del lavoro.

Tabella 1

CONTENUTO	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

Tabella 2

CONTESTO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza/blocco della carriera, insufficienza/eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

Fonte: European Agency for Safety and Health at Work (2000) pag. 72

1.2 Le norme di riferimento¹

Sono riportate di seguito le norme a cui fare riferimento per la valutazione del rischio SLC.

- Accordo Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004 e Accordo Interconfederale di recepimento in Italia del 9 giugno 2008.
- Artt. 28 e 29 del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.
- Lettera Circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010 con le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.
- "Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali" a cura del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro di gennaio 2012.

¹ In bibliografia sono riportati i siti dove trovare i documenti on-line.

1.3 Le principali metodologie utilizzate per la valutazione stress lavoro-correlato

- **Il Metodo INAIL**

“La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.” (2017). INAIL - Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale

Questo strumento consente di analizzare specifici indicatori, suddivisi per le tre famiglie di fattori di rischio previste dalla Commissione Consultiva Permanente: eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto del lavoro.

Per le aziende, le indicazioni da seguire (linee guida, risorse e strumenti) sono pubblicate sul seguente sito: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione.pdf>

- **Il Metodo V.I.S. (Valutazione per Indicatori di Stress)**

Questo strumento è stato predisposto da un gruppo di lavoro permanente composto da Medici, Psicologi, Ergonomi, operanti nell'ambito del Servizio Sanitario Regionale Veneto e dell'Università di Padova.

Il Metodo V.I.S. si fonda sull'approccio psicologico, ergonomico e su quello della medicina del lavoro (in particolare sui modelli previsionali di quest'ultima) ed ha l'obiettivo di valutare e prevenire lo stress eccessivo, da cui possono derivare effetti negativi sia per l'organizzazione del lavoro (ridotta qualità del lavoro, assenze e turnover, etc.), sia per i singoli lavoratori (situazioni di disagio e patologie).

- **Il Metodo SiRVeSS**

“I rischi da SLC nella scuola: metodo operativo completo di valutazione e gestione” del Sistema di Riferimento Veneto per la Sicurezza nelle Scuole (SiRVeSS), costituito dalle Reti delle scuole per la sicurezza delle province del Veneto e dal Comitato Regionale di Coordinamento ex art. 7 D.Lgs. 81/08.

Questo documento presenta un metodo completo per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato in ambito scolastico.

- **Il Metodo ex ULSS20 – Verona**

“La valutazione del rischio SLC. Linee operative per le piccole imprese”. Spisal ex Ulss 20 di Verona. Questa linea operativa deriva dalla proposta metodologica per la valutazione del rischio stress del network nazionale per la prevenzione disagio psicosociale nei luoghi di lavoro dell'ISPESL di aprile 2010. È rivolta alle piccole imprese con meno di 30 lavoratori e prevede la possibilità di utilizzare un'unica check-list, revisionata per le realtà produttive a minor complessità organizzativa. La check-list si può richiedere compilando il form accessibile al seguente link: <https://spisal.aulss9.veneto.it/iweb/335/manuale.html>

2. COME FARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per poter svolgere al meglio il proprio ruolo, deve conoscere, oltre alle norme, gli strumenti utilizzati, le loro caratteristiche di applicazione ma, soprattutto, **QUANDO e COME** deve essere consultato e/o coinvolto.

Come per tutti gli altri fattori di rischio, la valutazione del rischio SLC deve essere effettuata dal Datore di Lavoro (DL), avvalendosi dei soggetti aziendali della prevenzione.

Una corretta valutazione del rischio stress lavoro-correlato prevede due momenti, preceduti da una fase propedeutica di preparazione alla rilevazione nella quale verranno scelti il percorso metodologico, gli strumenti di valutazione ed individuati gli eventuali gruppi omogenei.

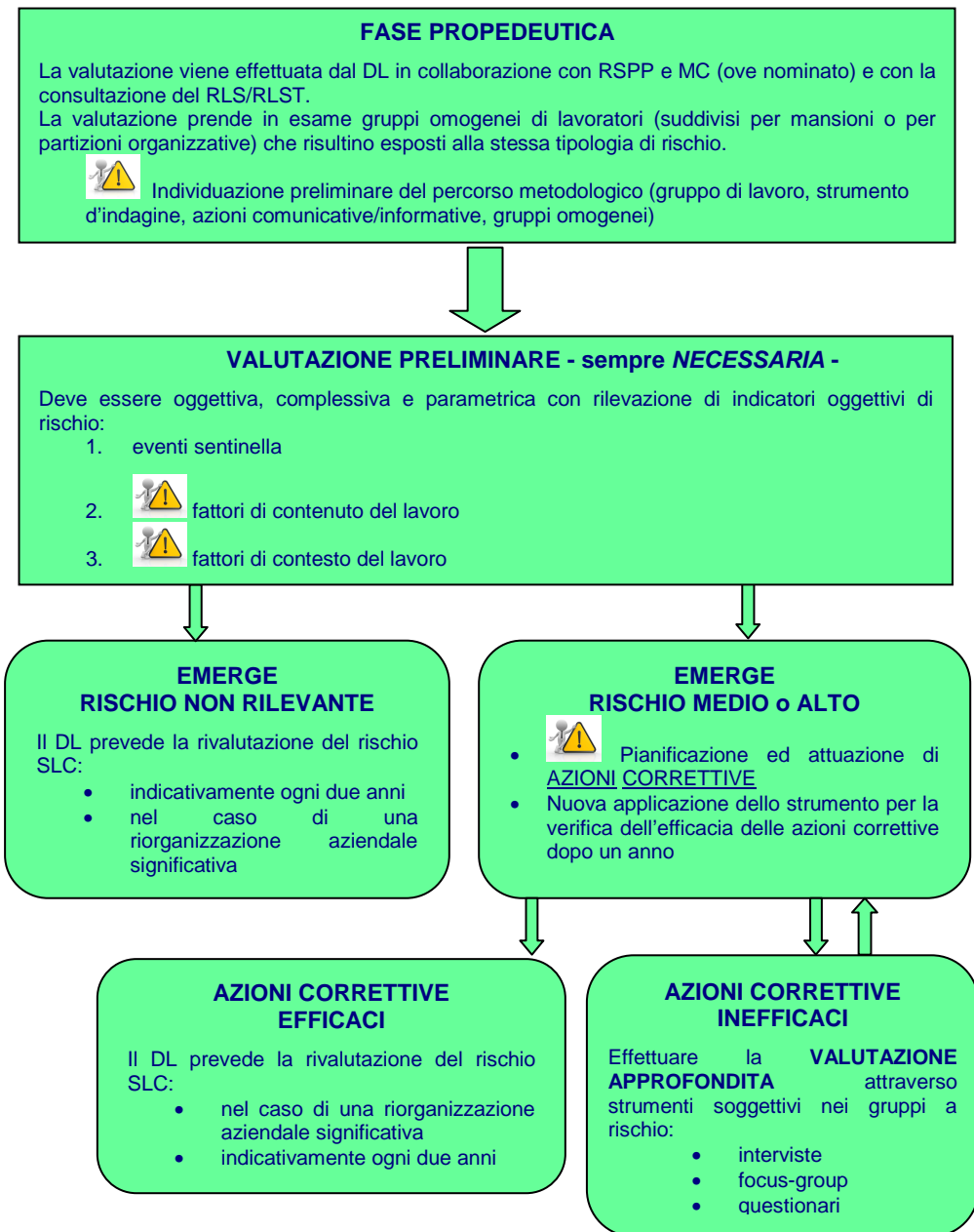
1. **Valutazione preliminare**, sempre necessaria, con l'individuazione di azioni correttive in presenza di un rischio medio o alto.
2. **Valutazione approfondita**, eventuale, da attuarsi quando le azioni correttive conseguenti alla valutazione preliminare si siano rivelate inefficaci.

Lo schema successivo descrive l'intero processo di valutazione. Il simbolo sotto riportato, indica il momento della valutazione in cui il RLS deve essere consultato e coinvolto.



coinvolgimento del RLS

Figura 1 - PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC



Di seguito sono elencati i punti della check-list a cui il RLS deve porre attenzione per una corretta valutazione del rischio SLC.

- Costituzione di un gruppo di lavoro aziendale per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Comunicazione ai lavoratori da parte dell'Azienda che sta effettuando/ha effettuato la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Nel gruppo di valutazione sono stati coinvolti:
 - DL
 - RSPP
 - MC
 - RLS/RLST
- Lo strumento scelto è sperimentato e validato

Questi primi punti sottolineano l'importanza della presenza del Gruppo di Valutazione aziendale che ha l'obiettivo di pianificare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo. Al Gruppo di Valutazione spetta la scelta dello strumento da applicare. Lo strumento deve essere scelto tra quelli validati e, pertanto, non si può modificare.

I successivi punti sottolineano l'importanza, laddove possibile, della suddivisione dei lavoratori in gruppi omogenei/partizioni organizzative nonché della scelta dei criteri di individuazione di tali gruppi. Sono esempi di gruppi omogenei i reparti produttivi, i lavoratori con la stessa mansione, i dipendenti della stessa sede territoriale, i lavoratori con una specifica tipologia contrattuale, etc.

- La valutazione è stata condotta suddividendo i lavoratori in gruppi omogenei o partizioni organizzative
- La suddivisione riflette la realtà organizzativa aziendale
- I gruppi rappresentano tutti i lavoratori dell'azienda
- Il RLS ha contribuito all'individuazione dei gruppi omogenei o delle partizioni organizzative
- Il RLS è stato consultato preventivamente nell'individuazione del percorso e dei metodi valutativi

2.1 LA VALUTAZIONE PRELIMINARE

La valutazione preliminare deve essere:

- Oggettiva
Le informazioni devono essere verificabili in modo che i fattori esaminati non siano espressione di un giudizio personale.
- Complessiva
La valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve prendere in considerazione gli eventi sentinella, i fattori di contesto e di contenuto del lavoro.
- Parametrica
I fattori esaminati devono permettere di individuare una soglia d'azione.

Gli elementi che necessariamente devono essere presi in considerazione affinché la valutazione sia considerata sufficiente sono di seguito riportati.

Eventi sentinella:

- indici infortunistici
- assenze per malattia
- turnover
- procedimenti e sanzioni
- segnalazioni del medico competente
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

Fattori di contenuto del lavoro:

- ambiente di lavoro e attrezzature
- carichi e ritmi di lavoro
- orario di lavoro e turni
- corrispondenza tra competenze dei lavoratori e 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
- Ad ogni gruppo omogeneo corrisponde una lista di controllo completa di eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto.

Emerge inoltre la necessità, in fase di valutazione, di “sentire” il RLS per la rilevazione dei fattori di contesto e di contenuto del lavoro. A volte, nelle aziende di grandi dimensioni, può essere utile coinvolgere anche lavoratori che siano a conoscenza diretta delle realtà che si vogliono valutare.

L’apporto dei lavoratori deve essere tenuto in considerazione nel Gruppo di Valutazione: in presenza di opinioni discordanti, è necessario riportarle nelle note della lista di controllo o nei verbali di riunione.

- In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sono stati sentiti i lavoratori e/o i RLS/RLST
- Il contributo del RLS è stato tenuto in considerazione nella compilazione della check-list e quindi sono presenti eventuali osservazioni discordanti dei lavoratori/RLS nelle note

Esiti della valutazione preliminare dello SLC

In base allo strumento utilizzato viene individuata la soglia di rischio.

Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio, tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro redige il documento di valutazione SLC, indicando il processo della valutazione ed i risultati e predispone il monitoraggio del rischio nel tempo.

Se invece dalla valutazione dovesse emergere un rischio medio o alto, il datore di lavoro deve adottare misure correttive e predispone una verifica di efficacia nel tempo che si misura attraverso la ricompilazione della check-list nei gruppi in cui è risultato presente il rischio.

Nel caso in cui le azioni correttive risultino inefficaci, si procederà alla fase di Valutazione Approfondita che prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso la somministrazione di questionari, la conduzione di interviste semi-strutturate o focus group (vedi figura 1 a pg. 9).

Il RLS prenderà visione degli esiti della valutazione preliminare. In particolare, osserverà se:

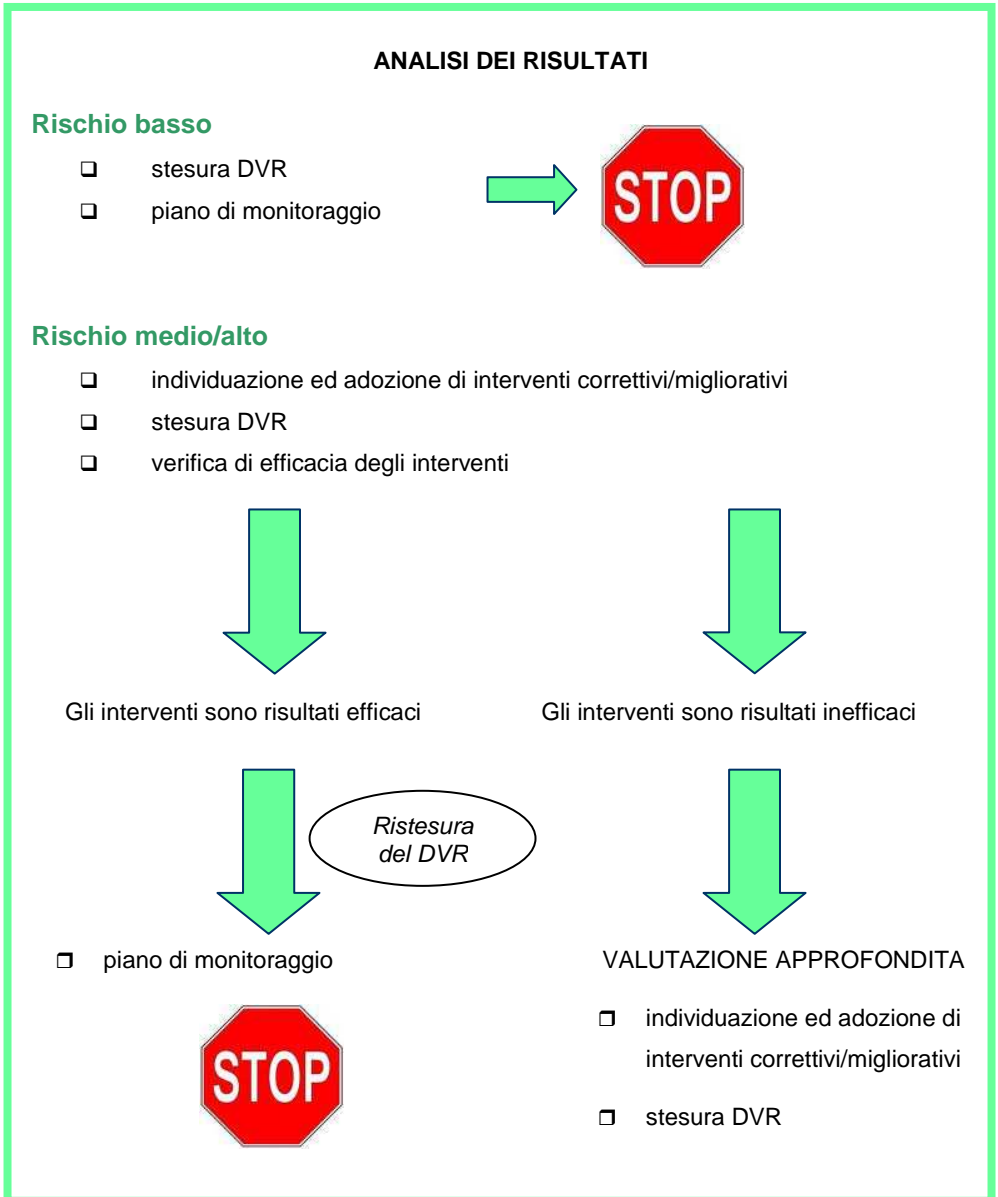
- al termine della valutazione, è presente una delle seguenti opzioni
 - rischio basso e programmazione del monitoraggio del rischio nel tempo
 - rischio medio o alto con programmazione di misure correttive e dimostrata la loro efficacia
 - a fronte di misure correttive dimostratesi inefficaci, pianificazione della valutazione approfondita
- le azioni correttive sono coerenti con i fattori di rischio emersi
- le misure sono state individuate con la partecipazione dei RLS/RLST/dei lavoratori

Anche per il rischio da SLC, come per tutti gli altri rischi, le misure correttive/preventive possono essere di tipo organizzativo, procedurale e tecnico; tali misure devono essere in relazione e coerenti con i rischi emersi nella valutazione. Anche in questo caso è importante coinvolgere il RLS ed i lavoratori nell'individuazione delle misure correttive/preventive perché aumenta la probabilità dell'efficacia dell'azione.

Le azioni di miglioramento possono riguardare aspetti tecnologici, la progettazione ergonomica degli ambienti di lavoro, la diversa programmazione dell'organizzazione del lavoro, la formazione, la comunicazione, la pianificazione delle attività e delle risorse umane e strumentali, la definizione di sistemi di valutazione per i lavoratori e l'introduzione di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

Nello schema di seguito riportato viene illustrato il riepilogo dei risultati ottenuti dalla valutazione preliminare dello SLC.

Figura 2 - RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE



2.2 LA VALUTAZIONE APPROFONDATA

La valutazione approfondita è obbligatoria per quei gruppi omogenei in cui la valutazione preliminare ha individuato fattori di rischio che non sono stati eliminati/ridotti con le misure correttive messe in atto.

È comunque consigliabile procedere alla valutazione approfondita nelle aziende con realtà organizzative complesse.

La valutazione approfondita prevede la “valutazione della percezione soggettiva (cosa ne pensano) dei lavoratori”; si effettua per mezzo di diversi strumenti, quali focus group, interviste semi-strutturate, questionari.

Il focus group

Il focus group, coordinato da uno specialista in materia (psicologo), è composto da 6-12 lavoratori. Il focus group si presta sia per le piccole/medie imprese sia nelle grandi aziende utilizzandolo nei singoli gruppi omogenei coinvolti.

Le interviste semistrutturate

L'intervista è individuale ed è condotta da uno psicologo. Permette di raccogliere opinioni e suggerimenti sui fattori di rischio emersi.

I questionari

I questionari sono strumenti di raccolta delle informazioni, somministrati in forma anonima da personale adeguatamente preparato. I questionari utilizzati devono essere di documentata validità.

Coerentemente con quanto espresso dalla Commissione, il datore di lavoro può utilizzare anche in fase di valutazione preliminare gli strumenti usualmente riservati alla valutazione approfondita (ad esempio questionari) per individuare con maggiore precisione le misure correttive. Tale scelta non esime però il DL ad effettuare la valutazione preliminare.

Nel corso della valutazione approfondita, il RLS visionerà i seguenti punti:

- La valutazione approfondita non sostituisce la valutazione preliminare
- Lo strumento utilizzato per la valutazione approfondita è uno dei seguenti:
 - Focus Group
 - Intervista semistruutturata
 - Questionario validato e riconosciuto
- I fattori indagati nella valutazione approfondita riguardano il contenuto ed il contesto del lavoro e non aspetti individuali dei lavoratori

L'analisi dei risultati della valutazione approfondita permette di individuare le azioni correttive che dovranno essere coerenti con i rischi emersi.

Nel DVR il RLS può verificare la presenza dei seguenti punti:

- Le azioni correttive sono coerenti con i fattori di rischio emersi
- Le misure sono state individuate con la partecipazione dei RLS/RLST/lavoratori
- Qualora per la valutazione approfondita sia stato utilizzato un questionario, questo dovrà essere diverso da altri questionari eventualmente utilizzati nel corso della valutazione

3. QUAL È IL RUOLO DEL RLS NEL PERCORSO DI VALUTAZIONE

Nella prima fase della valutazione il RLS sarà consultato in merito alla scelta del metodo ed alla suddivisione dei gruppi omogenei; nella fase successiva della rilevazione, dovrà anche esprimersi sui fattori di contenuto e di contesto del lavoro.

La consultazione permette al RLS di offrire al datore di lavoro le informazioni necessarie e di cui il datore stesso non dispone, utili a prendere adeguate decisioni. Non si tratta quindi di una semplice lettura di un documento già predisposto per la firma, né, al contrario, di poter decidere assieme al DL.

Nel caso in cui durante la valutazione emergano divergenze di opinione in merito agli indicatori, il DL deve segnare tali discordanze nelle caselle delle “note” riportate nella lista di controllo oppure inserirle nel verbale della valutazione.

Il RLS deve essere consultato anche nel merito delle misure correttive individuate.

Nell'affrontare il processo di valutazione e per rappresentare l'opinione propria e dei lavoratori, il RLS dovrà informarsi sulle eventuali problematiche presenti nel gruppo omogeneo contattando direttamente i lavoratori e mettendosi a disposizione per accogliere eventuali segnalazioni.

Inoltre, trattandosi di una valutazione il più possibile **oggettiva**, è importante **ottenere informazioni** dall'azienda come, ad esempio, il codice etico e/o di comportamento, le procedure aziendali, l'organigramma, la programmazione dei turni, il piano formativo, etc.

Nel corso della valutazione, il RLS avrà cura di portare il punto di vista di ciascun gruppo omogeneo, di evidenziare eventuali fattori di rischio in modo chiaro e circostanziato nonché di aiutare a stabilire obiettivi di cambiamento semplici, circostanziati, realistici, misurabili e scadenziati nel tempo.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

FONTI NORMATIVE

Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 – Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Pagine/Testo-unico-salute-e-sicurezza.aspx>

Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato approvate dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro (18/11/2010)

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/commissione-consultiva-permanente/Pagine/default.aspx>

Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro (gennaio 2012)

<https://spisal.aulss9.veneto.it/iweb/334/manuale.html>

Regione Lombardia – Decreto n. 6298 del 4/7/2016. La consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf

ACCORDI NEGOZIALI INTERNAZIONALI E NAZIONALI

Accordo Quadro Europeo sullo Stress lavoro-correlato (08/10/04)

Accordo Interconfederale di recepimento dell'Accordo Europeo (08/06/08)

<http://centrostresslavoro-lazio.it/lo-stress-lavoro-correlato/normativa/>

METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

INAIL - Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale
“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.”.

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione.pdf>

Il metodo V.I.S. Guida operativa e schede di indicatori (2015). Milano: FrancoAngeli.

https://www.francoangeli.it/Ricerca/Scheda_libro.aspx?CodiceLibro=4000.6

I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola: metodo operativo completo di valutazione e gestione. Sistema di Riferimento Veneto per la Sicurezza nelle Scuole (SiRVeSS)

http://www.sicurscuolaveneto.it/documenti/accessi_rapidi/Metodo%20valutazione%20rischi%20stress-lavoro-correlato%20scuola.pdf

La valutazione del rischio stress lavoro correlato. Linee operative per le piccole imprese. Spisal Ulss 20 Verona

<https://spisal.aulss9.veneto.it/iweb/335/manuale.html>

ALTRO

European Agency for Safety and Health at Work (2000). Ricerca sullo stress correlato al lavoro.

<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/203/view>

Progetto CCM (Centro nazionale per la prevenzione e il Controllo delle Malattie) “*Piano di monitoraggio e di intervento per l’ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro correlato*” (2016)

https://www.inail.it/cs/internet/docs/all_opuscolo_stress_lavoro_correlato.pdf

CHECK-LIST PER LA VERIFICA DEI PUNTI PRINCIPALI DELLA VALUTAZIONE SLC

Elenco dei punti per una corretta e completa valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

La mancata presenza di uno o più dei seguenti punti indica una lacuna ed uno spazio di miglioramento nel processo di valutazione.

- Costituzione di un gruppo di lavoro aziendale per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Comunicazione ai lavoratori da parte dell'Azienda che sta effettuando/ha effettuato la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Nel gruppo di valutazione sono stati coinvolti
 - DL
 - RSPP
 - MC
 - RLS/RLST
- Lo strumento scelto è sperimentato e validato
- La valutazione è stata condotta suddividendo i lavoratori in gruppi omogenei o partizioni organizzative
- La suddivisione riflette la realtà organizzativa aziendale
- I gruppi rappresentano tutti i lavoratori dell'azienda
- Il RLS ha contribuito all'individuazione dei gruppi omogenei o delle partizioni organizzative
- Il RLS è stato consultato preventivamente nell'individuazione del percorso e dei metodi valutativi

Nella valutazione del rischio sono stati presi in considerazione:

Eventi sentinella

- indici infortunistici
- assenze per malattia
- turnover
- procedimenti e sanzioni
- segnalazioni del medico competente
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

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

- Ad ogni gruppo omogeneo corrisponde una lista di controllo completa di eventi sentinella, fattori di contesto e fattori di contenuto del lavoro
- In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sono stati sentiti i lavoratori e/o i RLS/RLST
- Il contributo del RLS è stato tenuto in considerazione nella compilazione della check-list e quindi sono presenti eventuali osservazioni discordanti dei lavoratori /RLS nelle note
- Al termine della valutazione, è presente una delle seguenti opzioni
 - rischio basso e programmazione del monitoraggio del rischio nel tempo
 - rischio medio o alto con programmazione di misure correttive e dimostrata la loro efficacia
 - a fronte di misure correttive dimostrate inefficaci, pianificazione della valutazione approfondita
- Le azioni correttive sono coerenti con i fattori di rischio emersi
- Le misure sono state individuate con la partecipazione dei RLS/RLST/dei lavoratori

Per la valutazione approfondita

- La valutazione approfondita non sostituisce la valutazione preliminare
- Lo strumento utilizzato per la valutazione approfondita è stato scelto tra i seguenti:
 - focus group
 - intervista semistrutturata
 - questionario validato e riconosciuto
- I fattori indagati nella valutazione approfondita riguardano il contenuto ed il contesto del lavoro e non aspetti individuali dei lavoratori
- Le azioni correttive sono coerenti con i fattori di rischio emersi
- Le misure sono state individuate con la partecipazione dei RLS/RLST/lavoratori
- Qualora per la valutazione approfondita sia stato utilizzato un questionario, questo dovrà essere diverso da altri questionari eventualmente utilizzati nel corso della valutazione