



Istituto Nazionale di
Geofisica e Vulcanologia

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO- CORRELATO



Con il Patrocinio di



RELATORE:

DOTT.ING. MASSIMILIANO BARONE

SALA CONVEGNI INGV-CT (29-02-2012)

D.LGS. 81/2008

ATTUAZIONE DELL'ART.1 DELLA L.123/2007,

IN MATERIA DI **TUTELA** DELLA

SALUTE E DELLA SICUREZZA

NEI LUOGHI DI LAVORO



M. BARONE

LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

(EX D.LGS.626/94)



(I.S.P.E.S.L.)

ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA
SICUREZZA SUL LAVORO

Applicazione agli Uffici Amministrativi ed ai Laboratori Scientifici di strutture pubbliche e private:

- **Istituti di Ricerca**,
- Istituti di Ricerca e Didattica,
- Istituti di Istruzione Tecnica e Professionale,
- Organismi di Ricerca e Controllo,
- Laboratori di Controllo e Sperimentazione.

CLASSIFICAZIONE E DEFINIZIONE DEI RISCHI

- RISCHI PER LA **SICUREZZA**
- RISCHI PER LA **SALUTE**
- RISCHI **TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI**

Analisi delle fasi operative per rilevamento di fattori di Rischio.

RISCHI PER LA SICUREZZA

- Strutture
- Macchine
- Uso di energia elettrica
- Impiego di sostanze pericolose
- Incendio - Esplosione

RISCHI PER LA SALUTE

- Ag. Chimici
- Ag. Fisici
- Ag. Biologici

RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI

- Organizzazione del lavoro
- Fattori psicologici
- Fattori ergonomici
- Condizioni di lavoro difficili

... CHE TIPO DI RISCHIO E'...??





"Questa è l'ultimissima innovazione per la sicurezza in ufficio. Quando il tuo computer va in crash, un air bag viene attivato così non puoi romperti la testa per la frustrazione"

... CHE TIPO DI SOLUZIONE E'...??

DEFINIZIONE



Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste.



Sebbene la percezione dello stress sia psicologica, lo stress può influire anche sulla salute fisica delle persone

PREMESSA – GENERALITÀ

- Lo stress è il 2° problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente;
- **Lo stress interessa quasi un lavoratore europeo su quattro;**
- Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress;
- **Nel 2002 il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 stati era di circa 20.000 Milioni EUR;**
- Il numero di persone che soffrono di stress legato all'attività lavorativa è destinato ad aumentare.

(Fonte: <http://osha.europa.eu/topics/stress>)



19 PAESI DELL'U.E. HANNO LEGGI ED ACCORDI NORMATIVI VINCOLANTI CHE AFFRONTANO LO **STRESS O ALTRI RISCHI PSICOSOCIALI NEI** LUOGHI DI LAVORO

(COMMISSIONE EUROPEA, 2011)



SLC:RISCHIO EMERGENTE

È molto probabile che il rischio aumenti in futuro per i forti cambiamenti in corso nel mondo economico



- **Carenza di lavoro** (poco ed incerto)
- **Aumento del precariato** (contratti diversi)
- **Prolungamento della permanenza al lavoro**
(minore flessibilità e adattabilità)
- **Alti carichi di lavoro** (pressioni del management)
- **Elevata tensione emotiva** (molestie e violenze)
- **Conflitto casa-lavoro** (differenze di genere)



STRESS LAVORO-CORRELATO - PANORAMA LEGISLATIVO

“L’imprenditore è tenuto ad *adottare* nell’esercizio dell’impresa le *misure* che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a *tutelare* l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”

(art. 2087 c.c. - Tutela delle condizioni di lavoro).



Art. 2109 C.C. recita: “Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione (omissis) ...

M. BARONE

- **L. n. 30 del 1 marzo 2002** modificava l'art.4 del Dlgs 626/94
- **Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica della PCM:** “ Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni” del 24 Marzo 2004 (motivazioni e misure per accrescere il **benessere organizzativo**)
- **Accordo Europeo sullo stress lavoro-correlato dell' 8 ottobre 2004**
- **Dlgs 81/2008 art.28** (la valutazione deve riguardare tutti i rischi tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo)
- **Accordo Interconfederale del 09.06.2008** (recepimento nazionale dell'Accordo Europeo)
- **D. L. del 30.12.2008** (convertito in L. il 27.02.2009) proroga la valutazione al 16.05.2009
- **D. 106/2009 art.28, comma 1-bis** (nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente...il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque ..a far data dal 1 agosto 2010)
- **Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** del 18.11.10

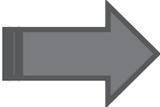


STRESS LAVORO-CORRELATO: PANORAMA LEGISLATIVO

M. BARONE

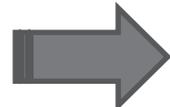
SCADENZE ED ATTIVITA' SVOLTA

Il percorso valutativo è da ritenersi in progress



2008 - utilizzando strumenti di indagine relativamente semplici

Analisi preliminare (Check-list ISPESL_Stress lavoro correlato)



2009 - utilizzando strumenti di indagine relativamente semplici

Analisi preliminare (Check-list ISPESL_Stress lavoro correlato)

Art. 28 del D.Lgs. n.81/2008 Valutazione del rischio stress lavoro – correlato

Analisi preliminare (scheda anonima allegata alla Scheda «Posto di Lavoro»)

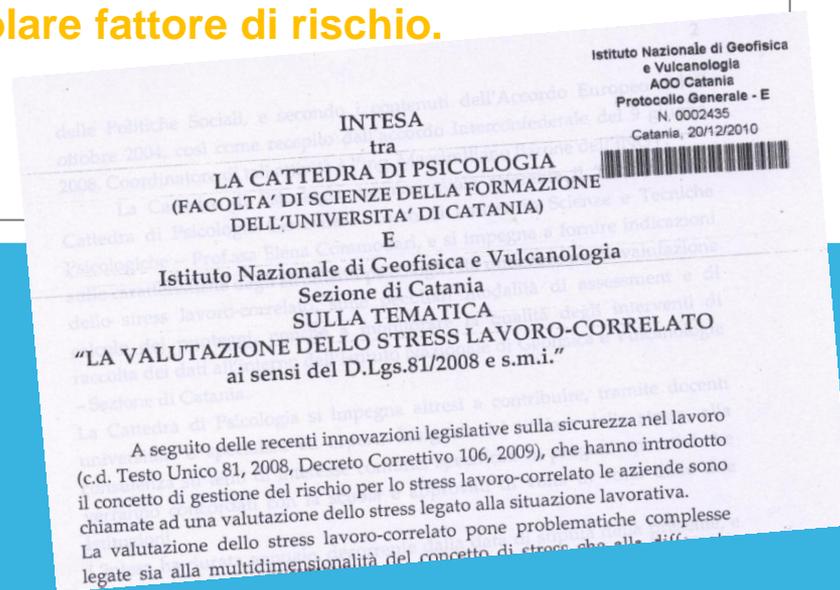
SCADENZE ED ATTIVITA' SVOLTA

2010 - Accordo interconfederale 9 giugno 2008

Intesa Univ. CT (**Analisi preliminare (scheda anonima) + analisi dei dati + esame dei risultati**)

La metodologia utilizzata per la valutazione non ha precluso eventuali approfondimenti ritenuti necessari.

L'adesione all'Intesa INGV-Cattedra di Psicologia è sicuramente un passo importante, che è stata affiancata da ulteriori indagini **per mettere in risalto non solo macro problemi, ma anche micro realtà dove lo stress potrebbe risultare un particolare fattore di rischio.**



- 1) La valutazione dello stress lavoro-correlato, proposta metodologica. ISPESL - Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, Marzo 2010.
- 2) Check-list ISPESL_Stress lavoro correlato formato Excel.
- 3) Autorizzazione (dic. 2010) per utilizzo nella fase di valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato, del metodo elaborato partendo dalla “Proposta metodologica ISPESL–Network Nazionale per la Prevenzione di Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro”.
- 4) Documento della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro contenente le Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, 18 Novembre 2010.

Valutazione e gestione del rischio da SLC

Quadro normativo di contesto

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal **Decreto Legislativo 81/2008** e s. m. i., 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.

Inoltre, il DLgs.81/08 ha demandato 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", successivamente emanate il 17/11/2010 sotto forma di un "*percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo*"

(Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).

Evoluzione della normativa

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. 81/08, di certo un ruolo di primo piano assume la definizione, mutuata dall'[Organizzazione Mondiale della Sanità](#), del concetto di "**salute**" intesa quale "*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*" (art. 2, c.1, lettera o)), premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei **rischi psicosociali**.



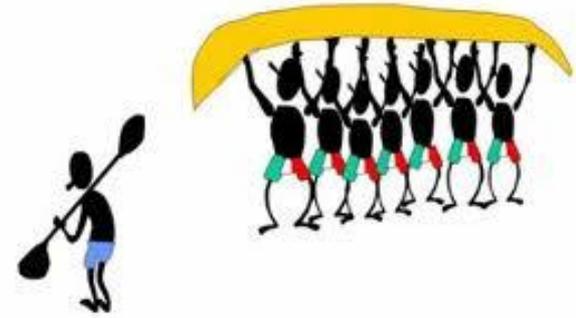
Contestualmente, con la definizione anche del concetto di "**sistema di promozione della salute e sicurezza**" come "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori" (art. 2, comma 1, lett. p),



prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro



i principi della "**Responsabilità Sociale**" definita (art. 2, c. 1, lett. ff) come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende ed organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".



C'era una volta una squadra italiana di canoa.

Attività di prevenzione.

Un ruolo di primo piano è assegnato allo **studio dell'organizzazione del lavoro**, concretizzato nell'inserimento all'**art. 15, c.1, lett. d) D.Lgs 81/08**, del **"rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro"**

Ex art. 3, c.1, lett. f del **D.Lgs 626/94**, del **"rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo"**.

Con le integrazioni successivamente apportate al D.Lgs. 81/08 dal D.Lgs. 106/09, la valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata, (art. 28, c.1-bis), ***"nel rispetto delle indicazioni di cui all'art.6, c.8, lett. m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010"***, termine, quest'ultimo, successivamente [prorogato al 31 dicembre 2010 dalla L.122/10.](#)





**Valutazione Rischio
Stress Lavoro Correlato**
Circolare : Prot. 16/SEGR/002369 del 18/11/2010
"Indicazioni necessarie alla Valutazione
del Rischio Stress Lavoro Correlato"

La **Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro**,

(destinataria del compito di elaborare le indicazioni di cui all'art. 6 c. 8 lett. m-quater del D.Lgs. 81/08, al fine di dare piena attuazione allo specifico obbligo valutativo)

in data **17/11/2010**, ha approvato le indicazioni per la

valutazione dello stress lavoro-correlato,

diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul proprio sito internet, con Lettera Circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del [30/12/2010](#)).

Le indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Come riportato nella [nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#) di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le **linee di indirizzo** che hanno guidato l'elaborazione delle stesse sono:

- a) "brevità e semplicità";
- b) "individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro";
- c) "applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato";
- d) "individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale" da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;
- e) "valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti";
- f) "individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati".



Precisazione della Commissione Consultiva:

"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",

sottolineando così che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) **viene vincolato a prescrizioni solo minime** (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle **specifiche necessità e complessità** delle aziende stesse.



Indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva

Si ribadisce che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è:

- «**parte integrante della valutazione dei rischi**»
- **effettuata dal Datore di Lavoro** (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2);

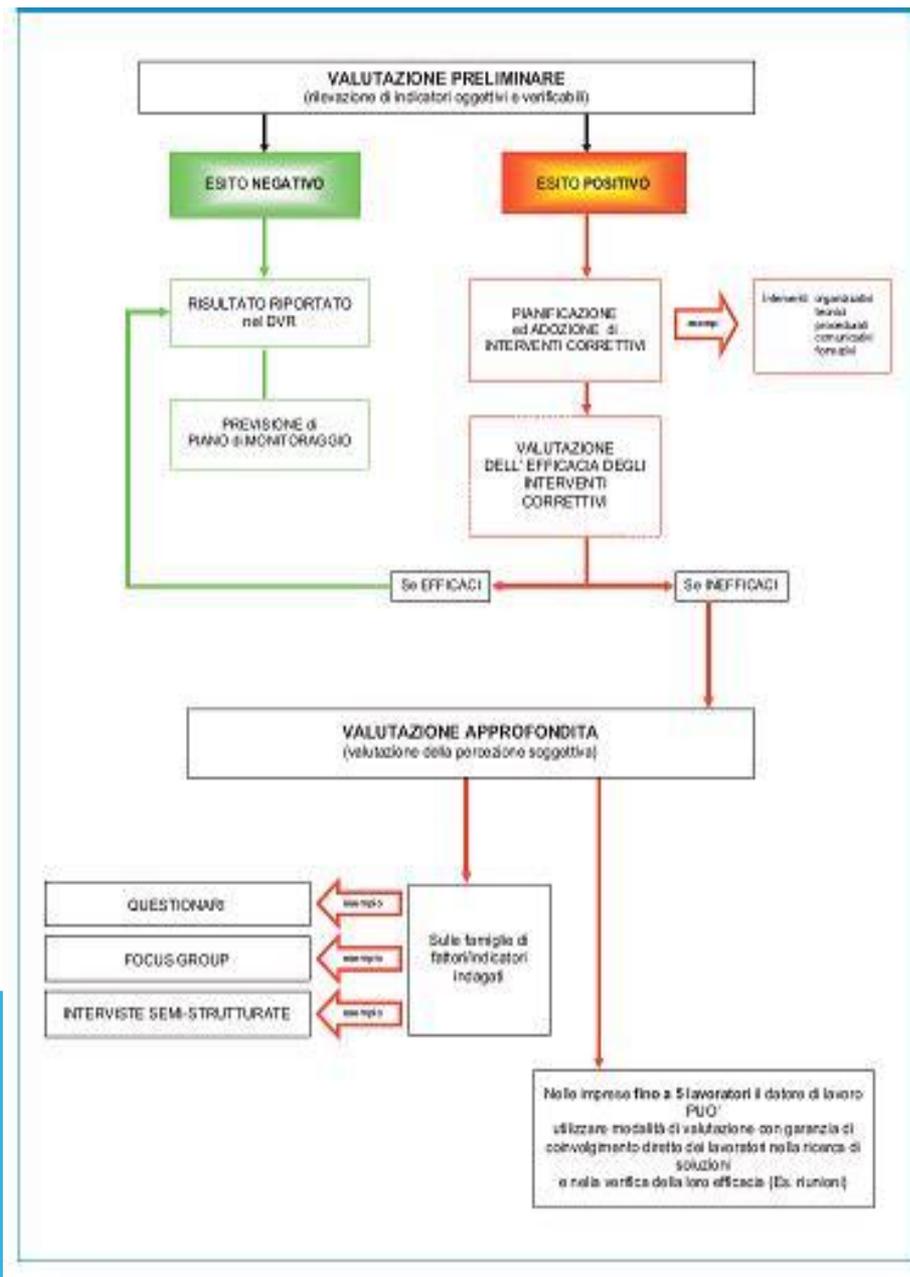
La **data di decorrenza dell'obbligo, il 31 dicembre 2010**, è da intendersi come "data di avvio delle attività di valutazione" la cui programmazione temporale e l'indicazione del termine *"devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi"* (DVR).



La valutazione va fatta prendendo in esame ***"non singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale"*** e che *"le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti".*



**Percorso metodologico
individuato dalla
Commissione Consultiva**



DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81 ARTICOLO 2 -
DEFINIZIONI

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



STRESS - PANORAMA LEGISLATIVO



Art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi (...) deve riguardare

tutti i rischi per la sicurezza e la **salute dei lavoratori**,
ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori
esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli**
collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i
contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004
(...)



D. LGS. 9 APRILE 2008, N. 81 ARTICOLO 29 - MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

1) Il **datore di lavoro** effettua la valutazione ed elabora il documento, in collaborazione con il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione** e il **medico competente**.



L'art.32, c.2 del D.Lgs 81/08 sottolinea che la formazione del RSPP deve riguardare anche i rischi *"di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato"*.

STRESS - PANORAMA LEGISLATIVO

art. 18, c. 1, lett. z) (Il DdL) aggiorna le misure di prevenzione in relazione

- ai **mutamenti organizzativi**
- e produttivi

che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza
in relazione al grado di evoluzione
della prevenzione e protezione;



STRESS - PANORAMA LEGISLATIVO

art. 18, comma 1, lettera e): il datore di lavoro nell'**affidare i compiti ai lavoratori, tiene conto delle capacità e condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza**;

art. 20, comma 2, lettera b): i lavoratori osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva e individuale;



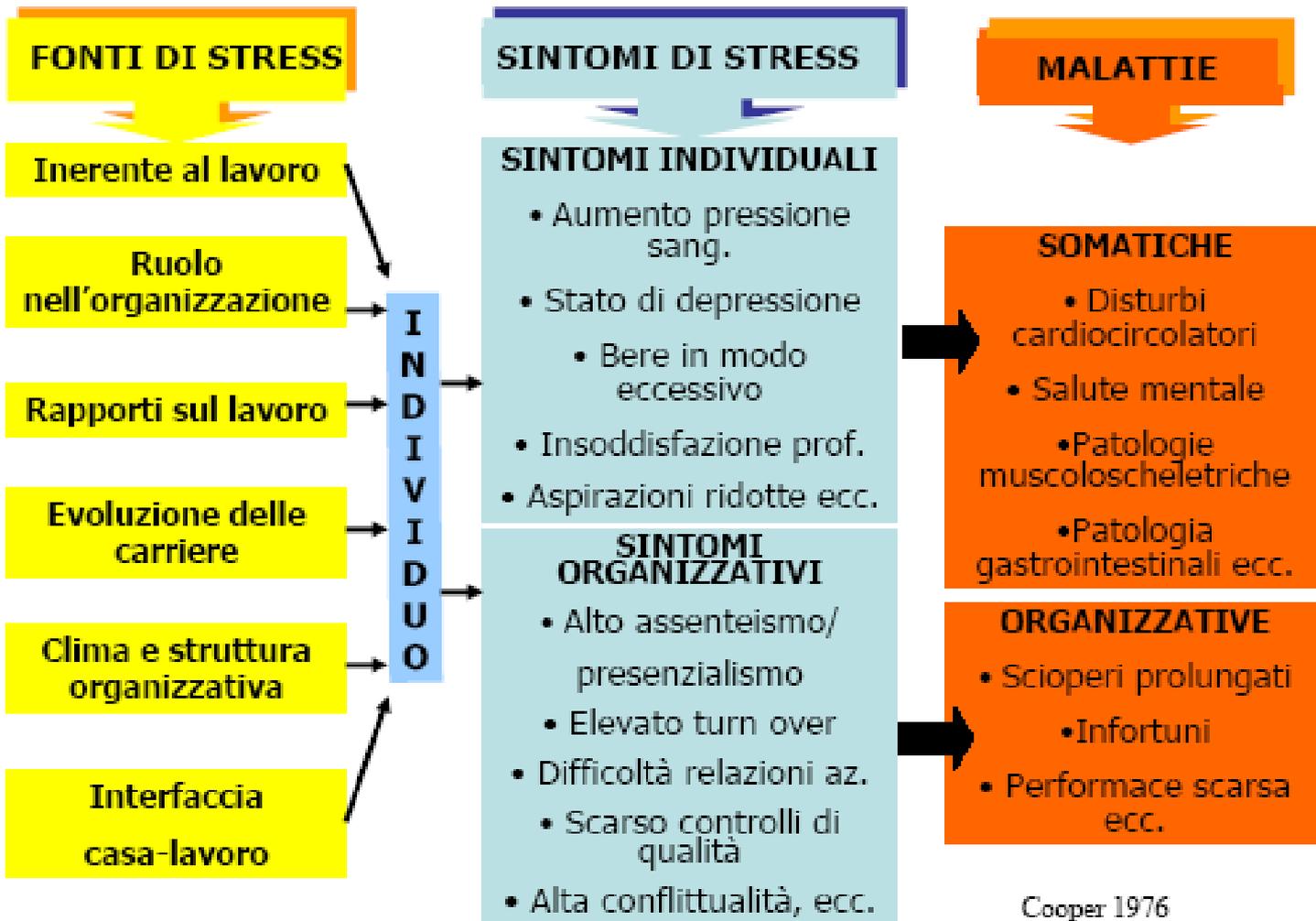
ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 9 GIUGNO 2008

Oggetto dell'Accordo

L'accordo - viene espressamente detto - **NON**
concerne la violenza, le molestie e lo stress
post-traumatico, bensì esclusivamente lo
stress lavoro-correlato (SLC)



INDICATORI



INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO



Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Potenziali indicatori di stress lavoro correlato

A LIVELLO AZIENDALE:

- assenteismo
- elevata rotazione del personale
- frequenti conflitti interpersonali
- lamentele dai lavoratori

A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni
(* dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a 0, segnare **DIMINUITO** es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni)

N	INDICATORE	INDICATORI AZIENDALI			PUNTEGGIO	NOTE
		Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato		
1	INDICI INFORTUNISTICI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorative)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3	ASSENZA PER MALATTIA (infezioni, allattamento, sospetti maternità)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4	% FERIE NON GODUTE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6	CESAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/DEMANSSIONAMENTO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO						

INDICATORE Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali

No SI

Software applicativo

Check list degli indicatori variabili - INAIL (ex ISPESL), SPISAL ULSS 20 Verona

INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Analisi dei fattori

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



INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Analisi dei fattori

CONDIZIONI DI LAVORO E AMBIENTALI:

- esposizione a comportamenti illeciti
- esposizione a rumore, calore, sostanze pericolose, ecc...



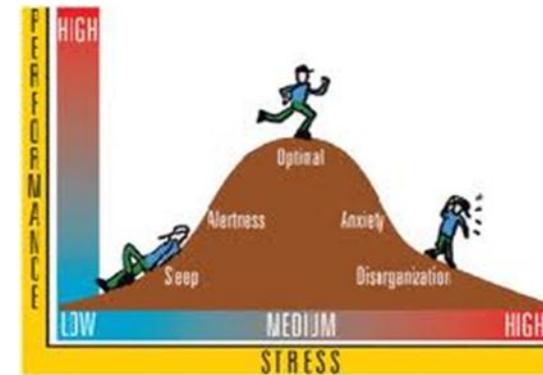
INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Analisi dei fattori

COMUNICAZIONE:

- ◎ incertezza in ordine alle prestazioni richieste
- ◎ incertezza in ordine alle prospettive di impiego
- ◎ incertezza in ordine ai possibili cambiamenti



INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Analisi dei fattori

FATTORI SOGGETTIVI:

- tensioni emotive e sociali
- sensazione di non poter far fronte alla situazione
- percezione di mancata attenzione nei propri confronti



PREVENIRE, ELIMINARE E RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO- CORRELATO



Art. 6 dell'Accordo interconfederale
Misure individuali e collettive

- ◎ 1) MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE
- ◎ 2) FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI LAVORATORI
- ◎ 3) INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI LORO RAPPRESENTANTI



PREVENIRE, ELIMINARE E RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 6 dell'Accordo interconfederale

Misure individuali e collettive

1) MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE

Finalizzate a:

- ⊙ chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore
- ⊙ assicurare un sostegno adeguato da parte della dirigenza ai singoli individui e ai gruppi
- ⊙ conciliare responsabilità e potere di controllo sul lavoro
- ⊙ migliorare la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro.



PREVENIRE, ELIMINARE E RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 6 dell'Accordo interconfederale

Misure individuali e collettive

2) FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DATORI DI LAVORO

Finalizzata a:

- **accrescere la loro consapevolezza e la conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento**



PREVENIRE, ELIMINARE E RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 6 dell'Accordo interconfederale

Misure individuali e collettive

3) INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI LORO RAPPRESENTANTI

in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.



Network Nazionale per la Prevenzione
del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro



La valutazione dello stress lavoro-correlato proposta metodologica

CHECK LIST DEGLI INDICATORI VERIFICABILI

La valutazione dello stress lavoro-correlato - INGV CT

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	14
CONTENUTO DEL LAVORO	4
TOTALE	18



RISCHIO BASSO		L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
RISCHIO MEDIO	X	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

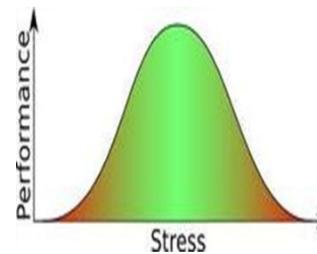
METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS
LAVORO-CORRELATO

**L'Accordo fornisce criteri e parametri per
la valutazione del rischio
stress lavoro-correlato generici**

**Poiché si tratta di un obbligo sanzionato
penalmente, è necessario mettere a
punto una metodologia ad hoc per lo
svolgimento di tale valutazione.**



METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO



La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata secondo il seguente percorso metodologico:

- ⊙ 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*
- ⊙ Analisi del rischio stress lavoro-correlato, mediante **questionari**
- ⊙ **Individuazione dei fattori di rischio** stress lavoro-correlato presenti in azienda e predisposizione delle relative misure individuali e collettive
- ⊙ Elaborazione e consegna al datore di lavoro di un **report finale**



Network Nazionale per la Prevenzione del Distagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro

VALUTAZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO



**Istituto Nazionale di
Geofisica e Vulcanologia**

**SEZIONE DI CATANIA
ANNO 2011**

RELAZIONE SUI RISULTATI

Dott.ssa Elena Commodari
Dipartimento Scienze dell' Educazione e della Formazione
Ex Dipartimento Processi Formativi
Università degli Studi di Catania

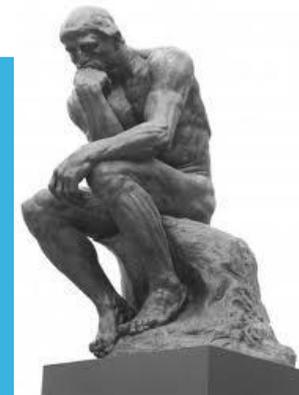
DUBBI APPLICATIVI

La Commissione Consultiva Permanente, anziché dirimere, ha creato, una deriva del metodo di valutazione più idoneo...

Ovvero: se l'Accordo Quadro Europeo, che è un riferimento normativo secondo l'art. 28 c. 1 del D.Lgs. 81/08 impone la **valutazione soggettiva** (*Punto 4. Individuazione dei problemi di stress da lavoro, che recita testualmente: "L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro ... le condizioni e l'ambiente di lavoro ... la comunicazione ... e i fattori soggettivi"*),

mentre le Indicazioni della Commissione Consultiva considerano obbligatoria solo quella **oggettiva**,

a chi bisogna credere?



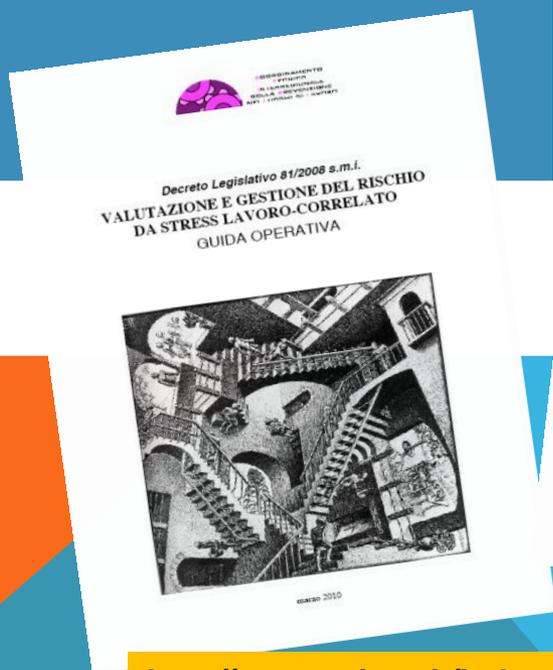
Lo stress in ambiente di lavoro

Linee guida per datori di lavoro
e responsabili dei servizi di prevenzione

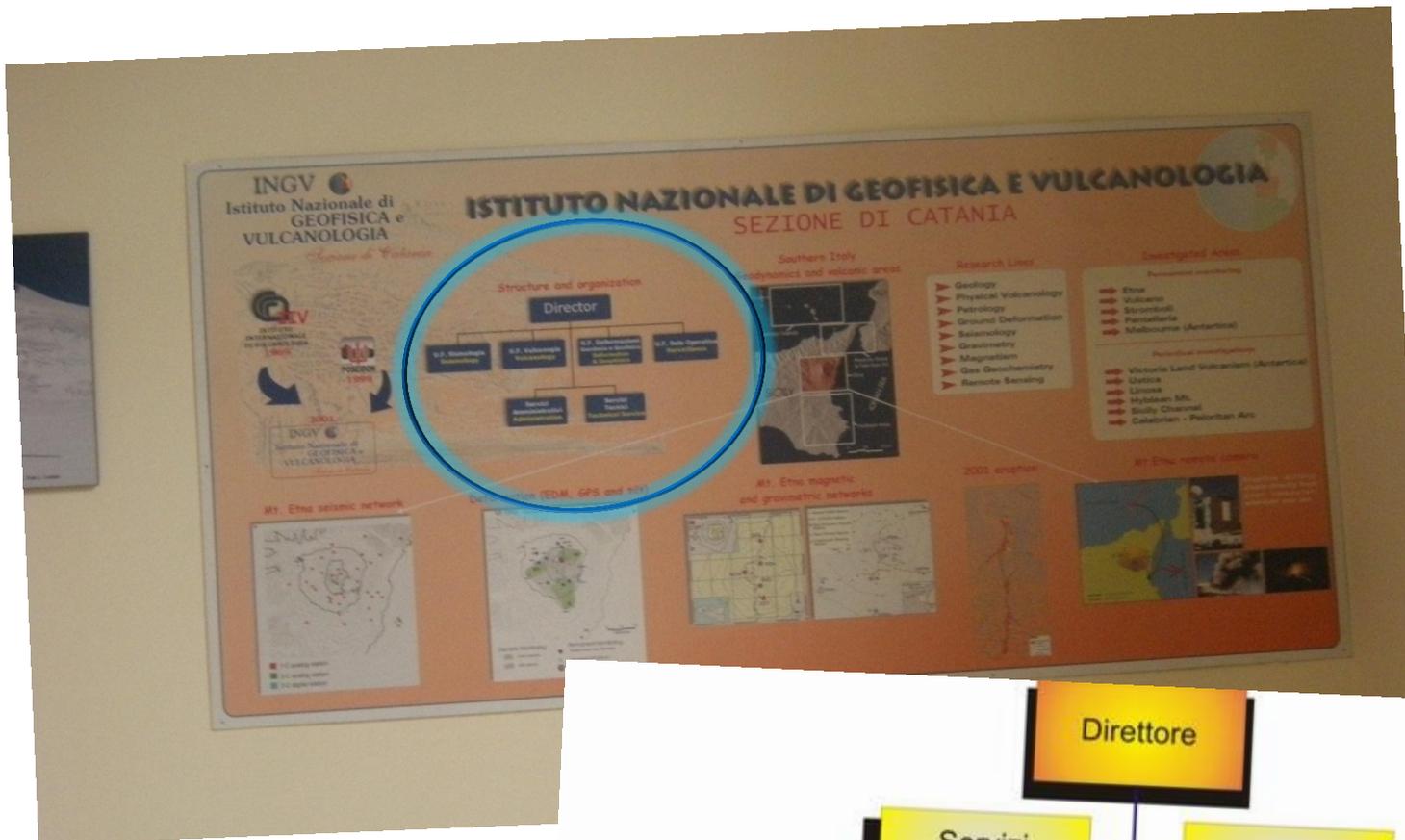


INAIL MANUALE

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO



CURIOSITA'.....



M. BARONE

Fonte: <http://www.ct.ingv.it/>

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

