



Camera di Commercio di Napoli



CONSORZIO PROMOS RICERCHE



# **“LO STRESS LAVORO - CORRELATO” METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE**

*INQUADRAMENTO TECNICO - INTERPRETATIVO DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS*

**STEFANO MASSERA – S.MASSERA@INAIL.IT**

# VDR Stress: perché?

2

- **Art. 2087 c.c.**
- **D.Lgs 81/08 art. 28**
  - la valutazione dei rischi “... deve riguardare tutti i rischi... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004...”



# VDR Stress: quali aziende?

3

- **Tutte?**
- *Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro*
- **Pronto soccorso, comparto sanitario, contatti con il pubblico, incarichi di responsabilità...**



# Rischi: causa ed effetto



Fattore di rischio	Misura delle cause	Stima degli effetti
Rischio meccanico da parti taglienti	Certa	Certa
Rischio rumore	Possibile ma con margine errore	Probabilistica
Agenti chimici cancerogeni	Difficile con ampi errori	Probabilistica, difficile alle basse dosi
Stress lavorativo	Molto difficile da caratterizzare	Molto difficili da stimare

# Le disfunzioni organizzative



**Ogni volta che non definisco o non rispetto un ruolo posso causare disfunzioni organizzative.**

**Le disfunzioni organizzative sono un fattore di rischio per lo stress.**

# PANORAMA di METODI



- Metodi su indicatori oggettivi
- Metodi su indicatori soggettivi
- Metodi basati sulla valutazione degli effetti
- Metodi basati sulla valutazione delle condizioni dell'ambiente di lavoro

Tabella riepilogativa degli strumenti di valutazione in uso in Italia

	Amministrazione Pubblica								
	Dimensioni	MOHQ	ROAQ e ROAQ-R	Karasek	Cooper (OS)	M_DOQ10	Q-Bo	Leiter Maslach	OPRA
		Avallone, Paplomatas 2005	Cordaro-Di Nicola	ISPESL 2001	Adattamento 2002	Majer D'amato	De Carlo e Coli. 2008	Adattamento 2005	Majer 2009
		139 items	68 o 28 items	49 items	circa 167 items	circa 70	342 items	circa 68	86 items
		30'	30'	20'	45'	30'	90'	30'	20-25'
			Non indicizzato	indicizzato	punti Sten	punti T		punti T	indicizzato
				A2*	B	A2*		A2*	A2*
1	Comfort ambientale	+			valori intr. al lavoro		+		+
2	Chiarezza degli obiettivi	+			+				
3	Valorizzazione - ruolo manageriale	+	+	+ SS	+	+	+	+	+
4	Ascolto	+	+	+ SS		+ comunicazione	+		
5	Informazione	+	+		+				+
6	Conflittualità	+					+		
7	Sicurezza	+			valori intr. al lavoro		+		+
8	Relazioni interpersonali	+	+	+ SS	+	+	+	+	+
9	Operatività	+	+						
10	Stress(carico lavorativo fisico e psichico)	+	+	+			+	+	+
11	Equità	+					+	+	
12	Caratteristiche dei compiti	+	+	+	valori intr. al lavoro		+	in-o- efficacia prof.	+
13	Utilità sociale	+		+ SS	+	+	+	+	
14	Apertura all'innovazione	+	+			+	+	+ sviluppo competenze	+
15	Autonomia nel lavoro		+ coinvolgimento	+		+ (responsabilità)		+ controllo	+
16	Stipendio e benefici						+ riconoscimenti	+ riconoscimenti	
17	Carriera e riuscita				+		+		+
18	Interfaccia casa/lavoro		+		+				+
19	Informazioni sulla salute fisica e psichica		+ benessere malessere		+		+ benessere malessere	+	+
20	Intenzione di lasciare								+
21	Orario di lavoro								+

\*accessibile a professionalità specifiche (O.S.)

# Finalmente: la lettera circolare

7

- **Circolare 18/11/2010 del Ministero del Lavoro**

- indicazioni per la valutazione del rischio approvate il 17 novembre dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro.
- Sono previsti due momenti di valutazione:
  - ✦ indagine preliminare basata su indicatori oggettivi;
  - ✦ valutazione approfondita più complessa qualora i risultati della prima ne indichino la necessità



# La VDR Stress secondo la circolare



- **Tutti i lavoratori (compresi i dirigenti ...)**
- **Divisione per gruppi omogenei**

*“le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori”*





# La VDR Stress secondo la circolare

9

- *La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra 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 datore di lavoro, si rivelino inefficaci.*
- **Prima fase:**
  - I. Eventi sentinella.
  - II. Fattori di contenuto del lavoro.
  - III. Fattori di contesto del lavoro.



# La VDR Stress secondo la circolare

10

## Il coinvolgimento

- In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto [...] occorre **sentire** i lavoratori e/o il RLS/RLST.
- La scelta delle modalità tramite cui **sentire** i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.



# La VDR Stress secondo la circolare

11

## AREA INDICATORI AZIENDALI

1	INDICI INFORTUNISTICI
2	Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matroniale)
3	ASSENZE DAL LAVORO
4	% FERIE NON GODUTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO

DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
ASSENTI	<del></del>	PRESENTI

SE = 0

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI

0

# La VDR Stress secondo la circolare

12

## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N INDICATORE

1	Diffusione organigramma aziendale
2	Presenza di procedure aziendali
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
10	Presenza di codice etico e di comportamento
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo

SI

NO


AZIONI DI MIGLIORAMENTO


PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



# La VDR Stress secondo la circolare

13

## CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

#### N INDICATORE

1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante
4	Microclima adeguato
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impgno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

SI

NO


#### AZIONI DI MIGLIORAMENTO


se non previsti  
segnare SI

# La VDR Stress secondo la circolare

14

- **Seconda fase (percezione soggettiva dei lavoratori)**
  - questionari,
  - focus group,
  - interviste semi-strutturate.

**Importanza delle misure di prevenzione e protezione (riunioni, controllo ecc.).**



# Quando passo alla seconda fase?

15

- *nel caso in cui si rilevino 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 (art. 28).*
- *Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).*

# DVR e Stress

16

- Fattore di rischio: sempre
- Valutazione preliminare: sempre
- Misure prevenzione e prot.: solo se necessarie (art. 28)
- Programma attuazione: sempre (art. 28)
- Valutazione efficacia: ?
- Valutazione approfondita: se misure inefficaci (?)
- Data certa: sempre
  
- Aggiornamenti: art. 29 (modifiche ecc.)



# Conclusioni

17

- Percorso a *step*
- Il DL deve scegliere il metodo
- Le LG Ispesl aiutano nella prima valutazione
- Incertezza su tempi e valutazione dell'efficacia
- Necessità di centrare l'attenzione sulle misure (reali) più che su una valutazione formale



Camera di Commercio di Napoli



CONSORZIO PROMOS RICERCHE



# “LO STRESS LAVORO - CORRELATO” METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE

*INQUADRAMENTO TECNICO - INTERPRETATIVO DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS*

## **GRAZIE DELL'ATTENZIONE**

**STEFANO MASSERA – S.MASSERA@INAIL.IT**