

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi del D.Lgs. 81/08 artt. 17 e 28

ALLEGATO 18



SAN GINESE RECUPERI s.r.l.

Revisione 1: del 14/03/2013

**Datore di Lavoro/RSPP
Riccardo Santini**

.....

E' severamente vietata la riproduzione parziale e/o integrale del documento senza espressa autorizzazione del Datore di Lavoro, il quale si riserva ogni azione nei confronti dei trasgressori.

In collaborazione con:

Cognome e Nome	Firma
Medico competente: Gaddo Gaddi	

Per avvenuta consultazione:

Cognome e Nome	Firma
RLS:	

La sottoscrizione del presente elaborato certifica la partecipazione, la consultazione e l'approvazione della relazione nei contenuti, metodi, analisi e risultati

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. PREMESSA ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	3
3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO.....	5
3.1 FASE 1 - valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato	6
3.2 FASE 2 –identificazione della condizione di rischio	7
3.3 FASE 3 – valutazione soggettiva tramite l'analisi della percezione dei lavoratori	11
4. LE MISURE DI GESTIONE DELLO STRESS LAVORATIVO	11
5. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO ED INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	12
6. ALLEGATI.....	12

1. Introduzione

L'Accordo Europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004 è stato recepito il 9 giugno 2008 dalle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dalle organizzazioni sindacali tramite apposito accordo collettivo interconfederale. Il recepimento è avvenuto mediante la traduzione in lingua italiana dell'Accordo europeo. L'obiettivo dell'Accordo è, appunto, quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro-correlato. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Oggetto dell'intervento legislativo è, quindi, lo stress lavorativo. Questo può potenzialmente colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro; quindi, non sembrano individuabili situazioni di esclusione.

Lo stress viene definito, dall'Accordo sopra citato, come uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a contesti simili. Lo stress non è una malattia, ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

2. Premessa alla valutazione del rischio

Che cosa si intende per valutazione del rischio psicosociale? Nel senso più preciso del termine, significa valutare se nell'organizzazione esistano le condizioni perché si generi lo stress e non tanto verificare se siano in atto dei danni per questo tipo di fenomeni. Il danno non viene inteso come la lesione o il danno alla salute - che può sicuramente derivare dall'esposizione nel tempo a tali fattori di rischio, ma la condizione stessa di stress. Questa scelta ha diversi motivi:

- la salute, come descritta dalla Organizzazione mondiale della sanità "non è semplicemente l'assenza di malattia, ma lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale"(World Health Organization, 1946);
- l'esistenza di disagi psicosociali significativi è già di per sé un danno per il benessere mentale e sociale;
- altre fonti autorevoli ritengono che un'organizzazione in salute abbia caratteristiche tali da migliorare il benessere delle persone che vi appartengono;
- per quanto riguarda un infortunio, il danno consiste nella lesione, ma il rischio viene valutato sulle condizioni di lavoro nelle quali una lesione può prodursi;

- analogamente per i rischi di natura psicosociale occorre concentrare l'attenzione sulla situazione sociale nella quale possono prodursi le situazioni lesive di stress.

La considerazione dello stress come fattore di rischio per il benessere dei lavoratori e delle aziende è ormai diffusa e consolidata. Sono numerose le evidenze che suggeriscono che lo stress ha effetti negativi sulla salute delle persone, sulla qualità e sui risultati del lavoro, sulla sicurezza.

Per la riduzione di questo rischio è opportuno attuare un processo che permetta di individuare le principali fonti di stress presenti in un'organizzazione e di valutarne l'effettiva portata, al fine di programmare adeguate strategie preventive.

In quest'ottica di gestione consapevole del rischio e della sua riduzione, prende corpo il processo di valutazione del rischio psicosociale, che ha l'obiettivo di:

- mettere a sistema interventi di riduzione del rischio, valutandone l'impatto e permettendo lo sviluppo di strategie di miglioramento continuo;
- sensibilizzare l'ambiente lavorativo verso un più ampio orizzonte di pericoli per il benessere personale ed organizzativo.

La valutazione del rischio concernente lo stress richiede l'adozione degli stessi principi e processi basilari di altri pericoli presenti sul luogo di lavoro: identificare le fonti di stress, decidere quali azioni è necessario intraprendere, comunicare i risultati della valutazione e revisionarli a intervalli appropriati.

Le ricerche relative alle fonti di stress presenti nelle organizzazioni fanno di sovente riferimento a due tipi di rischi, quelli ambientali e quelli psicosociali. In particolare i rischi psicosociali vengono a loro volta differenziati tra quelli relativi al contesto di lavoro e quelli relativi al suo contenuto.

Contesto di lavoro:

- funzione e cultura organizzativa - ruota dell'organizzazione -sviluppo di carriera
- modalità di presa di decisione - stili di gestione e di controllo - relazioni interpersonali
- mobilità e trasferimenti
- scarso equilibrio tra lavoro e vita privata
- ambiente sociale
- tipo di compito
- ritmo e orari di lavoro
- quantità di lavoro da svolgere

A questi rischi si aggiungono quelli più recenti legati alla diffusione del lavoro precario; ricordiamo, infatti, che i lavoratori con contratti precari, generalmente a basso reddito e con poche opportunità di formazione e progressione di carriera, tendono a svolgere i lavori più pericolosi, a lavorare in condizioni peggiori e a ricevere meno formazione in materia di

salute e sicurezza sul lavoro. L'incertezza lavorativa, legata alla precarietà, aumenta poi in maniera esponenziale lo stress causato dall'attività lavorativa.

E' importante ricordare che non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro vanno considerate causate dal lavoro stesso; è pur vero che anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. In tal caso entriamo, però, in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro; quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata del lavoratore e, in quanto tale, intoccabile.

3. Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Il D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

Il metodo scelto dall'azienda si articola in tre FASI principali:

FASE 1. valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione di check list)

FASE 2. identificazione della condizione di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento

FASE 3. valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato

3.1 FASE 1 - valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

L'intervento consiste nella valutazione degli indicatori oggettivi fonti di stress al lavoro attraverso l'utilizzo della check list contenente parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai **DATI AZIENDALI** ed al **CONTESTO** e **CONTENUTO** del lavoro (come previsto dall'Agenzia Europea sulla salute e sicurezza al lavoro e nell'Accordo Europeo).

L'azienda ha deciso di implementare l'utilizzo della check list focalizzando l'attenzione sull'azienda nel suo complesso.

La compilazione delle tre aree della Check list, presa a riferimento, identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO in riferimento agli indicatori.

- AREA INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori):
- AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
- AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenteismo	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Turnover	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	
Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	0
CONTENUTO DEL LAVORO	8
INDICATORI AZIENDALI	4
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	12

3.2 FASE 2 –identificazione della condizione di rischio

Come anticipato nella fase 3.1 i punteggi ottenuti per le 3 aree in cui è suddivisa la check list (indicatori aziendali, contesto del lavoro e contenuto del lavoro), vengono sommati sulla base delle indicazioni riportate di seguito.

Questo consente di identificare il posizionamento dell'azienda all'interno della TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, sulla base del quale si ottiene un punteggio totale di rischio (stima del rischio).

In base al risultato della stima del rischio, verranno pianificate le azioni di miglioramento da intraprendere, così come indicato nella tabella di lettura: totale punteggio di rischio.

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI	0	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

Misure di miglioramento

L'azienda ritiene sottocontrollo tale fattore, si riserva comunque di mantenere monitorata la situazione

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	6	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell’ambito dell’organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	-1						
TOTALE PUNTEGGIO	8	0	8	9	17	18	26

* se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. se superiore a 0, inserire il valore 0

Misure di miglioramento

Dall'analisi dei fattori risultanti dalla check-list emerge che sono presenti alcuni voci sulle quali l'azienda valuterà la possibilità di intervenire:

- Definire con chiarezza i criteri per l'avanzamento di carriera. In contesto di assunzione esplicitare le possibilità esistenti di un'evoluzione lavorativa del soggetto entrante, ai fini di una maggiore chiarezza di ruoli e aspettative lavorative.
- Sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	1	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	2	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	4	0	13	14	25	26	36

TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	0
CONTENUTO DEL LAVORO	8
INDICATORI AZIENDALI *	4
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	12

*

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **2**Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	17	RISCHIO BASSO $\leq 25\%$	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni condizione identificata si devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.
	18	34	RISCHIO MEDIO $> 25\% \text{ o } \leq 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata si devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori. Si consiglia di effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.
	35	67	RISCHIO ALTO $> 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.

Si riporta all'**Allegato 1**, la check list compilata.

3.3 FASE 3 – valutazione soggettiva tramite l'analisi della percezione dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi di progettazione ed organizzazione del lavoro ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio MEDIO e ALTO è opportuno procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

Questo livello di intervento implica di procedere con identificazione delle figure aziendali che devono essere coinvolte per la definizione di:

- campione/settori/unità operative in cui intervenire in modo prioritario
- scelta del questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

4. Le misure di gestione dello stress lavorativo

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio sarà necessario effettuare un piano degli interventi di miglioramento da attuare nel tempo.

Le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress lavoro correlato possono essere sia collettive (rivolte alla generalità dei lavoratori o a gruppi omogenei), sia individuali (mirate per uno o pochi lavoratori, in quanto unici ad essere esposti a condizioni di rischio da stress o, in quanto ipersuscettibili, a condizioni stressanti comuni a tutti).

Tra le varie possibili misure da mettere in atto a questo fine, dovranno essere prese in considerazione le seguenti:

- Chiarezza nelle comunicazioni di obiettivi e ruoli,
- Adeguato sostegno della dirigenza,
- Adeguati livelli di responsabilità e controllo sul lavoro,
- Miglioramenti nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro,
- Miglioramenti delle condizioni e degli ambienti di lavoro,
- Adeguata formazione (sulle cause dello stress lavoro-correlato e le misure per affrontarlo),
- Informazione e consultazione dei lavoratori, anche attraverso gli RLS.

Sulla base dei risultati della valutazione, verranno pertanto, descritte e programmate le misure da mettere in atto.

5. Risultati della valutazione del rischio ed individuazione delle misure di prevenzione e protezione

MANSIONE	TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	STIMA DEL RISCHIO	INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA ATTUARE
TUTTE	12	BASSO	Analizzare gli indici di rischio che sono risultati maggiormente critici. Monitorare l'organizzazione ogni 2 anni .

6. Allegati

Allegato 1: check list compilata