

# STRESS LAVORO CORRELATO

ai sensi dell'Art. 28 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

## Stress lavoro correlato: i dati del problema

Lo stress è il secondo problema di salute sul lavoro riferito più frequentemente

In Europa lo stress lavoro correlato colpisce il 22% dei lavoratori (circa 40 milioni di persone)

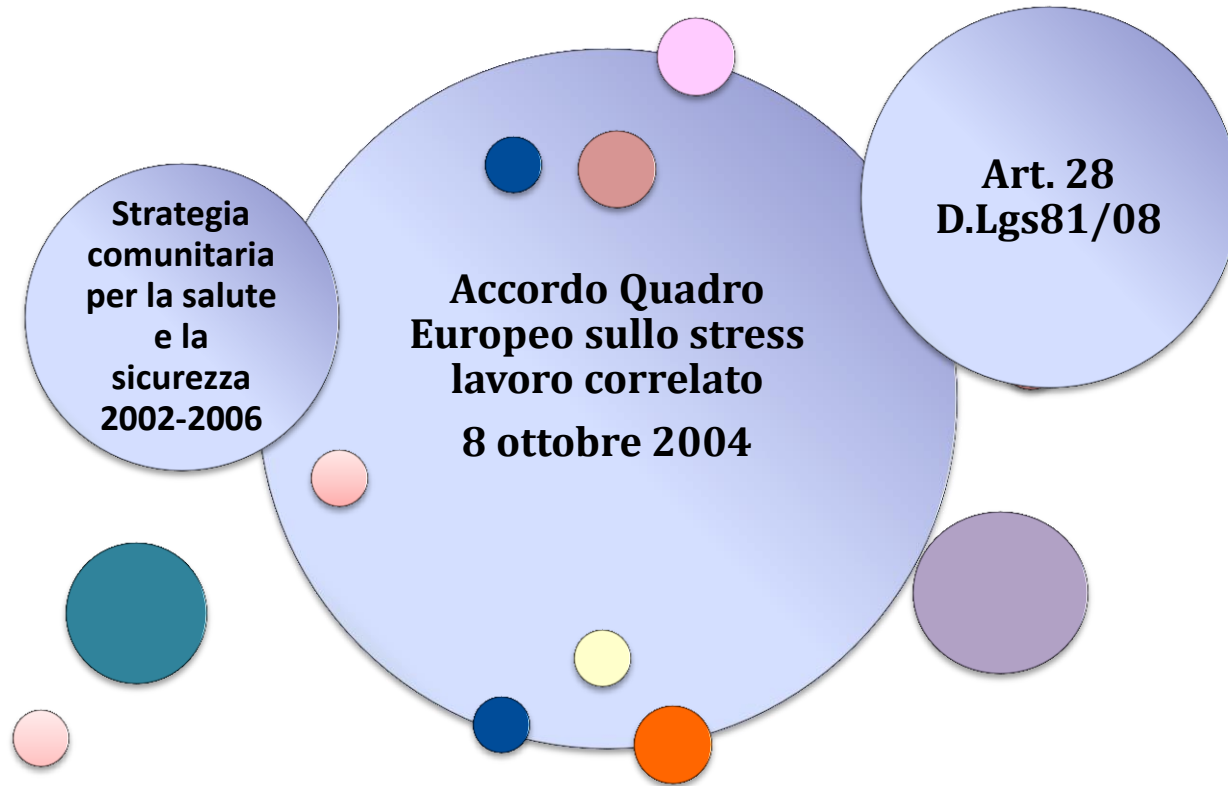
circa il 60% delle giornate lavorative perse per cause riconducibili allo stress.

il costo relativo allo stress lavoro-correlato è di 20 miliardi di Euro annui, per perdita di lavoro e per costi sanitari, il 3-4% del Pil Europeo.

*Roma 30 marzo 2010 - 9° conferenza dell'European Academy of Occupation Health Psychology*



## Profili esegetici e interpretativi



**Direttiva n. 391 del 1989** – Tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori. Misure volte ad eliminare i fattori di rischio di malattie professionali e infortuni sul lavoro.

**D.lgs. n.195/2003** che, con l'art. 2, comma 1, ha aggiunto l'**art. 8-bis al D.lgs. n. 626/1994**, sulle capacità e sui requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai Servizi di prevenzione e protezione, e tra questi ha inserito anche il possesso di un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dai rischi, anche di **natura ergonomica e psicosociale**, introducendo per la prima volta in modo esplicito nel nostro ordinamento il concetto di rischio psicosociale

**Direttiva 24/03/2004** del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”.

**Accordo Europeo sullo stress lavoro correlato (8 ottobre 2004)** recepito in Italia attraverso l'accordo interconfederale del 9 giugno del 2008

**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"

L'art. 306, comma 2, d.lgs. n. 81/2008 ha previsto il differimento dell'obbligo al 29 luglio 2008.

Ulteriori proroghe sono state introdotte:

- ✓ **art.4, comma 2-bis, l. n. 129/2008** (al 1° gennaio 2009);
- ✓ **art. 32, comma 2, l. n. 14/2009** (al 16 maggio 2009);
- ✓ **art. 18, comma 1, lett. b, D.lgs. n106/2009** (al 1° agosto 2010);
- ✓ **art. 8, comma 12, l. n. 122/2010** (al 31 dicembre 2010).

### Stress lavoro correlato, mobbing e burn out



## Stress lavoro correlato: definizioni

Utilizzato per la prima volta da **Cannon** nel 1932 come sinonimo di **stimolo nocivo**.



**Hans Selye (1936)** concettualizza lo *stress* come un insieme di reazioni difensive di natura fisiologica e psicologica attuate per far fronte ad una minaccia o ad una sfida. Lo *stress* non è una condizione necessariamente patologica e negativa, ma una reazione in primo luogo adattativa, in quanto finalizzata a ristabilire o a mantenere l'equilibrio omeostatico.

Lo **stress** è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed 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. (Accordo Europeo stress)





## Stress : definizioni

L'origine del termine è appannaggio dell'**ingegneria**, dove con *stress* si denota una forza che viene applicata ad un materiale e che, in tal modo, può produrre in esso una tensione o un cambiamento meccanico.

**Cannon** (1932) come sinonimo di stimolo nocivo.

**Hans Selye (1936)** concettualizza lo *stress* come un insieme di reazioni difensive di natura fisiologica e psicologica attuate per far fronte ad una minaccia o ad una sfida. Lo *stress* non è una condizione necessariamente patologica e negativa, ma una reazione in primo luogo adattativa, in quanto finalizzata a ristabilire o a mantenere l'equilibrio omeostatico.

- Eustress  **Esposizione a breve termine che può essere positiva**
- Distress  **Esposizione a lungo termine che può essere negativa**

## Stress lavoro correlato

---

lo stress identifica una condizione in cui l'individuo **non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente**

nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore **non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative**

## Stress lavoro correlato

---

**non tutte** le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress da lavoro-correlato

lo stress lavoro correlato è causato da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro

Gli "stressor" che possono causare stress lavoro correlato sono legati Al "**contenuto**" del lavoro e al "**contesto**" del lavoro

## Stress lavoro correlato: definizioni

**Accordo Europeo stress (2004):** stress è uno **stato**, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed 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.

Lo stress **non è un malattia** ma una reazione a-specifica di adattamento dell'individuo all'ambiente

Lo stress lavoro correlato è un **fenomeno relazionale** che nasce **nel rapporto tra gli individui e il loro contesto lavorativo** ed è riconducibile a due ambiti interagenti tra loro: le **potenzialità stressogene** del lavoro e **le percezioni dei lavoratori** rispetto alle proprie capacità di adattarsi alle condizioni di lavoro.

Il termine burnout indica il lavoratore “bruciato”, “fuso” e descrive il quadro sintomatologico individuale conseguente a condizioni di stress occupazionale prolungato caratterizzato da progressivo ritiro dalla vita relazionale organizzativa, distacco e disaffezione accompagnata da sviluppo di sindromi organiche e funzionali.

Il fenomeno è stato per lungo tempo collegato quasi esclusivamente alle professioni d'aiuto, esposte alla relazione con utenti in condizioni disagiate.

Il continuo contatto con persone in condizioni di sofferenza fisica e sociale, l'alto investimento emotivo, il prolungato impegno professionale e personale, sono state considerate le condizioni favorevoli allo sviluppo della sindrome di burnout.

Studi più recenti hanno portato ad una ridefinizione del burnout quale sindrome che può colpire il singolo in relazione ad ogni tipo di organizzazione del lavoro. Le condizioni lavorative predittive sono del tutto sovrapponibili ai fattori favorenti lo stress occupazionale.

Se si interviene per valutare e gestire il rischio stress lavoro correlato, occupandosi delle condizioni di organizzazione del lavoro che lo favoriscono, si concorre alla prevenzione delle condizioni individuali di sviluppo della sindrome di burnout.

- ❑ Un deterioramento progressivo dell'impegno nei confronti del lavoro. Un lavoro inizialmente importante, ricco di prospettive ed affascinante diventa sgradevole, insoddisfacente e demotivante.
- ❑ Un deterioramento delle emozioni. Sentimenti positivi come per esempio l'entusiasmo, motivazione e il piacere svaniscono per essere sostituiti dalla rabbia, dall'ansia, dalla depressione.
- ❑ Un problema di adattamento tra la persona e il lavoro. I singoli individui percepiscono questo squilibrio come una crisi personale, mentre in realtà è il posto di lavoro a presentare problemi.



le dimensioni tipiche del burn-out sono:

### Esaurimento

E' la prima reazione allo stress prodotto da eccessive richieste di lavoro o da cambiamenti significativi. Quando una persona sente di aver oltrepassato il limite massimo sia a livello emozionale sia fisico: si sente prosciugata, incapace di rilassarsi e di recuperare, manca energia per affrontare nuovi progetti, nuove persone, nuove sfide.





### Cinismo

Quando una persona assume un atteggiamento freddo e distaccato nei confronti del lavoro e delle persone che incontra sul lavoro, diminuisce sino a ridurre al minimo o ad azzerare il proprio coinvolgimento emotivo nel lavoro e può abbandonare persino i propri ideali/valori.

Tali reazioni rappresentano il tentativo di proteggere se stessi dall'esaurimento e dalla delusione, si pensa di essere più al sicuro adottando un atteggiamento di indifferenza, specialmente quando il futuro è incerto, oppure si preferisce ritenere che le cose non funzioneranno più come prima, piuttosto che vedere svanire in seguito le proprie speranze.

### Inefficienza

Quando in una persona cresce la sensazione di inadeguatezza, qualsiasi progetto nuovo viene vissuto come opprimente.

Si ha l'impressione che il mondo trami contro ogni tentativo di fare progressi, e quel poco che si riesce a realizzare, appare insignificante, si perde la fiducia nelle proprie capacità e in sé stessi.



## IL FENOMENO DEL MOBBING

Il termine deriva dall'inglese **TO MOB** che significa *attaccare in massa, aggredire tumultuosamente;*

La radice latina **MOBILE VULGUS** significa *movimento della gentaglia*

Definizione: «*forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte dei colleghi o superiori, attuati in modo ripetitivo e protratti per un periodo di almeno sei mesi (Harald Ege)*»



## IL FENOMENO DEL MOBBING

Il mobbing è una forma di molestia o violenza psicologica esercitata quasi sempre con **intenzionalità lesiva**, ripetuta in modo ripetuto e con modalità polimorfe. (Documento di Consenso, Med. Lav., n. 92, 2001).

*«il mobbing si identifica in atti e comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica, posti in essere dai colleghi (m. orizzontale) e/o dal datore di lavoro o superiori (m. verticale) nei confronti di un dipendente, individuato come vittima, atti e comportamenti intenzionalmente volti ad isolarla ed emarginarla nell'ambiente di lavoro e spesso finalizzati ad ottenerne l'estromissione» (sentenza del tribunale di Milano 31.07.2003)*



## LE FASI DEL MOBBING

Fase 1: Conflitto non risolto con i colleghi

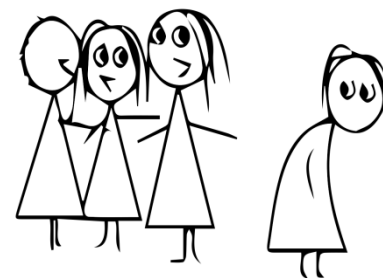
Fase 2: Attacchi continui con atteggiamento difensivo della vittima; compare stress cronico, sintomi da stress e si effettuano assenze per malattia

Fase 3: Le prestazioni diminuiscono e con le assenze scatta l'etichetta di persona "difficile"

Fase 4: La vittima diviene un "caso", il capro espiatorio per i problemi legati all'ambiente di lavoro

Fase 5: Trasferimenti continui, incarichi minori, prepensionamento, malattia

Fase 6: Esclusione della vittima dal lavoro ed ingresso nelle problematiche sociali (disoccupazione) con aumento dei problemi e del disagio



## CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEL MOBBING

---

**Continuità nel tempo:** almeno 1 volta a settimana per almeno 6 mesi continuativi (criterio della persistenza e sistematicità)

Manifestazione attraverso:

- ❖ aggressione alla capacità comunicativa e relazionale
- ❖ negazione dell'immagine sociale
- ❖ disconoscimento della capacità lavorativa
- ❖ attribuzione di mansioni dequalificanti o degradanti
- ❖ trasferimenti non giustificati da reali esigenze

## TIPOLOGIE



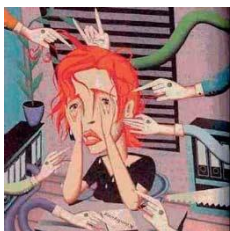
**Mobbing emozionale** – esasperazione di un rapporto interpersonale conflittuale (utilizzo di potere gerarchico o coalizione con altri colleghi)



**Mobbing strategico** – per effettuare una riduzione o rinnovamento del personale, comportamenti vessatori o discriminatori per indurre il lavoratore alle dimissioni



**Mobbing verticale** – da parte di un superiore gerarchico nei confronti di un sottoposto o viceversa



**Mobbing orizzontale** – da parte di un gruppo di colleghi nei confronti di uno o più soggetti

Il tema specifico delle molestie e della violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro correlato (Accordo Europeo Stress lavoro correlato)

Nell'alveo dei rischi psicosociali possiamo quindi distinguere quelli di:

**-natura dolosa e individuale (mobbing e violenza)**

**-natura colposa e collettiva (Stress lavoro correlato e burnout)**

Si differenziano le dinamiche rispetto alle quali il datore di lavoro può intervenire solo in seguito al verificarsi dell'evento a differenza delle seconde per le quali il datore di lavoro è obbligato ad effettuare una valutazione preventiva del rischio.



# VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

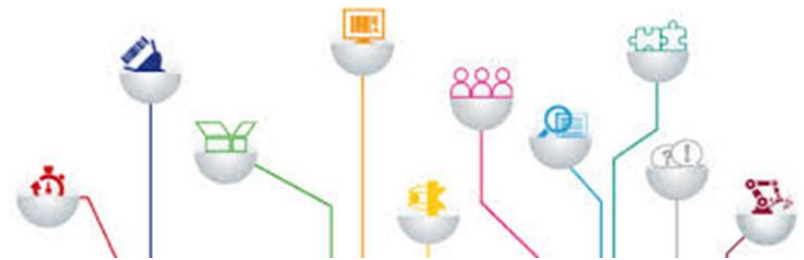
## Eventi sentinella

quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori



**Fattori di contesto** Cultura organizzativa, Ruolo nell'organizzazione  
Autonomia decisionale/controllo, Relazioni interpersonali sul lavoro, ecc..

**Fattori di contenuto** Ambiente di lavoro e attrezzature, Pianificazione dei compiti, Carico / ritmi di lavoro, Orario di lavoro..



## CAMPO DI APPLICAZIONE

### Contesto lavorativo:

Cultura organizzativa

Ruolo nell'organizzazione

Autonomia decisionale/controllo

Relazioni interpersonali sul lavoro

Interfaccia famiglia/lavoro

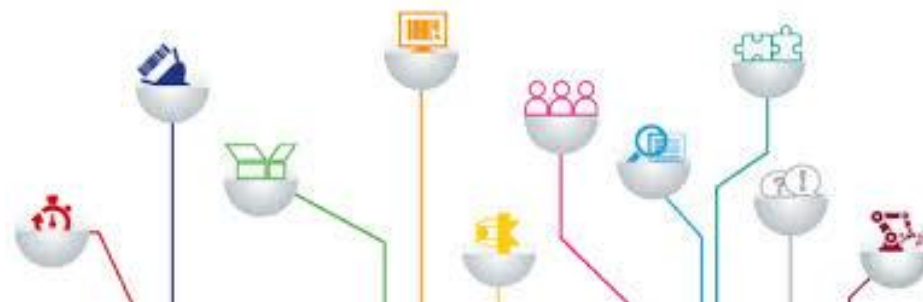
### Contenuti lavorativi:

Ambiente di lavoro e attrezzature

Pianificazione dei compiti

Carico / ritmi di lavoro

Orario di lavoro



## FATTORI STRESSOGENI

<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	
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
<b>CONTENUTI LAVORATIVI</b>	
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

## CAMPO DI APPLICAZIONE

---

**”La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato...**

... è **parte integrante** della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal **datore di lavoro** avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (**RSPP**) con il coinvolgimento del **medico competente**, ove nominato, e **previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST)**”.

### Costituzione gruppo di lavoro



La costituzione del Gruppo, ha come figure necessarie:

- ✓ Datore di Lavoro,
- ✓ Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- ✓ Medico Competente;
- ✓ Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e/o lavoratori

### *Individuazione gruppi omogenei*



Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione non considerando l'azienda nella sua interezza, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori.

## VALUTAZIONE PRELIMINARE

Ove dalla valutazione preliminare **non emergano elementi di rischio** da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio



Diversamente, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc).

**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).

# VALUTAZIONE PRELIMINARE

Valutazione preliminare



*Rischio stress*

Azioni  
correttive

*Non efficaci*



Valutazione approfondita  
Azioni correttive  
Verifica periodica

**No rischio stress**



STOP

*Verifica periodica*

**Efficaci**



STOP

*Verifica periodica*





Si valutano gli stessi elementi della 1° fase

Solo nei gruppi omogenei dove sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni si può fare a campione.

(Fonte INAIL e Coordinamento tecnico interregionale)

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE "OGGETTIVA"	VALUTAZIONE "SOGETTIVA"
<b>Indicatori di effetto ("eventi sentinella")</b> -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
<b>Fattori di contenuto del lavoro</b> -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
<b>Fattori di contesto del lavoro</b> -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell'ambito dell'organizzazione -l'evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
<b>Fattori propriamente soggettivi</b> -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
<b>Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto)</b> -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

## I - EVENTI SENTINELLA

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni.

N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO (*)	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{n}^\circ \text{infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$ (sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)		ultimo anno <b>diminuito, inalterato, aumentato</b>		rispetto a:		$\frac{\text{n}^\circ \text{infortuni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori}} \times 100$
2	ASSENZE PER MALATTIA *	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
* devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento						
3	% ASSENZE dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
% Assenze dal lavoro [ad esempio: permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.) ] Non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate.						
Formula di calcolo: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$						
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
% Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.						
Formula di calcolo: $[\text{Num. di giorni di ferie usufruite} / \text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}] \times 100$						

## I - EVENTI SENTINELLA

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni.

N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO (*)	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni		trasferimenti		richiesti		
_____ * 100		ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato		rispetto a:		
_____ * 100		n° lavoratori ultimi 3 anni		n° lavoratori		
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati dall'azienda)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
n°usciti + entrati + entrati ultimi 3 anni		n°usciti				
_____ * 100		ultimo anno		diminuito, inalterato, aumentato		rispetto a:
_____ * 100		n° lavoratori		n° lavoratori ultimi 3 anni		
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTI DEI LAVORATORI ALL' AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0 - NO <input type="checkbox"/>	4 - SI <input type="checkbox"/>		....	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/D EMANSIONAMENT O/MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI	0 - NO <input type="checkbox"/>	4 - SI <input type="checkbox"/>		....	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

## PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
18	Chiara definizione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

### III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (*) (esclusi codici disciplinari)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

## 2. IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

### I - EVENTI SENTINELLA

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

### II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO

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

### III- AREA CONTESTO DEL LAVORO

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

## 2. IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTENUTO DEL LAVORO	
CONTESTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

\*Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 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

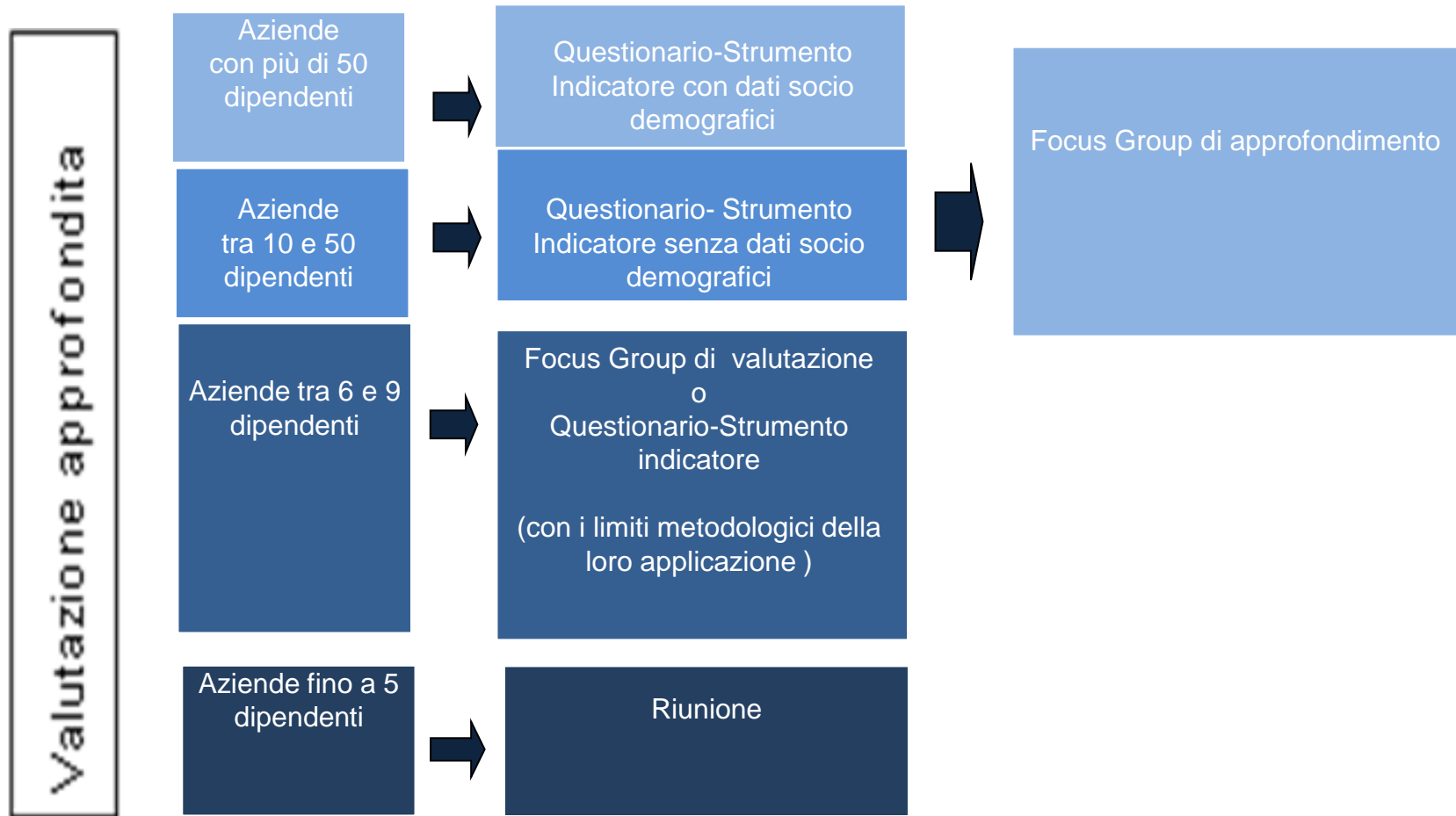
Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5



**TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO**

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	17	<p>Non rilevante 25%</p> <p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella</p>
	18	34	<p>RISCHIO MEDIO 50%</p> <p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>
	35	67	<p>RISCHIO ALTO + di 50%</p> <p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>

# VALUTAZIONE APPROFONDATA



## La vigilanza

Elementi da verificare	Criteri di accettabilità
<b>La valutazione è stata condotta per gruppi omogenei o partizioni organizzative?</b>	Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa (indicativamente oltre i 30 lavoratori) la valutazione è condotta suddividendo i lavoratori in gruppi omogenei/partizioni organizzative. L'individuazione dei gruppi di lavoratori deve riflettere la reale organizzazione del lavoro in azienda e il contesto territoriale in cui opera. I gruppi individuati devono rappresentare tutti i lavoratori dell'azienda
<b>Come è stata fatta la valutazione preliminare?</b>	Lo strumento adottato è stato utilizzato rispettando correttamente le indicazioni per la sua applicazione. I rilevatori sono stati formati o comunque hanno un'adeguata conoscenza del metodo di valutazione. Gli elementi di valutazione sono basati su riscontri documentali o comunque oggettivamente verificabili. <b><i>In caso di disaccordo nel team le indicazioni dei lavoratori devono essere riportate nelle note e le conclusioni devono essere motivate e documentate.</i></b>
<b>Sono state individuate le misure di prevenzione necessarie?</b>	Le misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori; Si devono riferire alle fonti del rischio organizzativo risultate critiche, con valenza collettiva. Nel DVR devono essere indicate le misure di prevenzione adottate con il relativo piano attuativo e l'eventuale programma di ulteriori interventi correttivi e/o azioni di miglioramento.

## La vigilanza

Elementi da verificare	Criteri di accettabilità
<b>È stata pianificata/verificata l'efficacia delle misure correttive?</b>	<b>Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare.</b> Coinvolgimento di tutti i referenti previsti per la valutazione preliminare, eventualmente integrati con altri che sono stati oggetto delle azioni correttive.
<b>Se le misure adottate sono risultate inefficaci è stata fatta la valutazione approfondita?</b>	Devono essere presi in esame tutti i fattori/indicatori considerati nella fase preliminare, con particolare attenzione a quelli che hanno manifestato criticità tali da richiedere interventi correttivi, relativamente ai gruppi omogenei/partizioni organizzative interessati.
<b>Quali strumenti sono stati adottati per la valutazione approfondita?</b>	Questionari validati in sede scientifica, in grado di indagare le dimensioni che coprono le criticità emerse nella valutazione preliminare, somministrati( da professionalità abilitate all'uso) al/i gruppo/i omogeneo/i dove le misure correttive sono risultate inefficaci( a tutti i lavoratori del/i gruppo/i o ad un campione significativo dal punto di vista statistico). <b>Focus group o interviste semistrutturate, condotti da operatori esperti in tali tecniche.</b> Riunione con tutti i lavoratori, in caso di aziende fino a 5 dipendenti.

## La vigilanza

Elementi da verificare	Criteri di accettabilità
<b>Sono state intraprese iniziative di informazione/formazione ?</b>	Sulla metodologia valutativa da mettere in atto, ai soggetti aziendali che compongono il team di valutazione. Nei confronti di lavoratori, dirigenti e preposti come previsto dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 secondo i contenuti dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.
<b>È prevista la sorveglianza sanitaria?</b>	La sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti a rischio da stress lavoro-correlato non è obbligatoria. Può essere legittimamente adottata se, al termine dell'intero percorso di valutazione del rischio, permane una condizione ineliminabile di stress potenzialmente dannoso. Il protocollo deve prevedere la ricerca di disturbi o patologie stress-correlate, attraverso strumenti standardizzati di raccolta anamnestica, supportati, se del caso, da riscontri documentali o da accertamenti clinico-strumentali.
<b>E' stabilito un piano per il monitoraggio e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ?</b>	Ri- applicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare periodicamente (indicativamente ogni 2 anni) o tempestivamente nei casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/08

## La vigilanza

Elementi da verificare	Criteri di accettabilità
Quali soggetti sono coinvolti nella valutazione?	Il gruppo dei valutatori comprende <b>Datore di lavoro</b> (o suo rappresentante), <b>RSPP (o ASPP)</b> , <b>Medico competente</b> (se nominato), <b>RLS/RLST</b> (o lavoratori esperti).
Quale metodo è stato adottato per la valutazione preliminare?	Il metodo deve essere validato o adeguatamente sperimentato; deve prevedere la rilevazione degli eventi sentinella, l'analisi osservazionale dei fattori di contesto e di contenuto e deve <b>quantificare il rischio</b> in riferimento ad una soglia di azione. Deve consentire di individuare le misure correttive e la loro efficacia.
Con quale modalità sono stati coinvolti i lavoratori?	<p>Gli RLS devono essere consultati <b>preventivamente</b> nella definizione del processo valutativo nell'ambito della consultazione sulla valutazione dei rischi.</p> <p>Gli RLS e/o altri lavoratori devono essere consultati nella fase di valutazione preliminare dei fattori di contesto e di contenuto e nella eventuale individuazione delle misure correttive.</p> <p>Gli RLS e eventuali altri lavoratori coinvolti devono essere esperti della realtà organizzativa del/i gruppo/i omogeneo/i esaminato/i. Devono essere sentiti durante il processo valutativo e non dopo.</p>