

**La centralità della valutazione dei rischi nella prevenzione
degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali**

Avigliana 28 aprile 2011

Dott. Giacomo Porcellana

La valutazione dello stress lavoro correlato

S.L.C. – La normativa

La Legge 1 marzo 2002, n. 39 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea - Legge comunitaria 2001" modificando il Decreto Legislativo 626/94 introduce l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori.

S.L.C. – La normativa

L'articolo 28 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 stabilisce che "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ... 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..."

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 31 agosto 2010 .

S.L.C. – La normativa

Il termine di cui al comma 1-bis è stato così modificato dal Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (S.O. n. 114/L alla G.U. n. 125 del 31 maggio 2010, coordinato con la legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122 (S.O. n. 174 alla G.U. n. 176 del 30-7-2010 recante Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, il cui articolo 8, comma 12 così stabilisce: «Al fine di adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dei datori di lavoro del settore privato il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischio da stress lavoro-correlato, e' differito al 31 dicembre 2010»

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)

Art. 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

1. Data la complessità del fenomeno stress, il presente accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Comunque, un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro- correlato.

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)

Art. 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale **inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro** (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, etc.), **condizioni di lavoro e ambientali** (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, etc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.) e **fattori soggettivi** (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.).

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato
(articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008)

Definizioni e indicazioni generali

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).

È, quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

7

Dott. Giacomo Porcellana

28/04/2011

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato
(articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008)

Metodologia

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.

progetto metodologico:

esplicitare in modo esaustivo il percorso metodologico !

schede identiche applicabili ad ogni contesto ?

ad ogni gruppo omogeneo ?

con lo stesso criterio di pesatura ?

8

Dott. Giacomo Porcellana

28/04/2011

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008)

Metodologia

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.

progetto metodologico:

**esplicitare in modo esaustivo il percorso metodologico !
schede identiche applicabili ad ogni contesto ?**

**non è credibile che un unico strumento possa definire
realtà aziendali molto diverse tra loro**

The screenshot shows the website 'Dipartimento di Prevenzione' of the Regione Veneto. The navigation menu includes: HOME PAGE, SERVIZI, INFORMAZIONI, PROGETTI, NOVITÀ, MODULISTICA. The breadcrumb trail is: Tu sei qui: Homepage > Servizi > S.P.I.S.A.L. > Cittadino e imprese > Argomenti > D.lgs 81/2008 > Stress lavoro correlato. The main content area features a sidebar with 'SERVIZI' (S.I.S.P., S.I.A.N., S.P.I.S.A.L., etc.) and a main article titled 'Il cittadino e l'impresa' with the sub-heading 'STRESS LAVORO CORRELATO E PROPOSTA METODOLOGICA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO'. The article text states: 'Lo stress da lavoro può causare danni psicosociali o fisici ed è tra le cause più comuni di malattia dei lavoratori in tutta la UE'. Below the article is a news item: 'I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola', mentioning SIRVESS (Sistema di Riferimento Veneto per la Sicurezza nelle Scuole) and providing a link to 'I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola (link esterno)'.

Metodologia

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

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. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

Metodologia

Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: 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 quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

Metodologia

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) **occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST**. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

Metodologia

La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro;

Il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire il contributo derivante dalle percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa.

“Linee Guida del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro” (marzo 2010)

“la valutazione dello stress lavoro-correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, rientra nel più generale processo di valutazione di tutti i rischi ed è un compito del datore di lavoro, **da svolgere con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.**

L’aspetto della partecipazione dei lavoratori, in questo caso, appare più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi”.

“Linee Guida del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro” (marzo 2010)

“la valutazione dello stress lavoro-correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, rientra nel più generale processo di valutazione di tutti i rischi ed è un compito del datore di lavoro, **da svolgere con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.**

la valutazione deve impennarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che devono essere consultati dalle fasi iniziali dell’intervento all’individuazione delle misure correttive.

Metodologia

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.

Se emergono elementi di rischio, in quale caso non sarebbe necessario ricorrere ad azioni correttive ?

Art. 15. Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

...

c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

Se emergono elementi di rischio, in quale caso non sarebbe necessario ricorrere ad azioni correttive ?

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato
(articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008)

Metodologia

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).

**La seconda fase ... non è mai necessaria ?
A giudicare dall'analisi dei DVR sembrerebbe di no !**

La valutazione si articola in due fasi: 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.

Le condizioni sono 2:

1. la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato

2. le misure di correzione adottate si rivelino inefficaci

Non si parla di una soglia basta che si evidenzi anche un solo elemento di rischio.

La seconda fase ... non è mai necessaria ?

La maggior parte dei valutatori seguendo, in modo meccanicistico, le indicazioni del metodo ISPEL - USSL Verona hanno inteso, sbagliando, che se il rischio è basso (punteggio < 18) allora non si fa nulla !
In realtà con quel metodo si può rimanere tranquillamente sotto il punteggio di 18 pur mettendo in evidenza uno o più “elementi di rischio da stress lavoro-correlato” per i quali E’ NECESSARIO attuare misure di correzione. E nel caso tali misure si rivelino inefficaci E’ NECESSARIO procedere con la c.d. valutazione approfondita o soggettiva.

Non si parla di una soglia basta che si evidenzi anche un solo elemento di rischio.

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato
(articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008)

Metodologia

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Metodologia

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di

la p è tr
Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

“Linee Guida del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro” (marzo 2010)

“poiché il fine della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi all’osservazione di indicatori oggettivi o soggettivi che dimostrino la presenza/assenza di stress lavoro correlato, ma si deve addentrare ed analizzare proprio gli aspetti dell’organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive”.

“Linee Guida del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro” (marzo 2010)

“poiché il fine della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi

Affrontando la valutazione del rischio S.L.C. l'obiettivo NON E' quello di dimostrare che la propria organizzazione del lavoro va bene com'è, ma occorre essere pronti a mettere in gioco la propria organizzazione.

QUANTI DATORI DI LAVORO SONO PRONTI A METTERSI IN GIOCO ?

CONTESTUALIZZAZIONE DELLO STRUMENTO UTILIZZATO NELLA VALUTAZIONE

E' necessaria

- una contestualizzazione che porti, caso per caso, all'integrazione degli indicatori,
- una verifica caso per caso sull'adeguatezza dei parametri di valutazione
- l'interpretazione qualitativa necessarie alla lettura dell'organizzazione nella quale lo strumento viene impiegato.

In assenza di tali integrazioni e descrizioni, qualsiasi strumento rischia di non essere attendibile.

Eventi sentinella

Non possono essere valutati solamente in funzione di una sequenza “ *diminuito, inalterato o aumentato*”, ma deve essere analizzato anche il loro valore assoluto.

I dati utilizzati devono essere riportati nel DVR in modo da renderli verificabili agli organi di controllo.

Gli Item

L'uso di una metodologia di analisi secondo liste di controllo / questionari si basa sulle risposte alle domande formulate nei diversi items. Domande troppo “generiche” e valutatori troppo “condizionati” *finiscono con l'inficiare gli esiti stessi della valutazione. Ad esempio:*

Gli Item

Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori ?

Il concetto di possibile non specifica con quale frequenza e con quali modalità tale opportunità venga data (al personale) e se effettivamente tale possibilità si realizzi .

Gli Item

Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature ?

Una risposta assoluta potrebbe già aprire un dibattito ... adeguata a quali fini ? ai fini della sicurezza o della funzionalità o entrambe ? a seconda che la risposta venga dall'azienda o dall'organo di vigilanza potremmo avere giudizi diversi, ma soprattutto dovendo valutare lo stress del lavoratore è la sua percezione ad incidere maggiormente. In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori...

Gli Item

Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti/lavoratori

senza descriverne la modalità con cui queste riunioni vengono realizzate, l'indicatore fornisce una visione parziale

Gli Item

Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, busta paga, volantini, ecc.).

La bacheca ha salvato dallo stress molti potenziali lavoratori stressati, almeno a giudicare da molte schede visionate.

Gli Item

Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo

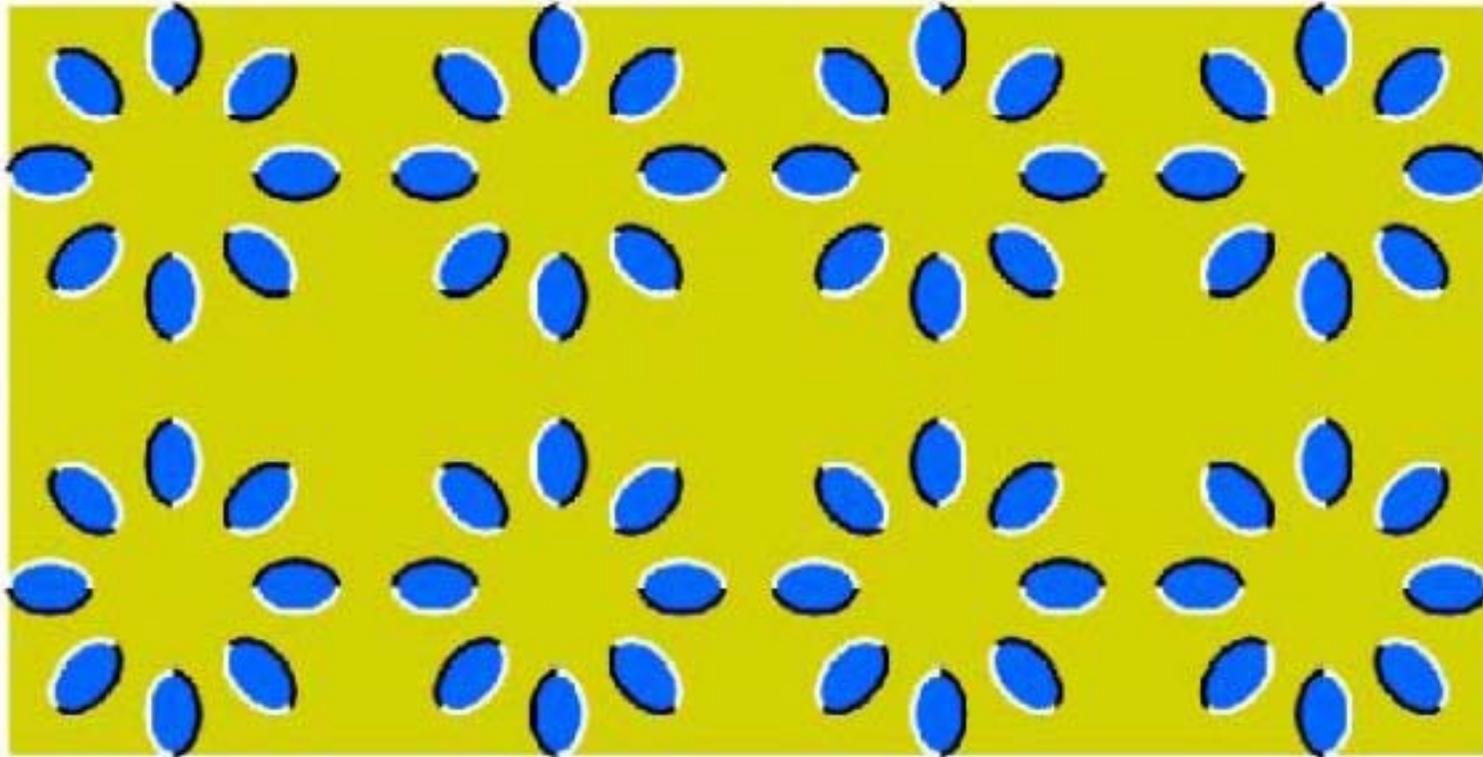
la sola scelta dicotomica (si/no) non consente, come nel caso di molti altri indicatori, di valutare l'efficacia del sistema

Crocette

E' possibile utilizzare liste di controllo ma occorre *un'interpretazione qualitativa* dei valori crocettati.

Se si esprime un giudizio valutativo, per chiarezza di analisi e di lettura, si deve spiegare il ragionamento che ha prodotto quel risultato allegando, laddove pertinente, la relativa documentazione.

Se vi girano ... Siete stressati



Stressati o no, Grazie per l'attenzione