



GIUNTA REGIONALE
ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE
E DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Datore di Lavoro :
Dr. Giocondo VACCA
Via Mazzini 126, 86100 CAMPOBASSO

Dirigente:
Dr. Antonio FRANCIONI
Via Genova 11, 86100 CAMPOBASSO

Preposto:
Direttori dei Servizi Regionali
Loro Sedi
Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.):
- Arch. Cosmo GALASSO (R.S.P.P.)
- Dr. Silvano PALUMBO

Via Toscana 63 (Aula Formazione e Studio del Medico Competente)/ Via Mazzini 126
86100 CAMPOBASSO – Tel. 0874.429.871 – Fax 0874.429.881

Medico Competente:
Dott. Nicola RINALDI
Contatti tramite il Servizio Affari Generali della Presidenza della Regione
e/o il Servizio di Prevenzione e Protezione
Via Mazzini 126
86100 CAMPOBASSO

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.):
- Scavo Domenico*
- Doganieri Flavio*
Contatti tramite Centralino Regionale

*AL MOMENTO DELLA PUBBLICAZIONE DEL PRESENTE GIORNALINO, I NOMINATIVI DEI R.L.S. RISULTAVANO IN FASE DI RINNOVO ALL'INTERNO DELLE R.S.U. - REGIONE MOLISE.

IL PROSSIMO NUMERO DEL GIORNALINO A DICEMBRE 2012!



REGIONE MOLISE
GIUNTA REGIONALE
SERVIZIO AFFARI GENERALI
DELLA PRESIDENZA DELLA REGIONE

Via Mazzini 126 – 86100 CAMPOBASSO
Tel. 0874 .429.865(866)
Fax 0874. 429.881

REGIONE MOLISE
SERVIZIO AFFARI GENERALI DELLA PRESIDENZA DELLA REGIONE
GIORNALINO PERIODICO SULLA PREVENZIONE

N. 41
MESE: SETTEMBRE
ANNO: 2012

81 IN
QUESTO
NUMERO:

**NUMERO SPECIALE
AD INDIRIZZO
FORMATIVO**



**STRESS
LAVORO
CORRELATO**

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Contrariamente a quanto comunemente si creda, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento (eustress o stress positivo). Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di distress o stress negativo). Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto.

Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc." (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

E' da sottolineare che ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.Lgs 106/09) e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone. L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, dovrà essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori.

Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);
- quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le Problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.).

Procedere alla valutazione del rischio stress correlato al lavoro significa valutare il peso che detti elementi hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro deve avvalersi della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente come previsto dalla Legge (art. 29), ma anche del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza); si consiglia inoltre il coinvolgimento di altre figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed esterne, ove se ne ravvisi la necessità (es. psicologo, sociologo del lavoro).

A -Il primo step consiste nella raccolta delle informazioni relative all'impresa (organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza del sindacato, lavoratori provenienti da altri paesi, lavoratori assunti ex L. 68/1999, ecc.). Si tratta di costruire il contesto conoscitivo necessario per l'eventuale progettazione dell'intervento valutativo da adottare e per l'interpretazione dei dati che si acquisiranno. Questo momento consentirà all'azienda di osservare in modo sistematico la propria realtà lavorativa ed al consulente che ne guiderà il processo valutativo fornirà le necessarie conoscenze di base.

B -Aspetti su cui non insisteremo mai abbastanza riguardano l'interessamento dei dirigenti/preposti e l'informazione dei lavoratori anche in vista di un loro eventuale coinvolgimento diretto. Le potenziali azioni di miglioramento e/o le misure d'intervento, infatti, avranno successo soltanto in virtù del grado del livello di partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli, altrimenti il rischio è quello di aver formalmente soddisfatto un adempimento, bruciando però le reali potenzialità di crescita di tutta l'impresa. Attraverso il sistema informativo in uso (circolari, riunioni, intranet, ecc.) si porteranno i lavoratori a conoscenza dell'indagine che si andrà a fare, del perché, con quali operatori, quando e come saranno restituiti loro i risultati ottenuti.

C - Nella fase d'indagine vera e propria, relativamente alle modalità ed agli strumenti, si deve distinguere tra le imprese che occupano fino a dieci dipendenti, e tutte le altre aziende.

D - La pianificazione degli interventi per la eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi deve dare priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si siano rivelati critici, quindi adattare ergonomicamente il lavoro all'uomo. La pianificazione degli interventi deve prevedere anche una fase di monitoraggio.

E - L'attuazione degli interventi deve essere accompagnata dal monitoraggio costante dell'adequatezza delle misure adottate e delle modalità di attuazione. Si può effettuare con l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di benessere attraverso la verifica con il medico competente e/o gli specialisti designati dall'impresa.

F - Verifica/Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi. La valutazione deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, ecc. (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni.

Nella fase d'indagine, si deve considerare la numerosità della popolazione lavorativa distinguendo le imprese che occupano fino a dieci dipendenti, il cui datore di lavoro attualmente ha la facoltà di procedere all'autocertificazione (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 5), dalle altre.

Nel secondo caso, sempre nell'ottica di un'equipe valutativa allargata e partecipativa, con il datore di lavoro è richiesta la collaborazione “non soltanto” del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, ma partecipano alla pari anche il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), nonché altre figure significative per l'impresa, oltre ad eventuali consulenti esterni. In questo caso, il processo di valutazione si compone di due livelli d'intervento distinti. Non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto il primo livello di valutazione, con approccio verificabile (check list), può risultare sufficiente.

Primo livello: Valutazione con approccio verificabile

Questa fase prevede il supporto documentale o comunque riferimenti verificabili di quanto segnalato. Tali informazioni possono essere acquisite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dalla parte generale del documento di valutazione dei rischi, dal servizio del personale, dal responsabile dell'ufficio legale, dal medico competente, dal RLS, ecc.. Nell'ambito di questa metodologia, si consiglia la check list di indicatori verificabili allegata, ma si possono utilizzare anche altri strumenti quali il metodo delle congruenze organizzative (MOC), la job analysis, ecc..

La check list inizia con la rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli indicatori aziendali che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc. Quindi si procede con l'analisi del contesto e del contenuto lavorativi, che raggruppano i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro.

Ove si renda necessario, si deve integrare il primo livello d'indagine, effettuato con la check list, con strumenti soggettivi per rilevare la percezione dello stress da parte dei lavoratori, fermo restando che la elaborazione dei dati raccolti deve essere riferita alla situazione-lavoro e non alle singole persone.

Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori

Le condizioni che comportano la valutazione della percezione dello stress con il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. attraverso la somministrazione di questionari) sono le seguenti:

- la presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura (lavoro a contatto con il pubblico, lavoro a contatto con la sofferenza, lavoro a turni, ecc.), come riportato nel Documento di Consenso sullo stress commissionato dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) (Cesana et al, 2006);
- il punteggio finale riportato alla check list di indicatori verificabili è risultato “alto” ;
- presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali;
- presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri clinici pubblici di riferimento con nesso causale probabile con condizioni lavorative stresso gene (vale anche per le imprese fino a dieci dipendenti);
- presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente;
- il punteggio della check list si colloca ancora nel quadrante “rischio medio” a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate.

Per la rilevazione della percezione di stress, il questionario può essere sostituito, se del caso, o accompagnato da altri strumenti soggettivi come il focus group o l'intervista semi-strutturata la cui utilizzazione però richiede sempre personale specializzato. Non tutti i questionari sono adeguati a strutture organizzative diverse; la scelta dipende dalla consistenza dell'impresa, dalla tipologia del rischio prevalente, dal livello culturale dei lavoratori, dalle risorse finanziarie impegnate, ecc. Può essere utile, in questa fase, la consulenza di uno psicologo del lavoro.

Non è da sottovalutare la scelta delle modalità di somministrazione, on line o cartacea, così come la popolazione da indagare, tutti i lavoratori o un campione di essi (campione rappresentativo – vedi criteri dalla letteratura HSE, per gruppo omogeneo, ecc..). Infine, è fondamentale motivare i lavoratori a collaborare, anche se già informati della valutazione in corso; la diffidenza ad esporsi nell'ambiente di lavoro è nota, per cui è necessario guadagnarsi preventivamente la fiducia per ottenere risultati affidabili.

Questi aspetti, se sottovalutati, possono inficiare la bontà dell'indagine, privando l'impresa di un investimento prezioso.

Nel caso delle strutture di competenza del Datore di Lavoro – Responsabile Unico per la Sicurezza della Regione Molise (Strutture della Giunta Regionale), si procederà innanzitutto con una fase preliminare, e cioè:

- Raccolta dei dati come da parametri normativi presso le sedi competenti e/o interessate (Strutture per la Gestione del Personale etc.) procedendo poi alla somministrazione dei test di valutazione;
- Valutazione dei test da parte del Medico Competente;
- Gestione dei dati da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- Eventuale informazione ai lavoratori fornita attraverso gli ordinari canali di corrispondenza e/o tramite strumenti telematici quali la diffusione periodica del presente Giornalino.

I parametri principali (*Indicatori Aziendali*) da tenere in considerazione per la raccolta dei dati sono:

- Indici infortunistici;
- Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)
- Assenze dal lavoro
- % Ferie non godute
- % Trasferimenti interni richiesti dal personale
- % Rotazione del personale
- Procedimenti, sanzioni disciplinari
- N. di visite su richiesta del lavoratore al Medico Competente
- Segnalazioni formalizzate del Medico Competente di condizioni stress al lavoro
- Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento



Tali indicatori devono riferirsi all'andamento negli ultimi tre anni.

Per le **assenze dal lavoro** s'intendono le conseguenti condizioni:

- permessi retribuiti
- 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 la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali gli scioperi e le assemblee autorizzate.

Le **ferie non godute** sono intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Per **trasferimento del personale** si intende il passaggio di un dipendente da una “Unità Funzionale” interna all'impresa all'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Le richieste di trasferimento riguardano tutte quelle pervenute includendo sia quelle accettate che quelle respinte.

Con **Rotazione del personale** s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione /ricambio (*turnover*) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

“Rimane un sogno inutile, anche se può essere di conforto, immaginare una vita priva di stress e di problemi vissuta in un mondo libero da preoccupazioni. L'uomo non può sperare di trovare sulla terra il Paradiso, perché il concetto di paradiso è statico, mentre la vita umana è un processo dinamico. “

René Dubos, Il miraggio della salute, 1959

La valutazione del rischio stress da lavoro correlato, oltre che costituire una vera e propria valutazione di rischio (di importanza non inferiore alle valutazioni dei rischi ordinarie) è di fondamentale interesse per il lavoratore, nonché per i soggetti che ne esercitano la gestione e la responsabilità sul posto di lavoro.

Contribuire alla sua realizzazione, oltre l'obbligo previsto dalla normativa, significa iniziare un percorso di garanzia per la tutela della salute del lavoratore prima, e della sua capacità produttiva poi.

Si confida dunque in un'ampia e proficua collaborazione.