

ing. Domenico Mannelli

www.ingmannelli.com



LO STRESS LAVORO CORRELATO

Il documento di valutazione del
rischio: modalità operative

La prevenzione dello stress

- lasciare ai lavoratori il tempo necessario per eseguire le loro mansioni
- fornire descrizioni chiare dell'attività da svolgere
- gratificare i lavoratori che assicurano buone prestazioni
- consentire ai lavoratori di presentare lamentele e considerare tali lamentele seriamente
- permettere ai lavoratori di avere il controllo delle loro attività.

IL DVR

**LETTERA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL
LAVORO 18 NOVEMBRE 2010, N. 23692CO
RELATIVA ALLA APPROVAZIONE DELLE
INDICAZIONI NECESSARIE ALLA VALUTAZIONE
DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO DI
CUI ALL'ARTICOLO 28, COMMA 1-BIS, DEL
DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81, E
SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

Tempi del DVR

- La data di avvio della valutazione per le attività in essere è il 31 dicembre 2010 .
- La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi.

Le FASI

La valutazione dello stress lavoro-correlato 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.

La metodologia

- ❑ Dividere i lavoratori in GOL (gruppi omogenei lavoratori)
- ❑ Utilizzare per la valutazione preliminare: check list, questionari, interviste gestite da un gruppo di lavoro
- ❑ Utilizzare per la seconda fase eventuale il supporto di uno psicologo tramite test validati scientificamente

**LA VALUTAZIONE PRELIMINARE
DETTAGLI OPERATIVI**

Individuazione ed esame EVENTI SENTINELLA

- indici infortunistici;
- assenze per malattia;
- turnover;
- procedimenti e sanzioni;
- 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).

Individuazione ed esame

FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

| | |
|-----------------------------------|--|
| 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 |
| 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 |
| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti. |

Individuazione ed esame

FATTORI DI CONTESTO LAVORATIVO

| | |
|-------------------------------------|--|
| RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE | Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone |
| 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 |
| SVILUPPO DI CARRIERA | Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro |
| CULTURA ORGANIZZATIVA | Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi |
| INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO ***** | Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera |

Partecipazione lavoratori

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto occorre sentire i lavoratori e/o il 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: check list, questionari, gruppo di lavoro ecc.

GRUPPO DI LAVORO

Nell'ottica di un'equipe valutativa allargata e partecipativa, con il datore di lavoro è richiesta la collaborazione del

- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)
- Medico Competente
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- altre figure significative per l'impresa, oltre ad eventuali consulenti esterni.

PROVVEDIMENTI NEL DVR

Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio, il datore di lavoro è tenuto solo a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (Dvr) e a prevedere un **monitoraggio**.

PROVVEDIMENTI NEL DVR

Nel caso in cui si rilevino **elementi di rischio** da stress lavoro-correlato tali da richiedere appositi interventi, si dovrà procedere alla pianificazione e all'adozione di opportuni correttivi:

- interventi organizzativi,
- interventi tecnici,
- interventi procedurali,
- interventi comunicativi,
- interventi formativi
- altri interventi

PROVVEDIMENTI NEL DVR

Nel caso in cui si rilevi **rischio** da stress lavoro-correlato occorre procedere alla II fase : la valutazione approfondita

Valutazione approfondita

- La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate.
- 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.

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.

Metodi indicizzati utilizzabili



La valutazione dello stress lavoro - correlato proposta metodologica



Gruppo di Lavoro stress lavoro-correlato c/o U.S.R. Basilicata



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata

I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola Metodo operativo completo di valutazione e gestione



A cura del
Gruppo di Lavoro stress lavoro-correlato
(Decreto Direttore Generale USR prot. 225 del 13.01.2011)



O.O.S. CISL, CGIL, UIL, SNALS
DR.SSA CINZIA FRASCHERI

Stesura definitiva
ing. Pasquale F. Costante, Domenico Mannelli



GRAZIE DELL'ATTENZIONE

www.ingmannelli.com