

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO

FASE PRELIMINARE – COMPILAZIONE LISTA DI CONTROLLO

Marzo 2023

Poiché sei stato estratto a sorte come campione rappresentativo dei lavoratori per valutare il rischio da Stress Lavoro-Correlato (SLC), nelle pagine a seguire Ti riportiamo una sintetica descrizione del percorso di valutazione del rischio, focalizzato in particolare sul Tuo coinvolgimento.



È proprio il coinvolgimento dei lavoratori e/o del loro campione che caratterizza e rende peculiare la valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato (SLC) rispetto a quella degli altri rischi valutati in Azienda.

SIGNIFICATO DI STRESS E STRESS LAVORO-CORRELATO

L'Accordo Europeo del 2004 definisce lo Stress Lavoro-Correlato (SLC) come una «condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzione fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative».

Lo SLC può essere, quindi, definito come la condizione in cui le richieste provenienti dall'ambiente esterno vengono percepite dall'individuo come eccedenti le proprie risorse: i lavoratori avvertono una condizione di stress quando non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.



Lo stress è una risposta “naturale” dell’organismo che permette di affrontare situazioni percepite come problematiche o difficili.

L’ambiente di vita e di lavoro possono favorire o ridurre il numero e l’intensità dei fattori di stress.

L’individuo è in grado di sostenere l’esposizione di breve durata a condizioni di stress, che possono anche rilevarsi positive e stimolanti (*eustress, stress buono*), ha però maggiori difficoltà a sopportare condizioni di stress che si protraggono nel tempo e che vengono vissute come negative e minacciose in quanto potenzialmente eccedenti le proprie risorse e capacità di farvi fronte (*distress, stress cattivo*).

Inoltre:

- individui diversi possono reagire in maniera differente a situazioni simili: giocano un ruolo fondamentale le variabili individuali;
- lo stesso individuo può reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress lavoro-correlato sta assumendo grande rilevanza in tutta Europa in quanto:

- potrebbe interessare potenzialmente qualunque lavoratore impegnato in qualsiasi luogo di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell’azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro;
- è il secondo problema di salute legato al lavoro, dopo i disturbi muscolo scheletrici;
- è oggetto di preoccupazione sia per i Datori di Lavoro (DL) che per i lavoratori: è pertanto necessaria un’azione congiunta.

FINALITA' DEL PERCORSO METODOLOGICO DI VALUTAZIONE



Benefici di un'efficace gestione dello SLC

Lo SLC e i rischi psicosociali possono essere valutati e gestiti così come accade per gli altri rischi presenti sul luogo di lavoro.

Elementi importanti sono il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti i soggetti: Datore di Lavoro, Dirigenti e Preposti, Lavoratori.

Al fine di prevenire e/o ridurre il rischio SLC è possibile mettere in atto azioni su più fronti: tecnici, procedurali, organizzativi

La collaborazione e la partecipazione attiva dei soggetti coinvolti nei processi di gestione e valutazione del rischio SLC sono elementi irrinunciabili per il raggiungimento di esiti positivi su più fronti:

- ❑ Lavoratori → maggior benessere e soddisfazione lavorativa
- ❑ Dirigenza → forza lavoro maggiormente motivata, sana e produttiva
- ❑ Azienda → riduzione del tasso di assenteismo/presenteismo, degli indici infortunistici e del turnover; incremento della fidelizzazione dei Lavoratori nei confronti dell'azienda e migliori prestazioni
- ❑ Società → riduzione dei costi -diretti e indiretti- e degli oneri gravanti su individui e società

METODOLOGIA VALUTATIVA INDIVIDUATA

La metodologia individuata per la valutazione e gestione del rischio SLC si attiene alla LINEA GUIDA INAIL (2017)

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

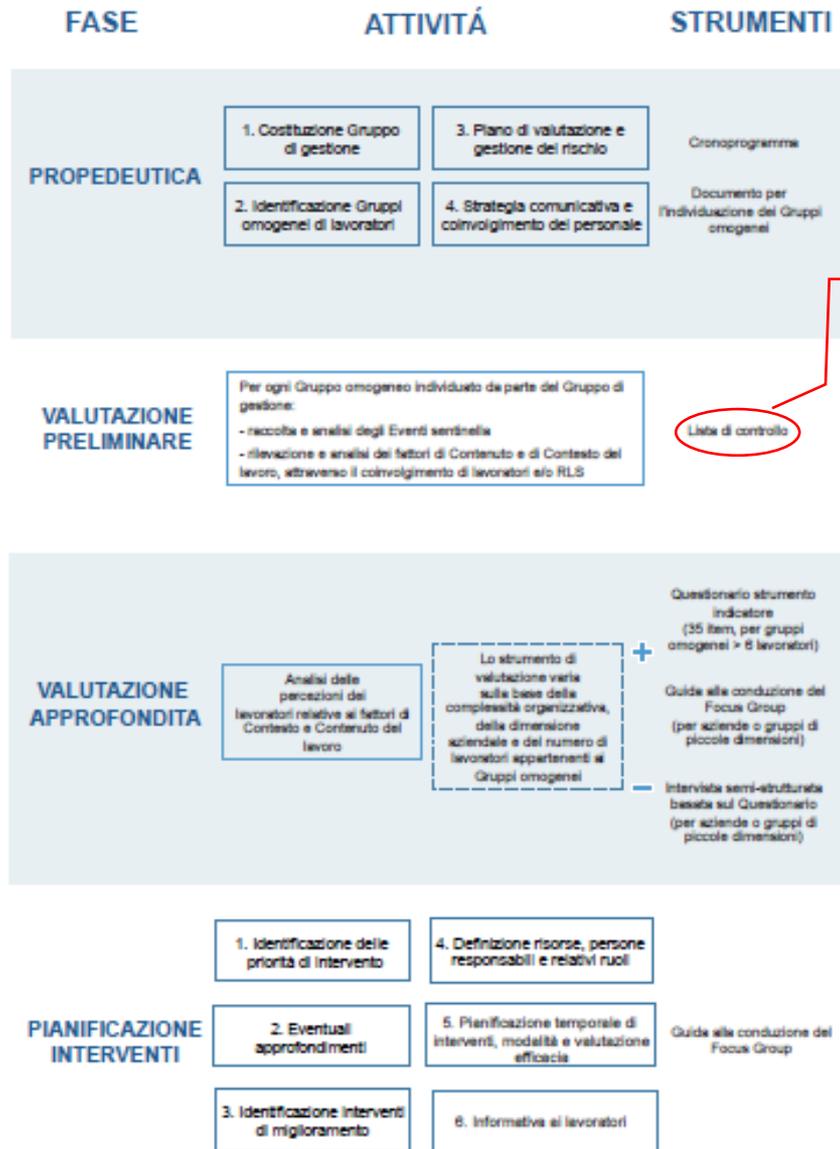
INAIL Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

2017

COLLANA RICERCHE



La metodologia INAIL permette di effettuare un percorso valutativo e gestionale scientificamente corretto, aggiornato e contestualizzato ai cambiamenti del mondo del lavoro e ai bisogni specifici delle Aziende, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione, tramite la creazione di «gruppi di gestione» (*)



NOI SIAMO QUI

METODOLOGIA VALUTATIVA INDIVIDUATA

VALUTAZIONE PRELIMINARE

La «valutazione preliminare» del rischio SLC consiste nella rilevazione di indicatori di rischio oggettivi e verificabili appartenenti a tre famiglie distinte:



Eventi sentinella

rilevati mediante tracciatura nei database aziendali degli eventi



fattori di **Contenuto del lavoro**

fattori di **Contesto del lavoro**

per i suddetti fattori occorre coinvolgere i lavoratori appartenenti ai vari Gruppi Omogenei () identificati in azienda per la compilazione di apposite liste di controllo (check list) previste dalla metodologia INAIL: nelle Aziende di maggiori dimensioni, come la Nostra, è possibile sentire un campione rappresentativo di Lavoratori che faranno parte integrante dei team regionali di valutazione*

La *lista di controllo* è anche utilizzata per la verifica successiva dell'efficacia degli interventi correttivi eventualmente necessari per contrastare eventuali situazioni potenzialmente *stressogene*.

METODOLOGIA VALUTATIVA INDIVIDUATA

TEAM REGIONALI PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Partendo dalla suddivisione in Gruppi Omogenei di Lavoratori, si individuano **Team regionali di valutazione** composti da:

Lavoratori estratti nell'ambito dei GO di appartenenza in ambito regionale con modalità che garantiscono la casualità dell'estrazione.

Ai primi lavoratori estratti, denominati "titolari", si aggiungono con stessa modalità anche i "sostituti".

1

da personale delle **risorse umane**.

2

da personale del Servizio di Prevenzione e Protezione (**SPP**) con ruolo di *coordinamento*.

3



Come già effettuato nella precedente valutazione del 2018, la compilazione sarà preceduta da un'attività di **informazione** del personale coinvolto nella compilazione delle liste di controllo (check list).

Come in occasione del rilevamento effettuato nel 2018, gli stessi **RRLS avranno la possibilità di presenziare** alla compilazione delle check list dei Team regionali in qualità di osservatori.

I Team regionali di valutazione compileranno le liste di controllo per gli indicatori relativi all' Area di Contenuto e Contesto del lavoro

METODOLOGIA VALUTATIVA INDIVIDUATA

VALUTAZIONE PRELIMINARE – LISTA DI CONTROLLO

La lista di controllo permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione di indicatori riferibili alle tre famiglie identificate di seguito in tabella

Per le Aree di Contenuto e Contesto del lavoro sono state identificate 10 dimensioni descrittive principali (*), in raccordo con la classificazione teorica dei fattori di rischio SLC, accreditata a livello internazionale dall'EU-OSHA

| I-AREA EVENTI SENTINELLA (10 INDICATORI) | II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 DIMENSIONI) | III- AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 DIMENSIONI) |
|--|--|---|
| Infortuni | Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori) | Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori) |
| Assenza per malattia | | |
| Assenza dal lavoro | | |
| Ferie non godute | Pianificazioni dei compiti (6 indicatori) | Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori) |
| Rotazione del personale | | |
| Turnover | | |
| Procedimenti/sanzioni disciplinari | Carico di lavoro/ ritmo di lavoro (9 indicatori) | Evoluzione della carriera (3 indicatori) |
| Richieste visite mediche straordinarie al medico competente | | Autonomia decisionale/ controllo del lavoro (5 indicatori) |
| Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente | Orario di lavoro (8 indicatori) | Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori) |
| Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali | | Interfaccia casa lavoro- conciliazione vita/lavoro (4 indicatori) |

METODOLOGIA VALUTATIVA INDIVIDUATA

VALUTAZIONE PRELIMINARE - MODALITÀ DI COMPILAZIONE LISTA DI CONTROLLO



La compilazione della lista di controllo è a cura del gruppo di gestione (*team regionale di valutazione*), previa consultazione dei Lavoratori tramite il campione rappresentativo di essi, relativamente ai fattori delle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro.

È uno strumento a '**valenza collettiva**' che fa riferimento ai singoli Gruppi Omogenei di lavoratori: va compilata una lista di controllo per ciascun gruppo omogeneo a cura del gruppo di gestione.

La lista di controllo non va assolutamente somministrata ai singoli Lavoratori, come un questionario.

La valutazione non deve basarsi sulle percezioni dei compilatori, ma deve cercare di riflettere la reale condizione dell'intero gruppo omogeneo del territorio a cui si appartiene: è auspicabile -da parte dei Lavoratori coinvolti nella compilazione- riportare anche informazioni specifiche ottenute consultandosi preventivamente con i colleghi.

Per tutti gli indicatori relativi alle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro è prevista una risposta dicotomica (SI/NO)

Le eventuali osservazioni dei Lavoratori sentiti in fase di valutazione, soprattutto se discordanti con le conclusioni espresse dal gruppo di gestione, devono essere riportate chiaramente nelle annotazioni, così come ogni altra posizione divergente, ragionevolmente motivata, rispetto alla risposta assegnata.

Deve essere possibile verificare ogni elemento valutato, anche attraverso il supporto di documentazione disponibile (*)

Posteitaliane

