

AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE RIETI
Via del Terminillo, 42 – 02100 RIETI - Tel. 0746.2781 – PEC: asl.rieti@pec.it
C.F. e P.I. 00821180577

SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Responsabile Ing. Erminio Pace

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 28 comma 1 D. Lgs n. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09)



INDICE

CAP. 1 - Premessa	pag. 3
CAP. 2 – Percorso normativo di riferimento	3
CAP. 3 - Metodologia di valutazione	4
3.1 Costituzione Gruppo di lavoro	5
3.2 Individuazione Gruppi omogenei di lavoratori	5
3.3 Raccolta dati	5
Tab. 1. Dettaglio degli indicatori	6
Tab. 2. Tabella dei livelli di rischio	7

CAP. 1

PREMESSA

Lo stress si definisce come “sindrome di adattamento relativamente aspecifica alle sollecitazioni (dette anche stressors o stimoli) dell’ambiente esterno e/o interno”.

L’Accordo quadro dell’8 ottobre 2004, definisce lo stress “uno stato che comporta disturbi e disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale e crea effetti sugli individui che si ritengono incapaci di colmare le lacune con i propri requisiti o le aspettative riposte su di loro”.

In funzione delle caratteristiche individuali del lavoratore, la risposta di stress può divenire disfunzionale a causa di:

- inadeguata intensità degli stimoli (sovra o sottostimolazione)
- eccessiva durata degli stessi
- organizzazione del lavoro e processi
- condizioni di lavoro ed ambiente
- comunicazione
- fattori soggettivi

Dovranno essere pertanto presi in considerazione tutti gli elementi individuali, collettivi ed aziendali in grado di creare uno squilibrio tra entità delle richieste e capacità di risposta dell’individuo e dell’organizzazione.

L’individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia, ma un’esposizione prolungata allo stress può ridurre l’efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

CAP. 2

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 ottobre 2004
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

CAP. 3

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il percorso metodologico di valutazione dello stress lavoro-correlato utilizzato è quello proposto dal Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'INAIL, ex ISPESL, nel manuale di "Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato", edizione 2011.

Tale percorso è basato sul Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), validato in Italia su un campione di più di 6.300 lavoratori.

Nel rispetto delle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro, il percorso metodologico è suddiviso in due momenti:

- Valutazione preliminare (necessaria e obbligatoria per tutti)
- Valutazione approfondita (eventuale)

Lo scopo della valutazione preliminare è quello di verificare l'esistenza di condizioni disfunzionali dell'organizzazione del lavoro, del suo contenuto ambientale e relazionale, potenzialmente stressogene per il lavoratore.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si dovrà unicamente prevedere un piano di monitoraggio.

Nel caso in cui si rilevino elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si dovrà procedere alla pianificazione ed adozione degli opportuni interventi, con previsione di monitoraggio delle condizioni di stress e verifica dell'efficacia delle azioni.

Qualora il monitoraggio non dovesse registrare esiti migliorativi soddisfacenti, sarà necessario procedere con la valutazione approfondita.

Tale fase prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori e affianca ed integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare.

La Commissione Consultiva indica, quali strumenti da utilizzare nella fase della valutazione approfondita, questionari, focus group, interviste semi-strutturate.

Tali strumenti, utilizzati da professionalità abilitata all'uso - nel caso dei questionari -, operatori esperti nella tecnica - nel caso dei focus group -, sono a valenza collettiva e prendono in considerazione gruppi omogenei di lavoratori.

Nella valutazione preliminare, la metodologia INAIL prevede:

- la costituzione di un Gruppo di Lavoro (GdL) per la valutazione del rischio stress lavoro correlato
- l'individuazione dei Gruppi Omogenei di Lavoratori (GOL) su cui basare la valutazione
- raccolta di dati relativi a indicatori appartenenti alle seguenti aree: eventi sentinella, contesto e contenuto di lavoro.

3.1 Costituzione GdL

Con deliberazione n. 1255/DG del 3 dicembre 2009 è stata formalizzata la costituzione di un Gruppo di Lavoro (GdL) aziendale per la valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Il Gruppo è coordinato dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e composto dalle seguenti figure aziendali: Medico Competente, Psicologo, Dirigente UOC Amministrazione del Personale, Risk Manager, Responsabile del Servizio per le Professioni Sanitarie (SAPS), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Direzione Medica Ospedaliera e, di volta in volta, il Dirigente Responsabile della Struttura nella quale viene effettuata la valutazione.

3.2 Individuazione GOL

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato prende in considerazione gruppi omogenei di lavoratori. I criteri cui riferirsi per la loro individuazione sono, ad esempio:

- divisione per attività (sedi, reparti, strutture,..)
- divisione per mansioni
- divisione per tipologia contrattuale
- ecc...

Il GdL Aziendale, per l'individuazione dei GOL, ha proceduto effettuando una divisione per attività, in particolare, per unità operativa.

3.3 Raccolta dei dati

La raccolta dei dati viene effettuata attraverso le seguenti azioni:

1. Raccolta ed elaborazione di dati aziendali riferiti a:
 - Indici Infortunistici
 - Assenteismo
 - Assenza per malattia
 - Ferie non godute
 - Rotazione del personale
 - Cessazione rapporti di lavoro/Turnover
 - Procedimenti/ Sanzioni disciplinari
 - Richieste visite mediche straordinarie
 - Segnalazioni stress lavoro

- Istanze giudiziarie

L'elaborazione viene realizzata secondo le modalità indicate nel documento “indicazioni per il calcolo degli eventi sentinella nelle aziende sanitarie e ospedaliere”, pubblicato dalla ASL Roma C - Centro Regionale di Riferimento per lo Stress Lavoro Correlato – LAZIO, nell'anno 2014;

2. Somministrazione di una check-list al Dirigente Responsabile della Struttura in valutazione;
3. Inserimento dei dati in una lista di controllo che identifica la condizione di rischio, BASSO – MEDIO – ALTO, relativamente alle seguenti 3 aree:

- **A- AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori);
- **B- AREA CONTESTO DEL LAVORO** (6 aree di indicatori);
- **C- AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 aree di indicatori).

Tab. 1. Dettaglio degli indicatori

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO (di seguito riportata).

Tab. 2. Tabella dei livelli di rischio.

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	BASSO	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi o, comunque, aziendali, ogni 2 anni.
18	34	MEDIO	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata si devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se le azioni adottate non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
35	67	ALTO	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario, oltre al monitoraggio delle condizioni di stress, verificare l'efficacia delle azioni di miglioramento.