



Associazione Italiana Benessere e Lavoro



*Associazione di Psicologia delle Organizzazioni
e del Lavoro In Sicurezza*

Stress lavoro correlato tra prevenzione e danno alla salute

Aspetti normativi e giuridici
Firenze 17 maggio 2013

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella

Il lavoro che cambia

- Trasformazioni nella società: incremento del lavoro femminile, invecchiamento della popolazione attiva, lavoratori immigrati
- Trasformazione dell'organizzazione del lavoro: esternalizzazione della produzione, telelavoro
- Trasformazione nelle forme di occupazione: lavori atipici, lavoro interinale

D.Lgs. 81/2008

- **L'articolo 28 comma I-bis** prevede che “la valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma I 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 1° agosto 2010”;

*Commissione Consultiva Permanente

CHI CONTROLLA?

➤ **L'ORGANO DI VIGILANZA DELLE ASL**

si occupa di monitorare, attraverso la visione del DVR, che la **NORMATIVA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** venga rispettata.

- Qualora la normativa non venga rispettata i Tecnici della Prevenzione, in qualità di UPG **SANZIONANO** e si preoccupano che la normativa venga applicata

COME FARE LA VALUTAZIONE?

- Le imprese che hanno un massimo di 5 dipendenti possono fare la valutazione attraverso delle riunioni in modo tale da coinvolgere i lavoratori nella soluzioni di problematiche che emergono e in seguito verificare l'efficacia delle soluzioni evidenziate.

COME FARE LA VALUTAZIONE?

LA VALUTAZIONE SI ARTICOLA IN 2 FASI:

- ✓ VALUTAZIONE PRELIMINARE (il cui obbligo è per tutte le aziende)
- ✓ DI APPROFONDIMENTO (il cui obbligo è per le ripartizioni che hanno ottenuto un rischio medio o alto)

COMMISSIONE CONSULTIVA PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

◆ VALUTAZIONE PRELIMINARE

Si basa sulla rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili:

1. EVENTI SENTINELLA
2. FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO
3. FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO

In questa fase si possono utilizzare liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva. Le liste utilizzate devono contenere tutte le voci comprese presenti ai punti 1-2-3.

Qualora anche una di queste voci sia omessa l'azienda può essere sanzionata.

COMMISSIONE CONSULTIVA PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

- I lavoratori o in alternativa RLS e/o RLST **possono** essere sentiti dal datore di lavoro sui fattori di contesto (ambiente di lavoro e attrezzature, carichi di lavoro, ritmi di lavoro, orari di lavoro e turni, corrispondenza tra competenze e requisiti) o di contenuto (ruolo nell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali, sviluppo di carriera, comunicazione)
- Nelle aziende più grandi possono essere coinvolti campioni significativi di lavoratori (gruppi omogenei)

COMMISSIONE CONSULTIVA PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

- Se la valutazione preliminare non evidenzia fattori di rischio rilevanti basterà monitorare la situazione nel tempo*
- Se emergono fattori di rischio occorrerà individuare azioni correttive; se non saranno efficaci sarà necessaria una valutazione approfondita

*Qualora l'indagine non evidenzi un rischio, ma in quell'azienda c'è un lavoratore che fa un esposto il DRV va controllato in modo approfondito..

COMMISSIONE CONSULTIVA PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

Se dall'indagine emerge la presenza di un rischio:

- **Il DVR deve prevedere delle azioni correttive e il tempo di attuazione. Qualora non presenti l'azienda può essere sanzionata.**
- **Effettuato l'intervento correttivo, qualora non presenti miglioramenti si passa all'indagine di secondo livello.**

COMMISSIONE CONSULTIVA PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

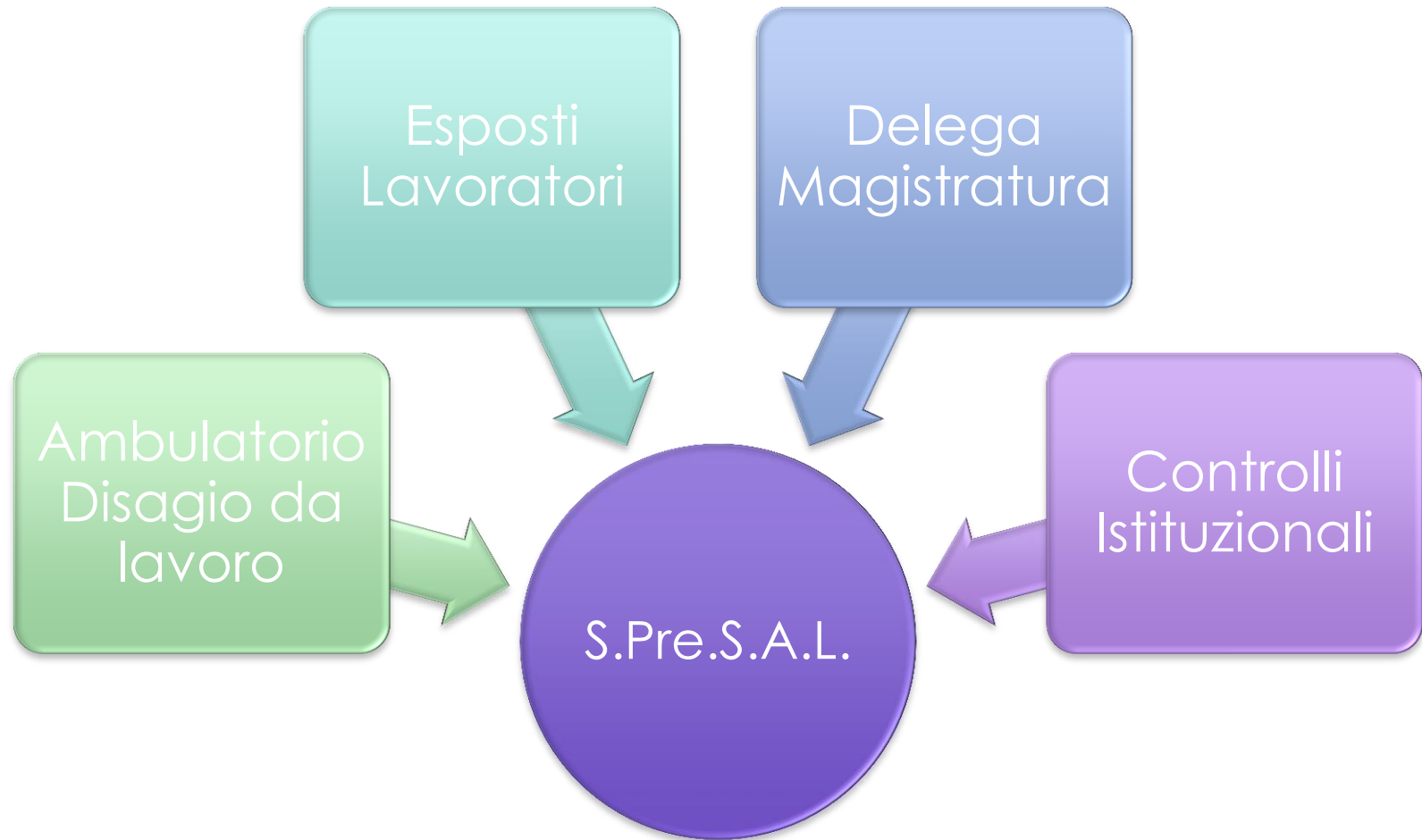
- **La valutazione approfondita consiste nella valutazione della percezione dei lavoratori con utilizzo di**

QUESTIONARI

FOCUS GROUP

INTERVISTE SEMISTRUTTURATE

Il percorso dello S.Pre.S.A.L. della ASL RM/B



Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

La strada che abbiamo percorso

Formazione

- Specifica sullo stress
- Implementare capacità di coping

Gruppi

- Psicologo come consulente di casi specifici
- Focus group (TdP) finalizzati alla costruzione di una check list

Strumento

- Check List (uno strumento che permetta al TdP di avere un punto di riferimento teorico pratico di supporto all'analisi dell'elemento psicosociale dell'organizzazione)

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

Check - List

La check - list si compone di quattro aree:

- ✓ la prima é un memorandum ad uso esclusivo del tecnico della prevenzione;
- ✓ la seconda interessa degli approfondimenti mirati ad aumentare la conoscenza dell'aspetto organizzativo dell'azienda in analisi;
- ✓ la terza è composta di domande chiuse ed aperte da fare ai dirigenti;
- ✓ la quarta è composta di domande chiuse ed aperte da fare ai lavoratori

CHECK LIST

Dr.ssa Roberta Nardella

La check - list si compone di quattro aree:

la prima é un memorandum ad uso esclusivo dell'osservatore;

la seconda interessa degli approfondimenti mirati ad aumentare la conoscenza dell'aspetto organizzativo dell'azienda in analisi;

la terza è composta di domande chiuse ed aperte da fare ai dirigenti

la quarta è composta di domande chiuse ed aperte da fare ai lavoratori

ELEMENTI INDEROGABILI

1)Indici infortunistici, assenze, turn over;

2)La presenza di criticità senza le misure correttive;

3)Mancanza di un'organigramma/funzionigramma;

4)Mancato coinvolgimento dell'RLS e/o Medico Competente;

5)Mancato passaggio alla fase di approfondimento in presenza di certificati di disagio lavorativo (Centri Clinici/ INAIL);

6)Orari e turnazioni.

I° AREA**PROMEMORIA ASPETTI INFORMATIVI (allegare la documentazione disponibile)**

Organigramma/Funzionigramma

Codice di condotta/etico

Diagramma di flusso inerente ciclo produttivo e descrizione delle procedure

DVR con modalità di rilevazione del fattore psicosociale, metodologia usata e specificare se si tratta di valutazione preliminare o approfondita

Verificare che:

siano state rispettate tutte le nomine riferibili alla 81/08 (nomina delle varie figure della sicurezza...area degli obblighi)

ci sia una documentazione inerente i corsi effettuati su tutti i rischi compresi quelli dei fattori psicosociali (informazione/formazione specifica)

si utilizzi un sistema di gestione della sicurezza (es. SgSLUnI Inail - OHSAS 18001 etc)

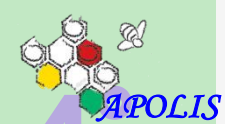
esista una modalità di analisi degli infortuni e degli incidenti senza infortuni

ci siano dati relativi agli infortuni, alle denunce e alle segnalazioni dei lavoratori

ci sono analisi relative a dati inerenti assenze, malattie, malattie professionali ed esposti

esista una modalità di raccolta e analisi delle segnalazioni dei lavoratori

2° Area



3° e 4° Area

Area

Approfondimenti organizzativi (o fattori di contenuto di lavoro)

Tipologia di azienda
Tipologia di contratti
Numero di dipendenti
Comfort dei locali
Dotazione degli strumenti
Carichi di lavoro

Contesto di lavoro

La vita
organizzativa
e le componenti
soft

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

III° AREA APPROFONDIMENTI SUL CONTESTO (domande da fare ai dirigenti)

- 1 a) Ritiene che all'interno dell'azienda la comunicazione è chiara
- 2 a) Come vengono trasmesse le informazioni
- 3 a) Conosce tempestivamente i problemi lavorativi che il suo personale deve affrontare?
- 4 a) Come ne viene informato
- 1 b) A suo giudizio in azienda tutti sanno quel che devono fare
- 2 b) A suo giudizio in azienda tutti sanno a chi rivolgersi al momento del bisogno
- 3 b) I vari reparti hanno autonomia decisionale
- 1 c) Il personale viene coinvolto nella ricerca di soluzioni ai problemi di lavoro?
- 2 c) (se si) le soluzioni evidenziate vengono applicate?
- 3 c) Le decisioni inerenti le procedure sono condivise dal gruppo di lavoro
- 4 c) Come vengono assegnati i carichi lavorativi
- 5 c) Come vengono assegnate le turnazioni
- 1 d) Ritiene che l'impegno lavorativo permetta al personale di articolare adeguatamente lavoro e vita privata?

Risultati

Interni →

Meno ansia
sulla
vigilanza
dello stress

Esterni →

Più
chiarezza su
cosa
controllare

Settore Az.	Tipo attività	Indagine	Lavoratori
1) Terziario	Pubblicità	MDL	2
2) Terziario	Pubblicità	esposto	1
3) Terziario	Commercio	esposto	2
4) Terziario	Alberghiero	MDL	2
5) Terziario	Alberghiero	MDL	6
6) Terziario	Artigianato	Esposto + MDL	5
7) Terziario	Ristorazione	esposto	1
8) Terziario	Commercio	esposto	1
9) Terziario	Trasporti	infortunio	1

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

Risultati

Le indagini, all'interno di queste aziende sono state condotte con i TdP affiancati dallo psicologo del Lavoro

E' stato richiesto a tutti il DVR

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

1° Azienda

Azienda medio piccola (5 dipendenti) che si occupa della costruzione di strutture per l'affissione di pubblicità per le aziende.

2 operatori con difficoltà

DVR:
evidenzi
a un
rischio
BASSO

Manca le tempistiche, la modalità delle riunioni, problemi rilevati e soluzioni trovate.

2° Azienda

Azienda che si occupa di cartellonistica pubblicitaria

1 operatore fa un esposto al nostro servizio

L'azienda è in una struttura nuovissima e curata nei minimi particolari. La signora al rientro dalla maternità viene spostata nel sottoscala.

DVR:
evidenzi
a un
rischio
BASSO

Mancano tutti gli elementi della valutazione preliminare. Il DVR è composto da una relazione su cos'è lo stress e il burn-out.

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

3° Azienda

Azienda grande (franchising con migliaia di dipendenti) vendita.

2 operatori con difficoltà

DVR:
evidenzi
a un
rischio
BASSO

Manca i confronti dei dati degli ultimi tre anni. Non si evidenziano note su come il DVR è stato compilato, non risulta il coinvolgimento del MC e RLS.

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

4° Azienda

Azienda grande (albergo categoria 5 stelle).

2 dirigenti con difficoltà

DVR:
evidenzi
a un
rischio
MEDIO

Non è chiaro come il rischio viene evidenziato e mancano le azioni correttive.

5° Azienda

Azienda grande (albergo categoria 3 stelle).

6 signore delle pulizie. Di cui una è la coordinatrice

DVR:
rischio
BASSO

Non valuta le signore delle pulizie perché il loro lavoro è in appalto a un'altra ditta.

6° Azienda

Azienda grande (si occupa del recupero dei mezzi di trasporto pubblico in avaria).

DVR: in
attesa che
ci
pervenga

5 operatori.

Indagine fa emergere:

- L'azienda ha spostato la propria sede legale da Roma a Matera
- I lavoratori non sono informati sulle figure della prevenzione
- Non sono stati fatti dei corsi di aggiornamento
 - Non è presente il DVR.

7° Azienda

Cooperativa che tra le attività ha un nido per l'infanzia. La cuoca fa un esposto.

DVR:
evidenza
un codice
Basso

Il DVR non è precisissimo ma accettabile, in quanto stato effettuato prima dell'agosto del 2010.

La problematicità era individuale e legata all'impossibilità della signora di poter svolgere un secondo lavoro.

8° Azienda

Filiale di un'azienda tedesca.
In seguito alla ristrutturazione
aziendale sono state tagliate due
linee produttive

DVR:
evidenzia
un codice
Basso

Il DVR contiene una spiegazione
delle patologie da stress lavoro
correlato;
Gli aspetti di contesto e
contenuto sono esaminati
parzialmente.

9° Azienda

Grande Azienda di trasporti.
Infortunio

DVR:
evidenzia
un codice
Basso

Il DVR incompleto per quanto riguarda la valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

Risultati

Le indagini, all'interno di queste aziende sono state condotte con i TdP affiancati dallo psicologo del Lavoro e hanno tutte evidenziato la superficialità con la quale viene effettuata la valutazione per il rischio stress lavoro correlato

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B

CHE STRADA PERCORRERE?

- ✧ Confronto degli Spresal di tutte le Regioni
- ✧ Segnalazioni dei casi che pervengono negli ambulatori del disagio agli Spresal di competenza
- ✧ Legge regionale sul mobbing e il disagio da lavoro
- ✧ Estensione dei centri clinici Regionali
- ✧ Estensione dei centri per le patologie organizzative

Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B



Dr.ssa M.G. Bosco
Dr.ssa Roberta Nardella
S.Pre.S.A.L.
Asl Roma B