



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

Progetto

***Valutazione Stress I.c.
Regione FVG***

Aprile 2011



Introduzione generale

- Principali fonti normative

Il modello di valutazione

- Linee guida
- Approccio in Regione FVG

Valutazione in FVG

- Definizione dei gruppi omogenei
- Analisi dei risultati
- Misure di prevenzione / intervento

Introduzione generale alla tematica *Principali fonti normative*

- Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato - (8 ottobre 2004)
- Decreto Legislativo 81/2008 – T.U.S. – Art. 28 - (9 aprile 2008)
- Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato - (9 giugno 2008)
- Decreto Legislativo 106/2009 – correttivo 81/2008 - (5 agosto 2009)

DECRETO LEGISLATIVO - 9 aprile 2008, n. 81

Articolo 28

Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato**, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, (...).

Introduzione generale alla tematica *Normativa di riferimento*

ACCORDO INTERCONFEDERALE per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato - 9 giugno 2008

Articolo 3

Descrizione dello stress e dello stress da lavoro

1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui **NON SI SENTONO IN GRADO DI CORRISPONDERE** alle richieste o alle aspettative riposte in loro

2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una **ESPOSIZIONE PROLUNGATA** ad una pressione intensa. Inoltre, **INDIVIDUI DIVERSI** possono reagire **DIFFERENTEMENTE** a situazioni simili e lo **STESSO INDIVIDUO** può reagire **DIVERSAMENTE** di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita

3. Lo stress **NON È UNA MALATTIA** ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute

4. **NON TUTTE LE MANIFESTAZIONI DI STRESS SUL LAVORO POSSONO ESSERE CONSIDERATE COME STRESS LAVORO-CORRELATO**

Introduzione generale alla tematica *Normativa di riferimento*

DECRETO LEGISLATIVO 3 agosto 2009 n° 106 - “Disposizioni integrative e correttive del DLgs 81/09 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

Articolo 6

Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

[...]

8. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:

[...]

m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Articolo 28

Oggetto della valutazione dei rischi

[...]

1 – bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all’art.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 far data dal 1 agosto 2010. [...]

Linee guida *Commissione consultiva permanente*

di Pierpaolo Masciocchi

(Membro della Commissione consultiva permanente
per la salute e sicurezza sul lavoro)

- (...) la valutazione, inoltre, deve prendere in esame **NON SINGOLI MA GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI** (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale
- La valutazione si articola in due fasi: **UNA NECESSARIA (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.

di Pierpaolo Masciocchi

(Membro della Commissione consultiva permanente
per la salute e sicurezza sul lavoro)

A) Valutazione preliminare (necessaria): analisi condizioni oggettive

La fase preliminare consiste nella rilevazione, da parte del datore di lavoro, di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

1. Eventi sentinella quali ad esempio: 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 anche sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

2. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

3. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

di Pierpaolo Masciocchi

(Membro della Commissione consultiva permanente
per la salute e sicurezza sul lavoro)

B) Valutazione approfondita (eventuale): analisi condizioni soggettive

La valutazione approfondita prevede la **VALUTAZIONE DELLA PERCEZIONE SOGGETTIVA DEI LAVORATORI**, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato.

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.

Il modello di valutazione *Approccio in Regione FVG*



La valutazione dello stress lavoro - correlato **proposta metodologica**

- Costituzione del comitato (tecnico) di riferimento per la Regione FVG
- Adozione del modello di valutazione proposto dall'ISPESL



Il modello di valutazione *Approccio in Regione FVG – Modello ISPESL*

Aree di indagine del modello, per la valutazione preliminare (check list)

Area A (10 indicatori)	Area B (6 indicatori)	Area C (4 indicatori)
INDICATORI AZIENDALI	INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO	INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO
<p>Infortuni</p> <p>Assenza per malattia</p>	<p>Funzione e cultura organizzativa</p>	<p>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</p>
<p>Assenze dal lavoro</p> <p>Ferie non godute</p>	<p>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</p>	<p>Pianificazione dei compiti</p>
<p>Rotazione del personale</p>	<p>Evoluzione della carriera</p>	<p>Carico di lavoro - ritmo di lavoro</p>
<p>Turnover</p> <p>Procedimenti/ Sanzioni disciplinari</p>	<p>Autonomia decisionale - controllo del lavoro</p>	<p>Orario di lavoro</p>
<p>Richieste visite straordinarie</p>	<p>Rapporti interpersonali sul lavoro</p>	
<p>Segnalazioni stress lavoro-correlato</p> <p>Istanze giudiziarie</p>	<p>Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro</p>	

Il modello di valutazione *Approccio in Regione FVG – Modello ISPELS*

Livelli soglia di valutazione

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	RISCHIO BASSO 25%	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 aziendali o comunque ogni 2 anni.
18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.
35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura 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 la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

Valutazione in FVG

Definizione dei gruppi omogenei

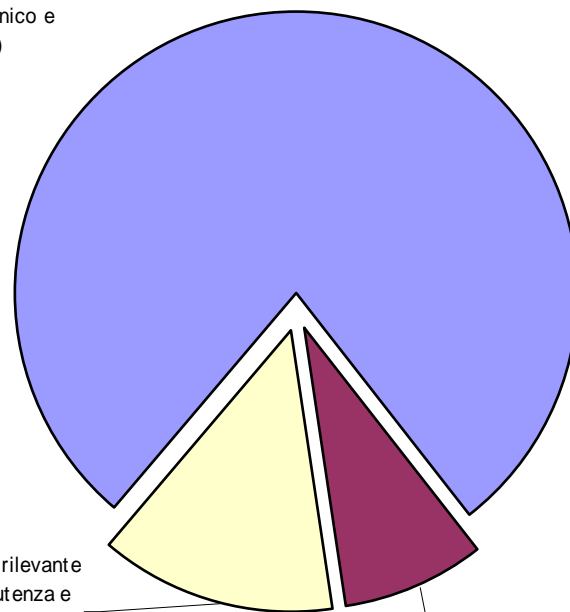
	TIPOLOGIA	SPECIFICA	CODICE
Gr. 1	Lavoro d'ufficio (tecnico e amministrativo)	Servizio interno	1.A
		Servizio interno ed esterno	1.B
Gr. 2	Contatto con utenza	Tavolari	2.A
		Urp	2.B
		Orientamento	2.C
		Altro (Cesfam, Merletti, Villa Manin, ...)	2.D
Gr. 3	Attività di varia e rilevante interazione con utenza e territorio	Corpo Forestale	3.A
		Protezione civile	3.B
		Altri (Nos, Medico comp.)	3.C



Valutazione in FVG Definizione dei gruppi omogenei

Distribuzione gr. omogenei FVG - sintetico *

Lavoro d'ufficio (tecnico e amministrativo)
79%



Attività di varia e rilevante interazione con utenza e territorio
13%

Contatto con utenza
8%

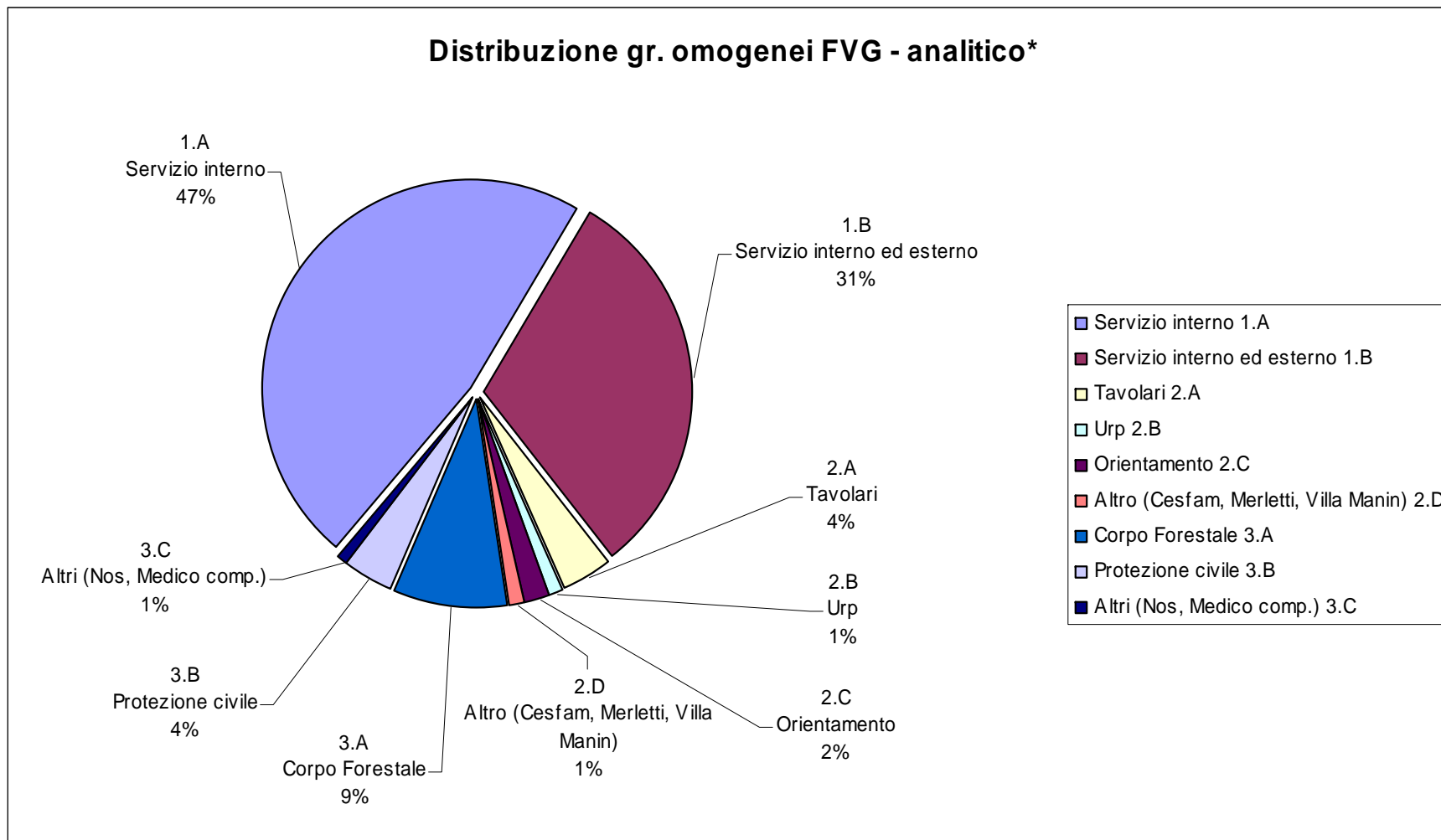
- Lavoro d'ufficio (tecnico e amministrativo)
- Contatto con utenza
- Attività di varia e rilevante interazione con utenza e territorio

* La distribuzione percentuale indicata rappresenta unicamente una valutazione qualitativa della tipologia di lavoro svolto dalla strutture e non rappresenta in alcun modo il peso quantitativo della distribuzione delle risorse umane all'interno dell'Amministrazione

Valutazione in FVG

Definizione dei gruppi omogenei

Distribuzione gr. omogenei FVG - analitico*



* La distribuzione percentuale indicata rappresenta unicamente una valutazione qualitativa della tipologia di lavoro svolto dalla strutture e non rappresenta in alcun modo il peso quantitativo della distribuzione delle risorse umane all'interno dell'Amministrazione

i risultati di seguito presentati sono da intendersi:

area **Indicatori aziendali:** - comuni RAFVG (Gr.1, Gr.2 e Gr. 3)

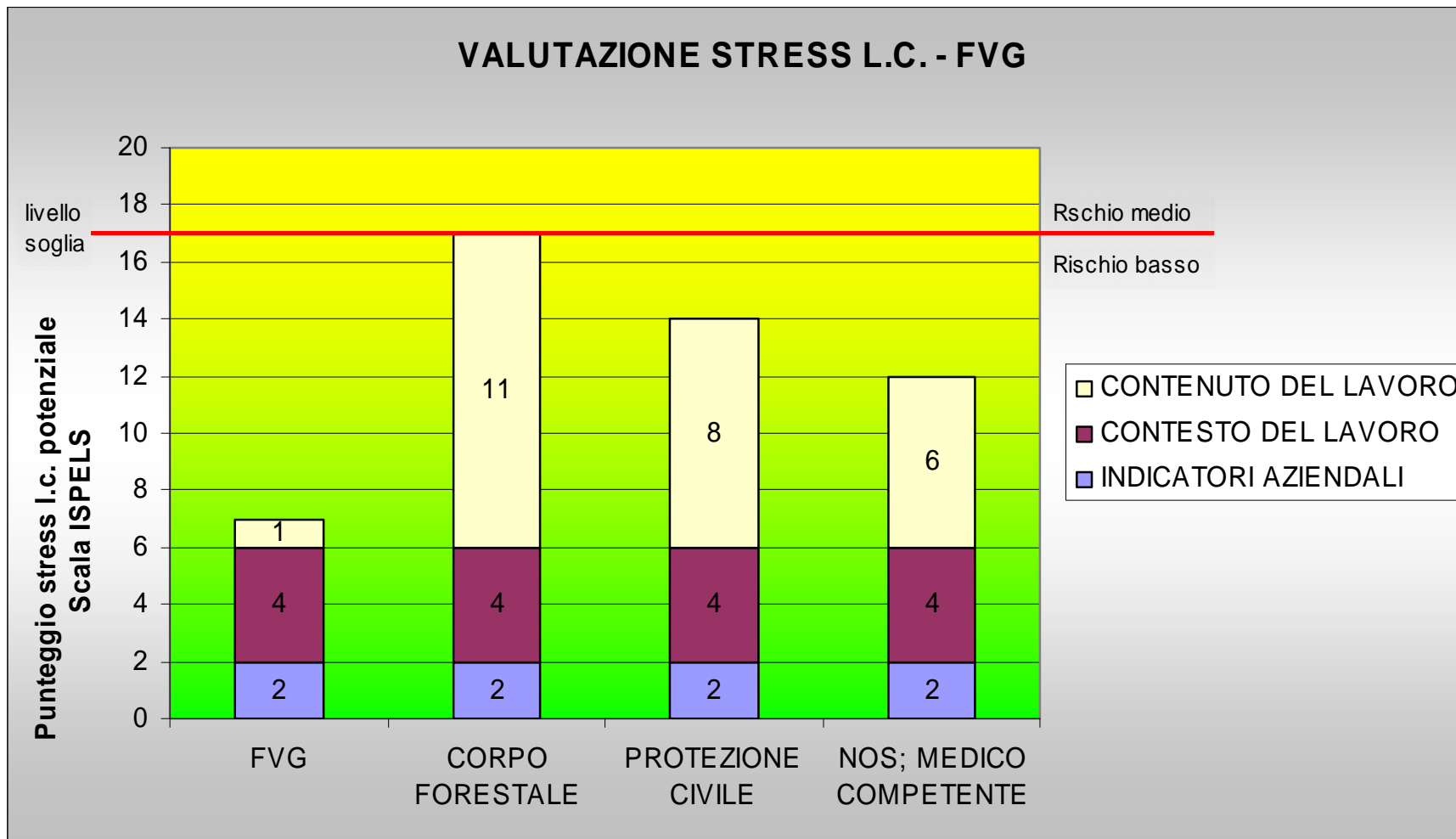
area **Contesto del lavoro:** - comuni RAFVG (Gr.1, Gr.2 e Gr. 3)

area **Contenuto del lavoro:** - RAFVG (Gr. 1 e Gr. 2) + specifiche per Gr. 3*

* per ogni sottogruppo del gruppo 3 vengono presentate di seguito anche le specifiche differenze con i gruppi 1 e 2.



Valutazione in FVG Analisi dei risultati



AREA CONTENUTO DEL LAVORO					
		Gruppo 3			
		RAFVG (Gruppi 1 e 2)	Corpo forestale Cod.: 3A	Prot.ne Civile Cod.: 3B	Nos; Medico competente Cod.: 3C
ambiente	lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	no	si	no	no
	esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	no	si	no	no
	esposizione a rischio biologico	no	si	no	si
carico di lavoro / ritmo di lavoro	ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	no	si	si	si
	i lavoratori devono prendere decisioni rapide	no	si	si	si
	lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad altro rischio	no	si	si	no
	lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e strutture	no	si	si	si
orario di lavoro	viene abitualmente svolto lavoro straordinario	no	si	si	si
	è presente il lavoro a turni	no	si	si	no
	è presente il turno notturno fisso o a rotazione	no	si	si	no
TOTALE (DA SOMMARE AL VALORE GENERALE FVG)		0	10	7	5

Analisi complessiva

Dalla lettura dei dati, come da specifiche del modello ISPESL non emerge alcuna situazione di particolare criticità che possa richiedere un intervento urgente. Pertanto il livello di rischio può ritenersi “BASSO”.

Tale valutazione si ritiene valida per i prossimi 2 anni, salvo sostanziali modifiche di carattere organizzativo.

Misure di prevenzione / intervento

1. Corpo forestale e Protezione civile



Focus group di
approfondimento della
percezione soggettiva del
rischio s.l.c

2. Strumento di ascolto del disagio lavorativo

creazione di un sistema volto a garantire l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di disagio, avvalendosi di professionalità adeguate alla particolarità del servizio richiesto.