

# **DISEGNO PER SPERIMENTAZIONI DI VALUTAZIONI DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO COERENTI CON IL METODO INDICATO DAGLI INDIRIZZI GENERALI DELLA REGIONE LOMBARDIA**

## **A. PREMESSA**

Obiettivo del laboratorio Regione Lombardia è quello di assistere e monitorare le valutazioni dello stress lavorativo di aziende che intendano applicare (consentendo così di valutarne la praticabilità) e sperimentare (consentendo di valutarne in parte l'efficacia), il modello/metodo indicato negli "Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8/10/2004 (art. 28 c. 1 del D. Lgs. 81/08 e smi)" adottati dalla Regione Lombardia con DDG 13559 del 10 dicembre 2009.

Il disegno così tratteggiato sarà discusso al fine di una sua opportuna implementazione ed eventuali modifiche, nonché per verificare i bisogni assistenziali e concordare il tipo di monitoraggio, in un incontro ad hoc che sarà effettuato tra il gruppo di lavoro e chi si occupa professionalmente della valutazione del rischio per conto delle imprese disponibili.

L'incontro potrà consentire inoltre di conoscere/socializzare esperienze ed esiti di attuazioni di valutazioni che fossero già state autonomamente condotte dai medesimi soggetti, che potrebbero quindi anche aiutare a migliorare il disegno.

Premessa per l'auspicato buon esito e utilità concreta di questa non semplice "sfida sul campo" è che gli obiettivi di fondo, in tutti gli aspetti sia sociali sia tecnici scientifici, siano tanto in fase di definizione del disegno che lungo l'iter applicativo opportunamente condivisi e ove necessario anche ri-regolati, considerata l'importanza della partecipazione anche come criterio per poter affrontare al meglio le non poche problematicità della fase attuale (novità della valutazione, incertezza e confusione e in fine, esigenze di tempistica da rispettare).

Il modello prodotto dalla Regione Lombardia si basa su alcuni assi portanti e passaggi chiave la cui verifica oltre che di praticabilità anche di efficacia è conseguentemente rilevante.

Il percorso, per consentire una verifica quantomeno di praticabilità (completezza e fedeltà), richiede i passaggi che andiamo a sintetizzare nelle seguenti pagine e che sono la base delle linee d'indirizzo della Regione Lombardia.

## **B. ARTICOLAZIONE DI UN PERCORSO PRATICABILE DI VdR**

### **1. Adottare e perseguire attivamente/coerentemente i criteri guida**

Il riferimento è il punto 3.1. delle linee d'indirizzo (pag.13). I criteri di seguito elencati costituiscono l'**asse portante** del processo per il quale occorre evidenziare le responsabilità e i ruoli che ogni soggetto deve assumere coerentemente, innanzitutto fra datore di lavoro (responsabile legale) e RSPP (responsabile professionale), presentando il processo come volontà che nasce dall'azienda e discutendo dello stesso con tutti gli attori al fine di dividerla non solo formalmente:

- essere promosso e gestito direttamente dal datore di lavoro e dal top management
- essere accompagnato da adeguate azioni informative e formative all'interno della realtà lavorativa, volte a migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro

- essere orientato alle soluzioni soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva. Affrontare e risolvere casi individuali “ex post” è certamente utile e necessario, ma non può essere considerato una “soluzione preventiva”. Questo richiede un approccio di “non medicalizzazione”, a carattere fortemente interdisciplinare
- impennarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento con i lavoratori ed i loro rappresentanti che devono poter essere consultati fin dalle fasi iniziali dell’intervento
- garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS) anche nel caso che il “metodo” venga importato dall’esterno
- integrarsi armonicamente (e non per mera somministrazione) nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento; il documento di valutazione del rischio da stress lavorativo deve essere pertanto organicamente implementato nel documento globale di valutazione del rischio aziendale (art. 28 comma 2 D.Lgs. 81/08) e integrato nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale
- basarsi su un metodo che si ispiri ai criteri qui elencati e che sia costituito da un mix “obbligato” di strumenti sia di tipo oggettivo sia soggettivo
- essere accompagnato da azioni di contesto (a titolo puramente esemplificativo si citano i codici di condotta).

**2. Concordare, decidendoli consapevolmente, con e fra tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione interno, il metodo e il percorso di valutazione, gli orientamenti e le motivazioni che guideranno la scelta degli strumenti per la stima/valutazione del rischio - onde sia possibile verificarne l’adeguatezza rispetto alle finalità, la corrispondenza alle effettive necessità, la correttezza e pertinenza nelle modalità di loro utilizzo, criteri guida per la gestione degli interventi di prevenzione e correzione e per il successivo monitoraggio -.**

Al riguardo vengono indicate delle “scatole” da cui pescare (Allegato n°1-2), in base alle fasi del percorso e alle necessità peculiari delle realtà lavorative, almeno uno degli strumenti suggeriti; vengono anche forniti commenti nonché una serie di raccomandazioni e consigli.

Ciò richiede di porre innanzitutto in essere delle **Azioni comunicative/informative/di sensibilizzazione e coinvolgimento mirate a dirigenti, lavoratori, MC, SPP, RLS** (un primo **passaggio chiave** qualificante).

- In questi incontri, oltre alla definizione dello stress (cos’è, come si può manifestare), all’identificazione dei possibili fattori di rischio stress-lavoro-correlati e dei sintomi che possono indicare l’insorgenza di problemi di stress, verrà esplicitato e concordato in modo dettagliato il percorso di valutazione dello stress (i diversi step ed i relativi tempi, ruoli e responsabilità) e gli obiettivi da raggiungere.
- Per quanto riguarda gli incontri specifici con datore di lavoro, dirigenti e preposti, MC, SPP, RLS vengono affrontati anche temi quali l’avvio e il presidio del percorso di valutazione/gestione dello stress lavoro-correlato; la valorizzazione della partecipazione reale dei lavoratori, l’impegno nella ricerca e attuazione delle soluzioni, il monitoraggio previsto, le sue finalità e la sua utilità.

**Ciò richiede una formazione preliminare dei lavoratori oltre che del management all'avvio del processo di valutazione (altro passaggio chiave) perché:**

- non è ritenuta sufficiente l'informazione/sensibilizzazione/comunicazione iniziale;
- supporterebbe un'adesione partecipativa e l'esigenza di esprimersi fiduciosamente/partecipativamente in sede di analisi delle soggettività (vedi ALLEGATO 1 – analisi delle soggettività);
- ciò significa che si terrà conto dei loro contributi non solo in fase di rilevazione, ma anche di ricerca, implementazione e verifica delle soluzioni, (v. ALLEGATO 1 – soluzioni di prevenzione collettiva)

### **3. Condurre un'analisi documentale e un'analisi dell'organizzazione aziendale che consenta di fare una fotografia la più obiettiva possibile della realtà.**

I riferimenti sono nell'Allegato n°2 alla voce "analisi documentale", e rispetto agli Indirizzi regionali al relativo allegato n°1 - Alcuni indicatori "sintomatici" di condizioni di stress lavoro-correlati.

Nell'ambito di tale analisi una lettura/rilettura dell'organizzazione del lavoro è più che raccomandata, scegliendo gli strumenti ritenuti più opportuni per farlo, perché consente fra l'altro di individuare/razionalizzare meglio chi siano i gruppi omogenei e identificare/razionalizzare più opportunamente categorie ed aree chiave dei potenziali di fattori di rischio stress lavoro correlato, cioè raccolta di "sintomi indiretti" aziendali da confrontare con gli indicatori di ogni area/reparto/servizio/settore.

L'analisi dell'organizzazione del lavoro sia a livello aziendale, sia delle singole aree/reparti/servizi/settori può essere effettuata anche attraverso strumenti semplici (questionari/check-list/ interviste) somministrati a dirigenti e preposti

Il documento non pone criteri rigidi al riguardo, se non quello di avere caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo (v. punto 4.4.1 degli Indirizzi regionali.) Gli incontri iniziali con i lavoratori, possono anche aiutare nell'evidenziare/rilevare/analizzare situazioni omogenee, nell'individuare quali famiglie o aree di rischi possono essere ritenute già o divenire più facilmente fonti di stress; questo oltre a quanto già detto sul centrare l'attenzione e la discussione sull'importanza e la decisività della partecipazione attiva di tutti alla valutazione di questo rischio e, conseguentemente, sulle modalità da definirsi e condividersi rispetto alla stessa

### **4. Rilevare (valutazione con strumenti soggettivi) in ogni realtà lavorativa a prescindere dalle dimensioni, e per ogni area/gruppo omogeneo individuabile nella stessa, a prescindere dalle caratteristiche, quanto è nelle linee d'indirizzo definito come "soggettività" dei lavoratori, rilevando e assumendo al riguardo qui anche – non solo formalmente o statisticamente - le soggettività collettive esistenti riguardanti i "gruppi più esposti" e quelli più vulnerabili**

Passaggio chiave da adottare come asse portante per poter avere delle conferme e/o evidenziare dei problemi d'integrazione/rettifica/revisione di quanto precedentemente enucleato ed evinto dalle rilevazioni/analisi documentali e valutazioni cosiddette oggettive effettuate dal gruppo di valutazione cui al punto iniziale, nonché per la "gestione del Rischio" (v. punto 4.5. degli Indirizzi regionali).

Per lavoratori s'intendono tutti quelli di cui all'art. 2 D.Lgs. 81/08, per gruppi più esposti vanno intesi e considerati tutti quelli ex art. 28 c1 D.Lgs. 81/08 ove presenti.

Si dovrà inoltre tenere conto anche di eventuali presenze d'invalidi/disabili e d'ipersuscettibili. (Documentazione che può inizialmente fornire delle indicazioni pratiche: Facts 87 OSHA "La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi; garantire che tutti siano inclusi", e relativo rapporto di ricerca, contenente molti esempi anche di buona pratica, da cui tale scheda è stata ricavata).

La rilevazione adeguata della soggettività dei lavoratori è quella che garantisce di porli davvero in grado, rispetto alle loro percezioni e conoscenze, di esprimersi opportunamente/affidabilmente.

**Ove fosse richiesto un supporto del laboratorio per progettazione e/o realizzazione della formazione iniziale il laboratorio è disponibile a sopperire gratuitamente a questo tipo di necessità.**

**5. Analizzare e confrontare i risultati ottenuti dall'elaborazione dei due modelli/strumenti di rilevazione ("oggettiva" e "soggettiva") per confermare o ridisegnare/ridefinire ecc. le aree e i fattori di rischio - che dovranno quindi corrispondere al meglio con quelli effettivamente manifestatesi e presenti nella realtà - procedendo quindi anche, ove necessario, ad analisi più approfondite e circostanziate.**

In relazione a ciò si potrebbe verificare la necessità reale di procedere anche a un'analisi più approfondita della soggettività dei lavoratori attraverso uno strumento che identifichi più accuratamente, ad esempio le fonti di pressione, le strategie utilizzate per far fronte alle difficoltà, la soddisfazione del soggetto, eventuali sintomi di sofferenza.

**6. Stimare/Valutare i rischi (aziendalmente.... o per partizione organizzativa/gruppo omogeneo ....)**

Si pone qui il problema dei parametri/indicatori da utilizzarsi. Gli Indirizzi regionali accennano ma non approfondiscono l'argomento.

Il laboratorio considera la gradazione semplicistica di un livello di rischio stress lavoro-correlato (del tipo basso-medio-alto) difficilmente praticabile in presenza di una molteplicità di cofattori (comunicazione, orari, carico lavorativo, contesto lavorativo, sistema delle relazioni, ecc.) che rendono le semplificazioni talvolta fuorvianti. Molto più adeguata, potrebbe essere una differenziazione in termini di livelli di azioni, finalizzata anche a interventi di gestione generalizzati o mirati su alcuni aspetti / cofattori organizzativi di rischio.

**7. Gestire i rischi specifici**

Si rammenta che ulteriori e appropriate azioni formative, rivolte alle diverse figure, potrebbero dover riguardare anche questa fase. Si precisa che la gerarchia delle misure di cui all'art. 15 d.lgs. 81/08 va inoltre assunta e rispettata. Nello specifico i punti 4.5.1, 4.5.2, 4.5.3 del paragrafo. 4 degli Indirizzi "Ipotesi di percorso applicativo di valutazione e gestione del rischio da stress lavorativo interno" forniscono indicazioni di coerenze da considerare e priorità da rispettare.

**8. Documentare la valutazione e la gestione del rischio, definire la programmazione delle misure e un piano di monitoraggio nel tempo.**

Il documento deve corrispondere a quanto richiesto dall'art. 28 del d.lgs. 81/08, nello specifico si veda anche punto 4.6 delle linee d'indirizzo.

## 9. Indicazioni per le Aziende < 10 addetti

Per le piccole aziende < 10 addetti vale in termini metodologici quanto sopra indicato nella definizione del percorso; valgono le indicazioni aggiuntive di cui al punto 4.7 L.I., finalizzate alla semplificazione.

### 9. Considerazioni sintetiche

GLI ASPETTI CHE INTERESSA MAGGIORMENTE MONITORARE E VERIFICARE IN TUTTO QUESTO PROCESSO SONO:

- CHE IL PERCORSO DI VALUTAZIONE RIESCA AD ESSERE **PIENAMENTE PARTECIPATO** ANCHE DAI LAVORATORI OLTRE CHE DA RLS O RLST, E COME SI COMPORTA AL RIGUARDO TUTTO IL SISTEMA AZIENDALE
- CHE **LA VALUTAZIONE RISULTI FEDELE A QUANTO INDICATO** NONCHE' COMPLETA CON RIFERIMENTO ALLA COSTRUZIONE DEL PERCORSO DELINEATO DAL DOCUMENTO REGIONALE (NON RISPETTO ALLA DEFINITIVA ADOZIONE DELLE MISURE INDIVIDUATE O DA INDIVIDUARE)
- CHE IL PERCORSO DI VALUTAZIONE RIESCA AD ESSERE ANCHE GENERATIVO DI SOLUZIONI E IN CASO AFFERMATIVO, COME, DA CHI E QUALI PROPOSTE DI SOLUZIONI EMERGANO GIA' DURANTE IL PERCORSO

### SCHEDA DI MONITORAGGIO

Al fine di supportare le Aziende che volontariamente aderiranno alla sperimentazione e di monitorare le azioni del percorso di valutazione del rischio si Allega **LA SCHEDA DI MONITORAGGIO (ALLEGATO N.3)**

### TEMPISTICA DELLE AZIONI

QUANDO	COSA
10-25 giugno 2010	Reclutamento su base volontaria delle Aziende inviando il documento con il disegno del percorso di sperimentazione della fattibilità del metodo alle associazioni datoriali / dei lavoratori/ e alle UOOML
30 giugno 2010	Effettuazione incontro con i referenti delle aziende e presentazione della sperimentazione e della scheda di monitoraggio (in quella sede sarà possibile un'ultima taratura del documento)
sett/ott. 2010	Primo step di confronto-verifica sul percorso intrapreso attraverso incontro diretto con i referenti delle aziende
31 dicembre 2010	Secondo step di verifica con le aziende sul percorso <u>concluso</u> di valutazione del rischio e programmazione degli interventi di gestione del rischio
31 dicembre 2011	Secondo step di verifica con le aziende <u>sul percorso concluso</u> d'implementazione, attivazione ed effettuazione degli iniziali interventi di gestione del rischio
30 giugno 2012	Terzo step con verifica dell'eventuale miglioramento delle condizioni di rischio tramite monitoraggio /rivalutazione degli interventi di gestione del rischio

## ALLEGATO 1

(da "Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo  
Regione Lombardia - DDG 13559 del 10 dicembre 2009 – par. 3.2 METODI)

<b>INTERVENTI</b>	<b>AZIONI SPECIFICHE</b>	<b>ESEMPLIFICAZIONI</b>
<b>AZIONI COMUNICATIVE E INFORMATIVE</b>	<b>SULL'IMPEGNO E VOLONTA' AZIENDALI</b>	<i>Esplicitare, attraverso strumenti e percorsi di comunicazione adeguati alla specifica realtà aziendale, le "3 volontà" del datore di lavoro in prima persona e del top management: - di avviare e presidiare il percorso di valutazione/gestione dello stress lavoro-correlato; -di valorizzare come elemento irrinunciabile la partecipazione reale dei lavoratori; -di impegnarsi nella ricerca ed attuazione delle soluzioni.</i>
	<b>SULLA NATURA E LE CARATTERISTICHE DEL PERCORSO</b>	<i>Esplicitare in modo dettagliato il percorso che s'intende seguire indicando con chiarezza i diversi step ed i relativi tempi, i ruoli e le responsabilità.</i>
	<b>SUL PROBLEMA DELLO STRESS LAVORATIVO</b>	<i>Identificazione dei fattori di rischio stress-lavoro-correlati e dei sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress.</i>
<b>ANALISI DOCUMENTALE</b>	<b>LETTURA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	<i>Organigramma aziendale con parametri quantitativi/qualitativi della popolazione lavorativa, evidenziando la presenza di casi di ipersuscettibili (desumibili dalle relazione annuale con i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria) e/o gruppi vulnerabili (es. disabili), nonché di gruppi di soggetti che possono essere diversamente e più esposti per ragioni psico-fisiche-sociali in relazione a genere/età/provenienza.</i>
		<i>Flussi produttivi (schema a blocchi)</i>
		<i>Flussi comunicativi e sistema delle relazioni</i>
		<i>Gestione risorse umane (definizione dei ruoli, ecc.)</i>
		<i>Orario di lavoro</i>
		<i>Ambiente di lavoro, lay-out postazioni di lavoro (arredi, apparecchiature, impianti, ecc.)</i>
	<b>INDICATORI AZIENDALI DI POSSIBILI EFFETTI DIRETTI/INDIRETTI</b>	<i>Indicatori sanitari (assenze per malattia, infortuni /infortuni ripetuti, richieste visite per cambio mansione)</i>
		<i>Indicatori amministrativi provenienti dagli Uffici di gestione del personale (turn-over, richieste spostamenti di mansione)</i>
		<i>Indicatori legali (contenzioso formale e non)</i>
		<i>Altri indicatori (n° lavoratori che hanno effettuato la formazione professionale, n° episodi di interruzione/ rallentamento dei flussi comunicativi, conflittualità orizzontale, ecc.)</i>
	<b>GESTIONE SALUTE E SICUREZZA</b>	<i>Documento di valutazione dei rischi</i>
		<i>Verbalì riunioni periodiche redatti sulla base della riunione secondo modalità e contenuti indicati nell'art. 35 D.Lgs. 81/08</i>
		<i>Piani annuali (misure di prevenzione, informazione e formazione)</i>
<i>Relazione annuale del MC con indicati i dati collettivi anonimi delle condizioni di salute dei diversi gruppi di esposti Piano di sorveglianza sanitaria</i>		

<b>AZIONI FORMATIVE</b>	<b>PIANO FORMATIVO AZIENDALE</b>	Programma e Calendario del Piano Formativo con eventi destinati a: - formazione/addestramento lavoratori per area; - formazione al management (dirigenti/preposti); - Feed-back di verifica della qualità formativa.
<b>OSSERVAZIONE DIRETTA</b>	<b>INDAGINE OGGETTIVA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	Osservazione diretta (mediante opportune tecniche codificate, da scegliere in base alla specificità aziendale). Fotografia dell'organizzazione aziendale attraverso strumenti di analisi oggettiva (job analysis, check-list, ecc.). Controllo della "congruenza interna" fra i dati raccolti nell'analisi dell'organizzazione aziendale e la realtà percepita dai lavoratori.
<b>ANALISI DELLE SOGGETTIVITA'</b>	<b>PERCEZIONE SOGGETTIVA DELLO STRESS-LAVORO-CORRELATO</b>	Le modalità sono numerose, e vanno selezionate con cura a seconda delle specificità aziendali. Assume tuttavia un rilievo particolare l'interazione con i lavoratori, ove possibile suddivisi in gruppi omogenei di lavoratori (vedi punto 4.4.1), alla quale possono certamente affiancarsi, ma non sostituirsi, strumenti quali interviste e questionari.  A titolo puramente indicativo qui s'indicano strumenti per la - valutazione delle dimensioni lavorative critiche percepite; - valutazione delle risorse fruibili nel contesto lavorativo (individuali/di gruppo) e le risorse personali (resilienza); - valutazione dei disturbi di salute psicofisica stress correlati (distress psicologico, disturbi psicosomatici).
<b>SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA</b>	<b>INDIVIDUAZIONE (partecipata)</b>	Anche qui assume particolare rilievo l'interazione del management con i lavoratori, con momenti di ricerca partecipata delle soluzioni.
	<b>IMPLEMENTAZIONE (partecipata)</b>	Sulla base della valutazione ed in relazione al gradiente di rischio verrà predisposto un piano degli interventi con la tempistica, da implementare e verificare con la partecipazione dei lavoratori interessati.
<b>SOLUZIONI DI CASI INDIVIDUALI</b>	<b>APPROFONDIMENTO E SOLUZIONE DI CASI SPECIFICI</b>	Creazione di percorsi di supporto con il coinvolgimento del Medico Competente, garantendo la privacy.
<b>SORVEGLIANZA SANITARIA</b>	<b>PIANO SANITARIO INTEGRATO</b>	Piano di sorveglianza sanitaria orientato alla promozione della salute rispetto ai fattori di rischio presenti in azienda.
<b>PIANO DI MONITORAGGIO</b>	<b>PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI MONITORAGGIO NEL TEMPO (partecipato)</b>	Monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati. Indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio, anche in relazione a modifiche strutturali / organizzative di rilievo.
<i>NB: Quanto indicato in terza colonna non ha pretese di esaustività, si tratta di esemplificazioni.</i>		

## ALLEGATO 2

(da "Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo Regione Lombardia - DDG 13559 del 10 dicembre 2009 – par. 3.3 STRUMENTI)

AZIONI	STRUMENTI <sup>1</sup>	NOTE DI COMMENTO
<b>AZIONI COMUNICATIVE E INFORMATIVE</b>	<b>STRUMENTI INFORMATIVI AUTONOMI E SPECIFICI</b> <i>(libretti informativi, cartellonistica, ecc.)</i>	- facile reperibilità/ diffusibilità, economici - rischio di strumenti generici, pochi li leggono
	<b>INNESTI COMUNICATIVI SPECIFICI</b> <i>(all'interno di altri percorsi di comunicazione aziendale)</i>	- integrazione piena nei processi informativi - rischio di diluire la portata informativa specifica
	<b>AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE ED INFORMAZIONE</b> <i>(incontri per i lavoratori ed il management)</i>	- informazione adeguata e orientata a chiarire - possibilità di incontri differenziati per ruoli - relativa onerosità economica - necessità di verificare la qualità della docenza
<b>ANALISI DOCUMENTALE E DEFINIZIONE DI INDICATORI OGGETTIVI PER GRUPPI OMOGENEI</b>	<b>ESAME DI ATTI E DOCUMENTI CON GRIGLIA DI LETTURA E RICONDOTTA A SINTESI</b> <i>(es. attraverso check-list di lettura)</i>	- lettura del livello/governo globale di sicurezza - feed-back del flusso informativo - solo analisi di adeguatezza documentale - rischio di griglie troppo ponderose o carenti
<b>AZIONI FORMATIVE</b>	<b>PERCORSI DI FORMAZIONE PER IL MANAGEMENT</b>	- permette una migliore corresponsabilità - permette una migliore efficacia di intervento - richiedono una didattica appropriata
	<b>PERCORSI DI FORMAZIONE PER RLS E LAVORATORI</b>	
	<b>VERIFICA AGGIORNAMENTO RSP/MS</b>	
<b>OSSERVAZIONE DIRETTA ATTRAVERSO</b>	<b>OSSERVAZIONE DIRETTA SEMPLICE</b> <i>(che riporti l'organizzazione del lavoro, le criticità)</i>	- valorizza l'osservazione diretta quotidiana e risulta adeguata per PMI - osservazione diretta condizionata dal rilevatore con possibile sottostima delle condizioni oggettive di rischio
	<b>ANALISI OGGETTIVA STRUTTURATA (JOB ANALYSIS, CHECK-LIST)</b>	- fotografia dettagliata oppure troppo schematica della organizzazione aziendale - dipendente dalla variabilità rilevatore - analisi ponderosa e/o ridondante oppure lacunosa
	<b>CONTROLLO CONGRUENZA INTERNA DELLA ANALISI OGGETTIVA</b> <i>(attraverso anche interviste ai lavoratori)</i>	- fotografia obiettiva completa attendibile - possibile rilievo dell'incongruenza interna fra rilevatore vs. lavoratori
<b>DEFINIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI SULLA BASE DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	<b>ANALISI DI GRUPPO</b> <i>(gruppi di attenzione, focus-group)</i>	- approccio orientato al gruppo con possibilità di rilievo diretto delle criticità - non emergono le eventuali criticità legate ai singoli
<b>ANALISI DELLE SOGGETTIVITÀ' SUI GRUPPI OMOGENEI<sup>2</sup></b>	<b>COLLOQUIO/INTERVISTA AI LAVORATORI</b>	- strumento flessibile - orientabile alla realtà specifica - scarsa confrontabilità esterna
	<b>QUESTIONARI SULLA PERCEZIONE DELLO STRESS</b> <i>(meglio a compilazione assistita e/o somministrati)</i>	- rilevazione dello stress lavorativo percepito e delle risorse positive - permette un migliore orientamento degli interventi preventivi - assenza valori di riferimento normativo - permette solo una parziale focalizzazione delle criticità organizzative.

<b>SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA<sup>3</sup></b>  (di interfaccia con il gruppo/individui)	<b>PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER I LAVORATORI</b> (per la gestione/ prevenzione dello stress)	- migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientato al miglioramento motivazionale lavoratori - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
	<b>PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER IL TOP ED IL MIDDLE MANGEMENT</b> (dirigenti / preposti)	- migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientamento alla corresponsabilità - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
<b>SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA<sup>3</sup></b>  (di interfaccia con l'organizzazione)	<b>MISURE TECNICHE</b> (potenziamento automatismi tecnologici)	- miglior efficienza - scarso adattamento dei lavoratori anziani
	<b>MISURE ORGANIZZATIVE RIFERITE ALLA ATTIVITA' LAVORATIVA</b> (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività)	- miglior coerenza anche nella organizzazione delle attività lavorative
	<b>MISURE PROCEDURALI</b> (definizione procedure di lavoro)	- miglioramento efficienza lavorativa - necessità di verificare l'applicative
	<b>MISURE ORGANIZZATIVE ERGONOMICHE</b> (design ergonomico del lavoro, dell'ambiente fisico e dei processi di lavoro)	- creazione d'una organizzazione ergonomica - interventi in fase progettuale - onerose dal punto di vista economico
	<b>REVISIONE DELLA POLITICA INTERNA IN MATERIA</b> (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)	- miglior interfaccia individuo vs. organizzazione - intervento oneroso, necessità di soggetti dedicati
<b>SOLUZIONI DI CONTENIMENTO INDIVIDUALE DEI CASI INDIVIDUATI NEL GRUPPO</b>	<b>INIZIATIVE ESTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE</b> (counselling)	- sostegno ai singoli casi - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
	<b>INIZIATIVE INTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE</b> (costituzione consultorio/sportello specialistico interno)	- sostegno ai singoli casi - orientata alle grandi aziende - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
<b>SORVEGLIANZA SANITARIA DEI GRUPPI A RISCHIO</b>	<b>QUESTIONARI SULLE CONDIZIONI DI SALUTE</b> (psicologiche, psicosomatiche)	- fotografia del benessere/ malessere - presenza di bias (fattori extralavorativi) - parametri aspecifici - non può essere generalizzata ma orientata ai gruppi a rischio
	<b>INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE RISPETTO AI FATTORI DI RISCHIO PRESENTI IN AZIENDA</b>	- intervento orientato alla responsabilità sociale da parte delle singole realtà - intervento "complementare" rispetto alla sorveglianza sanitaria occupazionale classica
<b>INTERVENTI DI MONITORAGGIO NEL TEMPO</b>	<b>MONITORAGGIO INTERNO AL PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO</b>	- valutazione dell'efficacia degli interventi preventivi e correttivi - variabile

<sup>1</sup> ovunque è possibile è consigliabile documentare quando gli strumenti utilizzati non sono esclusivi e/o di stretta pertinenza stress

<sup>2</sup> vedi Allegato n°3 con criteri/cautele nella somministrazione di questionari per l'analisi delle soggettività

<sup>3</sup> gli interventi descritti ed il loro posizionamento non hanno un significato cronologico, ma sono collegati ai risultati della valutazione del rischio

### Allegato n°3

## SCHEDA MONITORAGGIO FATTIBILITA' DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

AZIENDA \_\_\_\_\_ SETTORE \_\_\_\_\_  
INDIRIZZO \_\_\_\_\_ COMUNE \_\_\_\_\_  
LEGALE RAPPRESENTANTE \_\_\_\_\_  
RESPONSABILE SPP \_\_\_\_\_  
MEDICO COMPETENTE \_\_\_\_\_  
RLS \_\_\_\_\_

### ORGANIGRAMMA

MANSIONE	M	F	ETA' MEDIA (fare fasce)	Di cui	
				N° Diversamente abili	N° Immigrati

### a. Ruolo del Datore di Lavoro nel processo di valutazione del rischio

- Delega Affidamento** a consulente esterno  **delega Affidamento** alle professionalità interne (RSPP/MC)

Coinvolgimento diretto nelle sotto indicate fasi (barrare le fasi in cui è documentato il coinvolgimento, **anche se vi è stato affidamento a consulenti esterni o a RSPP/MC del processo in generale**):

- Attivazione del percorso  Sensibilizzazione / informazione  
 Formazione pre valutativa  Analisi documentale  
 Attivazione / verifica dei flussi informativi per la raccolta di indicatori aziendali  
 Analisi dell'organizzazione con strumenti oggettivi  Indagine con strumenti soggettivi   
 Della definizione del livello di rischio alla luce dell'analisi dei dati   
 Nella individuazione e programmazione degli interventi di controllo e gestione del rischio  
 Nella definizione della periodicità del monitoraggio e degli strumenti da utilizzare

Altro.....

Si allega documentazione su punto a.

### b. Livello di coinvolgimento e di partecipazione RLS

consultazione **RLS**

- nella riunione periodica  **consultazione RLS** in **una** riunioni specifiche  in entrambe

**coinvolgimento dei lavoratori nelle sotto indicate fasi (barrare le fasi in cui è documentato il coinvolgimento):**

**partecipazione**

- alla fase di definizione del percorso  sulle modalità di sensibilizzazione/informazione  
 sui contenuti **e la didattica** della formazione pre valutativa  
 sulla documentazione / sugli indicatori da analizzare  
 nella fase di valutazione con strumenti oggettivi  nella definizione degli strumenti soggettivi  
 nell'utilizzo e nella restituzione risultati degli strumenti oggettivi  
 **nell'utilizzo e nella restituzione risultati degli strumenti soggettivi**  
 **nella fase della loro comparazione per la valutazione**  
 nella individuazione e programmazione degli interventi di gestione / controllo / monitoraggio del rischio

Altro.....

## **b1. Livello di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori**

coinvolgimento dei lavoratori nelle sotto indicate fasi (barrare le fasi in cui è documentato il coinvolgimento):

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> sensibilizzazione/informazione                    | <input type="checkbox"/> messa a punto del percorso                   |  |
| <input type="checkbox"/> rilevazione organizzazione del lavoro reale       | <input type="checkbox"/> definizione dei gruppi                       |  |
| <input type="checkbox"/> individuazione specifici fattori di rischio       | <input type="checkbox"/> formazione                                   | <input type="checkbox"/> focus group strutturati |
| <input type="checkbox"/> discussione risultati della rilevazione oggettiva | <input type="checkbox"/> discussione risultati rilevazione soggettiva |  |
| <input type="checkbox"/> comparazione esiti due rilevazioni                | <input type="checkbox"/> proposte di intervento                       |  |
- Altro.....

Come ha reagito e si è comportato al riguardo il sistema aziendale ?

.....

**Si allega documentazione sul punto b**

## **c. Partecipazione delle figure professionali della prevenzione interne all'Azienda:**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> nessun ruolo attivo (intervento totalmente esterno)   | <input type="checkbox"/> collaborazione / supporto al consulente esterno |
| <input type="checkbox"/> ruolo attivo del MC <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> nella definizione del percorso valutativo e di gestione del rischio          |  |
| <input type="checkbox"/> ruolo attivo del MC <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> nella effettuazione degli interventi di sensibilizzazione / informazione     |  |
| <input type="checkbox"/> ruolo attivo del MC <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> nella effettuazione degli interventi di formazione pre valutativa            |  |
| <input type="checkbox"/> ruolo attivo del MC <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> nella analisi documentale e individuazione / raccolta indicatori aziendali   |  |
| <input type="checkbox"/> ruolo attivo del MC <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> nella analisi organizzativa con strumenti oggettivi                          |  |
| <input type="checkbox"/> ruolo attivo del MC <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> nella definizione / applicazione degli strumenti soggettivi                  |  |
| <input type="checkbox"/> ruolo attivo del MC <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> nella individuazione/programmazione degli interventi di gestione del rischio |  |
| <input type="checkbox"/> ruolo attivo del MC <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> nella individuazione / programmazione degli strumenti di monitoraggio        |  |

Come ha reagito si è comportato la riguardi il sistema aziendale ?

**Si allega documentazione punto c**

## **d. Interventi di sensibilizzazione ed informazione**

**d1. Le attività di sensibilizzazione / informazione sono state effettuate per:**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> i dirigenti                     | <input type="checkbox"/> per i dirigenti con ricaduta informativa sui lavoratori |
| <input type="checkbox"/> i preposti                      | <input type="checkbox"/> per i preposti con ricaduta informativa sui lavoratori  |
| <input type="checkbox"/> gli RLS                         | <input type="checkbox"/> per gli RLS con ricaduta informativa sui lavoratori     |
| <input type="checkbox"/> per i lavoratori di alcune aree | <input type="checkbox"/> per tutti i lavoratori                                  |

**d2. Le azioni di sensibilizzazione / informazione con che metodi e strumenti sono state effettuate**

- strumenti informativi specifici (libretti, cartellonistica)
- innesti comunicativi specifici su percorsi di comunicazione aziendale già presenti
- interventi di sensibilizzazione / informazione con modalità/contenuti uguali per lavoratori/dirigenti/preposti
- interventi di sensibilizzazione / informazione con modalità/contenuti distinti per lavoratori e dir/preposti

**Si allega documentazione punto d**

## **e. Interventi di formazione pre valutazione**

**d1. Le attività di formazione specifica sono state effettuate per:**

- le figure del management (dirigenti)  i preposti  gli RLS  i lavoratori

Le attività di formazione specifica per il management (dirigenti/preposti) hanno avuto come contenuto:

- generiche conoscenze sullo stress l.c.
- generiche conoscenze sulla valutazione/gestione stress l.c.
- spec. conoscenze sullo stress l.c. e modalità di riconoscerlo/valutarlo/gestirlo in corresponsabilità col DL

Le attività di formazione specifica per i lavoratori e gli RLS preposti hanno avuto come contenuto:

- generiche conoscenze sullo stress lavoro-correlato
- specifiche conoscenze sullo stress l.c. e modalità di riconoscerlo / valutarlo / affrontarlo

**Le attività di formazione specifica per gli RLS hanno avuto come contenuto**

- generiche conoscenze sullo stress lavoro-correlato
- specifiche conoscenze sullo stress l.c. e modalità di riconoscerlo / valutarlo / affrontarlo

**Le attività di formazione specifica per i lavoratori hanno avuto come contenuto**

- generiche conoscenze sullo stress lavoro-correlato
- specifiche conoscenze sullo stress l.c. e modalità di riconoscerlo / valutarlo / affrontarlo

Le attività di formazione specifica hanno invece riguardato le seguenti figure (es. lavoratori e RLS assieme, dirigenti e preposti assieme, tutti assieme, oppure formazione dei formatori):.....  
Hanno avuto come contenuto:.....

Gli RLS sono stati formati sui rischi psicosociali nei corsi effettuati ex art.37 DL 81/08 **si**  **no**   
L'RSPP è stato formato sui rischi psicosociali nel corso effettuato ex DLgs 195/03 – Mod.C **si**  **no**   
Il MC ha documentato partecipazione a corsi / seminari / convegni sul rischio specifico **si**  **no**

Altro:.....

**Si allega documentazione punto e**

## f. Analisi documentale

Sono stati esaminati, **se esistenti**, i seguenti documenti di interesse:

- Certificazione di Qualità: ISO 9000-01  ISO 14001  OHSASS 18001  Altro \_\_\_\_\_
- Codice di condotta
- Codice Etico
- Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (DL 81/08 – DL 106/09)
- Documento di valutazione dei rischi (art.28 DL 81/08)  Autocertificazione VdR (art.29 DL 81/08)
- Relazione riunione periodica annuale (art.35 DL 81/08)
- Relazione sanitaria dati biostatistici (art.25 DL 81/08)
- Analisi Organizzativa Aziendale**
- Procedure Operative Aziendali
- Piano Formativo Aziendale
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**Deve poter essere verificata la presenza dei documenti indicati al punto f.**

## g1. Indicatori aziendali stress lavoro-correlabili

Specificare nella **scheda A** gli indicatori raccolti, i loro valori negli ultimi 3 anni (2007-2008-2009) e la media del triennio. La valutazione del valore quantitativo dell'indicatore sarà effettuata confrontando tale valore con il triennio precedente (2004-2005-2006) oppure con valori di riferimento attendibili (citare la fonte)

## g2. Valutazione dei fattori organizzativi stress lavoro-correlati attraverso strumenti oggettivi

E' stata effettuata una valutazione oggettiva della organizzazione lavorativa attraverso:

- osservazione diretta semplice con relazione riportante l'organizzazione del lavoro e le criticità
- analisi oggettiva strutturata (job analysis, check-list)
- analisi oggettiva strutturata con un controllo di congruenza interna (attraverso interviste ai lavoratori)

Se sono stati individuati dei gruppi di lavoratori esposti, essi sono stati considerati in base a:

- area produttiva
- mansioni
- genere
- età
- provenienza

Altro: .....

Le aree di fattori di rischio considerati hanno riguardato:

- contesto lavoro
- contenuto lavoro
- fattori extralavorativi
- cambiamenti

Altro:.....

## Si allega documentazione punto g2

### g3. Valutazione attraverso strumenti soggettivi

E' stata effettuata una valutazione con strumenti soggettivi dello stress percepito attraverso:

- incontri di gruppo (gruppi di attenzione, focus-group\*) evidenziando i fattori organizzativi critici percepiti
- colloquio/intervista **semi-strutturata** con i lavoratori
- questionari sulla percezione dello stress

\*specificare gestiti da chi, con che criteri è stato scelto il soggetto animatore, e quali argomenti sono stati trattati

Nel caso siano stati utilizzati i questionari\*\* indicare le dimensioni indagate:

- valutazione dei disturbi di salute psicofisica stress correlati (distress psicologico, disturbi psicosomatici)
- valutazione delle dimensioni lavorative / organizzative critiche percepite
- valutazione delle risorse fruibili nel contesto lavorativo (individuali/di gruppo) e le risorse personali (resilienza)

\*\*allegare il questionario o indicare la fonte scientifica di riferimento

## Si allega documentazione punto g3

### h. Analisi dei dati e stima della **condizione livello** di rischio

Sulla base dei dati raccolti e delle indagini effettuate ai punti g1-2-3 e dell'analisi dei dati si è potuto valutare **il livello** la **condizione** di rischio ? **si**  **no**

E' stato possibile valutarla considerando dei gruppi ? **si**  **no**  **nonché dei gruppi più esposti ?** **si**  **no**

**Il livello** La **condizione** di rischio della valutazione effettuata con strumenti oggettivi come risulta essere rispetto alla valutazione effettuata con strumenti soggettivi ?

- non concorda
- concorda parzialmente
- concorda in modo rilevante

In caso di discordanza totale o parziale evidenziare o documentare come si è deciso di procedere/cosa si è rivisto o approfondito

Evidenziare o documentare come si è proceduto per la valutazione (es. valutata per singoli fattori o nell'insieme; valutata come presenza o assenza rischio e livelli di azione; valutato con criterio di rischio basso, medio, alto; valutato utilizzando altri parametri/indicatori)

Sono state fatte analisi di tipo statistico sui dati raccolti ? **si**  **no**

## Si allega documentazione punto h

### i. Programma degli interventi di gestione del rischio

Sulla base degli esiti della valutazione del rischio si sono programmati i seguenti interventi di gestione e controllo del rischio:

- nessun intervento di gestione solo un programma di monitoraggio periodico **volto al miglioramento continuo**
- soluzioni di prevenzione collettiva (di interfaccia con il gruppo/individui) specificando di che tipo
  - percorsi di formazione post-valutazione per i lavoratori
  - percorsi di formazione post-valutazione per i dirigenti/preposti
  - \_\_\_\_\_
- soluzioni di prevenzione collettiva (di interfaccia con l'organizzazione) specificando di che tipo
  - misure procedurali (definizione procedure operative di lavoro)
  - misure tecniche (potenziamento automatismi tecnologici – informatici)
  - misure organizzative riferite all'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza mansione nei limiti di legge/contratti, riprogrammazione attività)
  - misure organizzative ergonomiche (progettazione/riprogettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro)
  - azioni di revisione della politica aziendale in materia di miglioramento comunicazioni interne, delle relazioni, della gestione risorse umane)
  - \_\_\_\_\_

soluzioni di supporto individuale specificare quale tipo di intervento \_\_\_\_\_

Durante il processo di valutazione erano già emerse soluzioni di prevenzione ?  sì  no

Se sì, indicare:

in quale fase

da parte di chi

di che tipo

se sono state anche condivise e fra chi

se sono state poi scartate al termine del processo oppure utilizzate

Nella programmazione è stata indicata la tempistica (inizio/presumibile termine degli interventi iniziali?)

**si**  **no**

Se SI indicare la tempistica programmata per ogni tipologia di intervento

---

---

---

### I. Programma di monitoraggio nel tempo

Sulla base degli esiti della valutazione del rischio si sono programmate le seguenti azioni di monitoraggio nel tempo:

indagini di verifica del clima aziendale

rivalutazioni del rischio, finalizzate a verificare il mantenimento del livello di rischio / suo peggioramento

rivalutazioni del rischio, finalizzate a verificare l'efficacia degli interventi di gestione del rischio

\_\_\_\_\_

La periodicità del monitoraggio sarà:  annuale

biennale

altra periodicità \_\_\_\_\_

***Si allega documentazione punto m***

### SCHEDA A – INDICATORI AZIENDALI STRESS LAVORO-CORRELABILI

INDICATORI AZIENDALI	2007	2008	2009	2007-2009 Media	2004-2006 Media	Valore di riferimento
Incidenza infortunistica (n° inf. x 1000 lav.)						
Assenza per malattia (gg/lavoratore)						
Turn-over (rotazione del personale) (%)						
Trasferimenti richiesti dai lavoratori (%)						
N° visite richieste al MC (%)						
Lavoratori che hanno effettuato formazione/ addestramento (%)						
Ferie non godute (%)						
Istanze giudiziarie (n°)*						
Disfunzioni/ episodi di interruzione/ rallenta- mento dei flussi comunicativi (n°)*						
Procedimenti/sanzioni disciplinari (n°)*						
Segnalazioni conflitti/litigi (n°)*						
*eventi sentinella						

**Indicare sempre se donne o uomini, fasce di età, e, se immigrati, specificare  
Ove possibile indicare incidenza infortunistica anche per ore lavorate**