

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

relazione sulla valutazione del rischio stress lavoro-correlato
proposta metodologica ISPESL

(Art. 28 D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. - D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106)

LUOGO e DATA: Cagliari, 25/05/2022

REVISIONE: V1

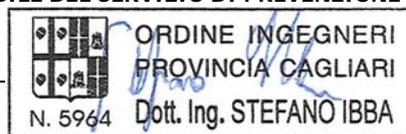
MOTIVAZIONE: Prima valutazione

IL DATORE DI LAVORO

(Prof.ssa Alessandra Scanu)

in collaborazione con

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE



IL MEDICO COMPETENTE

(Dott. Carlalberto Lippi)

per consultazione

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(Franco Trudu)

CerTus-LdL by Guido Cianciulli - Copyright ACCA software S.p.A.

ANALISI E VALUTAZIONE

La valutazione del rischio particolare è stata effettuata ai sensi della normativa italiana vigente:

- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Testo coordinato con:

- **D.L. 3 giugno 2008, n. 97**, convertito con modificazioni dalla **L. 2 agosto 2008, n. 129**;
- **D.L. 25 giugno 2008, n. 112**, convertito con modificazioni dalla **L. 6 agosto 2008, n. 133**;
- **D.L. 30 dicembre 2008, n. 207**, convertito con modificazioni dalla **L. 27 febbraio 2009, n. 14**;
- **L. 18 giugno 2009, n. 69**;
- **L. 7 luglio 2009, n. 88**;
- **D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106**;
- **D.L. 30 dicembre 2009, n. 194**, convertito con modificazioni dalla **L. 26 febbraio 2010, n. 25**;
- **D.L. 31 maggio 2010, n. 78**, convertito con modificazioni dalla **L. 30 luglio 2010, n. 122**;
- **L. 4 giugno 2010, n. 96**;
- **L. 13 agosto 2010, n. 136**;
- **Sentenza della Corte costituzionale 2 novembre 2010, n. 310**;
- **D.L. 29 dicembre 2010, n. 225**, convertito con modificazioni dalla **L. 26 febbraio 2011, n. 10**;
- **D.L. 12 maggio 2012, n. 57**, convertito con modificazioni dalla **L. 12 luglio 2012, n. 101**;
- **L. 1 ottobre 2012, n. 177**;
- **L. 24 dicembre 2012, n. 228**;
- **D.Lgs. 13 marzo 2013, n. 32**;
- **D.P.R. 28 marzo 2013, n. 44**;
- **D.L. 21 giugno 2013, n. 69**, convertito con modificazioni dalla **L. 9 agosto 2013, n. 98**;
- **D.L. 28 giugno 2013, n. 76**, convertito con modificazioni dalla **L. 9 agosto 2013, n. 99**;
- **D.L. 14 agosto 2013, n. 93**, convertito con modificazioni dalla **L. 15 ottobre 2013, n. 119**;
- **D.L. 31 agosto 2013, n. 101**, convertito con modificazioni dalla **L. 30 ottobre 2013, n. 125**;
- **D.L. 23 dicembre 2013, n. 145**, convertito con modificazioni dalla **L. 21 febbraio 2014, n. 9**;
- **D.Lgs. 19 febbraio 2014, n. 19**;
- **D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**;
- **L. 29 luglio 2015, n. 115**;
- **D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151**;
- **D.L. 30 dicembre 2015, n. 210** convertito con modificazioni dalla **L. 25 febbraio 2016, n. 21**;
- **D.Lgs. 15 febbraio 2016, n. 39**;
- **D.Lgs. 1 agosto 2016, n. 159**;
- **D.L. 30 dicembre 2016, n. 244** convertito con modificazioni dalla **L. 27 febbraio 2017, n. 19**;
- **D.L. 4 ottobre 2018, n. 113** convertito con modificazioni dalla **L. 1 dicembre 2018, n. 132**;
- **D.Lgs. 19 febbraio 2019, n. 17**;
- **D.I. 02 maggio 2020**;
- **D.Lgs. 1 giugno 2020, n. 44**;
- **D.Lgs. 31 luglio 2020, n. 101**;
- **D.L. 7 ottobre 2020, n. 125** convertito con modificazioni dalla **L. 27 novembre 2020, n. 159**;
- **L. 18 dicembre 2020, n. 176**.

In particolare si è fatto riferimento al:

- **Manuale INAIL** su "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio Stress lavoro-correlato" (**Edizione 2017**) ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

e in piena corrispondenza con:

- COM(2002) 118 - Comunicazione della Commissione dell'11 marzo 2002 relativa alla strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro (2002-2006);
- l'**Accordo quadro europeo** sullo stress lavoro-correlato, stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004;
- l'**Accordo interconfederale** per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, firmato il 9 giugno 2008;
- La **Circolare MLPS 18 novembre 2010** (Prot. 15/SEGR/0023692) recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i." da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;
- l'**Interpello n. 5/2012** del 15/11/2012;
- l'**Interpello n. 5/2013** del 02/05/2013;
- l'**Indagine europea** tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2 2014).

Premessa

Il criterio adottato per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, conforme a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., è quello riportato nella **metodologia INAIL 2017** ("**La metodologia per la valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato**", indicata di seguito con metodologia INAIL) frutto dell'attività di ricerca del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell'Inail.

In particolare, a seguito dell'emanazione delle indicazioni della Commissione Consultiva, anche al fine di fornire ai datori di lavoro di una procedura unica, il metodo di seguito proposto è stato contestualizzato anche attraverso l'integrazione dei punti di forza di autorevoli proposte metodologiche sviluppate nei mesi precedenti all'emanazione delle suddette indicazioni, in particolare quelle del "Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro".

Valutazione preliminare - Metodologia INAIL

La metodologia, conformemente alle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., suggerisce che per l'intero processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, il Datore di Lavoro, che ha l'obbligo non delegabile della valutazione dei rischi (art. 17 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.), si avvalga della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente, del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), e che coinvolga altre figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed esterne, ove se ne ravvisi la necessità (es. psicologo, sociologo del lavoro).

La proposta metodologica prevede una valutazione oggettiva aziendale, avvalendosi dell'utilizzo di una lista di controllo di indicatori verificabili.

Al fine di procedere ad una corretta valutazione del rischio è stata adottata una lista di controllo (check-list) che, sulla base della letteratura scientifica corrente, contiene ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per "famiglie" (*eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro*).

L'approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, è costituito sostanzialmente da due momenti:

1. l'analisi di "eventi sentinella" ("ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori").
2. l'analisi più specifica degli indicatori di contenuto ("es.: 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") e di contesto ("es.: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione").

Valutazione preliminare - Lista di controllo

La "lista di controllo" permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli "eventi sentinella", al "contenuto" ed al "contesto" del lavoro.

In particolare la compilazione della stessa è effettuata in modo da garantire la possibilità da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista.

Fermo restando l'obbligo, previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, di effettuare la valutazione su "gruppi omogenei di lavoratori", si è proceduto alla compilazione di una o più "lista di controllo", a seconda dei livelli di complessità organizzativa, tenendo in considerazione, ad esempio, le differenti partizioni organizzative e/o mansioni omogenee.

La "lista di controllo", permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione degli indicatori che sono stati inseriti secondo il seguente schema:

La struttura della Lista di controllo		
I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	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 malattie		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		

Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		
--	--	--

L'Area degli Eventi sentinella è misurata da 10 indicatori, l'Area Contenuto e l'Area Contesto del lavoro vengono misurate rispettivamente da 4 e 6 Dimensioni; ogni Dimensione è composta da un certo numero di indicatori ai quali viene attribuito un punteggio che concorre al risultato complessivo che sarà corrispondente ad un determinato livello di rischio SLC. Nella fase di valutazione, il punteggio assegnato dal Gruppo di gestione ad ogni indicatore non deve basarsi sulle percezioni dei compilatori, ma deve riflettere la reale condizione osservata per il Gruppo omogeneo esaminato (o azienda se al di sotto di 30 lavoratori), verificando ogni elemento tramite il supporto della documentazione disponibile.

Esempi di documentazione a supporto	
Eventi sentinella	Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori.
Fattori di Contenuto del lavoro	DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.
Fattori di Contesto del lavoro	CCNL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.

L'attribuzione dei punteggi e l'identificazione delle condizioni di rischio dell'attuale metodologia si basa sul patrimonio di dati ed esperienze di ricerca nazionali ed europee che hanno consentito di ottimizzare lo strumento per una più precisa analisi dei livelli di rischio nelle aziende italiane. Rispetto alla versione precedente è stata aggiornata la modalità di calcolo dei punteggi e sono stati identificati nuovi cut-off basati sul criterio distributivo, per ottenere punteggi maggiormente discriminanti e per limitare l'insorgenza sia di falsi negativi, che di falsi positivi. Il punteggio finale, insieme ai punteggi di Area e ai punteggi delle singole Dimensioni (a cui corrispondono specifici livelli di rischio), permettono di comprendere il profilo dell'azienda/Gruppo omogeneo nonché di identificare ed implementare interventi migliorativi e preventivi più efficaci.

Se le azioni correttive non dovessero risultare efficaci, in seguito al monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", si passa alla valutazione approfondita.

Questionario-indicatore per la valutazione approfondita

Il "questionario-strumento indicatore", è composto da 35 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono alle sette dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards. Il questionario stesso è preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici, unicamente finalizzata nel mantenimento dell'anonimato, all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio; è raccomandabile, tuttavia, proprio per la peculiare necessità di garantire l'anonimato, far compilare tale scheda solo nel contesto di aziende con un numero di dipendenti superiore alle 10 unità.

Dati socio-demografici (facoltativi)

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI						
A	Genere:	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> F			
B	Età:	<input type="checkbox"/> fino a 30 anni	<input type="checkbox"/> da 31 a 50 anni	<input type="checkbox"/> 51 anni e oltre		
C	Nazionalità:	<input type="checkbox"/> italiana	<input type="checkbox"/> non italiana			
D	Tipologia contrattuale	<input type="checkbox"/> tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> tempo determinato	<input type="checkbox"/> collaborazione	<input type="checkbox"/> contratto di lavoro somministrato	<input type="checkbox"/> altro

Domande (Items INAIL-HSE)

Il modello dei Management Standards illustra le sei dimensioni organizzative chiave rappresentate da: 1. domanda, 2. controllo, 3. supporto del management, 4. supporto dei colleghi, 5. relazioni, 6. ruolo, 7. cambiamento.

Pertanto, solo ai fini di una più precisa definizione della metodologia, le domande del questionario suindicato, sono state riportate suddivise per singolo Standard.

1. DOMANDA

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
3.	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
6.	Ho scadenze irraggiungibili	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
9.	Devo lavorare molto intensamente	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
12.	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
16.	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
18.	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
20.	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
22.	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

2. CONTROLLO

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
2.	Posso decidere quando fare una pausa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10.	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
15.	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
19.	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
		Fortemente in disaccordo	Disaccordo	Nè d'accordo Nè disaccordo	D'accordo	Fortemente in accordo
25.	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
30.	Il mio orario di lavoro può essere flessibile	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

3. SUPPORTO DEL MANAGEMENT

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
8.	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
23.	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
		Fortemente in disaccordo	Disaccordo	Nè d'accordo Nè disaccordo	D'accordo	Fortemente in accordo
29.	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
33.	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
35.	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

4. SUPPORTO DEI COLLEGHI

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
7.	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
		Fortemente in disaccordo	Disaccordo	Nè d'accordo Nè disaccordo	D'accordo	Fortemente in accordo
24.	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
27.	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
31.	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

5. RELAZIONI

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
5.	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
14.	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
21.	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
		Fortemente in disaccordo	Disaccordo	Nè d'accordo Nè disaccordo	D'accordo	Fortemente in accordo
34.	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

6. RUOLO

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
1.	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.	So come svolgere il mio lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11.	Ho chiari i compiti e le mie responsabilità	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13.	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17.	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

7. CAMBIAMENTO

		Fortemente in disaccordo	Disaccordo	Nè d'accordo Nè disaccordo	D'accordo	Fortemente in accordo
26.	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
28.	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
32.	Quando ci sono dei cambiamenti di lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Sulla base dell'analisi dei risultati ottenuti, sarà possibile avere, per i diversi gruppi omogenei individuati dall'azienda, risultati differenti caratterizzati da un "codice colore" secondo la tabella seguente.

Risultati per gruppo omogeneo

Nella tabella che segue sono riportati in maniera sintetica i risultati totali per gruppo omogeneo.

Analisi dei risultati

GRUPPO OMOGENEO	RISULTATI
1. DOMANDA	...
2. CONTROLLO	...
3. SUPPORTO DEL MANAGMENT	...
4. SUPPORTO DEI COLLEGHI	...
5. RELAZIONI	...
6. RUOLO	...
7. CAMBIAMENTO	...

Analisi dei risultati

Ad ognuna delle sette dimensioni è associato un valore numerico ed il relativo colore di riferimento, traducibile in esito negativo (no stress) se di colore verde o blu e positivo (presenza di stress) se di colore giallo o rosso.

CODICE COLORE	
Verde...	<p>Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo</p> <p>Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile (20% dei valori di riferimento più alti).</p>
Blu...	<p>Buon livello di prestazione</p> <p>Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media (> 50%) ma rimane al di sotto dell'80° percentile.</p>
Giallo...	<p>Evidente necessità di evidenti interventi correttivi</p> <p>Rappresenta chi è al di sotto della media (<50%) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 20° percentile.</p>
Rosso...	<p>Necessità di immediati interventi correttivi</p> <p>Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile (20% dei valori di riferimento più bassi).</p>

ESITO DELLA VALUTAZIONE

Di seguito è riportato l'elenco delle mansioni, il relativo esito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Tabella di correlazione Mansioni - Esito della valutazione

Mansione	Esito della valutazione
1) Tutte le mansioni del processo "Attività didattiche"	Preliminare: RISCHIO Non rilevante (punteggio compreso tra 0 e 58). L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Approfondita [Questionario]: L'analisi dei fattori di rischio di stress lavoro correlato (dimensioni organizzative chiave): Domanda, Controllo, Supporto del Management e tra colleghi, Relazioni, Ruolo e Cambiamento ha riportato esito negativo (Ottimo e/o buon livello di prestazione).

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Le schede che seguono riportano l'esito della valutazione eseguita (per singola attività lavorativa con l'individuazione delle mansioni e del livello di rischio).

Tutte le disposizioni derivanti dall'attività di prevenzione e protezione ed in particolare quelle relative all'informazione e formazione dei lavoratori, alla sorveglianza sanitaria, alle misure tecniche e organizzative sono riportate nel documento della sicurezza di cui il presente è un allegato.

Tabella di correlazione Mansioni - Scheda di valutazione

Mansione	Scheda di valutazione
Tutte le mansioni del processo	STRESS lavoro-correlato per il processo "Attività didattiche"

SCHEDE: STRESS lavoro-correlato per il processo "Attività didattiche"

Rischi collegati allo stress lavoro-correlato dei "gruppi di lavoratori" come previsto dall'art. 28, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e secondo l'accordo europeo dell' 8 ottobre 2004. La maggior parte delle persone quando è sottoposta ai fattori stressanti avverte reazioni emotive di ansia, depressione, disagio, inquietudine o fatica.

NORMATIVA

(Art. 28, comma 1, D.Lgs. 81/2008)

La valutazione 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'ottobre 2004.

LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

Contrariamente a quanto comunemente si creda, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento (eustress o stress positivo).

Alla metà degli Anni 50, Hans Selye lo definì come la "sindrome generale di adattamento alle sollecitazioni/richieste (stressor) dell'ambiente", necessario alla sopravvivenza e alla vita. Lo stress, infatti, è la risposta complessa prodotta da un soggetto, nell'interazione con l'ambiente: senza stress, diceva Selye, c'è la morte.

Ciascuno di noi, in maniera del tutto soggettiva, in virtù del patrimonio ereditario e delle esperienze vissute, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno. "Per fronteggiare le situazioni, l'individuo mette in atto le proprie strategie comportamentali che vanno sotto il nome di coping (in italiano si potrebbe tradurre col termine cavarsela). Gli stili di coping dipendono appunto dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze personali. Da ciò consegue la soggettività/individualità nella risposta di stress"

(ISPESL, 2002).

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di distress o stress negativo). Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto.

Lo stress può colpire qualsiasi luogo di lavoro e lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dal livello gerarchico o dalla tipologia del rapporto di lavoro. Perciò, ferma restando la definizione di Selye, riconosciuta da tutta la comunità scientifica, generalmente si tende a focalizzare l'attenzione sull'aspetto disfunzionale del fenomeno soprattutto per le conseguenze negative che comporta, sia a livello personale che delle imprese e della società tutta.

In base ai calcoli dell'Health & Safety Executive britannico, "almeno la metà di tutte le giornate lavorative perse sono connesse allo stress sul lavoro". In un altro studio sulla previsione del costo totale per infortuni e malattie professionali si è evidenziato che, nel 1990, nel Regno Unito, il costo a carico dei datori di lavoro era compreso tra 4,5 e 9 miliardi di sterline; i costi per le vittime e le loro famiglie sono stati pari a circa 4,5 miliardi di sterline; il costo complessivo per l'economia del Paese era compreso tra 6 e 12 miliardi di sterline (tra 9 e 18 miliardi di euro), pari all'1/2% della produzione nazionale (Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, 2000). L'accezione negativa del fenomeno (distress), le definizioni più accreditate di stress correlato al lavoro sono:

- "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).
- "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste" (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).
- "Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc." (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

Come si può notare, siamo in presenza di una sostanziale convergenza tra i diversi istituti che tendono ad identificare la condizione di stress nell'interazione, talvolta negativa, che si crea tra il lavoratore e i diversi aspetti dell'ambiente di lavoro. Una posizione che ben si coniuga con la definizione di rischi psicosociali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (1986) e la definizione di benessere organizzativo proposta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (1986), nonché con le impostazioni più recenti della letteratura internazionale.

Secondo Cox e Griffiths (1995), i rischi psicosociali, vale a dire le richieste dell'ambiente di lavoro in grado di modificare le risposte fisiologiche di stress, possono essere definiti come "quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici e psicologici". Di fatto, secondo questi Autori, ogni elemento della struttura organizzativa è potenzialmente in grado di modificare la risposta di adattamento dei soggetti/lavoratori.

E' da sottolineare che ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.Lgs 106/09) e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone. L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, dovrà essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori. D'altro canto: "la valutazione soggettiva dell'individuo rappresenta l'unica misura valida di benessere disponibile" (Levi, 1992).

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutuata dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc.);
- quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.)

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro significa valutare il peso che detti elementi hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

Livello di rischio per singola dimensione organizzativa chiave

	Risultati
Domanda	3.49
Controllo	3.58
Supporto del management	3.71
Supporto dei colleghi	3.87
Relazioni	4.06
Ruolo	4.41
Cambiamento	3.59

Approfondimento del livello di rischio per singolo item

N.	Items	Media
Domanda		3.49
3	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	3.62
6	Ho scadenze irraggiungibili	4.19
9	Devo lavorare molto intensamente	1.98
12	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	3.48
16	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3.25
18	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	4.39
20	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	3.04
22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	3.98
Controllo		3.58
2	Posso decidere quando fare una pausa	2.89
10	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	3.72
15	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	4.04
19	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	3.81
25	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	4.04
30	Il mio orario di lavoro può essere flessibile	3.00
Supporto del management		3.71
8	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	3.45
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	3.97
29	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	3.97
33	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	3.50
35	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	3.67
Supporto dei colleghi		3.87
7	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	3.82
24	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	3.88
27	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	3.98
31	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	3.81
Relazioni		4.06
5	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	4.26
14	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	3.87
21	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	4.41
34	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	3.70
Ruolo		4.41
1	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	4.45
4	So come svolgere il mio lavoro	4.56
11	Ho chiari i compiti e le mie responsabilità	4.57

Approfondimento del livello di rischio per singolo item

N.	Items	Media
13	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	4.32
17	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	4.14
Cambiamento		3.59
26	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	3.82
28	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	3.36
32	Quando ci sono dei cambiamenti di lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	3.60

Approfondimento del livello di rischio per dati socio-demografici

Domanda			3.49	Controllo			3.58
Genere	Maschi		3.67	Genere	Maschi		3.77
	Femmine		3.31		Femmine		3.39
Età	Fino a 30 anni		4.11	Età	Fino a 30 anni		3.95
	Da 31 a 50 anni		3.49		Da 31 a 50 anni		3.56
	51 anni ed oltre		3.42		51 anni ed oltre		3.56
Nazionalità	Italiana		3.49	Nazionalità	Italiana		3.58
	Non italiana		-		Non italiana		-
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato		3.48	Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato		3.58
	Tempo determinato		3.51		Tempo determinato		3.59
	Collaborazione		-		Collaborazione		-
	Contratto di lavoro somministrato		-		Contratto di lavoro somministrato		-
	Altro		-		Altro		-

Supporto del management			3.71
Genere	Maschi		3.80
	Femmine		3.63
Età	Fino a 30 anni		4.23
	Da 31 a 50 anni		3.80
	51 anni ed oltre		3.58
Nazionalità	Italiana		3.71
	Non italiana		-
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato		3.65
	Tempo determinato		3.81
	Collaborazione		-
	Contratto di lavoro somministrato		-
	Altro		-

Supporto dei colleghi			3.87
Genere	Maschi		3.81
	Femmine		3.94
Età	Fino a 30 anni		4.39
	Da 31 a 50 anni		3.89
	51 anni ed oltre		3.80
Nazionalità	Italiana		3.87
	Non italiana		-
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato		3.90
	Tempo determinato		3.83
	Collaborazione		-
	Contratto di lavoro somministrato		-
	Altro		-

Relazioni			4.06
Genere	Maschi		4.11
	Femmine		4.01
Età	Fino a 30 anni		4.64
	Da 31 a 50 anni		4.15
	51 anni ed oltre		3.92
Nazionalità	Italiana		4.06
	Non italiana		-
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato		4.04
	Tempo determinato		4.09
	Collaborazione		-
	Contratto di lavoro somministrato		-
	Altro		-

Ruolo			4.41
Genere	Maschi		4.44
	Femmine		4.38
Età	Fino a 30 anni		4.34
	Da 31 a 50 anni		4.29
	51 anni ed oltre		4.51
Nazionalità	Italiana		4.41
	Non italiana		-
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato		4.49
	Tempo determinato		4.28
	Collaborazione		-
	Contratto di lavoro somministrato		-
	Altro		-

Approfondimento del livello di rischio per dati socio-demografici

Cambiamento			3.59
Genere	Maschi		3.69
	Femmine		3.49
Età	Fino a 30 anni		4.33
	Da 31 a 50 anni		3.70
	51 anni ed oltre		3.43
Nazionalità	Italiana		3.59
	Non italiana		-
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato		3.54
	Tempo determinato		3.67
	Collaborazione		-
	Contratto di lavoro somministrato		-
	Altro		-

OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI

Dai test emergono i seguenti aspetti da tenere sotto controllo:

1. Intensità del lavoro: se possibile diminuire il carico di lavoro compatibilmente alle attività svolte;
2. Impossibilità di prendere sufficienti pause: se la prestazione lavorativa eccede le 6 ore continuative il personale può usufruire a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto;
3. Poca flessibilità orari di lavoro
4. Mancanza di incoraggiamento
5. Soggezione a prepotenze e vessazioni: tali comportamenti possono avvenire da colleghi, superiori o dagli studenti: individuare e denunciare tali atteggiamenti e richiedere riunioni con la dirigenza per intraprendere azioni correttive tempestive per evitare peggioramenti delle situazioni negative; tali azioni possono essere:
 - a. Misure di gestione e comunicazione
 - b. Spostamento plesso di riferimento o variazione mansione (nel caso di colleghi)
 - c. Richiami e sospensioni (nel caso di alunni)

Il presente documento è stato redatto conformemente all'art. 29 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i..

Cagliari, 25/05/2022

Firma
