



**CAMPAGNA EUROPEA 2012
SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI
NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

Incontri informativi

Verona

27 novembre 2012

4 dicembre 2012



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Territoriale del Lavoro di Verona

Dr.ssa Daniela Leone
Ispettore del lavoro

PROGRAMMA



- **I RISCHI PSICOSOCIALI E LO STRESS LAVORO CORRELATO**
quadro di riferimento - profili sanzionatori
- **PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO**
- **CONTENUTI MINIMI DEL DVR**
- **VALUTAZIONE PRELIMINARE E VALUTAZIONE APPROFONDITA**
- **LISTA DI AUTOCONTROLLO**
confronto sul tema - elementi di criticità



12 Stati membri sotto la direzione della Svezia

OBIETTIVO DELLA CAMPAGNA

Migliore qualità della valutazione dei rischi psicosociali

AZIONI PREVISTE

Sensibilizzazione - divulgazione di materiale informativo

Attività di vigilanza in azienda

Report di attività



STRESS DA LAVORO CORRELATO

(UE- ANNO 2002)

40 milioni di individui in tutta l'UE

costo economico annuale - 20.000 milioni di Euro



CAMBIAMENTI NEL MONDO DEL LAVORO

- **precarietà**
- **aumento della pressione e del carico di lavoro**
- **elevata domanda emozionale sul lavoro**
- **squilibrio tra il lavoro e la vita privata.**

RISCHI PSICOSOCIALI: GLI ACCORDI CON I PARTNERS EUROPEI



STRESS LAVORO CORRELATO

**ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLO STRESS LAVORO**

(08/10/2004)



VIOLENZA E MOLESTIE

**ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEL LUOGO DI**

LAVORO (08/11/2007)

OGNI AZIENDA - OGNI TIPOLOGIA DI LAVORATORE

SENSIBILIZZAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DELLA DIREZIONE AZIENDALE

AUTOGESTIONE DELLA VALUTAZIONE E DELLE SOLUZIONI



Valutazione collettiva



Intervento collettivo e individuale



Valutazione individuale



Intervento individuale e collettivo

***“dall’organizzazione del lavoro
alla persona”***

***“dalla persona all’organizzazione del
lavoro”***



Lo stress **non è una malattia**

È la risposta fisiologica dell'organismo ad ogni richiesta di modificazione da parte di uno **stimolo (stressor)**

ma una esposizione prolungata allo stress(**distress**)
può **ridurre l'efficienza sul lavoro**
e causare problemi di salute
obiettivo

è

offrire un modello

ai datori di lavoro e ai lavoratori per individuare, prevenire, gestire i problemi di stress da lavoro



Art. 1, co. 2

Potenzialmente lo stress può riguardare
ogni luogo di lavoro ed **ogni lavoratore**

- indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda
- indipendentemente dal settore di attività
- indipendentemente dalla tipologia del contratto

Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati



ACCORDO QUADRO EUROPEO

ART.3 – DESCRIZIONE DELLO STRESS E DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

LO STRESS

- può essere accompagnato da disturbi di natura fisica, psicologica o sociale
- è conseguenza del fatto che **alcuni non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro**
- persone diverse possono reagire diversamente a situazioni simili
- lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita

**NON TUTTE LE MANIFESTAZIONI DI STRESS CHE AVVENGONO AL LAVORO
POSSONO ESSERE CONSIDERATE COME STRESS LAVORO-CORRELATO**

LO STRESS LAVORO CORRELATO

può essere causato da

DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

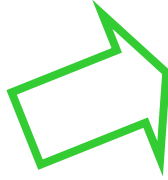


fattori lavorativi (*stressor*)

legati al **contenuto del lavoro** e al **contesto di lavoro**

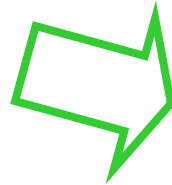


**VALUTAZIONE
DEL
RISCHIO
STRESS
LAVORO
CORRELATO**



**1. ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLO STRESS SUL LAVORO**
(08/10/2004)

**2. ACCORDO INTERCONFEDERALE DI
RECEPIMENTO**
(09/06/2008)



3. D. Lgs. n. 81/08
(articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28,
comma 1 bis e successive modificazioni e
integrazioni)

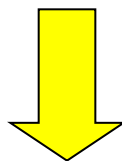
**4. INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE
CONSULTIVA
PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS
LAVORO-CORRELATO**
(18/11/2010)
N.B. LIVELLO MINIMO

5. INTERPELLO N. 5/2012
(15/11/12)



Art. 2087 c.c. - artt. 38 e 41 Cost.

N.B. CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA, SENTENZA 15 novembre 2001, causa n. C 49/00, condanna l'Italia per la non corretta trasposizione della direttiva quadro n. 89/391/CE, art.6, n.3, lett.a) , nel D. Lgs. n. 626/1994



D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81



Articolo 28

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'8 ottobre 2004,

106/09

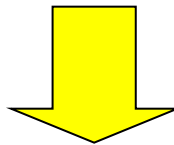
(aggiunge)nel rispetto delle **indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro**, e comunque a far data dal 01/08/ 2010”.

LEGGE 30 luglio 2010, n. 122

proroga al **31 dicembre 2010**

18/11/2010

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato



**Dal 31/12/2010 – OBBLIGO PER TUTTE LE AZIENDE
DI VALUTARE IL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO NEL DVR**



- Non esiste il DVR

art. 29, co. 1 /art.55, co1., a) oppure co.2 *Arresto 3/6 mesi o Ammenda 2.500/6,400 €*

- Omessa valutazione dello stress

Ipotesi aggravata: arresto da 4 a 8 mesi

art. 28, co. 1 bis

- Incompleta valutazione

art.28, co. 2, lett.b), c), d) /art.55, co.3

Ammenda da 2.000 a 4.000 €

ex. manca piano attuativo

- Omessa relazione

Ammenda da 1.000 a 2.000 €

criteri di valutazione

mansioni esposte al rischio

Art. 28, co. 2, lett. a) e f) /art. 55, co. 4

- Mancata consultazione RLS

Ammenda da 2.000 a 4.000 €

art. 29, co.2 / art. 55, co.3

- Mancato aggiornamento

Ammenda da 2.000 a 4.000 €

Ogni 2 anni/ogni cambiamento org. (30 gg.)

art. 29, co.3 / art. 55, co.3

- Istituto della DISPOSIZIONE

art. 302 bis D. Lgs. n. 81/08

Indicazioni metodologiche

CONTENUTI MINIMI DEL DVR



Specifica realtà aziendale - intero percorso

NO DOCUMENTI STANDARDIZZATI

- Descrizione dell'attività - criterio di ripartizione gruppi omogenei
- **METODO** di valutazione – ex. **INAIL: MODELLO MANAGEMENT STANDARD**
- Figure aziendali coinvolte/rappresentatività/eventuale formazione o azioni informative
- Modalità di **COINVOLGIMENTO** dei lavoratori
- **ANALISI E QUANTIFICAZIONE DEL RISCHIO/SOGLIA DI AZIONE**
(azioni propedeutiche, valutazione preliminare, verifica dell'efficacia, valutazione approfondita eventuale)
- Misure **PREVENTIVE** già attuate e misure **CORRETTIVE**
- Piano attuativo
- Piano di **MONITORAGGIO** e **AGGIORNAMENTO**
- **TEMPI congrui**: Circ. Min Lav del 18 novembre 2010 – DATA DI AVVIO
 - ad oggi le aziende sino a 250 lavoratori → terminato la Valutazione preliminare
 - le grandi aziende → calendarizzazione con termine finale, indicato nel DVR data certa
- **AUTOCERTIFICAZIONE** aziende fino a 10 lavoratori- sino al 31/12/12

N.B. in azienda documentazione attestante l'avvenuta valutazione

N.B. l'autocertificazione

non esime dal monitoraggio periodico e dall'aggiornamento

PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO



- gestione datore di lavoro o top management
 - oggetto di studio: **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**
 - **PARTECIPAZIONE** effettiva dei lavoratori
 - Centralità RSPP-MC-RLS
 - Processo **DINAMICO**
-
- Modello **PREVENZIONALE**
 - Soluzioni **COLLETTIVE**
 - INTEGRAZIONE con il processo complessivo di valutazione dei rischi → *PRESENZA NEL DVR*



METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO



Percorso:

1. AZIONI PROPEDEUTICHE

composizione e formazione del team - scelta del metodo- consultazione RLS
individuazione gruppi omogenei

2. VALUTAZIONE PRELIMINARE (necessaria)

CRITERI: **oggettivi – complessivi - parametrici**

OGGETTO: **eventi sentinella, contenuto e contesto del lavoro**

Tutte le aziende devono fare la valutazione preliminare

3. VALUTAZIONE APPROFONDATA (eventuale)

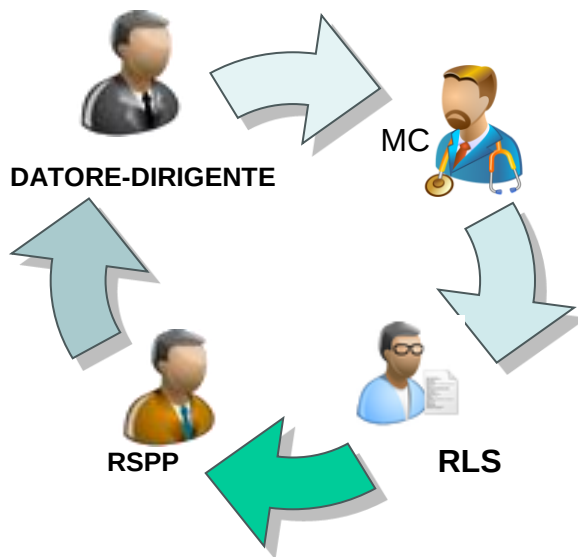
si rilevano elementi di rischio da stress lav.-correlato
+ misure correttive adottate inefficaci

4. MONITORAGGIO e AGGIORNAMENTO (ogni 2 anni)



AZIONI PROPEDEUTICHE

QUALI FIGURE COINVOLTE NELLA VALUTAZIONE ?



- **RSPP**
- **Medico Competente (ove presente)**
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali**
- **Consulenti**



INDIVIDUARE I GRUPPI OMOGENEI/PARTIZIONI ORGANIZZATIVE

Omogenei RISPETTO AL RISCHIO

- divisione per sedi, strutture, reparti
 - divisione per mansioni
 - divisione per attività
- divisione per tipologia contrattuale

Sino a 30 lavoratori - RIPARTIZIONE NON NECESSARIA.

grandi aziende - VALUTAZIONE COERENTE
con la propria complessità organizzativa



OGGETTIVA, COMPLESSIVA E PARAMETRICA :

riscontri documentali e verificabili nelle annotazioni indicare le fonti
allegare documenti (ad es. relative alle certificazioni di qualità)

- **Eventi sentinella** (nell'ultimo triennio):

indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; segnalazioni del medico competente; lamentele formalizzate da parte dei lavoratori; istanze giudiziarie.

- **Fattori di contenuto** (RLS consultato): ambiente di lavoro; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali.

- **Fattori di contesto** (RLS consultato): autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali; sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

NECESSARIO VALUTARE TUTTE E TRE LE FAMIGLIE DI FATTORI



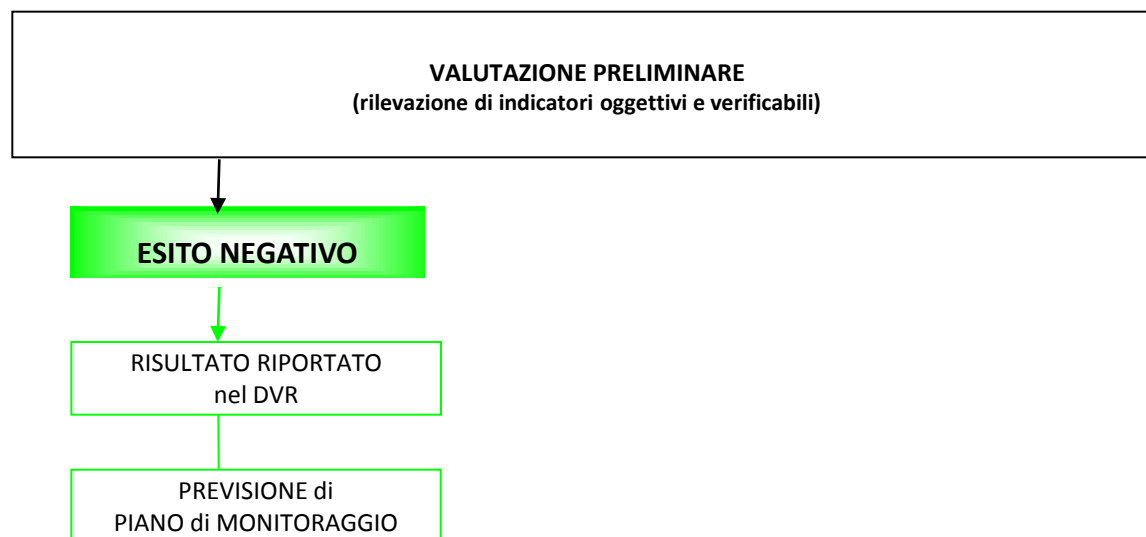
LA VALUTAZIONE PRELIMINARE – INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO

A- QUANDO NON EMERGONO ELEMENTI DI RISCHIO

da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive



il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio



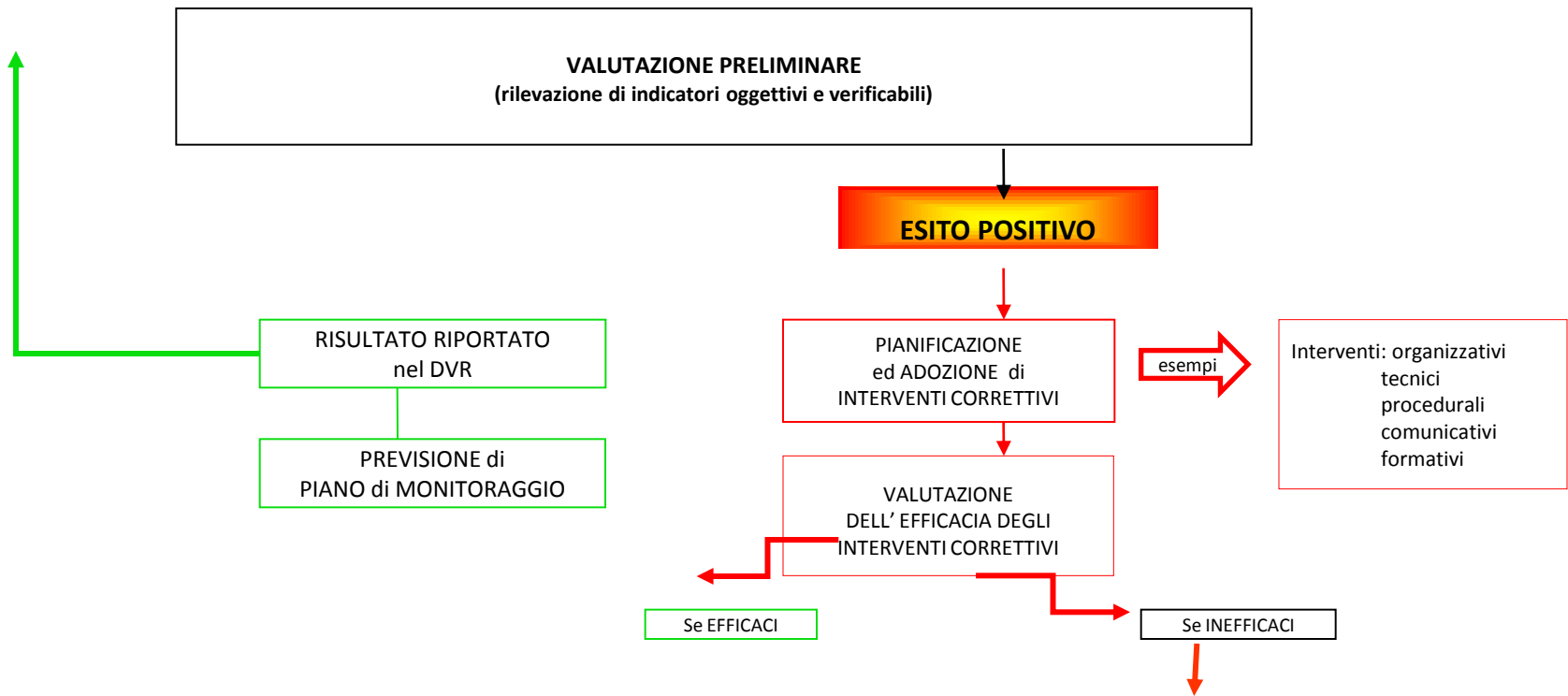


LA VALUTAZIONE PRELIMINARE – INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO

B- NEL CASO IN CUI SI RILEVINO ELEMENTI DI RISCHIO da stress

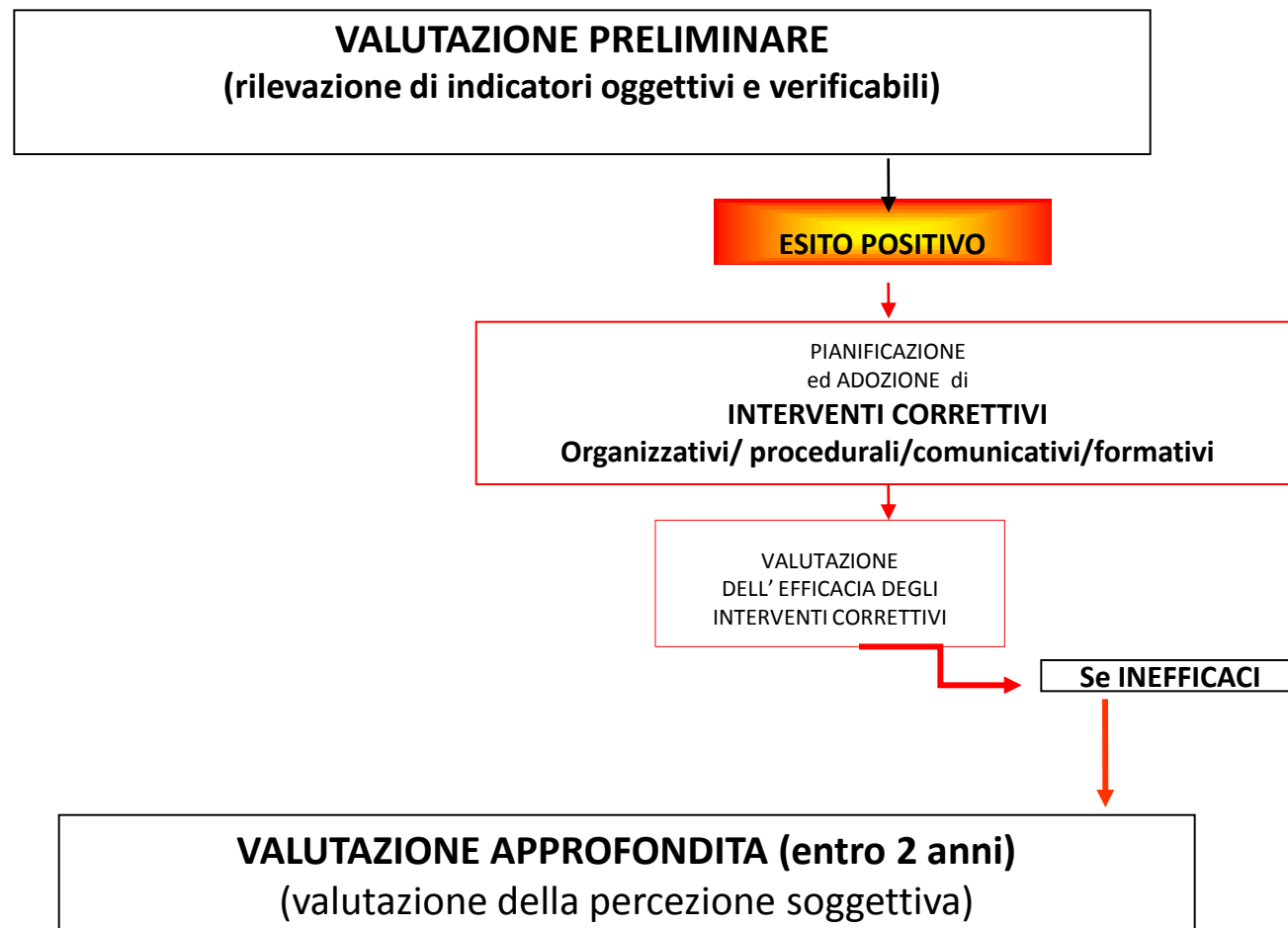
MISURE CORRETTIVE (*elenco esemplificativo non tassativo - Interpello n. 5/12*)

- misure organizzative
- misure tecniche
- misure procedurali
- comunicazione
- formazione





C- NEL CASO IN CUI GLI INTERVENTI CORRETTIVI SI RIVELINO INEFFICACI





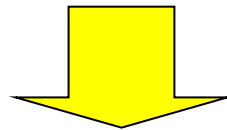
SOGLIA DI AZIONE

MODELLO INAIL:

1) **RISCHIO NON RILEVANTE** $\leq 25\%$

2) **RISCHIO MEDIO** $>25\%$ o $\leq 50\%$

3) **RISCHIO ALTO** $>50\%$



SOGLIA DI AZIONE = 25%

$< 25\% \rightarrow$ NON è necessaria (facoltativa)
la VALUTAZIONE APPROFONDITA



Obiettivo → rilevare
percezione soggettiva dei lavoratori
strumenti di indagine qualitativi - operatori esperti

- QUESTIONARI

(anonimato/ report finale)

- FOCUS GROUP

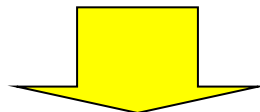
(gruppo rappresentativo ristretto da 6 a 13
discussione interattiva- moderatore-osservatore)

- INTERVISTE SEMISTRUTTURATE

(domande aperte/partecipazione intervistato)

**Fattori
di contesto e contenuto
del lavoro**

- Nelle aziende di maggiori dimensioni - campione rappresentativo di lavoratori.
- Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori – **RIUNIONI** di tutto il personale

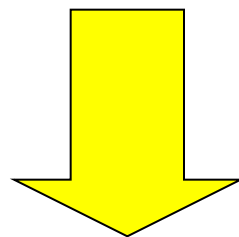


ULTERIORI MISURE CORRETTIVE

AL TERMINE DEL PROCESSO VALUTATIVO



**PERMANE UNA CONDIZIONE INELIMINABILE DI
STRESS POTENZIALMENTE DANNOSA
(INEFFICACIA ULTERIORI MISURE CORRETTIVE)**



SORVEGLIANZA SANITARIA
(facoltativa)



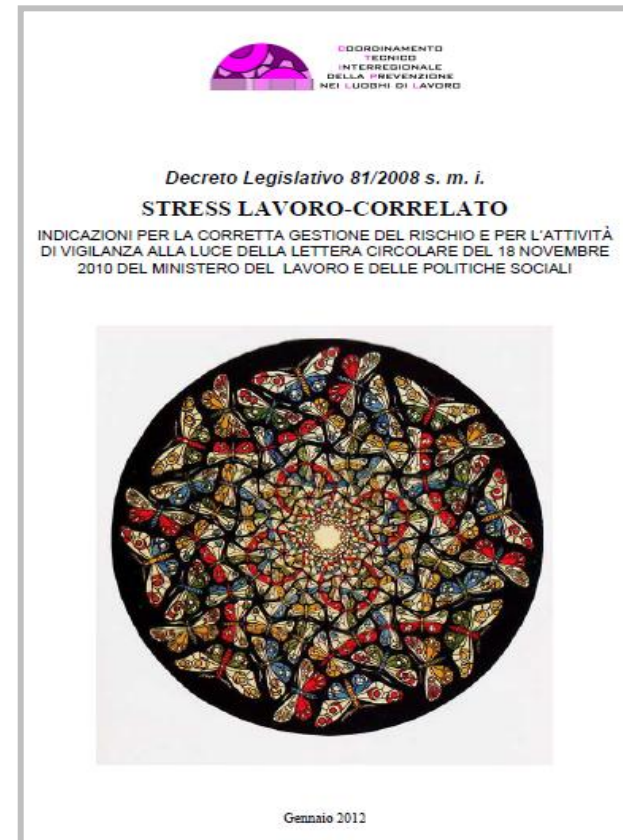
Sopralluogo in azienda

- Visione del DVR comprensivo del rischio stress
- Accertamento della metodologia utilizzata
- Verifica del processo di valutazione messo in atto
- Valutazione delle azioni dirette a risolvere le eventuali criticità emerse
- Confronto con i RLS o i lavoratori, il RSPP, il MC e i consulenti



INTERVENTI DI VIGILANZA

**COSA VA
INSERITO ALL'INTERNO
DELLA VALUTAZIONE DEL
RISCHIO LAVORO - CORRELATO?**





LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA

Elementi da verificare	LIVELLO MINIMO
Quali <u>soggetti</u> sono coinvolti nella valutazione (team di valutazione)?	Il gruppo dei valutatori comprende Datore di lavoro (o suo rappresentante), RSPP (o ASPP), Medico competente (se nominato), RLS/RLST (o lavoratori esperti). Se gli RLS/RLST non fanno parte del team comunque i lavoratori e/o gli RLS/RLST devono essere sentiti nella valutazione dei fattori di contesto e di contenuto (vedi punto 3)
Quale <u>metodo</u> è stato adottato per la <u>valutazione preliminare</u> ? Sono stati rilevati gli <u>eventi sentinella</u> ? Sono stati osservati i <u>fattori di contesto</u> ed i <u>fattori di contenuto</u> nella quantificazione del rischio? È stata individuata una <u>soglia di azione</u> oltre la quale intervenire con misure correttive?	Il metodo deve essere validato o adeguatamente sperimentato; deve prevedere la rilevazione degli eventi sentinella, l'analisi osservazionale dei fattori di contesto e di contenuto e deve quantificare il rischio in riferimento ad una soglia di azione. Deve consentire di individuare le misure correttive e la loro efficacia.
In che modo si è realizzato il <u>coinvolgimento dei lavoratori</u> ? In che fase sono stati consultati gli <u>RLS</u> ?	Gli RLS devono essere consultati preventivamente nella definizione del processo valutativo nell'ambito della consultazione sulla valutazione dei rischi. Gli RLS e/o altri lavoratori devono essere consultati nella fase di valutazione preliminare dei fattori di contesto e di contenuto e nella eventuale individuazione delle misure correttive. Gli RLS e eventuali altri lavoratori coinvolti devono essere esperti della realtà organizzativa del/i gruppo/i omogeneo/i esaminato/i. Devono essere sentiti durante il processo valutativo e non dopo.

LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA



Elementi da verificare	LIVELLO MINIMO
Nelle aziende con maggiore complessità organizzativa (più di 30 lavoratori) la valutazione è stata condotta per <u>gruppi omogenei o partizioni organizzative</u>? Con quali criteri di rappresentatività sono stati individuati i gruppi omogenei?	Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa (indicativamente oltre i 30 lavoratori) la valutazione è condotta suddividendo i lavoratori in gruppi omogenei/partizioni organizzative. L'individuazione dei gruppi di lavoratori deve riflettere la reale organizzazione del lavoro in azienda e il contesto territoriale in cui opera. I gruppi individuati devono rappresentare tutti i lavoratori dell'azienda
Come è stata realizzata la valutazione preliminare? Quali sono gli <u>elementi di valutazione</u> adottati? Sono basati su riscontri documentali o comunque oggettivamente verificabili? I <u>rilevatori</u> sono stati formati sul metodo di valutazione adottato? Quali procedure in caso di disaccordo tra i componenti del team di valutazione?	Lo strumento adottato è stato utilizzato rispettando correttamente le indicazioni per la sua applicazione. I rilevatori sono stati formati o comunque hanno un'adeguata conoscenza del metodo di valutazione Gli elementi di valutazione sono basati su riscontri documentali o comunque oggettivamente verificabili. In caso di disaccordo nel team le indicazioni dei lavoratori devono essere riportate nelle note e le conclusioni devono essere motivate e documentate.



LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA

Elementi da verificare	LIVELLO MINIMO
Sono state individuate le <u>misure di prevenzione</u>? Quali? Successivamente sono state riportate nel DVR?	Le misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori; Si devono riferire alle fonti del rischio organizzativo risultate critiche, con valenza collettiva. Nel DVR devono essere indicate le misure di prevenzione adottate con il relativo piano attuativo e l'eventuale programma di ulteriori interventi correttivi e/o azioni di miglioramento.
È stata pianificata e/o verificata l'efficacia delle <u>misure correttive</u>?	Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare. Coinvolgimento di tutti i referenti previsti per la valutazione preliminare, eventualmente integrati con altri che sono stati oggetto delle azioni correttive.
Se le misure adottate sono risultate inefficaci è stata effettuata la <u>valutazione approfondita</u>? Sono state svolte <u>riunioni</u>, somministrati <u>questionari</u> oppure realizzati <u>focus group</u> o <u>interviste semistrustrate</u>? A che tipo di professionalità è stata affidata la realizzazione di questa fase?	Devono essere presi in esame tutti i fattori/indicatori considerati nella fase preliminare, con particolare attenzione a quelli che hanno manifestato criticità tali da richiedere interventi correttivi, relativamente ai gruppi omogenei/partizioni organizzative interessati. Questionari validati in sede scientifica, in grado di indagare le dimensioni che coprono le criticità emerse nella valutazione preliminare, somministrati(da professionalità abilitate all'uso) al/i gruppo/i omogeneo/i dove le misure correttive sono risultate inefficaci(a tutti i lavoratori del/i gruppo/i o ad un campione significativo dal punto di vista statistico). Focus group o interviste semistrustrate, condotti da operatori esperti in tali tecniche. Riunione con tutti i lavoratori, in caso di aziende fino a 5 dipendenti.



LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA

Elementi da verificare	LIVELLO MINIMO
Sono state intraprese <u>iniziative di informazione/formazione</u> ? Nei confronti di quali soggetti?	Sulla metodologia valutativa da mettere in atto, ai soggetti aziendali che compongono il team di valutazione. Nei confronti di lavoratori, dirigenti e preposti come previsto dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 secondo i contenuti dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.
Sebbene non sia obbligatoria, è stata prevista la <u>sorveglianza sanitaria</u> per i lavoratori esposti a rischio da stress lavoro-correlato?	La sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti a rischio da stress lavoro-correlato non è obbligatoria. Può essere legittimamente adottata se, al termine dell'intero percorso di valutazione del rischio, permane una condizione ineliminabile di stress potenzialmente dannoso. Il protocollo deve prevedere la ricerca di disturbi o patologie stress-correlate, attraverso strumenti standardizzati di raccolta anamnestica, supportati, se del caso, da riscontri documentali o da accertamenti clinico-strumentali.
È stato predisposto un piano per il <u>monitoraggio</u> e l'<u>aggiornamento</u> della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato? Con quale periodicità?	Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare periodicamente (indicativamente ogni 2 anni) o tempestivamente nei casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/08



Legge regionale 22 gennaio 2010, n. 8 Regione Veneto
**Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e
tutela della salute psico-sociale della persona
sul luogo del lavoro**

Articolo 6 – SPORTELLI DI ASSISTENZA

**Articolo 7 – CENTRI DI RIFERIMENTO
PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**



Soggetti attuatori

***Composizione
collegio multidisciplinare di specialisti***

**Azienda USLL
capoluogo di provincia**

- un medico specialista in medicina del lavoro
- uno psicologo, esperto in test psicodiagnostici
- uno psicologo, esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni
- un medico specialista in psichiatria;
- uno psicoterapeuta

PROVINCIA DI VERONA - ULSS 20 Delibera D.G. N. 102 del 01/03/2012

**CENTRO PER L'ANALISI DEI RISCHI E DELLE PATOLOGIE
PSICO-SOCIALI DI ORIGINE LAVORATIVA
Dipartimento di Medicina e Sanità Pubblica – Università di Verona**

DGR 4407/05 – Regione Veneto



- Centro di riferimento per il Benessere Organizzativo
- Direzione Territoriale Lavoro

- Consigliera di Parità
- Sindacato
- Medico competente
- Dipartimento di Salute Mentale

Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro

Indicazioni per la corretta gestione del rischio e l'attività di vigilanza

**(scaricabile dal sito
www.medicocompetente.it)**



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s. m. i.

STRESS LAVORO-CORRELATO

INDICAZIONI PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ
DI VIGILANZA ALLA LUCE DELLA LETTERA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE
2010 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

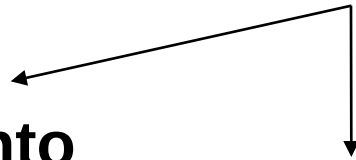


Gennaio 2012



Come la valutazione dei rischi psicosociali viene percepita in azienda?

**mero adempimento
burocratico- formale**



**opportunità
per migliorare la qualità
della gestione delle risorse umane**



allo scopo di fidelizzarle e



di migliorarne la produttività