

Valutazione del rischio S. L. C . D. Lgs 81/2008 e non solo



È sbagliato!?

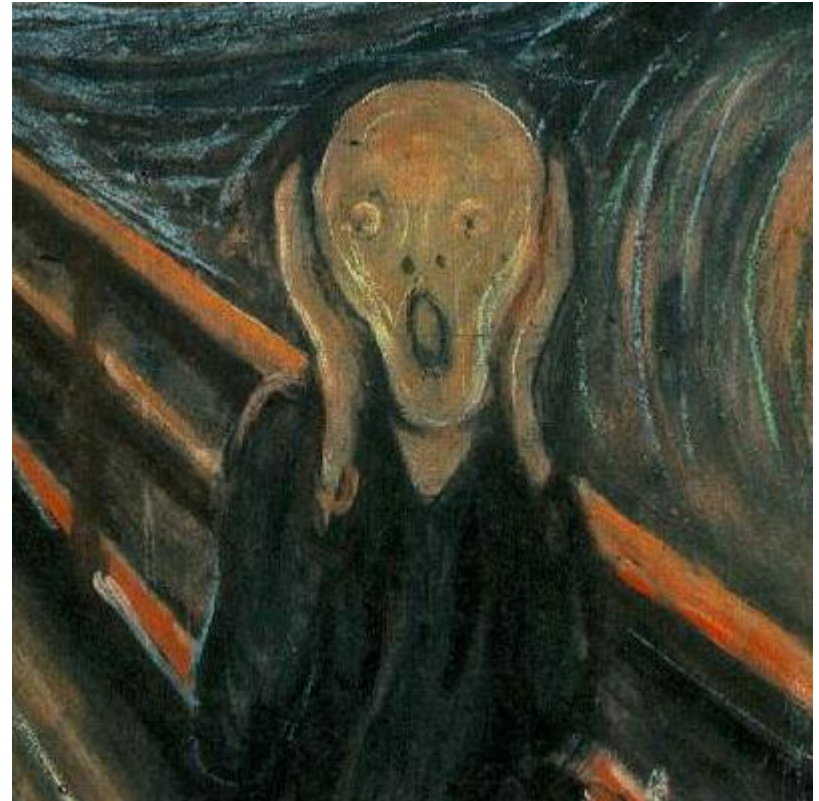


Tecnico della Prevenzione Gianfranco Rischia

AUSL RM/B SPreSAL

Quello che LO STRESS CORRELATO AL LAVORO

Accordo europeo
Accordo italiane
Nota benessere pubblico
Commissione
Opuscolo regione veneto
Proposte di modelli di
valutazione Check list,
I questionari soggettivi
Il modello ISPESL-HSE
Il processo di valutazione
aziendale





Direttiva 24/03/2004(Gazzetta ufficiale 05/04/2004 n. 80)
Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo
nelle pubbliche amministrazioni

Realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni".

Contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e un'adeguata attenzione ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.

Creare condizioni in grado di migliorare il sistema sociale delle relazioni interindividuali.

Ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.

Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza.

Riconoscimento e valorizzazione delle competenze.

Accordo europeo del 2004 e ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 GIUGNO 2008

- Rappresenta la sfera d'azione per effettuare la valutazione del rischio SLC.
- Si afferma che lo stress lavoro correlato è un fattore negativo anche per le aziende e pertanto la sua eliminazione è obiettivo comune dei datori di lavoro e dei lavoratori
- Si esclude dalla direttiva europea i fattori Mobbing e Molestie che saranno oggetto di altra direttiva



Regione del Veneto - Note sui rischi psicosociali e loro effetti sulla salute in ambiente di lavoro. Aprile 2006

- Libretto divulgativo presentazione una indagine ad ampio spettro sulle situazioni in qualche modo collegati al concetto di stress.
- Rischi psicosociali, clima organizzativo, burn-out, mobbing, fattori collegati allo stress vengono descritti sinteticamente con il fine di rendere chiaro il loro il fondamento e le differenze, permettere ai più di utilizzare un , minimo, linguaggio comune ed affrontare adeguatamente la tematica dello stress lavoro correlato.





GUIDA OPERATIVA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO - CORRELATO

La guida operativa del Coordinamento delle Regioni implementa la proposta metodologica del network dell'ISPESL sviluppando argomenti riguardanti il ruolo delle Aziende Sanitarie Locali e del Medico Competente.

Spiega che eliminare o contenere i fattori stressogeni porta benefici per i lavoratori, ma anche per l'impresa.

La permanenza di Valutazione e controllo dei possibili fattori di stress lavorativi inibisce l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale

Suggerisce gli strumenti di valutazione da noi adottati

La valutazione dello stress lavoro - correlato
proposta metodologica



• *Gruppo di Lavoro del*
**Network Nazionale per
la Prevenzione Disagio
Psicosociale nei Luoghi
di Lavoro**

La revisione dei principali modelli scientifici di riferimento, il quadro etico di responsabilità sociale, un protocollo condiviso su tutto il territorio nazionale e lo studio pilota degli SPISAL della Provincia e del Centro clinico di Verona sono i principi ispiratori nella formulazione di questa proposta metodologica di valutazione dei rischi da S.L.C.

La proposta rappresenta i requisiti minimi necessari per una valutazione affidabile.



ISPEL - Proposta metodologica e check list

La valutazione dello stress lavoro - correlato
proposta metodologica



- Propone per l'acquisizione di indicatori verificabili tramite l'utilizzo di specifiche check list.
- Le check list identificano solo parametri di tipo oggettivo che pertanto non sono influenzati dalla soggettività dei compilatori/valutatori.

• *Gruppo di Lavoro del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro*

Le check list forniscono dati differenziati per aree di intervento riconosciute in :
AREA INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori):
AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 indicatori)
AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 indicatori)

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO



| | | | | |
|--|----|----|-----------------------------|--|
| | 0 | 17 | RISCHIO BASSO 25% | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). |
| | 18 | 34 | RISCHIO MEDIO 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Se non intervengono miglioramenti somministrare questionari soggettivi. Monitoraggio annuale indicatori |
| | 35 | 67 | RISCHIO ALTO + di 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento . |

Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE).



La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.



Maggio 2010

Il modello HSE si basa sulle categorie, o "dimensioni organizzative chiave", definite "Management Standards" e sono 6:

1. Domanda
2. Controllo
3. Supporto
4. Relazioni
5. Ruolo
6. Cambiamento

Ognuno dei M.S. è brevemente spiegato e sono enunciati i parametri di riferimento "Condizioni ideali/Stati da conseguire".

DOMANDA

i fattori di rischio da ricercare sono gli aspetti quali:

- carico lavorativo, organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro.

Lo standard per essere rispettato dovrebbe confermare che i lavoratori siano in grado di rispondere alle richieste lavorative e supportati nella soluzione di problemi individuali.

Le "condizioni ideali/stati da conseguire possono essere confermate se l'Azienda richiede, ai lavoratori, un'attività proporzionata alle competenze personali, prestazioni conseguibili e realizzabili durante il normale orario di lavoro, e una attenzione, spiegata e supportata sostanzialmente ai problemi legati all'ambiente frequentato dai lavoratori.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI:

IL PERCORSO METODOLOGICO ISPEL-HSE

Il modello Management Standards, si sviluppa nelle sei fasi

Fase 1. Preparazione dell'organizzazione.

Fase 2. Identificazione dei fattori di rischio stress: Conoscenza dei Management Standards.

Fase 3. Raccolta dati: valutazione oggettiva e soggettiva.

Fase 4. Valutazione del rischio: esplorare problemi e sviluppare soluzioni.

Fase 5. Formalizzazione dei risultati: sviluppare ed implementare piano/i d'azione.

Fase 6. Monitoraggio e controllo dei/I piano/i d'azione e valutazione della loro efficacia.

Fase 1. Preparazione dell'organizzazione-

- *Istituzione gruppo di coordinamento (DDL, e responsabili aziendali, RSPP, RLS, ASPP, MC), nomina:*
- *di Capo Progetto (dotato di poteri di spesa e responsabilità del progetto);*
- *Di Responsabile Gestione del Progetto (compito di programmare e coordinare responsabile del gruppo e distribuzione incarichi)*
- *- sviluppo di un piano di progetto (risorse adeguate disponibilità di tempo)*
- *- sviluppo di strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.*

Fase 2. Identificazione dei fattori di rischio stress: conoscenza dei Management Standards

- *Il Gruppo di coordinamento è stato formato sui i sei Management Standard e procedura di valutazione.*
- *E' stato redatto un opuscolo informativo (dal M.C.) rientrante nel processo informativo per i rischi da stress lavoro correlato per i lavoratori*

Fase 3. Raccolta dati: valutazione oggettiva

- *Sono raccolti tutti i dati previsti, (fonte dati interna)*
- *utilizzata check list Network valutazione risultato ottenuto*
- *serve valutazione soggettiva?*

Fase 3. Raccolta dati valutazione soggettiva

- *Si è deciso di utilizzare il Questionari JCQ di R. Karasek*

Risultati della valutazione oggettiva dei rischi

| AREA | TOTALE PUNTEGGIO PER AREA |
|---------------------------------|---------------------------|
| CONTESTO DEL LAVORO | 7 |
| CONTENUTO DEL LAVORO | 9 |
| INDICATORI AZIENDALI | 4 corretto in 0 |
| TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO | 16 |

classificazione del Rischio: **Basso.**

Due indicatori "Evoluzione carriera" e "Orario di Lavoro", ottengono un punteggio medio.

Si procede con la valutazione soggettiva attraverso i questionari anonimi che verranno distribuiti, la lettura è riservata al M.C. che fornirà i risultati in forma anonima.

FASE 4. ESPLORARE I PROBLEMI E SVILUPPARE SOLUZIONI

- *IL datore ha preso atto e confermato i risultati ottenuti e analizzati .*
- *Sono consultati i lavoratori ,**attraverso focus group**, per esaminare i problemi e confermare o riconsiderare i risultati iniziali*
- *Lo sviluppo delle soluzioni tiene conto del contesto lavorativo in cui si è riscontrato il problema*

FASE 5. FORMALIZZAZIONE DEI RISULTATI NEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI: SVILUPPO ED IMPLEMENTAZIONE DI PIANI DI GESTIONE

Sono state esplorate le aree di intervento e individuato un percorso per l'adozione di eventuali misure preventive

Si predispongono piano/i d'azione , stabilire

obiettivi

priorità

Si redige il DVR integrato per il rischio SLC nel quale trovano collocazione i criteri di valutazione del rischio, i fattori "individuati", il livello e le misure di prevenzione adottate.

Nel DVR confluiscono le proposte di miglioramento organizzativo e di gestione del personale.



FASE 6. MONITORAGGIO E REVISIONE DEI/L PIANO/I D'AZIONE E VALUTAZIONE DELLA LORO EFFICACIA

Adozione misure concordate

Documentare i progressi del piano

Valutare efficacia soluzioni

Nel DVR è inserito un sistema di

Revisione attraverso monitoraggio: analisi temporale influenzata dalle comunicazioni del M. C..

Monitoraggio continuo di alcuni parametri oggettivi in particolare quelli concernenti l'area indicatori aziendali della metodica ISPEL-HSE.

In caso di anomalie l'RSPP valuta e decide se effettuare una convocazione del gruppo di coordinamento che valuterà il tutto.

D. Lgs 81/2008 Art. 28 comma 2

31/12/2010



CHE STRESS!

