

IL LAVORO è SALUTE

LAVORO

SALUTE

stress

SALUTE

LAVORO

FACCIAMO PREVENZIONE



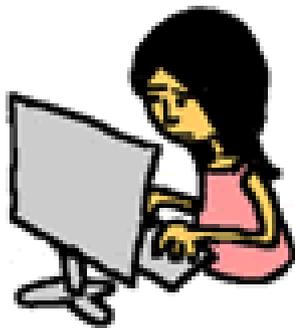
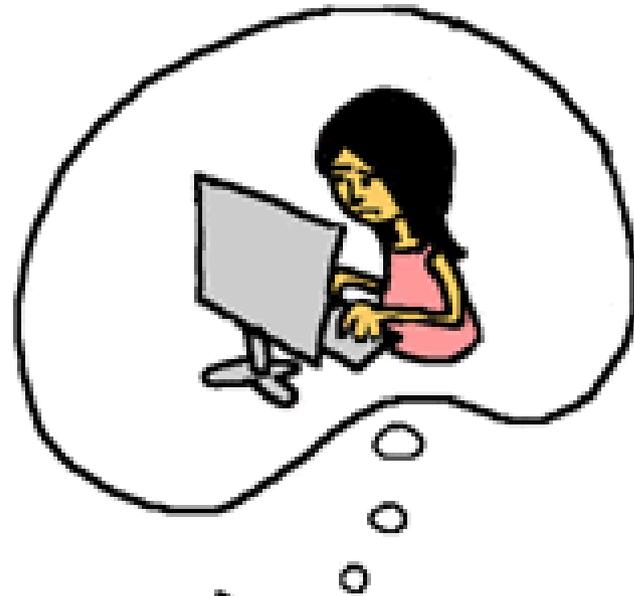
BARI - BAT

Non possiamo insegnare direttamente a qualcuno, possiamo solo facilitare il suo apprendimento (Rogers C. 1961)

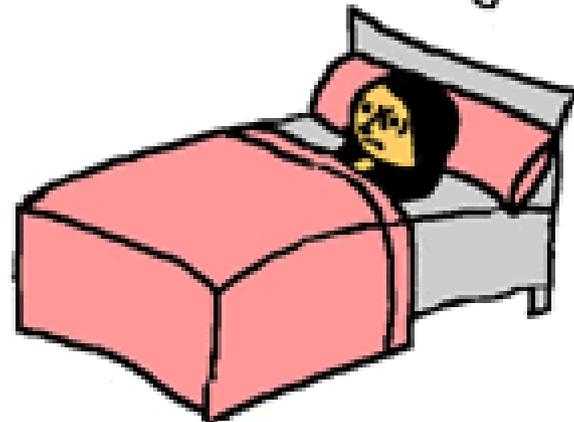


**BENESSERE ORGANIZZATIVO
VALUTAZIONE RISCHI DA STRESS DA LAVORO CORRELATO**

?

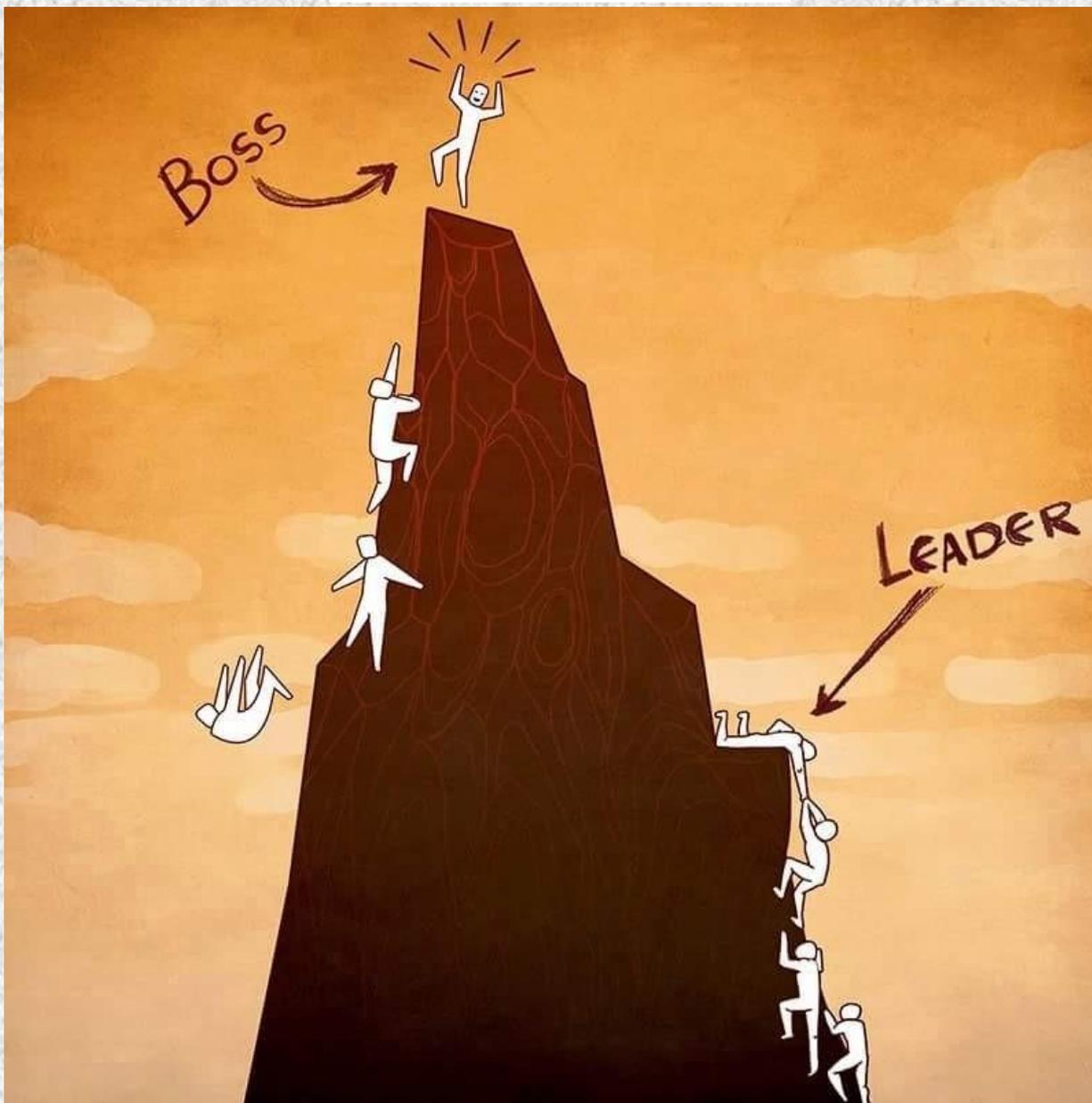


work



home

?



IL BENESSERE NON E' SOLO ASSENZA DI MALATTIA O INFERMITA'

Preambolo alla Costituzione dell'Organizzazione mondiale della Sanità (WHO) – 1946:

<< (...) alla base della felicità dei popoli, delle loro relazioni armoniose e della loro sicurezza, stanno i principi seguenti: *La sanità è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non consiste solo in un'assenza di malattia o d'infermità.>>*

LA CARTA DI OTTAWA PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE
Dalla 1° Conferenza Internazionale sulla promozione della salute
17-21 novembre 1986, Ottawa, Ontario, Canada.

I cambiamenti dei modelli di vita, di lavoro e del tempo libero hanno un importante impatto sulla salute. Il lavoro e il tempo libero dovrebbero essere una fonte di salute per le persone. Il modo in cui la società organizza il lavoro dovrebbe contribuire a creare una società sana. La promozione della salute genera condizioni di vita e di lavoro che sono sicure, stimolanti, soddisfacenti e piacevoli.



BENESSERE ORGANIZZATIVO

DPCM. 24/03/2004

Sollecita le Pubbliche Amministrazioni a rilevare periodicamente il livello di Benessere organizzativo all'interno della propria Amministrazione e ad apportare correttivi laddove necessario.

14 DIMENSIONI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

STRUTTURA

- 1) CONFORT AMBIENTE DI LAVORO.
- 2) SICUREZZA PREVENZIONE INFORTUNI

ORGANIZZAZIONE

- 3) CHIAREZZA OBIETTIVI ORGANIZZATIVI.
- 4) VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE.
- 5) APERTURA ALL'INNOVAZIONE.
- 6) SENSO DI UTILITA' SOCIALE.
- 7) TOLLERABILITA' DEI COMPITI.
- 8) EQUITA' ORGANIZZATIVA.
- 10) SCORREVOLEZZA OPERATIVA

RELAZIONI

- 10) TOLLERABILITA' DELLO STRESS.
- 11) RELAZIONI INTERPERSONALI COLLABORATIVE.
- 1) GESTIONE DELLA CONFLITTUALITA'
- 13) DISPONIBILITA' DELLE INFORMAZIONI.
- 14) ASCOLTO ATTIVO.

INDICATORI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

VOGLIA DI ANDARE AL LAVORO

RELAZIONI INTERPERSONALI POSITIVE

**VOGLIA DI IMPEGNARSI
PER L'ORGANIZZAZIONE**

SENSAZIONE DI FAR PARTE DI UN TEAM

VALORI ORGANIZZATIVI CONDIVISI

**STIMA DEL MANAGEMENT
(QUALITA' UMANE E MORALI)**

SENSAZIONE DI AUTOREALIZZAZIONE

**SODDISFAZIONE PER
L'ORGANIZZAZIONE**

**CONVINZIONE DI POTER CAMBIARE LE
CONDIZIONI NEGATIVE ATTUALI**

**PERCEZIONE DI SUCCESSO
DELL'ORGANIZZAZIONE**

**CREDIBILITA' DEL MANAGEMENT
(COMPROVATE CAPACITA' GESTIONALI
E PROFESSIONALI)**

**RAPPORTO EQUILIBRATO TRA VITA
LAVORATIVA E QUELLA PRIVATA**

INDICATORI DI MALESSERE ORGANIZZATIVO

INSODDISFAZIONE NELL'ANDARE A LAVORO

ASSENTEISMO

**CONFUSIONE ORGANIZZATIVA
(RUOLI, COMPITI, ECC.)**

**SENTIMENTO DI DISCONOSCIMENTO
(NON RICONOSCIUTI I MERITI)**

ALTO LIVELLO DI PETTEGOLEZZO

**SENTIMENTO DI IRRILEVANZA
(SOSTITUIBILITA')**

AGGRESSIVITA' ABITUALE E NERVOSISMO

**VENIR MENO DELLA PROPOSITIVITA'
(NIENTE SVILUPPO COMPETENZE)**

DISINTERESSE PER IL LAVORO

**ADERENZA FORMALE ALLE REGOLE E
QUINDI ANAFFETTIVITA' LAVORATIVA**

DESIDERIO DI CAMBIARE LAVORO

**SENTIMENTO DI INUTILITA'
(ATTIVITA' VANA)**

**COVARE RISENTIMENTO
VERSO L'ORGANIZZAZIONE**

**LENTEZZA NELLA PERFORMANCE
(TEMPI LAVORATIVI DILATATI)**

DISTURBI PSICOSOMATICI

**GLI INTERVENTI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO VANNO
CONDOTTI NELLA LOGICA DELLA RICERCA INTERVENTO
SECONDO REGOLE DI PARTECIPAZIONE E CONCRETEZZA.**

**Trasparenza, coinvolgimento e costruzione
della fiducia** (anonimato, utilizzabilità dei risultati e loro
impiego a fini di miglioramento, non di valutazione).

È essenziale comunicare a chiunque sarà coinvolto le finalità
dell'intervento e come si intende procedere, rendendo il
processo più familiare possibile.

Procedere a piccoli passi

- Verificare strumenti e metodologia (simulazione della procedura effettuata su gruppo campione, sollecitato ad esplicitare riflessioni e commenti: comprensione e chiarezza delle domande; adeguatezza delle procedure di rilevazione rispetto al contesto);
- Limitare l'indagine ad alcune unità operative (consente di ipotizzare l'impatto per l'intero contesto aziendale e mettere a punto possibili strategie per farvi fronte/"sfruttarle").

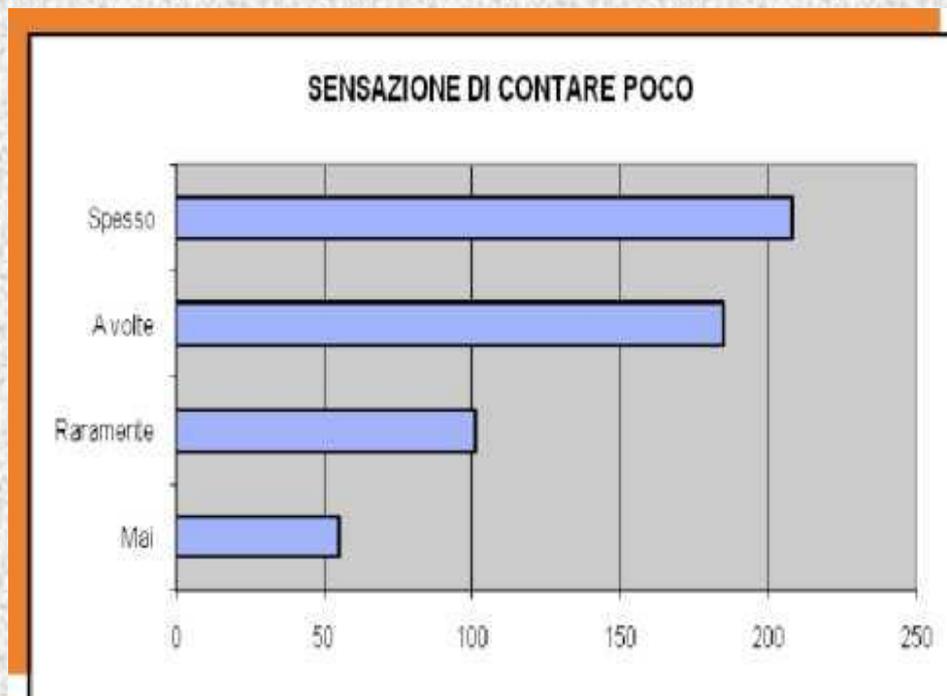
Gli uomini posso fare grandi cose se:

- Sono trattati come esseri umani intelligenti.**
- Non sono mai in una posizione che leda la loro dignità.**
- Vengono trattati con rispetto.**
- Vengono informati, formati, e possono condividere le decisioni sugli obiettivi aziendali.**

(Alberto Galgano – I sette strumenti della qualità totale)

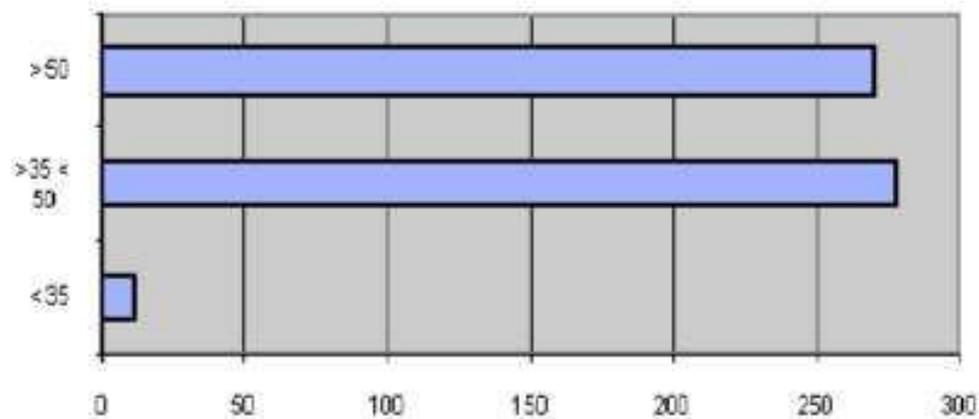
L'INDAGINE NEGLI UFFICI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE DELLA PUGLIA NEL 2010.

STRALCI SIGNIFICATIVI DELL'INDAGINE SUL CONTESTO LAVORATIVO NEGLI UFFICI DI TUTTA LA REGIONE PUGLIA. SVOLTA DAL COMITATO PARITETICO SUL MOBBING PER MEZZO DI UN QUESTIONARIO ON LINE - DAL GIORNO 1 FINO AL GIORNO 5 MARZO 2010 - COMPLETATA CON UNA RELAZIONE FINALE, MAI PUBBLICATA DALL'AMMINISTRAZIONE.



FONTE INDAGINE 2010

RISPOSTE PER ETA'

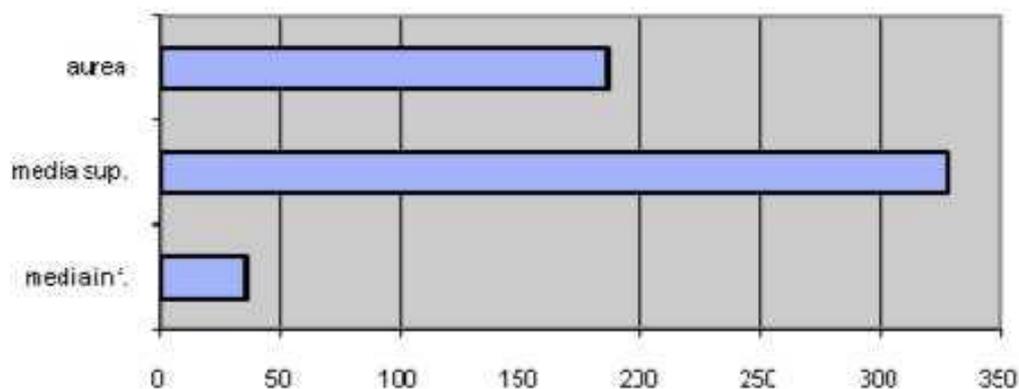


INDAGINE RIVOLTA AGLI IMPIEGATI DI TUTTE LE AREE GIURIDICHE DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE.

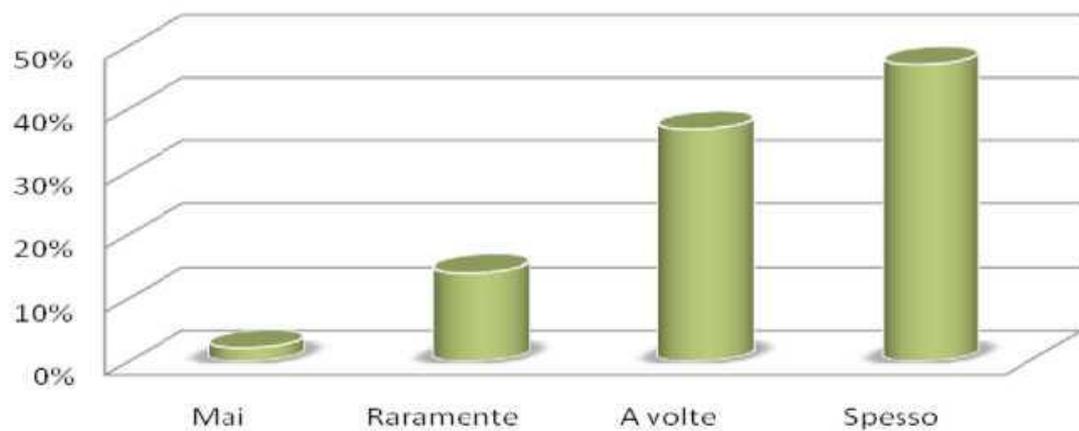
SU 1860 IMPIEGATI IN SERVIZIO HANNO RISPOSTO 582 IMPIEGATI PARI AL 32%.

RISULTATO APPREZZABILE PERCHE' OTTENUTO CON QUESTIONARIO ON LINE.

Titolo di studio

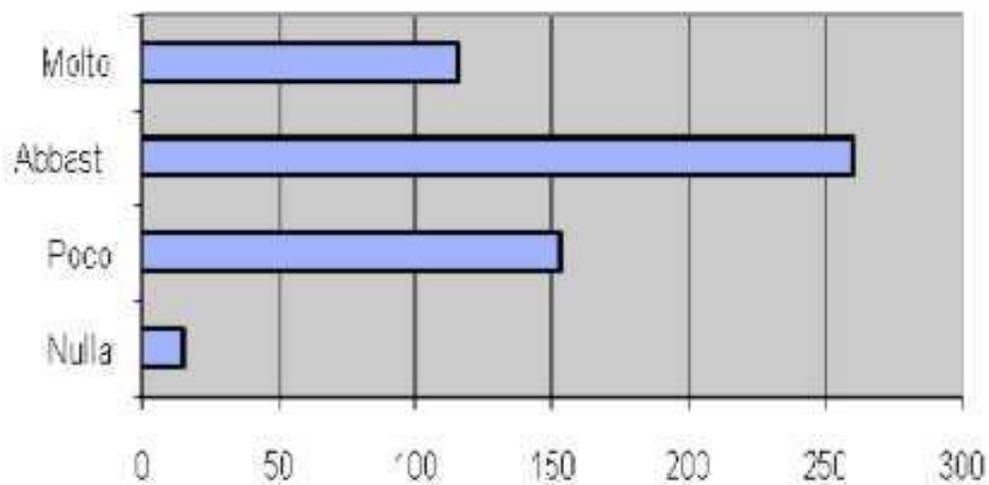


Collaborazione tra colleghi



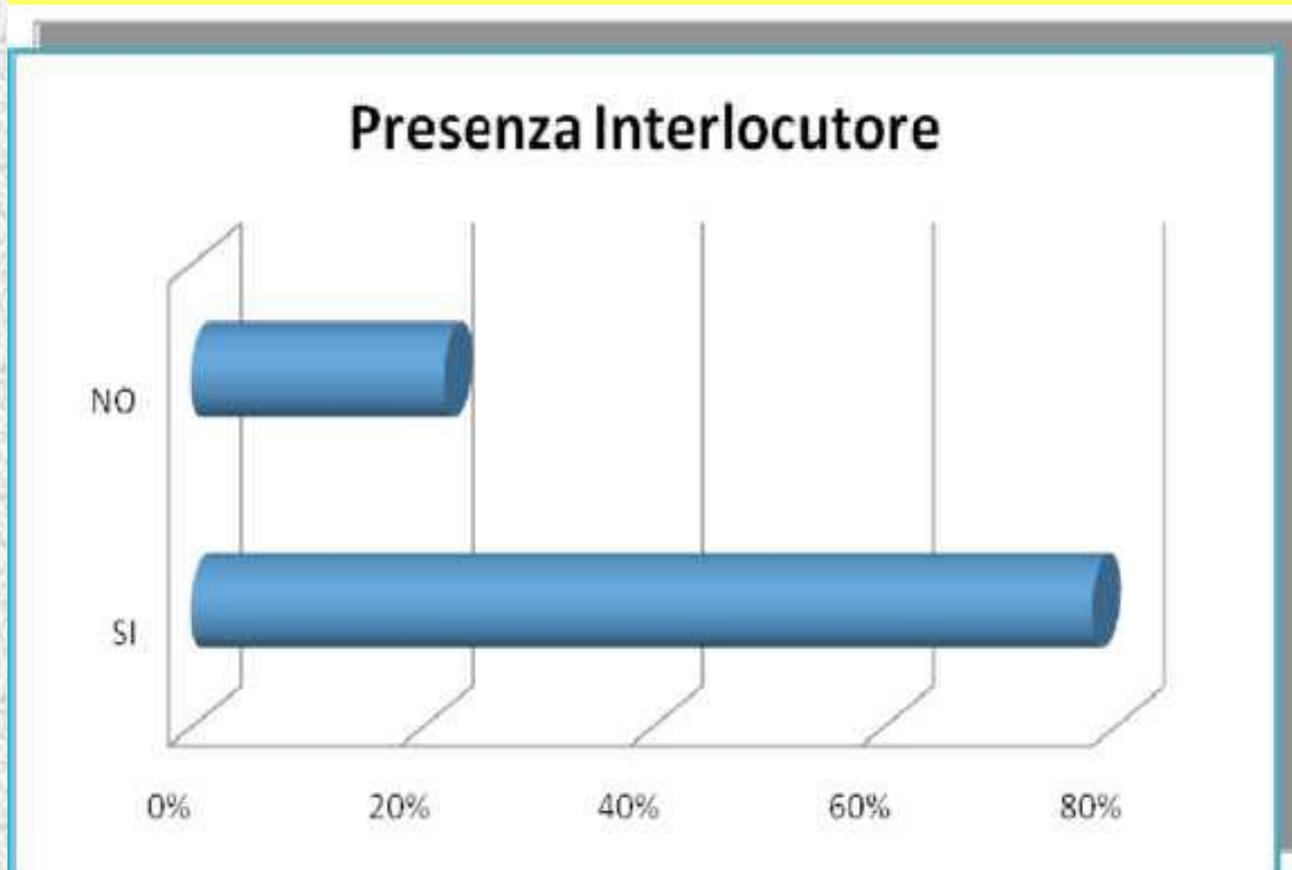
LA BUROCRAZIA

RIGIDITA' PROCEDURE



ATTENZIONE

Il 78% dei dipendenti che hanno compilato il questionario avverte l'esigenza di individuare, all'interno della organizzazione di cui fa parte, un interlocutore al quale rappresentare le criticità riscontrate in ambito lavorativo.



LE TABELLE DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO CON LE DOMANDE SCELTE E SOTTOPOSTE AI LAVORATORI.

Sesso		Età			Titolo di studio			Area appartenenza		
M	F	< 35	>35 < 50	> 50	media inf.	media sup.	laurea	I	II	III
342	217	11	277	270	35	328	186	0	249	305
61%	39%	2%	50%	48%	6%	60%	34%	0%	45%	55%

COMFORT AMBIENTE

Pulizia				Illuminazione				Climatizzazione			
Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono
112	61	287	188	69	118	211	160	174	170	133	81
17%	9%	44%	29%	12%	21%	38%	29%	31%	30%	24%	15%

Silenziosità				Condizioni dell'edificio				Adeguatezza ambiente ed arredi			
Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono
148	141	188	79	157	152	156	92	182	157	140	77
27%	25%	34%	14%	28%	27%	28%	17%	33%	28%	25%	14%

Spazio disponibile per persona				Servizi igienici (bagni, spogliatoi, ecc.)			
Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono
160	114	173	109	199	135	141	78
29%	21%	31%	20%	36%	24%	26%	14%

VALUTAZIONE DELLE MISURE DI SICUREZZA

Impianti elettrici				Illuminazione				Rumorosità			
Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono
109	144	210	82	75	125	244	105	122	159	196	69
20%	26%	39%	15%	14%	23%	44%	19%	22%	29%	36%	13%

Temperatura				Polveri				PC e videoterminali			
Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono	Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono
187	149	142	73	320	136	77	16	83	144	211	111
34%	27%	26%	13%	58%	25%	14%	3%	15%	26%	39%	20%

Divieto di fumo			
Insuffic.	Medio	Sufficiente	Buono
165	105	128	150
30%	19%	23%	28%

MISURA DELLE CARATTERISTICHE DEI COMPITI

Fatica fisica				Fatica mentale				Sovraccarico di lavoro			
Nulla	Poco	Abbast.	Molto	Nulla	Poco	Abbast.	Molto	Nulla	Poco	Abbast.	Molto
181	271	84	13	3	29	259	260	7	67	291	186
33%	50%	15%	2%	1%	5%	47%	47%	1%	12%	53%	34%

Monotonia o ripetitività				Sovraccarico emotivo				Isolamento			
Nulla	Poco	Abbast.	Molto	Nulla	Poco	Abbast.	Molto	Nulla	Poco	Abbast.	Molto
60	195	224	73	41	145	225	140	220	213	86	32
11%	35%	41%	13%	7%	26%	41%	26%	40%	39%	15%	6%

Contatti frequenti con le persone				Responsabilità del lavoro				Rigidità di procedure			
Nulla	Poco	Abbast.	Molto	Nulla	Poco	Abbast.	Molto	Nulla	Poco	Abbast.	Molto
25	122	274	131	6	80	298	167	15	153	260	115
4%	22%	50%	24%	1%	15%	54%	30%	3%	28%	48%	21%

MISURA OSSERVAZIONE FENOMENI NELL'AMBIENTE

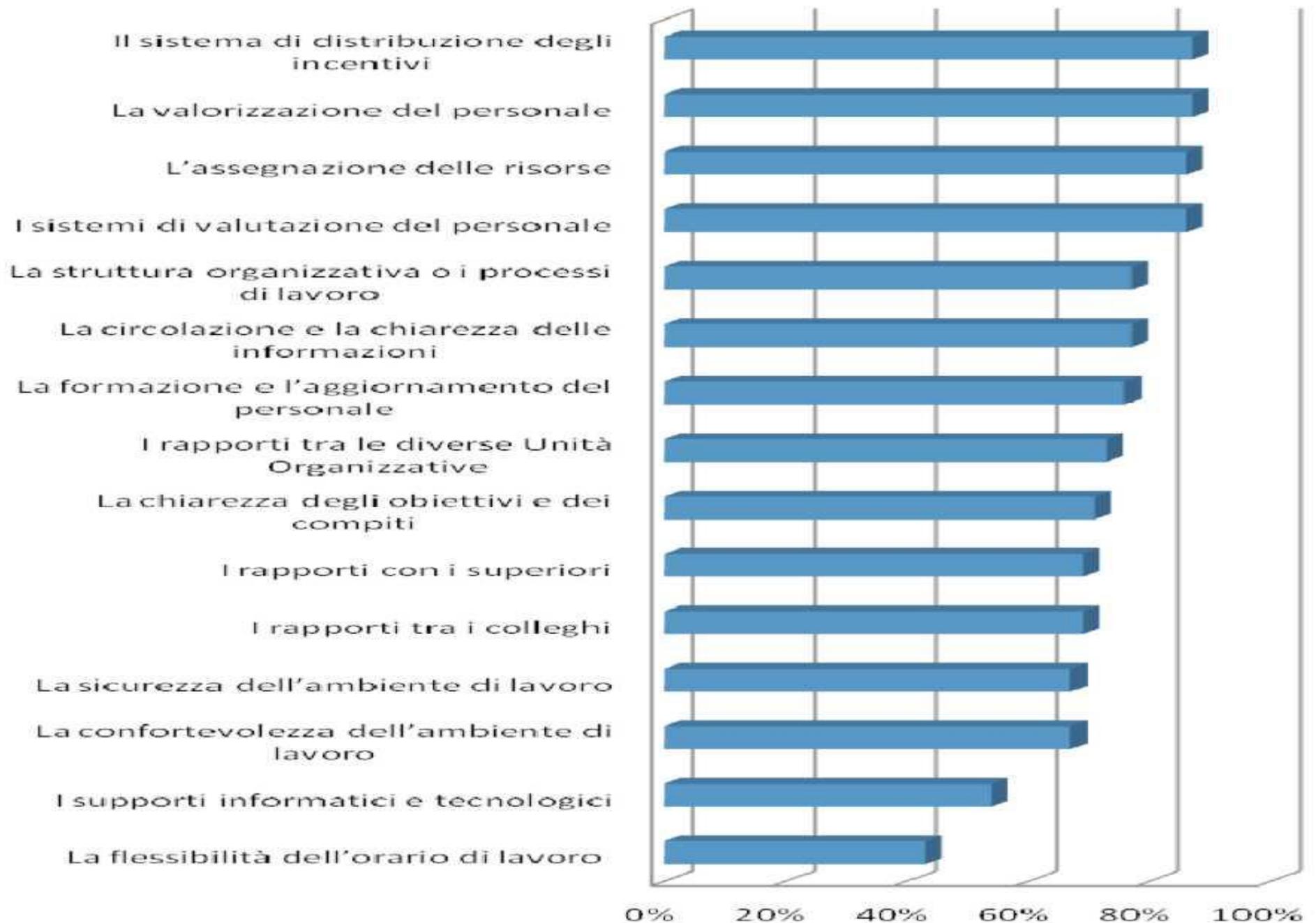
Sensazione di far parte squadra				Sensazione di realizzazione				Soddisfazione per le relazioni			
Mai	Raramente	A volte	Spesso	Mai	Raramente	A volte	Spesso	Mai	Raramente	A volte	Spesso
86	161	193	110	108	185	198	60	33	107	255	156
16%	29%	35%	20%	19%	34%	36%	11%	6%	20%	46%	28%

Condivisione operato e valori				Fiducia capacità della dirigenza				Apprezzamento qualità dirigenza			
Mai	Raramente	A volte	Spesso	Mai	Raramente	A volte	Spesso	Mai	Raramente	A volte	Spesso
70	207	213	59	83	171	222	73	73	167	217	91
13%	37%	39%	11%	15%	31%	41%	13%	13%	30%	40%	17%

Percezione lavoro accettato				Insofferenza andare al lavoro				Disinteresse per il lavoro			
Mai	Raramente	A volte	Spesso	Mai	Raramente	A volte	Spesso	Mai	Raramente	A volte	Spesso
88	213	181	67	119	138	205	89	223	158	123	46
16%	39%	33%	12%	22%	25%	37%	16%	41%	29%	22%	8%

Desiderio di cambiare lavoro				Pettegolezzo				Aggressività e nervosismo			
Mai	Raramente	A volte	Spesso	Mai	Raramente	A volte	Spesso	Mai	Raramente	A volte	Spesso
86	130	208	122	98	154	146	150	84	170	208	88
16%	24%	38%	22%	18%	28%	27%	27%	15%	31%	38%	16%

Proposte di miglioramento



INDAGINE SUL BENESSERE LAVORATIVO
SU BASE AUTONOMA E VOLONTARIA.

MEDICO



Prevenzione



Protezione

PRECETTO DELLA VALUTAZIONE DA
STRESS DA LAVORO CORRELATO, ART.
28 DEL D. LGS. 81/08.

AVVOCATO

COSA È LO STRESS?

Eurostress

Stress benefico, costruttivo.
Ha effetti positivi sia sulle capacità cognitive che sullo stato di salute.



Distress

Stress negativo, distruttivo.
In una situazione eccessiva di stress l'individuo può non riuscire a reagire efficientemente. Inizia ad instaurarsi un logorio progressivo.



LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

E' la risposta psicofisica che si verifica quando le richieste del lavoro superano le risorse o le capacità del lavoratore di farvi fronte o si scontrano eccessivamente con i suoi bisogni.

(Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2010)

FATTORI DI STRESS DA LAVORO CORRELATO

Fattori legati al contesto lavorativo	Fattori legati al contenuto del lavoro
<p>Ruolo nell'organizzazione (ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, conflitto famiglia lavoro, responsabilità, livello gerarchico inferiore)</p>	<p>Carico/ritmo di lavoro (sovra o sotto carico lavoro, velocità o lentezza del lavoro)</p>
<p>Cultura dell'organizzazione (comunicazione interna scarsa, livelli bassi di risoluzione dei problemi, personale insufficiente, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi, modalità inadeguata di gestione dei cambiamenti)</p>	<p>Richieste del lavoro e pianificazione dei compiti (lavoro frammentato, monotono, inutile, sottoutilizzo delle capacità, impossibilità di delega)</p>
<p>Evoluzione di carriera (mancanza di opportunità di crescita o di sviluppo)</p>	<p>Orari di lavoro (lavoro con turni imprevedibili, orario prolungato, rigidità..)</p>
<p>Relazioni interpersonali (leadership, conflitti interpersonali e mobbing, violenza, scarso supporto del superiore e dei colleghi)</p>	<p>Ambiente di lavoro e attrezzature (problemi legati a affidabilità, idoneità, manutenzione, riparazione)</p>
<p>Interfaccia casa-lavoro (richieste contrastanti)</p>	<p>Controllo del lavoro (scarsa autonomia e controllo sul carico di lavoro)</p>

L'OPERATORE stressato:

- rende di meno
- può commettere errori
- è più esposto ad infortuni
- è più conflittuale (minore qualità di vita)
- teme l'innovazione
- entra nell'area di rischio psicosomatico



L'ORGANIZZAZIONE stressata è caratterizzata da:

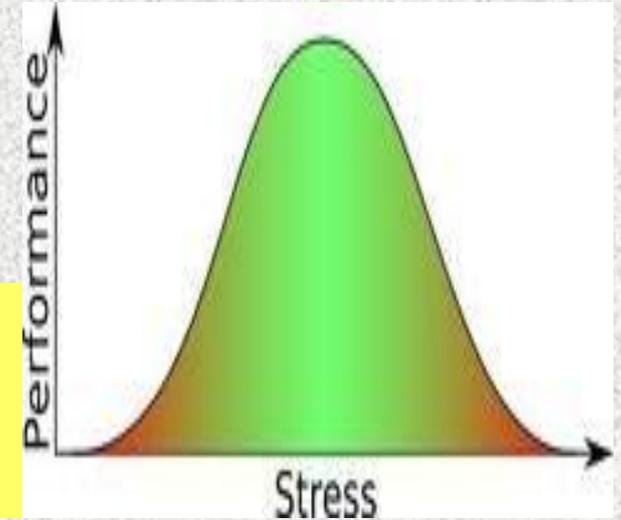
- riduzione produttività e qualità
- conflittualità in azienda
- diminuzione del senso di appartenenza
- mancato rispetto delle regole o irrigidimento per il loro rispetto
- elevato assenteismo, turn over
- insoddisfazione, ricerca continua di capri espiatori
- aumento incidenti ed infortuni

EFFETTI NEGATIVI DELLO STRESS

- **Fisici:** emicranie, tensioni muscolari, problemi digestivi, alterazioni dell'appetito o respiratorie.
- **Emotivi:** cattivo umore, irritabilità, depressione, perdita di fiducia in se stessi e di autostima, motivazione, senso di vuoto, alienazione.
- **Comportamentali:**, aumento consumo di alcool e fumo, tendenza all'isolamento, incapacità a stare fermi, difficoltà a rilassarsi, disturbi del sonno.
- **Cognitivi:** mancanza di concentrazione, distrazioni, vuoti di memoria, reazioni esagerate, indecisione, decisioni sbagliate, continui pensieri negativi su se stessi e sulla propria situazione.



**STRESS
DA LAVORO
CORRELATO**



D. LGS. 81/2008

INDIVIDUA NELLO STRESS LA PRINCIPALE FONTE DI MINACCIA ALLA SALUTE DEI LAVORATORI E OBBLIGA LE ORGANIZZAZIONI (PRIVATE E PUBBLICHE) A SVOLGERE INDAGINI PERIODICHE PER RILEVARE I RISCHI DA SLC ED ATTUARE GLI OPPORTUNI CORRETTIVI.

I RIFERIMENTI NORMATIVI

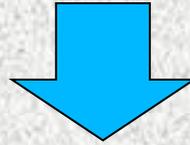
- ⊙ Accordo - quadro Europeo 8 ottobre 2004**
- ⊙ Art. 28 del D.Lgs. n.81/2008 Valutazione del rischio stress lavoro – correlato**
- ⊙ Accordo interconfederale 9 giugno 2008**

Art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi (...) 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 (...)

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E' PARTE INTEGRANTE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI



**SI ARTICOLA IN 2 FASI BEN DISTINTE
SEGUE L'INTERVENTO PER RIDURRE I RISCHI.**

1)

VALUTAZIONE PRELIMINARE.

Basata su indicatori oggettivi, verificabili e numericamente quantificabili (sono utilizzabili liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione

3)

QUINDI LA PIANIFICAZIONE e l'adozione di OPPORTUNI INTERVENTI CORRETTIVI al fine di migliorare il clima aziendale e ridurre il rischio.

2)

**SECONDA EVENTUALE VALUTAZIONE
(per le aziende con più di 5 dipendenti)**

Da effettuare solo nel caso in cui la prima abbia accertato la presenza del rischio stress sul luogo di lavoro e gli interventi correttivi siano risultati inefficaci (prevedere l'uso di interviste semi-strutturate, focus group o test standardizzati da sottoporre ai dipendenti o ad un campione di essi).

VALUTAZIONE PRELIMINARE
(rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili)

ESITO NEGATIVO

ESITO POSITIVO

RISULTATO RIPORTATO
nel DVR

PIANIFICAZIONE
ed ADOZIONE di
INTERVENTI CORRETTIVI

Interventi: organizzativi
tecnici
procedurali
comunicativi
formativi

PREVISIONE di
PIANO di MONITORAGGIO

VALUTAZIONE
DELL' EFFICACIA DEGLI
INTERVENTI
CORRETTIVI

Se EFFICACI

Se INEFFICACI

VALUTAZIONE APPROFONDATA
(valutazione della percezione soggettiva)

QUESTIONARI

FOCUS GROUP

INTERVISTE SEMI-STRUTTURATE

Sulle famiglie di
fattori/indicatori
indagati

Nelle imprese fino a 5 lavoratori il datore di lavoro
PUO' utilizzare modalità di valutazione con garanzia di
coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca di
soluzioni
e nella verifica della loro efficacia (Es. riunioni)

Da parte dell'SPP con il dirigente e preposto e la collaborazione dei medici competenti viene compilata la check-list relativa a:

Indicatori aziendali (10 indicatori)

Contesto del lavoro (6 aree di indicatori)

Contenuto del lavoro (4 aree di indicatori)

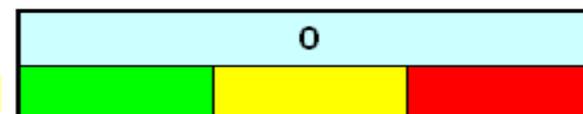
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale
2	I ruoli sono chiaramente definiti
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

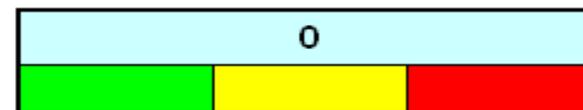
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

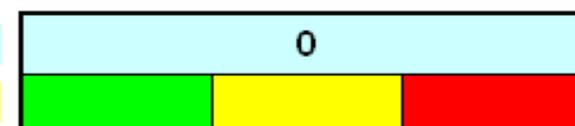
AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

N	INDICATORE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

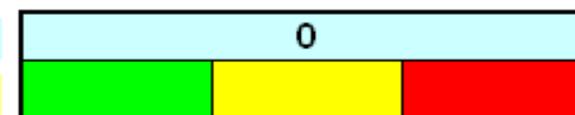
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
2	Possibilità di orario flessibile
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO

MIGLIORABILE

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

0	
	0
0	

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE
Funzione e cultura organizzativa
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale - controllo del lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *

0
0
0
0
0
0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

0

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N INDICATORE

1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante
4	Microclima adeguato
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

SI NO

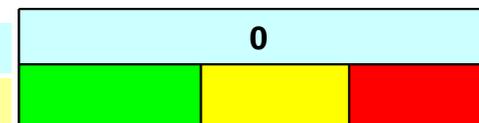
se non previsti
segnare SI

**AZIONI DI
MIGLIORAMENTO**

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
5	Chiara definizione dei compiti
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI

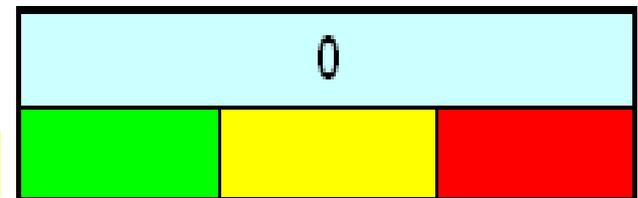
NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

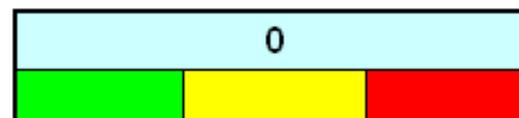
SI	NO

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	E' presente il lavoro a turni
7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

0		

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro - ritmo di lavoro
Orario di lavoro

0
0
0
0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

0

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	0	
CONTENUTO DEL LAVORO	0	
TOTALE	0	

RISCHIO BASSO	X	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
RISCHIO MEDIO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento .

APPENDICE 2A

Questionario-strumento indicatore

Gruppo omogeneo (per mansioni o partizioni organizzative):

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI					
A.	Genere:	M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>		
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"/> lavoro interinale
				<input type="checkbox"/> altro	

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli **ultimi 6 mesi**, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
1.	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	<input type="checkbox"/>				
2.	Posso decidere quando fare una pausa	<input type="checkbox"/>				
3.	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	<input type="checkbox"/>				
4.	So come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>				
5.	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	<input type="checkbox"/>				
6.	Ho scadenze irraggiungibili	<input type="checkbox"/>				
7.	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	<input type="checkbox"/>				
8.	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	<input type="checkbox"/>				
9.	Devo lavorare molto intensamente	<input type="checkbox"/>				
10.	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>				
11.	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	<input type="checkbox"/>				

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
12.	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	<input type="checkbox"/> ..				
13.	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	<input type="checkbox"/> ..				
14.	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	<input type="checkbox"/> ..				
15.	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/> ..				
16.	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	<input type="checkbox"/> ..				
17.	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	<input type="checkbox"/> ..				
18.	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	<input type="checkbox"/> ..				
19.	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	<input type="checkbox"/> ..				
20.	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	<input type="checkbox"/> ..				
21.	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	<input type="checkbox"/> ..				
22.	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	<input type="checkbox"/> ..				
23.	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	<input type="checkbox"/>				

		FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NÉ D'ACCORDO NÉ DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO
24.	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Il mio orario di lavoro può essere flessibile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

APPENDICE 3

La documentazione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve essere adeguatamente documentata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

In particolare, vanno riportati:

- 1) Le modalità di coinvolgimento dei lavoratori e RLS/RLST da parte del datore di lavoro.
- 2) L'elenco dei soggetti coinvolti nel processo valutativo con l'indicazione del ruolo da ciascuno svolto.
- 3) Le azioni di sensibilizzazione/informazione/formazione da effettuare e le modalità delle stesse.
- 4) Il percorso metodologico utilizzato per la valutazione.
- 5) La programmazione temporale delle varie attività di valutazione con l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.
- 6) Le modalità di individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori.
- 7) Il report di analisi dei dati relativo alle diverse fasi del processo valutativo con l'esito valutativo emerso per ogni gruppo omogeneo.
- 8) La pianificazione e l'adozione di eventuali interventi correttivi.
- 9) La valutazione dell'efficacia degli interventi.
- 10) Il piano di monitoraggio.

A titolo esemplificativo si riporta, di seguito, uno schema di cronoprogramma approntato sul percorso metodologico proposto.

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA DI GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
FASE 0	Costituzione del gruppo di gestione della valutazione												
	Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale												
FASE PROPEDEUTICA	<i>Azioni di sensibilizzazione</i>												
	<i>Azioni di informazione</i>												
	<i>Altro (specificare)</i>												
	Sviluppo del piano di valutazione del rischio (Fasi 1 e 2 di seguito dettagliate)												
	Individuazione dei "gruppi omogenei di lavoratori"												
	<i>Per mansioni</i>												
	<i>Per partizioni organizzative</i>												
FASE 1	Somministrazione lista di controllo "eventi sentinella"												
FASE PRELIMINARE	<i>Analisi dei risultati</i>												
	Somministrazione lista di controllo "fattori di contenuto del lavoro"												
	<i>Analisi dei risultati</i>												
	Somministrazione lista di controllo "fattori di contesto del lavoro"												
	<i>Analisi dei risultati</i>												
	REPORT finale della Fase Preliminare												
	ESITO NEGATIVO												
	<i>PIANO DI MONITORAGGIO:</i> <i>ad es. periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella</i>												
	ESITO POSITIVO												
	<i>PIANIFICAZIONE e ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:</i>												
	<i>Organizzativi</i>												
	<i>Tecnici</i>												
	<i>Procedurali</i>												
<i>Comunicativi</i>													
<i>Formativi</i>													
Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento													
Verifica dell'efficacia dell'intervento													

(*) A seconda delle dimensioni dell'azienda.

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA DI GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*																
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII					
FASE 2 FASE APPROFONDIRA	Per aziende con più di 9 dipendenti: Somministrazione del QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE																	
	<i>Analisi dei risultati</i>																	
	Per aziende tra 6 e 9 dipendenti: FOCUS GROUP o QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE (con limiti metodologici della loro applicazione)																	
	<i>Analisi dei risultati</i>																	
	Per aziende fino a 5 dipendenti: RIUNIONE																	
	<i>Analisi dei risultati</i>																	
	ESITO NEGATIVO - <i>si procede alla ri-valutazione dopo 2-3 anni</i>																	
	ESITO POSITIVO - <i>pianificazione e adozione interventi correttivi:</i>																	
	<i>Organizzativi</i>																	
	<i>Tecnici</i>																	
	<i>Procedurali</i>																	
	<i>Comunicativi</i>																	
	<i>Formativi</i>																	
	Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento																	
Verifica dell'efficacia dell'intervento																		

(*) A seconda delle dimensioni dell'azienda.

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

	NOMINATIVO/I	FIRMA/E
DELEGATO DEL DATORE DI LAVORO		
RLS/RLST		
LAVORATORI		
RSPP		
ASPP		
MC		
Altre figure		

	NOMINATIVO	FIRMA
RESPONSABILE GESTIONALE DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE (eventuale)		

GO TO WORK



dall'inglese
TO MOB

attaccare in massa

**aggredire tumultuosamente;
dal latino**

MOBILE VULGUS

movimento della gentaglia



Nella scuola:

Bullismo

Nella vita militare:

Nonnismo

Nelle aziende:

Bossing

M

O

B

B

I

N

G



Leymann

(studio del 1992)



Violenza psicologica attraverso:

**UNA COMUNICAZIONE OSTILE
UN COMPORTAMENTO OSTILE**

**In modo continuo e sistematico,
che suscita impotenza nella
vittima, per mancanza di difese e
protezioni.**

Criteri per leggere il fenomeno Mobbing

- **Continuità nel tempo: almeno 1 volta a settimana per almeno 6 mesi continuativi (criterio della persistenza e sistematicità)**
- **Attacchi a:**
 - **Comunicazione**
 - **Relazioni sociali**
 - **Immagine sociale**
 - **Situazione professionale**
 - **Salute**

Leggere il mobbing

- **massima sorveglianza e controllo su tutti gli atti lavorativi**
- **boicottaggio e sabotaggio del lavoro**
- **“Pettegolezzi” sulla vittima/famiglia**
- **retribuzione inferiore**
- **fomentare voci e diffamazioni**
- **demansionamento e dequalificazione**
- **disinformazione dolosa**
- **sanzioni amministrative e disciplinari**
- **provocazioni, intimidazioni e molestie sessuali**
- **visite fiscali a raffica durante il periodo di malattia**

Conflitti sul lavoro

Ogni conflitto porta ad un cambiamento ed alla crescita personale, sociale e professionale.

Nel mobbing il conflitto è continuo e da aspetti lavorativi si passa a quelli personali, familiari e sessuali (molestie sessuali).

Per la paura di perdere il lavoro la vittima soffre in silenzio (fenomeno sommerso).



BARI – CORSO ALCIDE DE GASPERI 270

Casella di posta elettronica: bari@uilpa.it

Sito istituzionale: <https://bari.uilpa.it>

**Realizzazione di Sante Giannoccaro
Segretario territoriale Bari - BAT**