

Capas S.C. a r.l.

VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

Rischi stress-correlati

Allegato al DVR ex art. 17 D.Lgs. 81/2008

Predisposta dal Datore di Lavoro e dal Servizio di Prevenzione e Protezione

**Capas Scarl
Via XX Settembre 13
13100 Vercelli**

DATA: 31/12/2010

VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI PER LA SICUREZZA E

LA SALUTE DEI LAVORATORI Ai sensi del D.Lgs. 81/2008

Introduzione sullo STRESS

La parola stress deriva dallo *slang* della rivoluzione industriale inglese: indica la resistenza opposta dalle strutture metalliche allo sforzo. Essa origina dal latino (participio passato di *stringere* ovvero *strictus*) ed entra nel linguaggio medico e psicobiologico con i lavori di Seyle degli anni '40: risposta generale e *aspecifica*, ovvero stereotipata (SGA: Sindrome Generale da Adattamento) dell'organismo a *qualsiasi* (stimoli diversi inducono risposte simili) richiesta proveniente dall'ambiente (Seyle 1950). Seyle distinse tre fasi all'interno della SGA (una prima fase caratterizzata da una reazione di allarme, una successiva di resistenza ed infine l'esaurimento) ed individuò nell'asse ipotalamo-ipofisi-surrene il responsabile delle modulazioni neuroendocrine alla base del fenomeno.

Lo stress non sempre deve essere inteso come una condizione negativa, infatti negli studi effettuati su animali da Yerkes e Dodson (1908) venne formulata la teoria dell'*arousal*: esiste un rapporto tra il livello di stress e attivazione (*arousal*) e la capacità di apprendimento. Dunque uno stato di stress -non superante la capacità di resistenza del soggetto allo stesso- ne migliorava le prestazioni rispetto a soggetti rilassati.

La teoria di Seyle è stata parzialmente modificata negli ultimi anni e ad oggi la migliore definizione di stress lavorativo si ricava dal NIOSH (1999):

“lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni”

FATTORI DI STRESS SECONDO KASL (1991)

Aspetti temporali della giornata di lavoro e dell'attività lavorativa:

- (SI NO) lavoro a turni, in particolare turni a rotazione;
- (SI NO) lavoro straordinario indesiderato o numero "eccessivo" di ore;
- (SI NO) doppio lavoro;
- (SI NO) ritmo di lavoro condizionato dal sistema di retribuzione;
- (SI NO) ritmo di lavoro accelerato, soprattutto in presenza di richieste pressanti
- (SI NO) tempo insufficiente per rispettare le scadenze di lavoro;
- (SI NO) assenza di programmazione dei cicli di lavoro e di riposo;
- (SI NO) variazioni della quantità di lavoro assegnata;
- (SI NO) interruzioni da interferenza.

Contenuto dell'attività lavorativa (indipendentemente dagli aspetti temporali):

- (SI NO) lavoro frammentario, ripetitivo, monotono che prevede compiti e competenze poco variati;
- (SI NO) assenza di autonomia, indipendenza, autocontrollo;
- (SI NO) mancato utilizzo delle competenze disponibili;
- (SI NO) impossibilità di acquisire nuove competenze;
- (SI NO) assenza di vigilanza mentale e concentrazione;
- (SI NO) incertezza delle mansioni o delle richieste;
- (SI NO) contraddittorietà delle mansioni o delle richieste;
- (SI NO) risorse insufficienti in relazione all'impegno o alle responsabilità necessari per portare a termine il lavoro (per esempio: competenze, apparecchiature, struttura organizzativa).

Rapporti interpersonali nel gruppo di lavoro

- (SI NO) impossibilità di interagire con i colleghi (durante il lavoro, nelle pause, dopo il lavoro);
- (SI NO) assenza di coesione del gruppo primario di lavoro;
- (SI NO) mancato riconoscimento per i risultati ottenuti nel lavoro;
- (SI NO) assenza di sostegno sociale e strumentale, e di equa distribuzione del lavoro;

Rapporti interpersonali con i supervisori

- (SI NO) mancanza di partecipazione ai processi decisionali;
- (SI NO) assenza di feedback e riconoscimento da parte dei supervisori;
- (SI NO) elevato rigore della supervisione;
- (SI NO) assenza di sostegno sociale e\o sostegno strumentale;
- (SI NO) incertezza o contraddittorietà delle richieste;

Condizioni dell'organizzazione:

- (SI NO) struttura verticale o a piramide
- (SI NO) lavoro alla periferia dell'organizzazione;
- (SI NO) assenza di prestigio relativo delle mansioni svolte;
- (SI NO) struttura organizzativa non chiaramente definita (attribuzione delle responsabilità; conflitti di ruolo e ambiguità);
- (SI NO) burocrazia organizzativa (amministrativa) e procedure incongrue (irrazionali);
- (SI NO) politiche discriminatorie (per es. nelle decisioni sui licenziamenti o le promozioni).

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORATIVO

Una delle novità del DL 81/2008 consiste nell'obbligo di analisi e valutazione dei rischi psicosociali presenti in ambito lavorativo. Tale valutazione, pur risentendo dei criteri soggettivi che la determinano, deve essere tuttavia frutto di un percorso ben definito, ispirato ad un approccio analitico oggettivo, facilmente ripercorribile anche da figure esterne all'azienda. Un recente lavoro scientifico ha proposto un modello basato sull'analisi di tre fasi:

- 1 analisi delle caratteristiche aziendali: sono numerosi gli elementi da valutare al fine di individuare aziende con un rischio psicosociale significativo (es.: attività a rischio noto in letteratura, presenza di lavoro a turni o notturno, attività ad elevato rischio infortunistico etc.);
- 2 individuazione degli aspetti gestionali e organizzativi e dei sintomi aziendali di stress: è importante in questa fase valutare le eventuali carenze gestionali ed i possibili elementi significativi di stress aziendale;
- 3 valutazione dell'entità del rischio, basata sia sull'analisi delle costrittività organizzative sia (eventualmente) sulla percezione dello stress da parte del lavoratore.

Al fine della valutazione dello stress, e più in generale dei rischi psicosociali nella presente azienda, viene utilizzato il seguente diagramma procedurale (figura 1).

I fattori di stress ricercati sono quelli sopra indicati (Kasl 1991).

Il presente documento di valutazione dei rischi psicosociali:

- é stato redatto ai sensi dell'art. 28 comma 1 del D.Lgs 81/2008
- é soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano mutamenti che potrebbero renderlo superato, e comunque almeno ogni 4 anni.

La valutazione è stata condotta a cura del Datore di Lavoro, facente funzione anche di RSPP, e del Medico Competente, nonché con il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Datore di Lavoro _____

Il R.S.P.P. _____

Il RLS _____

PARTI SEGUENTI DEL DOCUMENTO

- 1 Algoritmo del metodo di valutazione adottato;
- 2 Modello utilizzato per analisi dettagliata di ogni mansione ;
- 3 Fonti bibliografiche di riferimento;
- 4 Modello per questionari JCQ di Karasek modificati, da somministrare ai lavoratori ove indicato, e relativo metodo di calcolo;
- 5 Note informative riguardanti il mobbing ed altri disturbi stress-correlati;
- 6 Schede di valutazione di ogni mansione specifica;
- 7 Riepilogo conclusioni per mansione (inserito anche al Doss 10);

ALGORITMO PER VALUTAZIONE DELLO STRESS (rischi psicosociali)

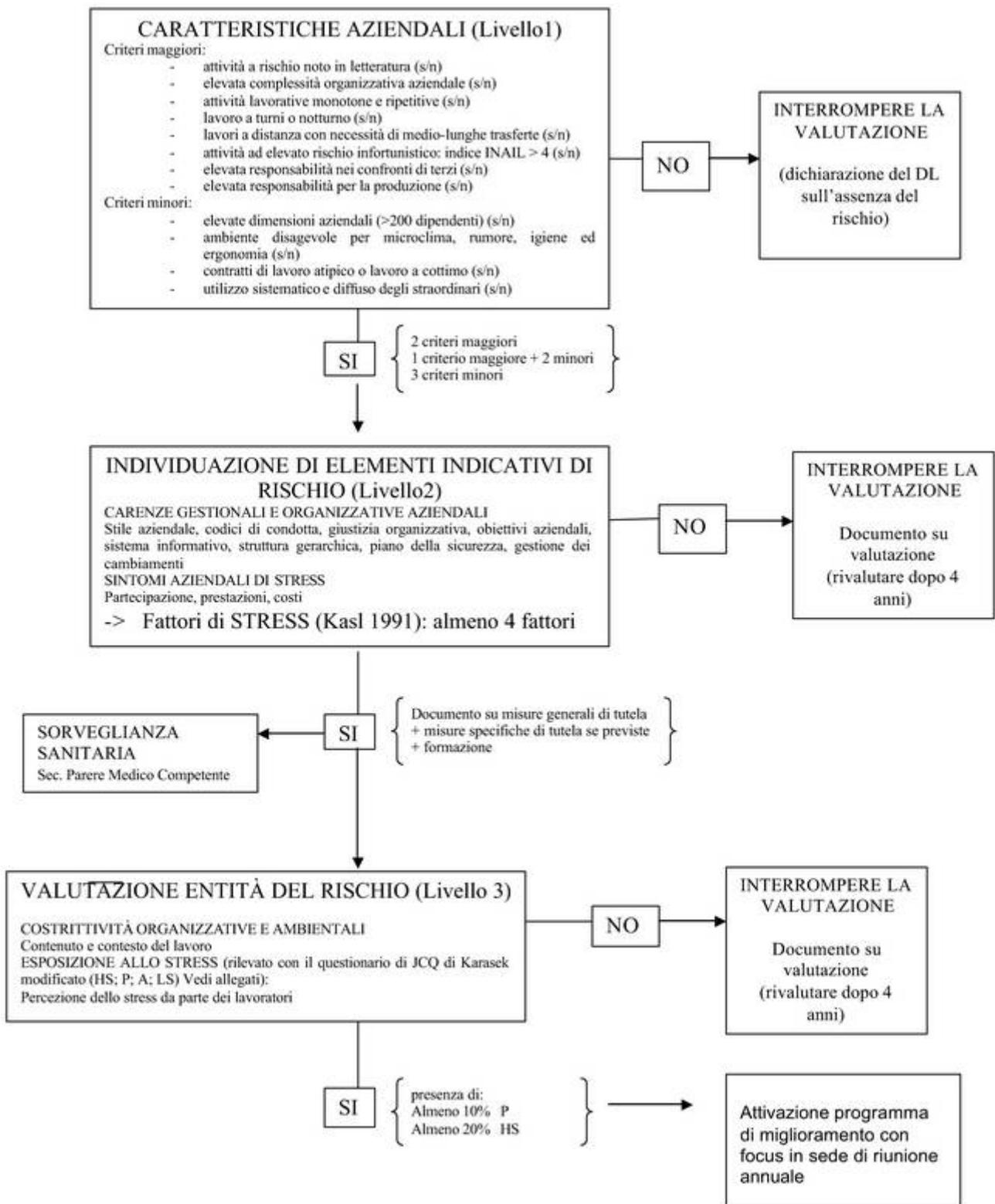


Figura 1: ALGORITMO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

**MODELLO PER LA VALUTAZIONE
DELLA MANSIONE LAVORATIVA SPECIFICA**

(Descrizione della mansione come da scheda di rischio sec D.L.81\08 – Doss 10)

CARATTERISTICHE AZIENDALI E DELLA MANSIONE ASSISTENTE (Livello 1)

| Criteri maggiori: | OSSERVAZIONI: |
|---|---------------|
| -attività a rischio noto in letteratura | SI |
| -elevata complessità organizzativa aziendale | NO |
| -attività lavorative monotone e ripetitive | NO |
| -lavoro a turni o notturno | SI |
| -lavori a distanza con necessità di medio-lunghe trasferte | NO |
| -attività ad elevato rischio infortunistico: indice INAIL > 4 | NO |
| -elevata responsabilità nei confronti di terzi | SI |
| -elevata responsabilità per la produzione | NO |
| Criteri minori: | |
| -elevate dimensioni aziendali (>200 dipendenti) | NO |
| -ambiente disagiata (microclima, rumore, igiene, ergonomia) | NO |
| -contratti di lavoro atipico o lavoro a cottimo | NO |
| -utilizzo sistematico e diffuso degli straordinari | NO |

RILEVATI 3 criteri maggiori + 0 criteri minori

Essendo stati rilevati **3** criteri maggiori, si procede con la valutazione seguente:

ANALISI FATTORI DI STRESS (KASL 1991) PER LA MANSIONE SPECIFICA (Livello 2):

- *Aspetti temporali della giornata di lavoro e dell'attività lavorativa:*
(SI) lavoro a turni, in particolare turni a rotazione;
 (NO) lavoro straordinario indesiderato o numero "eccessivo" di ore;
 (NO) doppio lavoro;
 (NO) ritmo di lavoro condizionato dal sistema di retribuzione;
 (NO) ritmo di lavoro accelerato, soprattutto in presenza di richieste pressanti
 (NO) tempo insufficiente per rispettare le scadenze di lavoro;
 (NO) assenza di programmazione dei cicli di lavoro e di riposo;
 (NO) variazioni della quantità di lavoro assegnata;
 (NO) interruzioni da interferenza.

- *Contenuto dell'attività lavorativa (indipendentemente dagli aspetti temporali):*
 (NO) lavoro frammentario, ripetitivo, monotono ; compiti e competenze poco variati;
 (NO) assenza di autonomia, indipendenza, autocontrollo;
 (NO) mancato utilizzo delle competenze disponibili;
 (NO) impossibilità di acquisire nuove competenze;
 (NO) assenza di vigilanza mentale e concentrazione;
 (NO) incertezza delle mansioni o delle richieste;
 (NO) contraddittorietà delle mansioni o delle richieste;
 (NO) risorse insufficienti in relazione all'impegno o alle responsabilità necessari per portare a termine il lavoro (per esempio: competenze, apparecchiature, struttura organizzativa).

- *Rapporti interpersonali nel gruppo di lavoro*
 (NO) impossibilità di interagire con i colleghi (durante il lavoro, nelle pause, dopo il lavoro);
 (NO) assenza di coesione del gruppo primario di lavoro;
 (NO) mancato riconoscimento per i risultati ottenuti nel lavoro;
 (NO) assenza di sostegno sociale e strumentale, e di equa distribuzione del lavoro;

- **Rapporti interpersonali con i supervisori**
 (NO) mancanza di partecipazione ai processi decisionali;
 (NO) assenza di feedback e riconoscimento da parte dei supervisori;
 (NO) elevato rigore della supervisione;
 (NO) assenza di sostegno sociale e/o sostegno strumentale;
 (NO) incertezza o contraddittorietà delle richieste;
- **Condizioni dell'organizzazione:**
 (SI) **struttura verticale o a piramide**
 (NO) lavoro alla periferia dell'organizzazione;
 (NO) assenza di prestigio relativo delle mansioni svolte;
 (NO) struttura organizzativa non chiaramente definita (attribuzione delle responsabilità; conflitti di ruolo e ambiguità);
 (NO) burocrazia organizzativa (amministrativa) e procedure incongrue (irrazionali);
 (NO) politiche discriminatorie (per es. nelle decisioni sui licenziamenti o le promozioni).

Individuazione di n° **2** elementi Indicativo di Rischio.

| | |
|---|--|
| CARENZE GESTIONALI E ORGANIZZATIVE, SINTOMI AZIENDALI DI STRESS | Indicare i fattori di STRESS (Kasl 1991) rilevati: 2 |
| - | Lavoro a turni |
| Nonostante la struttura sia verticale si rappresenta che periodicamente (ogni tre anni) il CDA della Cooperativa deve essere confermato in assemblea dai soci lavoratori. | struttura verticale o a piramide |

Pertanto, avendo registrato meno di 4 fattori, **non si procede** oltre nella valutazione

VALUTAZIONE ENTITÀ DEL RISCHIO (Livello 3)

| | |
|---|---------------|
| COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE E AMBIENTALI, ESPOSIZIONE ALLO STRESS (questionario JCQ di Karasek) | |
| Contenuto e contesto del lavoro. Percezione dello stress da parte dei lavoratori | OSSERVAZIONI: |

POSSIBILI CONCLUSIONI DELL'ANALISI PER LA MANSIONE DI ASSISTENTE

Sulla base degli elementi riscontrati si possono delineare le seguenti considerazioni:

Entità del rischio = 1

CONCLUSIONI

0- NON ESISTONO, AL MOMENTO ATTUALE, RISCHI IN GRADO DI DETERMINARE STRESS LAVORATIVO.

Tale valutazione rimane valida fin tanto che non si presentino modificazioni lavorative e/o ambientali in grado di determinare un nuovo percorso nell'algoritmo (fig. 1)

1- NON ESISTONO, AL MOMENTO ATTUALE, RISCHI RILEVANTI IN GRADO DI DETERMINARE STRESS LAVORATIVO.

Tale valutazione dovrà essere ripetuta ogni 4 anni oppure in caso si verificano modificazioni lavorative e/o ambientali in grado di determinare un nuovo percorso nell'algoritmo (fig. 1). Si comunicano gli elementi di rischio rilevati al Medico Competente.

≥2- SI È RISCONTRATA LA PRESENZA DI UN RISCHIO DI STRESS LAVORATIVO NON IRRILEVANTE, PERTANTO VERRANNO ADOTTATE LE SEGUENTI MISURE:

- Somministrazione di test a campione
- FOCUS GROUP: per l'individuazione delle criticità
- Eventuale SORVEGLIANZA SANITARIA: come indicato nel protocollo sanitario

Entità del rischio: secondo una scala da 0 a 5, come previsto al Doss 10, va interpretata come segue:

| | Descrizione | Sorv.sanitaria |
|----------|---|-------------------------|
| 0 | Assenza di elementi indicativi di stress | Non attivata |
| 1 | Irrilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Non attivata |
| 2 | Lieve Rilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Cf.protocollo sanitario |
| 3 | Media Rilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Cf.protocollo sanitario |
| 4 | grave Rilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Cf.protocollo sanitario |
| 5 | Inaccettabile Rilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Cf.protocollo sanitario |

**MODELLO PER LA VALUTAZIONE
DELLA MANSIONE LAVORATIVA SPECIFICA**

(Descrizione della mansione come da scheda di rischio sec D.L.81\08 – Doss 10)

CARATTERISTICHE AZIENDALI E DELLA MANSIONE ADDETTO PULIZIE (Livello 1)

| Criteri maggiori: | OSSERVAZIONI: | | |
|---|---------------|--|--|
| -attività a rischio noto in letteratura | NO | | |
| -elevata complessità organizzativa aziendale | NO | | |
| -attività lavorative monotone e ripetitive | SI | | |
| -lavoro a turni o notturno | NO | | |
| -lavori a distanza con necessità di medio-lunghe trasferte | NO | | |
| -attività ad elevato rischio infortunistico: indice INAIL > 4 | NO | | |
| -elevata responsabilità nei confronti di terzi | NO | | |
| -elevata responsabilità per la produzione | NO | | |
| Criteri minori: | | | |
| -elevate dimensioni aziendali (>200 dipendenti) | NO | | |
| -ambiente disagiata (microclima, rumore, igiene, ergonomia) | NO | | |
| -contratti di lavoro atipico o lavoro a cottimo | NO | | |
| -utilizzo sistematico e diffuso degli straordinari | NO | | |

RILEVATI 1 criteri maggiori + 0 criteri minori

Essendo stati rilevati **1** criterio maggiore **0** criteri minori, **non si procede** oltre nella valutazione:

**MODELLO PER LA VALUTAZIONE
DELLA MANSIONE LAVORATIVA SPECIFICA**

(Descrizione della mansione come da scheda di rischio sec D.L.81\08 – Doss 10)

CARATTERISTICHE AZIENDALI E DELLA MANSIONE ADDETTO CUCINA (Livello 1)

| Criteri maggiori: | OSSERVAZIONI: | |
|---|---------------|--|
| -attività a rischio noto in letteratura | NO | |
| -elevata complessità organizzativa aziendale | NO | |
| -attività lavorative monotone e ripetitive | NO | |
| -lavoro a turni o notturno | NO | |
| -lavori a distanza con necessità di medio-lunghe trasferte | NO | |
| -attività ad elevato rischio infortunistico: indice INAIL > 4 | NO | |
| -elevata responsabilità nei confronti di terzi | SI | |
| -elevata responsabilità per la produzione | NO | |
| Criteri minori: | | |
| -elevate dimensioni aziendali (>200 dipendenti) | NO | |
| -ambiente disagiata (microclima, rumore, igiene, ergonomia) | SI | |
| -contratti di lavoro atipico o lavoro a cottimo | NO | |
| -utilizzo sistematico e diffuso degli straordinari | NO | |

RILEVATI 1 criteri maggiori + 1 criteri minori

Essendo stati rilevati 1 criterio maggiore 1 criteri minori, **non si procede** oltre nella valutazione:

FONTI BIBLIOGRAFICHE DI RIFERIMENTO

- Buselli R, Galli G, Cristaudo A, et al: Metodologia di valutazione dei rischi psicosociali in ambiente di lavoro: un progetto toscano di area vasta. G Ital Med Lav Ergon 2007; 29: 765-767
- Baldasseroni A, Camerino D, Cenni P, et al: la valutazione dei fattori psicosociali. Proposta della versione italiana del Job Content Questionnaire di R.A.Karasek.
- ISPESL European Agency for Safety and Health at Work. Lo stress in ambiente di lavoro. Linee guida per datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione. 2002
- "Linee guida SIMLII sullo stress" Congresso SIMLII Parma 2005
- Karasek RA: Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign. Sci Q 1979; 24: 285
- Karasek RA, Theorell T: Healthy work: stress productivity, and the reconstruction of working life. New York, Basic, 1990
- Kasl SV: The influence of the work environment on cardiovascular health: a historical, conceptual, and methodological perspective. Occup. Health. Psychol. 1996; 1:42-56

DVR D.L.81\08 - RIEPILOGO CONCLUSIONI PER TUTTE LE MANSIONI – DOSS 10

(scheda di riepilogo generale degli elementi effettivamente rilevati)

| Elenco mansioni da protocollo sanitario | Caratteristiche aziendali (Livello 1) | Elementi particolari indicativi di rischio(Livello 2) | Entità del rischio con test somministrato (Livello 3) | Entità del rischio | Conclusioni |
|---|---|--|--|--------------------|---|
| Assistente | <ul style="list-style-type: none"> Lavoro a turno notturno Elevata responsabilità nei confronti di terzi | <ul style="list-style-type: none"> Lavoro a turni Struttura organizzativa verticale | Avendo registrato meno di 4 fattori, non si procede oltre nella valutazione | 1 | NON ESISTONO, AL MOMENTO ATTUALE, RISCHI RILEVANTI IN GRADO DI DETERMINARE STRESS LAVORATIVO. Tale valutazione dovrà essere ripetuta ogni 4 anni oppure in caso si verificano modificazioni lavorative e/o ambientali in grado di determinare un nuovo percorso nell'algoritmo (fig. 1). |
| Addetta Pulizie / Lavanderia | <ul style="list-style-type: none"> attività lavorative monotone e ripetitive | Essendo stati rilevati 1 criterio maggiore e 0 criteri minori, non si procede oltre nella valutazione | | 0 | NON ESISTONO, AL MOMENTO ATTUALE, RISCHI RILEVANTI IN GRADO DI DETERMINARE STRESS LAVORATIVO. Tale valutazione dovrà essere ripetuta ogni 4 anni oppure in caso si verificano modificazioni lavorative e/o ambientali in grado di determinare un nuovo percorso nell'algoritmo (fig. 1). |
| Addetta alla cucina | <ul style="list-style-type: none"> -elevata responsabilità nei confronti di terzi ambiente disagiata (microclima) | Essendo stati rilevati 1 criterio maggiore e 1 criteri minori, non si procede oltre nella valutazione | | 0 | NON ESISTONO, AL MOMENTO ATTUALE, RISCHI RILEVANTI IN GRADO DI DETERMINARE STRESS LAVORATIVO. Tale valutazione dovrà essere ripetuta ogni 4 anni oppure in caso si verificano modificazioni lavorative e/o ambientali in grado di determinare un nuovo percorso nell'algoritmo (fig. 1). |

Entità del rischio secondo scala da 0 a 5, prevista ad Doss 10:

| | Descrizione | Sorv.sanitaria |
|----------|---|-------------------------|
| 0 | Assenza di elementi indicativi di stress | Non attivata |
| 1 | Irrilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Non attivata |
| 2 | Lieve Rilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Cf.protocollo sanitario |
| 3 | Media Rilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Cf.protocollo sanitario |
| 4 | grave Rilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Cf.protocollo sanitario |
| 5 | Inaccettabile Rilevanza del rischio generato dagli elementi riscontrati | Cf.protocollo sanitario |