



# **INFORMATIVA AI LAVORATORI STRESS LAVORO-CORRELATO**

**CONSERVATORIO DI MUSICA ‘TITO SCHIPA DI LECCE’**

**EMISSIONE: febbraio 2022**

**1. INTRODUZIONE ..... 2**

**1.1 CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: ..... 3**

<b>2. COS'È LO STRESS LAVORO-CORRELATO?</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2 QUALI POSSONO ESSERE GLI EFFETTI DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO E QUALI SONO LE POSSIBILI CAUSE?</b> .....	<b>4</b>
<b>3. INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>4. PERCORSO METODOLOGICO INAIL</b> .....	<b>5</b>
<b>4.1.1 COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE</b> .....	<b>8</b>
<b>4.1.2 INDIVIDUAZIONE GRUPPI OMOGENEI</b> .....	<b>9</b>
<b>4.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE</b> .....	<b>9</b>
<b>4.3 VALUTAZIONE APPROFONDATA</b> .....	<b>10</b>
<b>4. FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO</b> .....	<b>11</b>
<b>5. CRONOPROGRAMMA</b> .....	<b>12</b>

## 1. Introduzione

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituito dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., ha specificamente individuato lo stress lavoro-correlato (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione e di conseguente adeguata gestione, secondo i contenuti dell'Accordo Quadro europeo dell'8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso. La norma ha, inoltre, demandato alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza

sul lavoro (di seguito Commissione) il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato', successivamente emanate nel 2010, attraverso l'individuazione di un 'percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo [...] (Comunicato del Ministero del lavoro in G.U. n. 304 del 30/12/2010).

#### 1.1 Contesto normativo di riferimento:

- D.Lgs 9 Aprile 2008 n. 81 e s.m.e i.
- Accordo europeo dell'8 ottobre 2004
- Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro - correlato INAIL Settembre 2017.

## 2. Cos'è lo stress lavoro-correlato?

Secondo l'Accordo Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'8 Ottobre 2004, preso come riferimento dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. sulla sicurezza e salute del lavoro, "lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.

L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

### 2.2 Quali possono essere gli effetti dello stress lavoro-correlato e quali sono le possibili cause?

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso potrebbe generare alterazioni al benessere psicofisico.

Non tutte le manifestazioni da stress nel lavoro possono essere ritenute correlate al lavoro stesso .

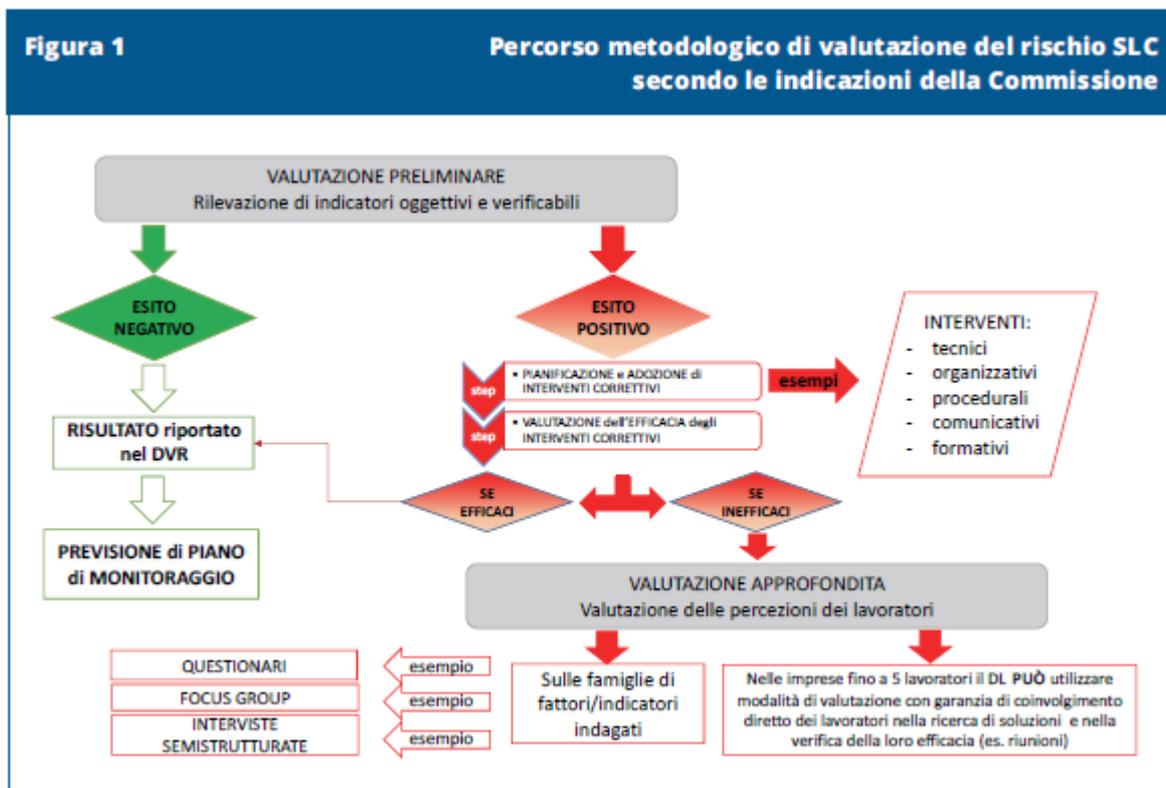
Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro potrebbe portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro.

### 3. Indicazioni per la valutazione

Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione viene ribadito che la valutazione del rischio SLC è parte integrante della valutazione dei rischi' ed è effettuata dal DL (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS (art. 29, comma 2).

Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame 'non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori [...] esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale [...] e che [...] le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti'.

L'intero percorso metodologico individuato dalla Commissione è riportato nella Figura 1.



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2011)

### 4. Percorso metodologico INAIL

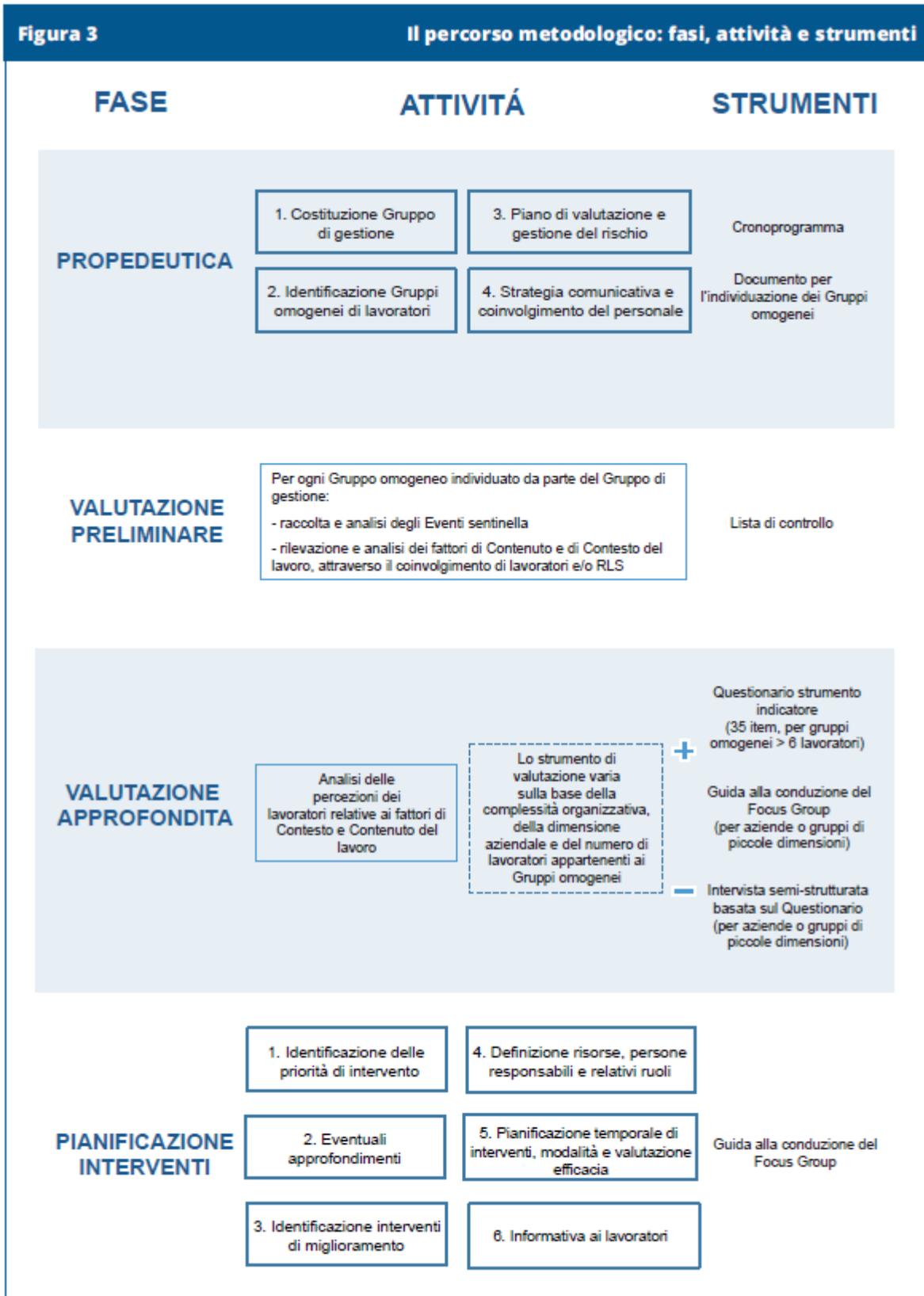
La metodologia INAIL rappresenta un percorso integrato e scientificamente valido, basato su di un approccio partecipativo che prevede il coinvolgimento attivo dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione. Il percorso è in linea con il paradigma di gestione del rischio (risk management) applicato alla salute e sicurezza sul lavoro, ovvero offre



un processo dinamico e continuo che, a partire dall'identificazione e misura/stima del rischio, identifica le risorse, le strategie e le azioni essenziali a correggerlo, governarlo e prevenirlo.

Il percorso è composto di quattro fasi principali, ognuna fondamentale per giungere ad una corretta identificazione e gestione del rischio SLC (Figura 3):

1. fase propedeutica;
2. fase della valutazione preliminare;
3. fase della valutazione approfondita;
4. fase di pianificazione degli interventi.



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017)

### 1 Fase propedeutica

La fase propedeutica rappresenta un vero e proprio momento di preparazione dell'organizzazione, in cui vengono compiuti passi fondamentali per il corretto sviluppo del percorso metodologico.

- Il primo passo da compiere è la costituzione del Gruppo di gestione.
- Il Gruppo di gestione è normalmente costituito da: DL stesso e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, MC e RLS. A seconda della complessità aziendale e delle specifiche esigenze, si può prevedere la partecipazione di personale afferente a specifici servizi/uffici o figure professionali con particolari competenze, anche in momenti strategici del percorso (ad esempio responsabile Risorse Umane, etc.).
- La funzione chiave del Gruppo di gestione è quella di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio.
- La fase propedeutica si articola in quattro momenti principali:
  1. costituzione del Gruppo di gestione della valutazione;
  2. individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione;
  3. sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio;
  4. informativa per il personale.

#### 4.1.1 Costituzione del Gruppo di gestione della valutazione

DATORE DI LAVORO: ON DOTT. BIAGIO MARZO

MEDICO COMPETENTE: DOTT. ANTONIO EUGENIO CAFAGNA

RSPP: ING. COSIMO DAMIANO CIRIOLO

RLS: SIG. PAOLO GIUSEPPE MERCURI

COORDINAMENTO: DOTT.SSA ROBERTA PISTILLI

#### 4.1.2 Individuazione gruppi omogenei

Le modalità di individuazione dei gruppi omogenei rispettano criteri di omogeneità rispetto alla Valutazione dei Rischi e mansioni realmente svolte.

GRUPPO OMOGENEO
IMPIEGATI
DOCENTI
COADIUTORI

#### 4.2 Valutazione preliminare

La fase di valutazione preliminare deve essere effettuata dal Gruppo di gestione in modo sistematico e nel rispetto delle indicazioni della Commissione, tenendo conto, a garanzia della corretta esecuzione e quindi della sua efficacia, di alcuni principi base, di seguito riportati.

- Deve essere effettuata per ogni singolo Gruppo omogeneo identificato dal Gruppo di gestione e, pertanto, sia gli Eventi sentinella che i fattori di Contenuto e Contesto dovranno essere raccolti e analizzati relativamente ad ogni singolo Gruppo omogeneo;
- Deve prevedere il coinvolgimento di lavoratori, sufficientemente esperti degli aspetti di Contenuto e Contesto del lavoro di interesse del Gruppo omogeneo a cui afferiscono, e/o relativo RLS. In aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire campioni rappresentativi di lavoratori.
- La metodologia Inail offre, per facilitare il Gruppo di gestione nella valutazione preliminare, una Lista di controllo, che dovrà essere compilata per ogni Gruppo omogeneo identificato.
- Una volta conclusa la fase di valutazione preliminare, si prevede una restituzione dei risultati ai lavoratori.

A conclusione della valutazione preliminare a seconda della classe di rischio si dovrà procedere come segue:

**RISCHIO BASSO:** L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.

**RISCHIO MEDIO** L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate *azioni correttive* (es. *interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi*) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

**RISCHIO ALTO:** L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, **si procede alla fase di valutazione approfondita.**

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate *azioni correttive* (es. *interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi*) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

#### 4.3 Valutazione approfondita

La valutazione approfondita è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro e deve essere condotta tenendo conto di alcuni principi base a garanzia della corretta esecuzione, e quindi della sua efficacia, di seguito riportati:

- va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio SLC e gli interventi correttivi attuati non abbiano sortito l'effetto di abbattimento del rischio;
- nel percorso metodologico Inail è consigliato di effettuare in ogni caso la valutazione approfondita, a integrazione dei risultati della valutazione preliminare, in quanto essa rappresenta un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione per una migliore definizione e caratterizzazione del rischio;
- in nessun caso può considerarsi sostitutiva o precedente alla valutazione preliminare;
- andrà effettuata per Gruppi omogenei di lavoratori, così come già individuati per la fase di valutazione preliminare;
- gli strumenti da adottare nella valutazione approfondita possono essere diversi: questionari, focus group, interviste semi-strutturate;
- deve essere garantita, oltre alla scelta di strumenti validati, la centralità delle figure aziendali della prevenzione, anche nel caso in cui il DL si avvalga di figure professionali esterne con competenze specifiche;
- una volta conclusa la fase di valutazione approfondita è essenziale prevedere una restituzione dei risultati ai lavoratori al fine di informarli sulla situazione emersa.

La fase di valutazione approfondita è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro connessi con il rischio SLC e, seguendo le Indicazioni della Commissione, va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio SLC e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio.

**Il questionario strumento indicatore**, versione italiana del *Management standard indicator tool* sviluppato dall'Hse e offerto dalla metodologia Inail per la fase di valutazione approfondita, è uno strumento multidimensionale che misura gli aspetti del Contenuto e del Contesto del lavoro ritenuti come potenziali fattori di SLC.

Il Questionario strumento indicatore è composto da 35 affermazioni (item) afferenti a 7 Dimensioni, misurate attraverso due scale alternative di risposta: una scala di frequenza (da 1 = mai a 5 = sempre) ed una scala di accordo tipo Likert (da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente in accordo).

Il Questionario strumento indicatore permette di rilevare la situazione attuale (livello di rischio) e compararla con lo stato ideale da raggiungere per ognuno dei Management standard. In considerazione che in tale fase di valutazione

approfondita, i lavoratori giocano un ruolo cardine in quanto sono proprio essi i destinatari della somministrazione del questionario.

#### 4. Fase di pianificazione degli interventi correttivi e piano di monitoraggio

Una volta conclusa la parte di valutazione, il percorso metodologico prevede l'identificazione degli interventi e delle azioni necessarie a correggere le criticità emerse ed a migliorare le condizioni di lavoro, anche in linea con le Indicazioni della Commissione.

Tali soluzioni comprendono azioni di tipo diverso, tra cui il miglioramento degli aspetti legati all'organizzazione del lavoro, la ridefinizione e programmazione del lavoro, la pianificazione delle attività, la gestione delle risorse umane, la formazione per la prevenzione del rischio SLC. In base alla letteratura, gli interventi di gestione dello SLC possono essere classificati con due modalità:

- 1) in base al livello di azione (organizzativi, orientati al contenuto del lavoro o al compito, individuali) o, più comunemente;
- 2) in base al grado di prevenzione (primaria, secondaria, terziaria)

Gli interventi di prevenzione primaria sono orientati al contenimento/contrasto delle fonti di SLC, agendo, quindi, sulle cause e determinanti; quelli di prevenzione secondaria sono finalizzati all'accrescimento delle strategie di coping dei lavoratori, ossia della loro capacità di gestione e fronteggiamento delle situazioni di stress; infine, gli interventi di prevenzione terziaria si focalizzano sulla gestione degli effetti negativi legati allo SLC una volta che questi si siano già manifestati.

## 5. Cronoprogramma

ATTIVITA'	Inizio	Fine
<b>FASE PROPEDEUTICA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Costituzione del gruppo di gestione della valutazione</li> <li>- Sviluppo strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale</li> <li>- Sviluppo del piano di valutazione del rischio</li> <li>- Individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori</li> </ul>	MARZO 2022	MARZO 2022
<b>AZIONI DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE</b>	MARZO 2022	MARZO 2022
<b>FASE PRELIMINARE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Somministrazione lista di controllo "eventi sentinella"</li> <li>- Somministrazione liste di controllo "fattori di contenuto del lavoro"</li> <li>- Somministrazione liste di controllo "fattori di contesto del lavoro"</li> </ul>	MARZO 2022	APRILE 2022
<b>REPORT FINALE FASE PRELIMINARE – PRESENTAZIONE ELABORATO FINALE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Azioni da intraprendere</li> </ul>	APRILE 2022	MAGGIO 2022
<b>ESITO -AGGIORNAMENTO VALUTAZIONE</b> A seconda della tipologia di risultanza del rischio saranno pianificati gli interventi correttivi e l'aggiornamento della valutazione o la valutazione approfondita del rischio.		Da stabilire