

Bolzano 14/12/2017

Dr. C. Correzzola

c.correzzola@inail.it

INAIL

Comportamento rispetto alla sicurezza e cultura della prevenzione in azienda

**La valutazione del rischio stress
lavoro correlato: L'esperienza
INAIL dal punto di vista del
Responsabile del Servizio di
Prevenzione e Protezione**



Bolzano 14/12/2017

Dr. C. Correzzola

c.correzzola@inail.it

INAIL

Sicherheitsverhalten und Präventionskultur im Betrieb

**Die Bewertung des
arbeitsbezogenen Stresses: Die
Erfahrungen des INAIL aus Sicht
des Leiters des Arbeitsschutz-
dienstes**



SCOPO DELLA PRESENTAZIONE...

- Presentare gli strumenti messi a disposizione dall'Inail per la valutazione dello stress lavoro correlato (SLC);
- Presentare alcune considerazioni circa gli aspetti pratici della valutazione del rischio SLC in casi particolari (smart working, telelavoro ecc.)
- Stimolare il dibattito circa il ruolo dell'alta direzione aziendale nella valutazione e gestione del rischio SLC
- Evidenziare il collegamento tra valutazione del rischio SLC ed altri sistemi di valutazione e gestione dei rischi: analisi delle congruenze organizzative, sistemi di gestione integrati qualità ambiente sicurezza nei luoghi di lavoro ecc.

STRESS LAVORO CORRELATO...di cosa si tratta?

- «nella medicina del lavoro lo stress lavoro correlato può essere definito come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste dell'ambiente lavorativo eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste» (fonte wikipedia)
- EU OSHA «lo stress lavoro correlato viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste»
- Accordo interconfederale del 9.6.2008 «condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro».
- OMS e Dlgs 81 : 'stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità'

elemento oggettivo

elemento soggettivo

STRESS LAVORO CORRELATO... come si valuta?

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE
E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS
LAVORO-CORRELATO

INAIL

Manuale ad uso delle aziende
in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

2017

COLLANA RICERCHE



INAIL



Non solo un manuale...

The screenshot shows the INAIL website interface. At the top, there is a navigation bar with the INAIL logo and a search bar. Below the navigation bar, there is a breadcrumb trail: Home > Comunicazione > Multimedia > News ed eventi. The main content area features a sidebar on the left with a list of links: Avvisi e scadenze, News ed eventi, Sala Stampa, Campagne, Pubblicazioni, Multimedia, Video Gallery, Foto Gallery, and Tutorial. The main article is dated 16/10/2017 and is titled "Stress lavoro-correlato, online la versione aggiornata del manuale e della piattaforma". The article text discusses the updated methodology for assessing and managing stress-related risk, mentioning that it is available online and free of charge. It also highlights the new features of the updated manual and platform, such as a better structure and more in-depth content. A small image of a person sitting at a desk with their head in their hands is visible on the right side of the article.

Struttura della guida...

- **Il quadro normativo di contesto**
- Evoluzione della normativa
- Le indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Valutazione preliminare
- Valutazione approfondita
- Considerazioni

Struttura della guida...

- **Il percorso metodologico per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato**
- Premessa
- Il percorso metodologico: fasi, attività e strumenti
- Fase propedeutica
- Fase della valutazione preliminare
- La Lista di controllo
- Fase della valutazione approfondita
- Il Questionario strumento indicatore
- Il focus group
- Fase di pianificazione degli interventi correttivi e piano di monitoraggio

Struttura della guida...

- **La piattaforma online Inail**
- Funzionalità della piattaforma online
- **Considerazioni finali**
- **Bibliografia**
- **Sitografia**
- **Appendici**
 - Appendice 1 - Cronoprogramma
 - Appendice 2 - La Lista di controllo
 - Appendice 3A - Il Questionario strumento indicatore
 - Appendice 3B - Il Questionario strumento indicatore - Versione per le minoranze linguistiche della Provincia autonoma di Bolzano

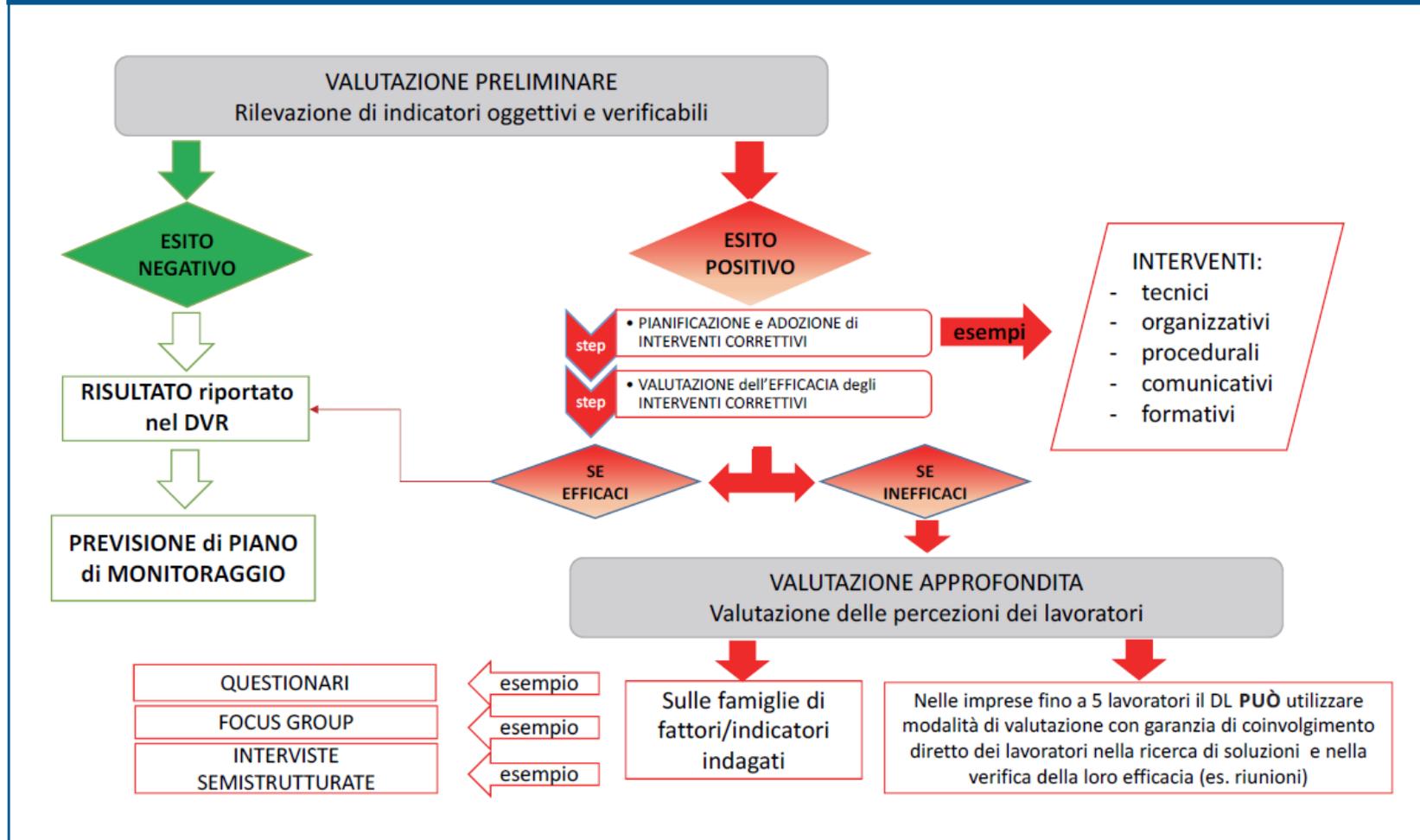
Un metodo di valutazione ed una piattaforma informatica...

- percorso metodologico presentato è in linea con gli obblighi di legge e scientificamente solido, basato su un approccio olistico e partecipativo
- proposta basata sul modello britannico dei Management standard ed è contestualizzata, oltre che ai requisiti normativi, alle principali esperienze nazionali.
- Tools informatici per il calcolo degli indici ed espressione quantitativa dei risultati

Oggettività e valutazione quantitativa

Figura 1

Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione



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

Il percorso metodologico...

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

FASE

ATTIVITÀ

STRUMENTI

PROPEDEUTICA

1. Costituzione Gruppo di gestione

3. Piano di valutazione e gestione del rischio

Cronoprogramma

2. Identificazione Gruppi omogenei di lavoratori

4. Strategia comunicativa e coinvolgimento del personale

Documento per l'individuazione dei Gruppi omogenei

Fase propedeutica...

Chi fa parte del gruppo di gestione della valutazione ?

DL , RLS , RSPP, ASPP, MC ove nominato

Cosa fa il gruppo ?

- pianificazione delle attività, delle procedure e degli strumenti da utilizzare, e stesura della relativa programmazione temporale (cronoprogramma);
- gestione e monitoraggio del percorso metodologico;
- informazione e coinvolgimento dei lavoratori nel percorso;
- approvazione dei report di valutazione e restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori;
- pianificazione degli interventi necessari a correggere e prevenire il rischio, ove presente;
- messa a punto di un piano di monitoraggio del rischio.

Fase propedeutica...

Quale ruolo per i dirigenti?

È utile prevedere la partecipazione del *management* al gruppo di lavoro almeno in due momenti chiave per il processo decisionale:

- in fase di avvio del percorso, per l'approvazione dei piani di azione e delle procedure che verranno espletate;
- in fase di restituzione dei risultati della valutazione e pianificazione operativa degli interventi.

Criticità emerse dalla pratica nella fase propedeutica...

Individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione:

La scelta dei criteri con cui individuare i gruppi omogenei influenza molto i risultati

Sono da evitare:

- accorpamenti generici come, ad esempio, per categoria professionale, completamente scorporati dalla struttura organizzativa
- gruppi numericamente limitati in cui la statistica non è rappresentativa con tipologie di lavoro e attività alquanto disomogenee al proprio interno.

Importante :

Al pari delle altre valutazioni del rischio i criteri adottati per l'individuazione dei Gruppi omogenei dovranno essere esaustivamente riportati nel DVR

Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

Necessario il coinvolgimento di Dirigenti e RLS

VALUTAZIONE PRELIMINARE ...

FASE

ATTIVITA

STRUMENTI

VALUTAZIONE
PRELIMINARE

Per ogni Gruppo omogeneo Individuato da parte del Gruppo di gestione:

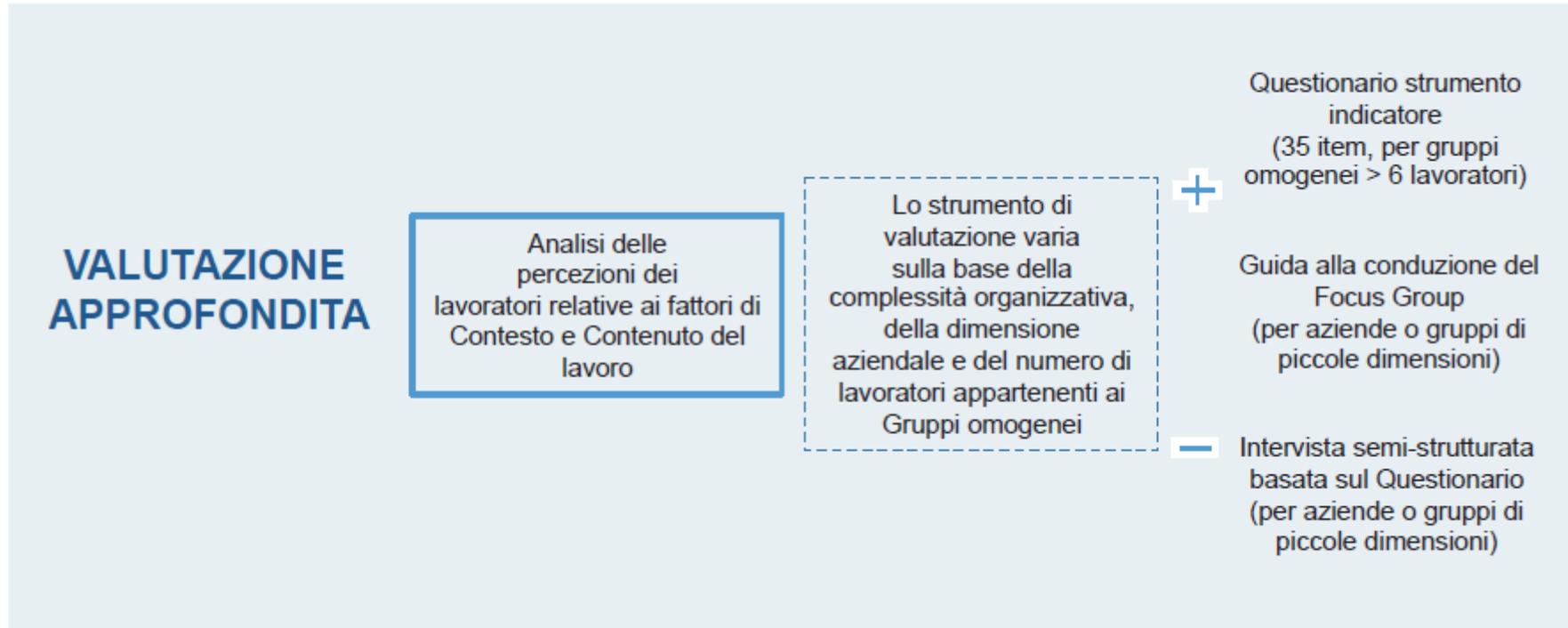
- raccolta e analisi degli Eventi sentinella
- rilevazione e analisi dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro, attraverso il coinvolgimento di lavoratori e/o RLS

Lista di controllo

FASE

ATTIVITA

STRUMENTI



PIANIFICAZIONE INTERVENTI...

FASE

ATTIVITA

STRUMENTI

**PIANIFICAZIONE
INTERVENTI**

1. Identificazione delle
priorità di intervento

4. Definizione risorse, persone
responsabili e relativi ruoli

2. Eventuali
approfondimenti

5. Pianificazione temporale di
interventi, modalità e valutazione
efficacia

3. Identificazione interventi
di miglioramento

6. Informativa ai lavoratori

Guida alla conduzione del
Focus Group

Focus sulla valutazione preliminare

Come si fa?

Attraverso lo strumento della lista di controllo

Chi la fa?

Il gruppo di gestione

Importante !

la lista di controllo (contrariamente al questionario) non va somministrata ai lavoratori

Eventi sentinella:

gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del MC, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro:

Contenuto: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti

Contesto: ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tabella 2**La struttura della Lista di controllo**

I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

Focus su valutazione preliminare ...

va compilata una Lista di controllo per ciascun gruppo omogeneo una per l'intera azienda, nel caso di aziende di piccole dimensioni (entro circa 30 lavoratori).

non è corretto apportare qualsiasi modifica alla Lista di controllo, ad esempio eliminazione di uno o più indicatori o modifica dei suoi contenuti, poiché ne vengono così alterate le caratteristiche metodologiche.

La Lista di controllo qui proposta prevede due tipologie di risposte:

andamento temporale - diminuito/inalterato/aumentato - nel caso dei primi otto indicatori dell'Area Eventi sentinella

risposta dicotomica - si/no - per gli ultimi due indicatori dell'Area Eventi sentinella e per tutti gli indicatori relativi alle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro.

È importante ricordare che in fase di valutazione, il punteggio assegnato dal Gruppo di gestione ad ogni indicatore non deve basarsi sulle percezioni dei compilatori, ma deve riflettere la reale condizione osservata per il Gruppo omogeneo esaminato

Tabella 3	Esempi di documentazione a supporto
Eventi sentinella	Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori.
Fattori di Contenuto del lavoro	DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.
Fattori di Contesto del lavoro	CCNL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.

Calcolo dei punteggi area eventi sentinella...

L'Area Eventi sentinella contiene 10 indicatori, per i primi 8 primi otto indicatori è stato adottato il criterio temporale (variazione nel triennio) in ottica di miglioramento continuo per gli altri una valutazione stazionaria. Il calcolo dei punteggi lo si fa con il *tool* informatico.

La somma dei punteggi ottenuti da tutti gli indicatori dell'Area Eventi sentinella rappresenta un numero a cui verrà assegnato un punteggio secondo il seguente schema:

se il risultato del punteggio indicatori aziendali è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0;

se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 6;

se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 16.

Tabella 4 Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella

I - Eventi sentinella		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Indicatori Aziendali		0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	(.....)	0		6		16	

Figura 4 **Formula per il calcolo del punteggio delle singole Dimensioni**

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

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

Calcolo dei punteggi **dell'Area Contenuto del lavoro...**

Tabella 5 **Fasce di rischio delle Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro**

II - Area Contenuto del Lavoro							
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	(.....)	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	(.....)	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	(.....)	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	(.....)	0	37	38	74	75	100

Calcolo dei punteggi **dell'Area Contenuto del lavoro...**

Una volta calcolati i punteggi normati per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo dell'Area Contenuto del lavoro calcolandone la media con la formula riportata in Figura 5:

Figura 5 **Formula per il calcolo del punteggio complessivo Area Contenuto del lavoro**

$$\frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE DIMENSIONI)}}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO (N = 4)}}$$

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

Calcolo dei punteggi **dell'Area Contenuto del lavoro...**

La Tabella 6 riporta le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati

Tabella 6		Fasce di rischio dell'Area Contenuto del Lavoro					
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contenuto	(.....)	0	23	24	43	44	100

Calcolo dei punteggi **dell'Area Contesto di lavoro...**

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contesto del lavoro, per ottenere il punteggio

complessivo dell'Area è necessario compiere due passaggi:

1)

Calcolare un punteggio normato per ciascuna Dimensione (ovvero Funzione e cultura organizzativa, Ruolo nell'ambito dell'organizzazione, Evoluzione della carriera, Autonomia decisionale/controllo del lavoro, Rapporti interpersonali sul lavoro) attraverso la formula di calcolo in Figura 6.

Figura 6 **Formula per il calcolo del punteggio delle singole Dimensioni**

$$\left. \begin{array}{c} \text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)} \\ \hline \text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE} \end{array} \right\} \times 100$$

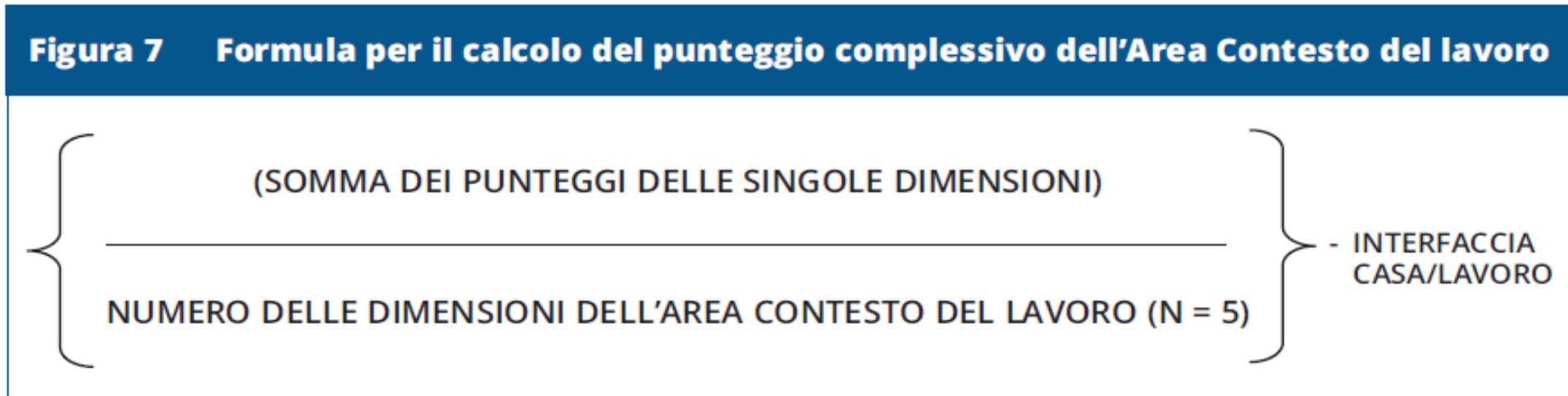
(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017)

Calcolo dei punteggi dell'Area Contesto di lavoro...

...

Tabella 8 Fasce di rischio delle singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro							
III - Area Contesto del Lavoro							
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	(.....)	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	(.....)	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	(.....)	0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	(.....)	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	(.....)	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	(.....)*	* Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					

Calcolo dei punteggi dell'Area Contesto di lavoro...



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

Tabella 9 Fasce di rischio dell'Area Contesto del Lavoro

	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contesto	(.....)	0	37	38	53	54	100

Calcolo del punteggio finale

I punti ottenuti nelle tre aree vengono poi sommati come in tabella 11

Tabella 11		Calcolo del punteggio finale della Lista di controllo					
	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(.....) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(.....) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(.....) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	(.....)	0	58	59	90	91	216

Valutazione (preliminare) quantitativa del rischio da SLC ...

Tabella 12

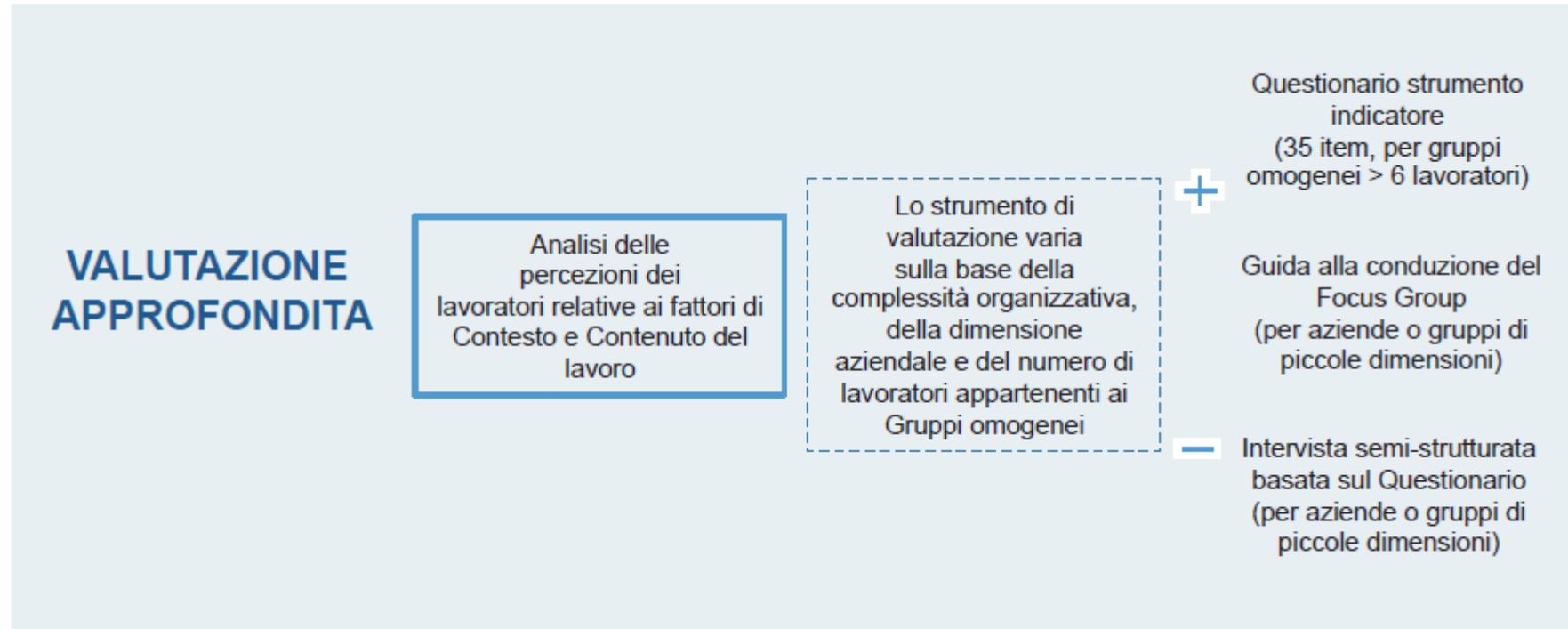
Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio 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.
	59	90	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.
	91	216	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.

Analisi di secondo livello fase di valutazione approfondita...

FASE

ATTIVITA

STRUMENTI



Fase di valutazione approfondita: il questionario Inail

Il Questionario è lo strumento indicatore 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.

Esso 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)

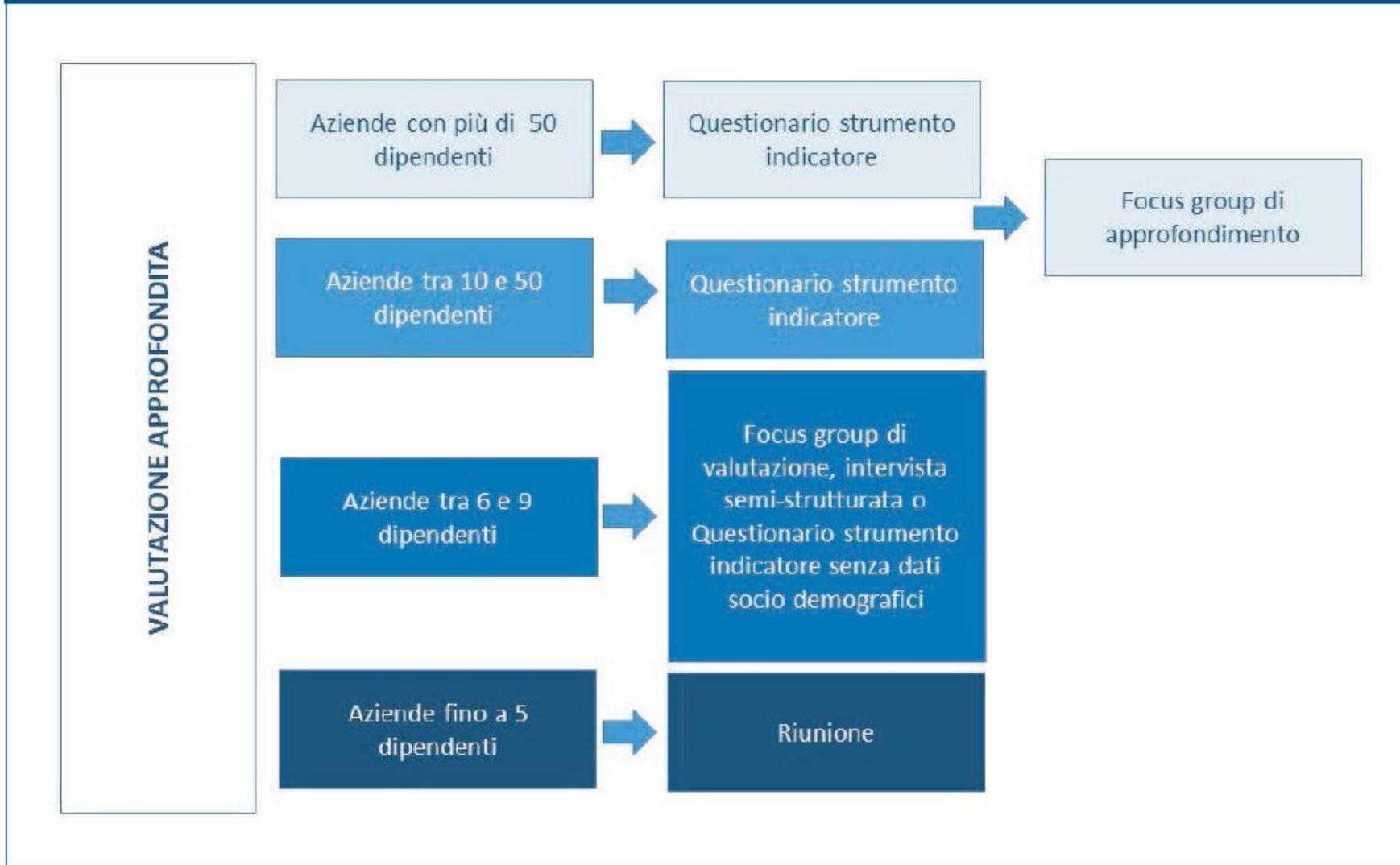
una scala di accordo tipo Likert (da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente in accordo).

Contrariamente alla fase preliminare il questionario è somministrato direttamente ai lavoratori.

Per facilitare la lettura dei risultati si fa presente che più basso è il valore medio di risposta, più elevato è il rischio SLC. È importante sottolineare che le Dimensioni Domanda e Relazioni prevedono delle risposte codificate negativamente (*item reverse*) rispetto al resto delle affermazioni del questionario.

Figura 8

Modularità del percorso metodologico



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

Tabella 18**Modello Management Standard del Questionario strumento indicatore e condizioni ideali/stati da conseguire**

Dimensioni organizzative chiave	n. Item	Standard (si prevede che)	Condizioni ideali/stati da conseguire (esempi)
<p>1. Domanda Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e il contesto lavorativo</p>	8	Il lavoratore sia in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> - Richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro - Attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore - Adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati allo svolgimento della propria attività lavorativa
<p>2. Controllo Riguarda l'autonomia/controllo dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa</p>	6	Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> - Ove possibile, controllo da parte del lavoratore sui propri ritmi di lavoro - Ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi - Gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore

Tabella 18 segue Modello Management Standard del Questionario strumento indicatore e condizioni ideali/stati da conseguire

Dimensioni organizzative chiave	n. Item	Standard (si prevede che)	Condizioni ideali/stati da conseguire (esempi)
<p>3. Supporto del Management</p> <p>Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda e dai superiori</p>	5	<p>Il lavoratore dichiara di avere informazioni e supporto adeguati dai propri superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori - Conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro - Feedback puntuale e costruttivo dai superiori
<p>4. Supporto dei Colleghi</p> <p>Riguarda l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dai colleghi</p>	4	<p>Il lavoratore dichiara di avere informazioni, supporto e incoraggiamento adeguati dai propri colleghi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione di procedure e politiche in grado di offrire sostegno e supporto adeguato da parte dei pari - Conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro - Feedback puntuale e costruttivo dai colleghi
<p>5. Relazioni</p> <p>Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili</p>	4	<p>Il lavoratore non si percepisce quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti - Possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro - Esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili

<p>6. Ruolo Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti</p>	<p>5</p>	<p>Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo - Informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità
<p>7. Cambiamento Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale</p>	<p>3</p>	<p>Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti - Consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa - Garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento.

Fase di valutazione approfondita... ..

Dalla struttura del questionario si capisce immediatamente come le scelte organizzative del management abbiano diretta influenza sul risultato degli indicatori...

- Carico lavorativo
- organizzazione del lavoro
- benchmarking
- supporto da parte del management
- supporto dai colleghi
- relazioni
- ...

le analisi effettuate attraverso il software Inail restituiscono un report dei risultati con una valutazione quantitativa basata sui cut off ottenuti da un campione di aziende analizzato ed utilizzato per la validazione

Tabella 19

	<p>Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile (20% dei valori di riferimento più alti)</p>
	<p>Buon livello di prestazione Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media (=> 50%) ma rimane al di sotto dell'80° percentile</p>
	<p>Necessità di evidenti interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto della media (< 50%) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 20° percentile</p>
	<p>Necessità di immediati interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile (20% dei valori di riferimento più bassi).</p>

Il MANAGEMENT e la valutazione dello stress lavoro correlato

Perché valutare lo stress lavoro correlato ?

Obbligo di Legge o fattore di organizzazione?

Analisi delle congruenze organizzative

Il bilancio di responsabilità sociale

La visione delle aziende piccole

L'impegno Inail per la riduzione dello stress lavoro correlato

Inail direzione Provinciale di Bolzano Landesdirektion Bozen

Prevenire il disagio lavorativo : un fattore strategico di successo
Unbehagen am Arbeitsplatz vorbeugen : die Strategie zum Erfolg
CD Rom- 2004

Incentivi alle imprese

mod OT24 2018: adozione di modelli di responsabilità sociale
- SA 8000
- UNI ISO 26000:2010

Avviso pubblico ISI 2016

Allegato – 2: Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale

Abschließend ein **Paradigmenwechsel**

Die Bewertung des arbeitsbezogenen Stresses ist:

eine Pflicht ,

aber auch eine Möglichkeit,

und insbesondere eine Gelegenheit

...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

DISCLAIMER

le idee e le conclusioni esposte in questa relazione rappresentano il frutto del lavoro di ricerca degli autori e non rappresentano necessariamente la posizione ufficiale dei relativi Istituti ed Enti di appartenenza che non sono pertanto ad esse vincolati.

Quanto sopra esposto non può essere utilizzato per fini diversi da quello scientifico e di ricerca, ad esempio per fornire una base per pareri legali

Gli autori hanno cercato per quanto possibile di verificare l'accuratezza delle proprie affermazioni e si chiede pertanto di segnalare eventuali errori ed omissioni che in ogni caso non sono intenzionali né responsabilità degli autori.

Ogni riferimento a prodotti commerciali , marchi registrati, brevetti o altro materiale soggetto a vincoli di proprietà intellettuale è puramente casuale e non rappresenta alcuna forma di raccomandazione degli stessi da parte degli autori.

Parte del materiale presentato è stato scaricato da internet per fini didattici senza fini di lucro nell'ambito della clausola "fair use"

L'utilizzo di queste slide prive di questa nota rappresenta una violazione di norme di buona fede ad esclusiva responsabilità di coloro che ne fanno uso.