

## **Aggiornamento al Documento di Valutazione dei Rischi e Piano di Prevenzione - 1**

### **1.1. VALUTAZIONI RISCHI STRESS LAVORO CORRELATO**

#### **1.1.1. Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato**

Lo stress è una 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 alle aspettative riposte in loro.

L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa.

Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro.

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.

Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.

#### **1.1.2. Modalità di valutazione**

Un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori, sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

La valutazione del problema di stress deve pertanto riguardare:

- l'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),
- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.),
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
- i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale della sicurezza, con il coinvolgimento del SPP, RLS, dirigenti, preposti e lavoratori secondo il Modello di valutazione stress lavoro correlato predisposto dall'ISPESL si procede alla :

1. Analisi degli indicatori oggettivi aziendali di stress
2. Definizione dell'ambito di indagine
3. Scelta dello strumento d'indagine
4. Diffusione della comunicazione
5. Rilevazione ed analisi dei dati
6. Pianificazione delle azioni di prevenzione e miglioramento

### **1. Analisi degli indicatori oggettivi aziendali di stress**

Nella prima fase, già conclusa, vengono analizzati, quali indicatori oggettivi aziendali di stress: assenteismo, turn-over, provvedimenti disciplinari, conflitti interpersonali o vertenze, infortuni e malattie con l'identificazione di aree aziendali a priorità di intervento

### **2. Definizione dell'ambito di indagine**

L'ambito d'indagine è rivolto alla :

A. Valutazione delle fonti di stress: riguardante principalmente la rilevazione dei fattori relativi all'ambiente ed all'organizzazione del lavoro

B. Valutazione dello stress individuale : riguardante principalmente la rilevazione delle condizioni di disagio individuali riconducibili al lavoro

C. Valutazione degli effetti dello stress: riguardante principalmente liste di sintomi di cui il lavoratore indica presenza e frequenza

### **3. Scelta dello strumento d'indagine**

Quale strumento di indagine viene utilizzato il Modello di valutazione stress lavoro correlato predisposto dall'ISPESL.

### **4. Diffusione della comunicazione**

Si è proceduto al coinvolgimento di tutti i componenti dell'organizzazione aziendale.

I lavoratori vengono sensibilizzati tramite una formazione specifica attuata con materiale informatizzato.

### **5. Rilevazione ed analisi dei dati**

Elaborazione report ad opera del Servizio di Prevenzione e protezione

### **6. Pianificazione delle azioni di prevenzione e miglioramento**

Le misure da adottare al fine di prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro, da attuarsi con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti prevedono:

- **misure di gestione e di comunicazione** in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione** dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

#### **1.1.3. Risultanze della valutazione**

Anche se l'analisi iniziale degli indicatori oggettivi aziendali di stress non ha evidenziato elementi tali da far supporre una diffusa presenza di stress correlato al lavoro, e' comunque opportuno completare, entro la fine dell'anno scolastico, l'intero percorso valutativo e preventivo indicato.

Secondo le indicazioni normative, si continuerà a monitorare il rischio, procedendo ad una nuova valutazione in presenza di eventuali "eventi sentinella" risultanti dalla verifica periodica degli indicatori oggettivi aziendali di stress.