



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
NAPOLI FEDERICO II**

SCUOLA DI MEDICINA E CHIRURGIA
DIPARTIMENTO DI SANITÀ PUBBLICA
OSSERVATORIO SALUTE LAVORO



Convegno Nazionale - XIX Edizione
Maria Triassi - Presidente

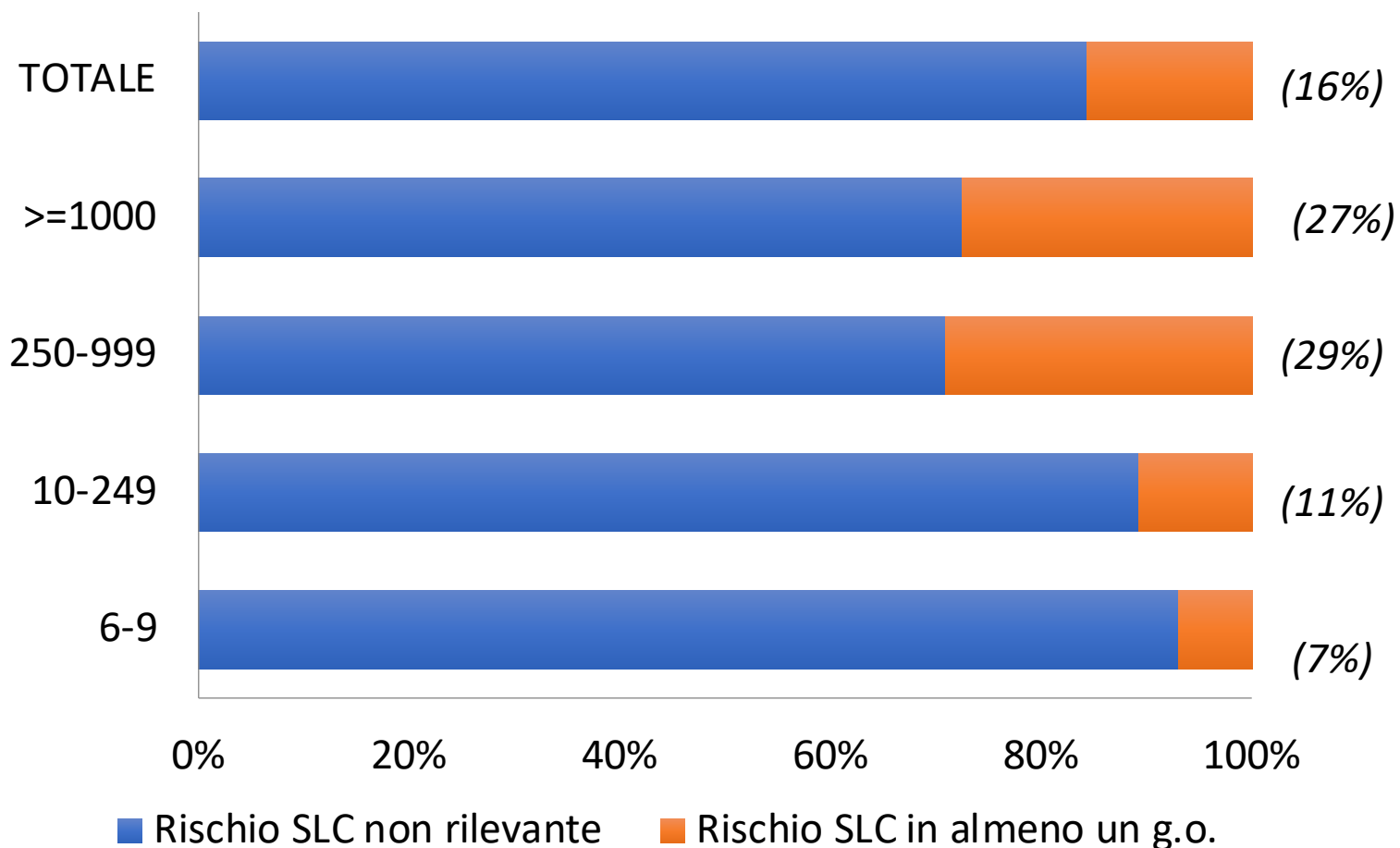
Ospedale Sicuro Duemila22

DALLO STRESS LAVORO CORRELATO ALLA PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

ANTONIA BALLOTTIN

Coord. Gruppo Nazionale CIIP Stress Lavoro Correlato e Aggressioni
Spisal Aulss 9 Scaligera Verona

PIANO NAZIONALE DI MONITORAGGIO E D'INTERVENTO PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO - CCM 2016



PROBLEMI LEGATI AL METODO DI VALUTAZIONE SLC ITALIANO

MANCA

- cultura del benessere da parte di molte aziende (sottovalutazione del problema, difensivismo, paura di contenziosi medico-legali, burocratismo)
- adozione dell'Accordo Quadro SLC come strategia di miglioramento dell'efficienza delle aziende (art.1 com3) e partecipazione dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni (art4. com3)
- valorizzazione delle competenze, conoscenze interne all'impresa e frequente affidamento ad esterni della VDR
- attivazione di strumenti di ascolto e partecipazione informata e formata di lavoratori e RLS
- coinvolgimento dei medici competenti
- corretta identificazione ed analisi per gruppi omogenei, aspecificità, mancato coinvolgimento degli RLS
- attenzione ai problemi ed attitudine alle soluzioni (ergonomiche, formative, organizzative)
- attenzione agli aspetti di progettazione, organizzazione, gestione del lavoro e predilezione per interventi di prevenzione rivolti al singolo ed al sostegno delle sue capacità di far fronte allo stress

.....

https://www.ciip-consulta.it/attachments/article/322/28_aprile_Stress_LC_finale.pdf

PANDEMIA COVID-19

PROBLEMI DI APPLICAZIONE DEL METODO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

- **non prevede l'analisi di fattori di stress emersi con la fase di gestione della pandemia:** ad esempio utilizzo delle tecnologie, introduzione lavoro agile
- **non analizza tra gli eventi sentinella dati di rilievo:** utilizzo cassa integrazione, permessi allungati, forte ridimensionamento/licenziamenti/dimissioni, precarietà del lavoro che non rendono confrontabile nel tempo l'effetto degli interventi sulle condizioni di stress come prima della pandemia
- **non tiene conto dei cambiamenti intervenuti:** modifica di mansione e/o modalità lavorativa, gestione lavoratori fragili, riorganizzazione mense e spazi comuni, gestione fase green pass e eventuali discriminazioni ...
- **non prevede specificità per settori** dove sono subentrati fattori di stress differenti: ad esempio sanità, scuole, grande distribuzione organizzata, trasporti, PMI
- **non è coerente con il progressivo ricompattamento,** anche normativo, dello stress lavoro correlato con i rischi psicosociali

DALLO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

Tutte le indicazioni normative e scientifiche degli ultimi anni convergono sulla necessità ed opportunità di aprire la prospettiva della prevenzione ad una **analisi più ampia e corrispondente** non solo a **nuovi fattori di rischio** (es. telelavoro) ma anche alla **dimensione individuale**.

I FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE comprendono **tutte** le condizioni in quanto pongono l'attenzione sugli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni alla salute psico-fisica: lo stress lavoro-correlato, la fatica mentale e condizioni di molestie e violenze sono tra gli effetti possibili.

DALLO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

Il Quadro strategico dell'UE 2021-2027 “Salute e sicurezza sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione” i problemi di salute mentale colpiscano circa 84 milioni di persone nell’UE: la mancanza di interazione sociale, l'uso crescente delle tecnologie e la ricerca di nuovi equilibri tempi di vita-lavoro ha determinato un ulteriore **aumento a rischi psicosociali ed ergonomici**.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021/2098 INI) ricorda che esistono **molestie e discriminazioni** che sono una frequente fonte di stress e di distacco dal luogo di lavoro e sottolinea l'importanza di **adottare un approccio individuale e organizzativo**, includere una politica anti-molestie nelle misure di salute e sicurezza nel mondo del lavoro e di favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di coloro che sono affetti da problemi psicosociali.

DALLO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

L'introduzione della legge 04/2021 di ratifica della convenzione ILO sancisce l'inclusione della violenza e delle molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e fornisce l'opportunità di lavorare su una **gestione complessiva dei rischi psicosociali** come da tempo l'approccio ergonomico e le norme tecniche indicano.

La norma ISO 45003: 2021 Gestione della salute e sicurezza sul lavoro — Salute psicologica e sicurezza sul lavoro: la gestione complessiva dei **rischi psicosociali diventa una strategia necessaria per facilitare l'impegno fisico e mentale**, con effetti positivi ed utili anche nella **prevenzione di violenze sul lavoro**, molestie, bullismo, aggressioni, diversità di genere.

La legge LEGGE 14 agosto 2020, n. 113 “Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni” introduce maggiori tutele per la prevenzione delle molestie e violenze, di cui **le aggressioni** fanno parte, per gli operatori della sanità.

LA PREVENZIONE PASSA

DALLO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

Fattori SLC



Fattori Psicosociali

**CONTESTO DEL
LAVORO**

**CONTENUTO DEL
LAVORO**

**ASPETTI
ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO**

**FATTORI SOCIALI
SUL LAVORO**

**AMBIENTE DI LAVORO,
ATTREZZATURE E
ATTIVITÀ PERICOLOSE**

Eventi sentinella

Eventi sentinella



FATTORI DI CONTESTO		FATTORI DI CONTENUTO
ASPETTI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	FATTORI SOCIALI SUL LAVORO	AMBIENTE DI LAVORO, ATTREZZATURE E ATTIVITÀ PERICOLOSE
ruoli e aspettative, controllo del lavoro o autonomia, richieste di lavoro, carico di lavoro e ritmo di lavoro, orario di lavoro e orari	relazioni interpersonali, comando, cultura organizzativa/di gruppo di lavoro (riconoscimento e ricompensa, sviluppo di carriera, supporto)	disponibilità, idoneità, affidabilità, manutenzione o riparazione delle apparecchiature inadeguate, mancanza di spazio, scarsa illuminazione e rumore eccessivo
gestione del cambiamento organizzativo	supervisione	lavorare in condizioni o situazioni estreme, come temperature molto alte o basse o in quota
lavoro a distanza e isolato	civiltà e rispetto	dover operare in ambienti instabili come zone di conflitto
sicurezza del lavoro e lavoro precario	equilibrio tra lavoro e vita privata	
tolleranza all'uso delle nuove tecnologie	violenza sul lavoro, molestie, bullismo e vittimizzazione	dover operare con utilizzo di strumenti tecnologici

MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO PSICOSOCIALE

La valutazione del rischio psicosociale richiede l'impegno di tutta l'azienda, a partire dalla direzione che progetta e gestisce l'organizzazione del lavoro favorendo la partecipazione ed il feedback da parte dei lavoratori per aiutare a determinare l'efficacia delle misure di prevenzione

- **MAPPATURA**
- **INDIVIDUAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI**
- **INDIVIDUAZIONE METODI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE**
- **PIANO DI VALUTAZIONE DEI RISCHIO**
- **INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CORRETTIVE**

MAPPATURA

Il gruppo di valutazione può utilizzare alcuni strumenti di ricognizione generali per avere una panoramica sulla gestione aziendale dei fattori psicosociali e decidere come attuare il piano di VDR.

- Questi strumenti possono inoltre essere utilizzati dalle aziende di nuova costituzione come guida nella progettazione ed organizzazione del lavoro con fattori psicosociali sotto controllo.

- Checklist per la valutazione ergonomica degli ambienti di lavoro
- PSAC - Psychosocial Assessment Checklist
- Scheda Rischi Psicosociali in Azienda

TESTI, TRATTI DAI CONTENUTI DELLA NORMA ISO 10075-2 E RIFORMULATI NEL
TECHNICAL REPORT UNI 11487 (2012) SULLO STRESS LC E FATTORI PSICOSOCIALI

1. Sul lavoro, gli obiettivi da perseguire sono stati chiari da subito?
2. Si sentirebbe aiutato se dovesse decidere come svolgere compiti complessi o impegnativi?
3. Lo svolgimento del suo lavoro lo mette in relazione con uno o più responsabili (referenti o capi)?
4. Le bastano le informazioni che deve trattare (nel caso riuscirebbe a "filtrare" quelle utili fra quelle disponibili)?
5. Le informazioni da elaborare sono chiare (non ambigue) oppure le deve "interpretare"?
6. Riesce a distinguere fra segnali utili e segnali irrilevanti? Le sarebbe utile "personalizzare" la segnaletica per adattarla meglio alla sua capacità di percepirli attraverso l'uso di colori, forme o caratteristiche di durata?
7. Nel caso di segnali ridondanti da recepire, esiste una loro programmazione, adatta alle sue esigenze operative?
8. I display informativi (interfacce), nel prevedere congruenti e adeguate manovre di comando, rispettano le sue aspettative "analogue" e culturali?
9. Quando elabora informazioni lo fa in modo seriale (una alla volta) oppure deve percepirle in modo parallelo (nel loro insieme)?
10. Pensa sia importante rispettare i "limiti naturali" dell'uomo (evitando di sottoporlo a più stimoli contemporaneamente), quando deve svolgere compiti che richiedono attenzione?
11. Pensa sia importante che il sistema di lavoro risponda in tempi brevi per evitare che ritardi possano indurre l'operatore a faticose e rischiose "anticipazioni mentali"?
12. Pensa sia importante evitare che un operatore si "rappresenti mentalmente" (in modo incoerente ed incompleto) il proprio contesto lavorativo, laddove sarebbe opportuna una configurazione di sistema, realmente adattata alle funzioni assegnate?
13. Pensa sia importante evitare il "giudizio assoluto dell'operatore" su dati o parametri da trattare, attraverso la disponibilità di criteri, indici o parametri di confronto rapido e strumentale?
14. Quando le viene presentata un'informazione da trattare, le viene dato il tempo necessario per evitare che il sovraccarico della memoria di lavoro (a breve termine) non le consenta di attenzionare e memorizzare l'informazione rilevante? Anche la memoria a lungo termine non va sovraccaricata mettendola a disposizione delle facilities per un adeguato recupero delle informazioni.
15. Pensa sia opportuno progettare dei supporti decisionali o dispositivi di feedback, a conferma delle azioni compiute?

- 26. psicosociali
- 27. Includono sistematicamente, in modo continuo e proattivo, i fattori psicosociali rilevanti (ad es. colla a stress, burnout, violenza sul lavoro, discriminazioni)
- 28. Valutano i fattori psicosociali rilevanti (ad es. collegati a stress, burnout, violenza sul lavoro, discriminazioni)
- 29. Considerano processi per il trattamento dei fattori psicosociali
- 30. Tengono conto delle buone prassi di progettazione ergonomica dei sistemi di lavoro (ad es. secondo le indicazioni della ISO 6385)
- 31. Tengono conto del carico mentale (ad es. secondo le indicazioni della ISO 10075)

Psychosocial Assessment Checklist	
Nome:	
del contesto:	
re aspettative dei lavoratori, stabilendo comunicazioni e consultazioni con es	
re aspettative delle altre parti interessate, stabilendo comunicazione e	
so fino a considerare la conflittualità o la sinergia fra persone	
so fino a considerare i possibili conflitti o le sinergie tra funzioni organizzate	
o ed esterne fino a considerare i possibili conflitti o le sinergie con le altre part	
i sistemi (economici, sociali, ambientali)	
l'inclusività (gestione della diversità di genere, di età, di provenienza, ecc.)	
l'responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle persone	
intento interno ed esterno) che sono poi effettivamente utilizzati per l'attu	
ipensione del contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni, dinami	
ci),	
sono poi utili per influenzare il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, rel	
ppo e organizzativo, ecc.)	
ic:	
zione condotta e una chiarezza dello scopo	
azioni positivamente il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni	
anzialità, ecc.)	
diversa nell'organizzazione	
re e gestire i cambiamenti maggiori erogati	
psicosociali assegna ruoli, autorità, responsabilità e obbligo di rendere con	
e e consultazione dei lavoratori sui fattori psicosociali	
i aspetti di sostenibilità (economica, sociale, ambientale)	
aspetti di inclusività (gestione della diversità di genere, di età, di provenienza	
aspetti di responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle perso	
[specificazioni:	
bilità di influenzare il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazio	
azioni, ecc.)	
sia adeguata per gestire i processi	
discipline e le competenze necessarie al benessere e alla resilienza	
logiche, tecniche, ergonomiche, organizzative)	
anticipare e gestire i cambiamenti maggiori erogati	
indogenti tenendo conto del contesto psicosociale (resistenze al cambia	
e, consultazione e partecipazione ai fini di affrontare i rischi e le opportunit	

Esempi: • gestione conflitti • funzione di ascolto dei lavoratori • funzione di assistenza e supporto alla risoluzione dei problemi segnalati

AZIONI CORRETTIVE: es. mappatura dei problemi segnalati ed identificazione di una procedura aziendale per la gestione dei più frequenti (per il rientro dopo lunga assenza per malattia/maternità/smart working.), progettazione ed erogazione di corsi di formazione specifici, supporto ai dirigenti nella gestione diretta dei conflitti

il lavoro proposto da SECO | Direzione del lavoro
nire uno strumento di supporto nella mappatura della
di interventi di prevenzione dai rischi psicosociali sul

la protezione dai rischi psicosociali (stress lc, molestie e

aziendali • nei corsi di formazione programmati (oltre a
aziendali che li prevedono (es. ISO 45003) • indagini di

ettivi aziendali l'eliminazione delle molestie /violenze,
indagine di clima per coinvolgere i lavoratori e monitorare
illettiva del fenomeno...

di rischi psicosociali sul lavoro?

INDIVIDUAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI

Il gruppo di valutazione aziendale individua i gruppi omogenei di lavoratori, anche attraverso la mappatura, in relazione alla reale organizzazione del lavoro.

I RUOLI ESERCITATI ALL'INTERNO DELL'AZIENDA sono una delle condizioni di rischio psicosociale da integrare alla scelta per partizione organizzativa e/o mansione.

Gruppo omogeneo per ruolo/leadership

IL LAVORO AGILE è una delle modalità lavorative associabili a condizioni di stress specifiche da integrare alla scelta per partizione organizzativa e/o mansione.

Gruppo omogeneo lavoro agile

INDIVIDUAZIONE METODI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE

Il gruppo di valutazione individua metodi e strumenti **OGGETTIVI E/O SOGGETTIVI** con cui procedere alla valutazione, in relazione a:

- all'esposizione a condizioni di rischio "elevate" (es. in relazione al settore o alla modalità lavorativa)
- alla presenza di fattori aggiuntivi per tutti/alcuni gruppi di lavoratori (es. sw, tecno stress, aggressioni)
- la complessità organizzativa (es. PMI)
- la fase di cambiamento in cui si trova l'organizzazione (es. rientro massiccio da SW)
- l'esito delle valutazioni precedenti
- altre condizioni ritenute importanti che verranno indicate nel DVR

PIANO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il piano di valutazione del rischio prevede l'analisi di eventi sentinella e fattori psicosociali che consentono di prendere in considerazione il contesto ed il contenuto del lavoro ed operare integrazioni con fattori specifici per tutti/alcuni gruppi di lavoratori.

- Gli strumenti già noti possono essere integrati per tutta l'azienda o gruppi omogenei specifici, con ulteriori strumenti in grado di integrare:

- Gli eventi sentinella modificati
- I cambiamenti avvenuti, l'utilizzo del lavoro agile
- I fattori di stress legati all'impiego di tecnologie
- Segnali di presenza di condizioni di molestie/violenze
-

EVENTI SENTINELLA AGGIORNATI

1. EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE			
n° lavoratori	2019	2020	2021
in caso di variazione, considerare la media tra lavoratori al 1/2 e al 3/4			
2. INDICI INFORTUNISTICI			
% indice infortunistico	2019	2020	2021
di cui per Covid-19			
(n° infortuni / n° lavoratori) * 100			
3. ASSENZE PER MALATTIA			
n° gg di assenza per malattia (esclusi assenze maternità-allattamento)	2019	2020	2021
n° gg assenza			
n° gg malattia per Covid-19			
% assenze per malattia	(n° gg in malattia / n° lavoratori) * 100		
4. ASSENZE DAL LAVORO			
ore Assenze dal lavoro (es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze organizzative, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.)			
N° ore perse	2019	2020	2021
N° ore assente congedo COVID - quarantena (esclusa malattia)			
N° ore da contratto			
% assenze dal lavoro	(n° ore perse / n° ore lavorabili) * 100		
5. SITUAZIONI COVID ANNO 2020-2021			
Casi COVID registrati in azienda			
N° lavoratori COVID POSITIVI	2020	2021	
Azioni adottate dall'azienda			
Eventuali ripercussioni aziendali			

AMBIENTE AZIENDALE

	Si	Parzialmente	No	
1. Più di uno				Una importante
2. Interferenza				Se si è parzialmente, specificare lo spazio, le aree interessate
3. Attorno e programmato				% di aree interessate sul totale % di lavoratori impegnati sul totale
Aree di lavoro intersezione				
4. Si				Se si è parzialmente, specificare le modalità
5. NO				Incremento
6. NO				Incremento
7. NO				Incremento
8. NO				Incremento
9. NO				Incremento
10. NO				Incremento
11. NO				Incremento
12. NO				Incremento
13. NO				Incremento
14. NO				Incremento
15. NO				Incremento
16. NO				Incremento
17. NO				Incremento
18. NO				Incremento
19. NO				Incremento
20. NO				Incremento
21. NO				Incremento
22. NO				Incremento
23. NO				Incremento
24. NO				Incremento
25. NO				Incremento
26. NO				Incremento
27. NO				Incremento
28. NO				Incremento
29. NO				Incremento
30. NO				Incremento
31. NO				Incremento
32. NO				Incremento
33. NO				Incremento
34. NO				Incremento
35. NO				Incremento
36. NO				Incremento
37. NO				Incremento
38. NO				Incremento
39. NO				Incremento
40. NO				Incremento
41. NO				Incremento
42. NO				Incremento
43. NO				Incremento
44. NO				Incremento
45. NO				Incremento
46. NO				Incremento
47. NO				Incremento
48. NO				Incremento
49. NO				Incremento
50. NO				Incremento
51. NO				Incremento
52. NO				Incremento
53. NO				Incremento
54. NO				Incremento
55. NO				Incremento
56. NO				Incremento
57. NO				Incremento
58. NO				Incremento
59. NO				Incremento
60. NO				Incremento
61. NO				Incremento
62. NO				Incremento
63. NO				Incremento
64. NO				Incremento
65. NO				Incremento
66. NO				Incremento
67. NO				Incremento
68. NO				Incremento
69. NO				Incremento
70. NO				Incremento
71. NO				Incremento
72. NO				Incremento
73. NO				Incremento
74. NO				Incremento
75. NO				Incremento
76. NO				Incremento
77. NO				Incremento
78. NO				Incremento
79. NO				Incremento
80. NO				Incremento
81. NO				Incremento
82. NO				Incremento
83. NO				Incremento
84. NO				Incremento
85. NO				Incremento
86. NO				Incremento
87. NO				Incremento
88. NO				Incremento
89. NO				Incremento
90. NO				Incremento
91. NO				Incremento
92. NO				Incremento
93. NO				Incremento
94. NO				Incremento
95. NO				Incremento
96. NO				Incremento
97. NO				Incremento
98. NO				Incremento
99. NO				Incremento
100. NO				Incremento

SS LAVORO CORRELATO

	Si	No	Punteggio finale	Note
1. Spesso con la tecnologia, in termini di pervasività, usabilità e dinamicità all'eventuale utilizzo costante, simultaneo ed eccessivo degli strumenti				
2. Uso di input sovradimensionato e continuo, causando sovraccarico multitasking, gestendo e svolgendo contemporaneamente più attività				
3. Richiede il costante utilizzo contemporaneo				
4. Lavorative prevede l'uso parallelo e simultaneo di più dispositivi informatici e/o di dispositivo (es. smartphone, computer, tablet, mail, chat, piattaforme di video-)				
5. Per ricevere tutte le informazioni di comunicazione digitale				
6. Non riescono a portare a termine le attività che prevedono l'elaborazione degli input e le attese (es. leggere e rispondere alle mail ricevute, ricontattare i mittenti di)				
7. Coinvolto in tutte le attività				
8. Gli strumenti di lavoro non possono essere svolti senza l'ausilio della tecnologia				
9. Al di fuori dell'orario di lavoro, può essere abitualmente richiesto di utilizzare gli strumenti di comunicazione (es. ricevere, leggere e processare le mail / i messaggi, rispondere a telefonate, ecc.)				
10. I dati sono affidabili e saldi				
11. Se hardware, sia software sono caratterizzati da un funzionamento corretto, sono a misura dell'utente				
12. I risultati sono accessibili per i lavoratori				
13. Sia hardware, sia software sono utilizzabili da qualsiasi tipo di utente (es. giovani, anziani, persone con disabilità, ecc.)				
14. Sono al lavoratore sforzi cognitivi eccessivi ai fini del loro corretto uso				

CONDIZIONI DI MOLESTIA/VIOLENZA

	Si	No	Punteggio finale	Note
1. Molestie				
2. Molestie				
3. Molestie				
4. Molestie				
5. Molestie				
6. Molestie				
7. Molestie				
8. Molestie				
9. Molestie				
10. Molestie				
11. Molestie				
12. Molestie				
13. Molestie				
14. Molestie				
15. Molestie				
16. Molestie				
17. Molestie				
18. Molestie				
19. Molestie				
20. Molestie				
21. Molestie				
22. Molestie				
23. Molestie				
24. Molestie				
25. Molestie				
26. Molestie				
27. Molestie				
28. Molestie				
29. Molestie				
30. Molestie				
31. Molestie				
32. Molestie				
33. Molestie				
34. Molestie				
35. Molestie				
36. Molestie				
37. Molestie				
38. Molestie				
39. Molestie				
40. Molestie				
41. Molestie				
42. Molestie				
43. Molestie				
44. Molestie				
45. Molestie				
46. Molestie				
47. Molestie				
48. Molestie				
49. Molestie				
50. Molestie				
51. Molestie				
52. Molestie				
53. Molestie				
54. Molestie				
55. Molestie				
56. Molestie				
57. Molestie				
58. Molestie				
59. Molestie				
60. Molestie				
61. Molestie				
62. Molestie				
63. Molestie				
64. Molestie				
65. Molestie				
66. Molestie				
67. Molestie				
68. Molestie				
69. Molestie				
70. Molestie				
71. Molestie				
72. Molestie				
73. Molestie				
74. Molestie				
75. Molestie				
76. Molestie				
77. Molestie				
78. Molestie				
79. Molestie				
80. Molestie				
81. Molestie				
82. Molestie				
83. Molestie				
84. Molestie				
85. Molestie				
86. Molestie				
87. Molestie				
88. Molestie				
89. Molestie				
90. Molestie				
91. Molestie				
92. Molestie				
93. Molestie				
94. Molestie				
95. Molestie				
96. Molestie				
97. Molestie				
98. Molestie				
99. Molestie				
100. Molestie				

STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE

METODI QUALITATIVI

METODI QUANTITATIVI

- Un ideale processo di valutazione dovrebbe prevedere l'uso di almeno due strumenti di valutazione diversi da somministrare ai medesimi soggetti:
 - a) uno strumento di tipo “qualitativo” (focus group, intervista libera, ecc.), capace di far emergere elementi importanti inizialmente non rilevabili attraverso gli strumenti “quantitativi”.
 - b) uno strumento di tipo “quantitativo” (check list, questionari di auto-valutazione, interviste strutturate, ecc.) in grado di garantire il rigore della valutazione;

METODI E DEGLI STRUMENTI PER COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA: INTERVISTA SEMI-STRUTTURATA PER PMI

CIIP e le associazioni aderenti si impegnano a:

- Mantenere nel tempo il gruppo di lavoro sullo stress LC e aggressioni
- Sostenere con iniziative la sensibilizzazione alla cultura del benessere valorizzando il contributo interdisciplinare (psicologi, ergonomi...)
- Ribadire la necessità di integrare la prevenzione dei Rischi psicosociali e dei disturbi muscolo-scheletrici lavoro-correlati
- Promuovere le competenze organizzative delle figure interne al sistema di prevenzione di impresa
- Raccogliere e diffondere esperienze, strumenti e soluzioni sulla gestione dello stress LC anche considerando le diverse specificità aziendali
- Promuovere «l'ascolto attivo» del sistema lavorativo aziendale e istituzionale
- Confrontarsi su analisi e soluzioni/proposte operative

<https://www.ciip-consulta.it/>



Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione

[Home](#) [Chi Siamo](#) [Gruppi di lavoro](#) [Documenti](#) [Covid-19](#) [News](#) [Eventi](#) [Siti utili](#) [Contatti](#) [Download](#)

Genera Feed RSS





OSPEDALE SICURO



E Book DMS
Campagna EU-OSHA 2020-2022



COVID-19 Raccolta Doc, CIIP

Sei qui:

5/10/2022 - CIIP: settimo aggiornamento dei contributi di CIIP su COVID-19

Il punto "7. LA SORVEGLIANZA SANITARIA CORRELATA A COVID-19" della pubblicazione "COVID-19 - I contributi di CIIP" sono stati aggiornati alla luce degli atti normativi più recenti.

[Leggi tutto...](#)

Categoria: Dalle Associazioni

28/9/2022 OMS - Mental health at work

   | Visite: 48

OMS ha pubblicato i documenti "OMS Guidelines on Mental health at work" e "Mental health at work: policy brief" (con ILO). Altri documenti OMS sul tema [a questo link](#).

[Leggi tutto...](#)

Categoria: GdL Stress lavoro-correlato

16/8/2022 - OSHA Psychosocial factors in the prevention of work-related musculoskeletal disorders (MSDs)

   | Visite: 58

Sebbene i fattori di rischio fisici siano solitamente la principale influenza legata al lavoro sui disturbi muscoloscheletrici (MSD), i fattori psicosociali sul posto di lavoro possono contribuire in modo significativo al rischio di sviluppare DMS e ad esacerbare un problema preesistente.

[Leggi tutto...](#)

Categoria: DMS

23/9/2022 - INAIL -

30/8/2022 - Obbligo

OPEN DATA INAIL
monitoraggio indipendente
Infortuni e malattie professionali


#datibenecomune







Ospedale Sicuro

Per la Salute e la Sicurezza delle Strutture Sanitarie

[Home](#) [Ultimi inserimenti](#) [La Storia](#) [Siti Utili](#) [Contatti](#)

[ETÀ E LAVORO](#)
Relazioni presentate al
Convegno CIIP 22/10/2014

[PROMOZIONE DELLA SALUTE](#)
Promozione della salute
in Europa

[NORMATIVA](#)
La Direttiva 2013/35/UE
Esp.a Campi Elettromagnetici

[RISCHI CHIMICI](#)
Valutazione del rischio
chimico

[AGENTI CHIMICI](#)
Rischio chimico nell'ambiente
di vita e di lavoro (Carlo Sala)

Genera Feed RSS



Sei qui:

[Vai](#)

Progetti -->

Normativa -->

Linee Guida -->

Formazione - Profili Professionali-->

Conoscere per prevenire -->

Risk management -->

Rischi e Soluzioni-->

Stress lavoro correlato-->

Mobbing

Nuove criticità del lavoro-->

Precarietà e lavoro -->

Donne e lavoro -->

Età e lavoro-->

Immigrazione e lavoro

Gestione dell'Ospedale-->

Sorveglianza sanitaria-->

Tutela del paziente

Promozione della salute-->

Esperienze

RISCHIO CHIMICO - DOCUMENTI NEL SITO DI CIIP

 Pubblicato Venerdì, 07 Ottobre 2022 12:40 |  Visite: 0

Il GdL RISCHIO CHIMICO ha prodotto una serie documenti che possono essere consultati **nel sito di CIIP**.

La Consulta è stata partner della Campagna europea **Ambienti di lavoro sani e sicuri** che nel biennio 2018/2019 è stata dedicata al rischio chimico.

Anche in occasione di quella campagna CIIP ha pubblicato in EBook frutto del confronto fra le Associazioni che può essere scaricato nell'area **download del sito**

Categoria: Agenti chimici --> / Valutazione del rischio chimico

BREVE NOTA SU QUESTO SITO

 Pubblicato Mercoledì, 28 Settembre 2022 16:23 |  Visite: 51

Breve guida al sito - Integrazione con il sito CIIP-Consulta.it

[Leggi tutto...](#)

Categoria: Non categorizzato

11/3/2022 - CIIP - VIOLENZE CONTRO OPERATORI SANITARI E SOCIO-SANTARI

 Pubblicato Giovedì, 06 Ottobre 2022 09:47 |  Visite: 19

Violenze contro operatori sanitari e socio-sanitari
Oltre l'indignazione alcune proposte per la salute e sicurezza dei lavoratori
[Webinar 11/3/2022](#)

**GRUPPO DI LAVORO
Slc e Aggressioni
CIIP**

antonia.ballottin@aulss9.veneto.it

Antonia Ballottin	SNOP
Quintino Bardoscia	AIAS
Tommaso Bellandi	SIE
Laura Bodini	CIIP
Danilo Bontadi	ANMA
Renata Borgato	Ambiente&Lavoro
Maria Pia Cancellieri	Esperta
Paola Cenni	Ergo21
Alberto Crescentini	SIPLO
Angelo D'Errico	AIE
Priscilla Dusi	AIFOS
Claudia Fabris	AIAS
Maria Frassine	AIFOS
Maria Grazia Fulco	ATS Milano
Antonia Guglielmin	SNOP
Annalisa Lama	SIE
Michele Maisetti	AIAS
Maurizio Martinelli	UNPISI
Modesto Prosperi	Casa RLS Milano
Patrizia Serranti	SIE
Matteo Tripodina	AIREPSA
Katia Razzini	UNPISI