



Stress e Lavoro un tema dell'oggi

Mercoledì 21 ottobre 2015

Viale Gabriele D'Annunzio 15

Milano

**Il contributo delle Regioni al progetto CCM:
monitoraggio e controllo della valutazione dello SLC in
un campione di aziende italiane.**

Fulvio d'Orsi

Coordinatore gruppo tecnico interregionale Stress lavoro-correlato

Le tappe del percorso normativo:

- **Accordo europeo** sullo stress da lavoro 08/10/2004
- **Recepimento** accordo europeo in Italia 09/06/2008
- **D.Lgs 81/08 art. 28**: la valutazione dei rischi “...deve riguardare **tutti** i rischi...tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell’**accordo europeo** dell’8 ottobre 2004...”
- **D.Lgs 106/09 comma 1-bis art. 28** “La valutazione dello stress lavoro-correlato...è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla **Commissione consultiva permanente** per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e **comunque...a far data dal 1° agosto 2010**”.
- **L. 122/10** “...il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 in materia di rischio da stress lavoro-correlato, **è differito al 31 dicembre 2010**...”
- **Lettera circolare 18/11/2010**: Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

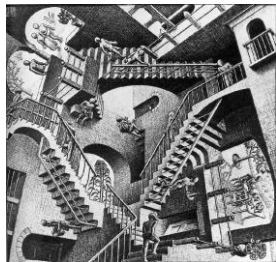


La valutazione dello stress lavoro - correlato proposta metodologica



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i. VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO GUIDA OPERATIVA



m_jps_15.REGISTRO UFFICIALE MINISTERO PARTENZA.002602.18-11-2010



Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 18/11/2010
Prot. 18 / SEOP / 002602

Allo Presidente del Consiglio dei Ministri -
Dipartimento per le pari opportunità
Allo Presidente del Consiglio dei Ministri -
Ministero per la pubblica amministrazione e
innovazione

Al Ministero dello sviluppo economico

Al Ministero dell'Interno

Al Ministero della Difesa

Al Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti
Al Ministero delle politiche agricole, alimentari e
forestali

Al Ufficio della Consigliera Nazionale di parità

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

Al Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Al Ispettorato regionale del lavoro di Catania

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Agli assessorati regionali alla salute

Alle province autonome di Trento

Alle province autonome di Bolzano

Alle CGLL

Alle Cisl

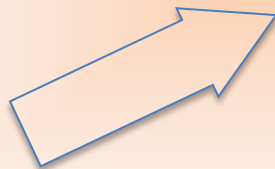
Alle Uil

Alle Cgia



La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE
contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.



INAIL

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.



Ricerca

Il paradigma dell'Accordo europeo 08/10/2004

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

lo stress lavoro-correlato è **causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**, come l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...

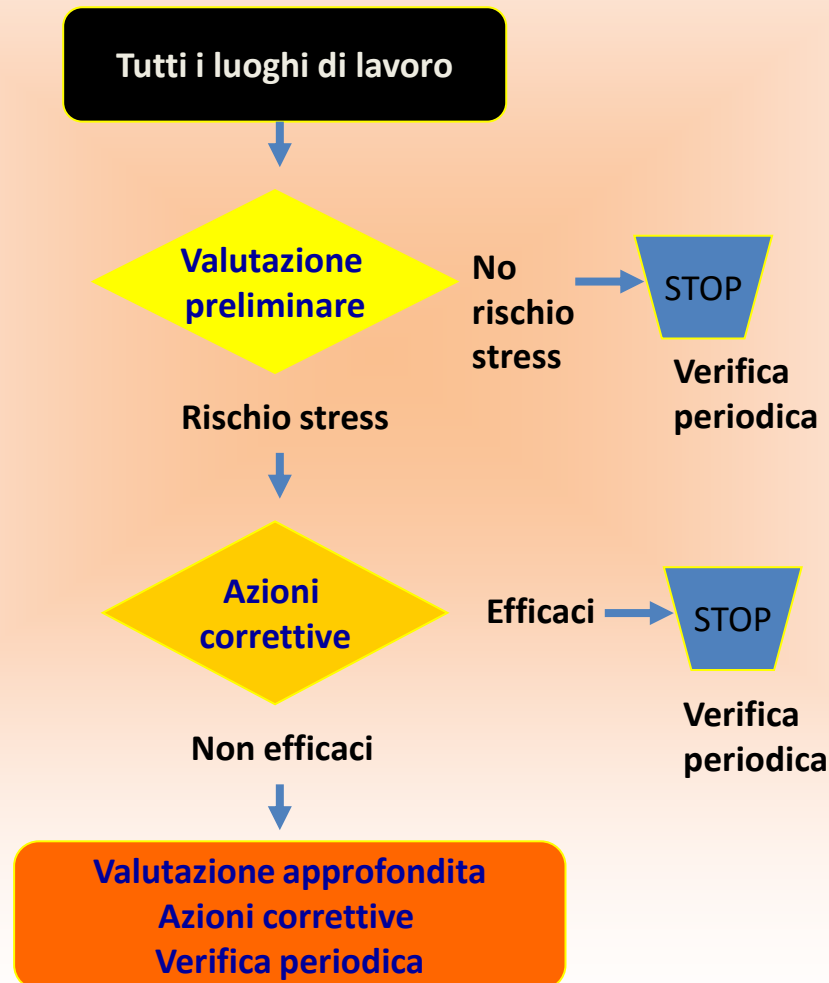
Il tema specifico delle **molestie e della violenza sul posto di lavoro** non è oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato

Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche **vantaggi per l'impresa**



Il modello di Valutazione dello SLC

Linee guida Commissione consultiva



Fattori di rischio stressogeni

Contesto lavorativo:

- Cultura organizzativa
- Ruolo nell'organizzazione
- Autonomia decisionale/controllo
- Relazioni interpersonali sul lavoro
- Interfaccia famiglia/lavoro



Contenuti lavorativi:

- Ambiente di lavoro e attrezzature
- Pianificazione dei compiti
- Carico / ritimi di lavoro
- Orario di lavoro

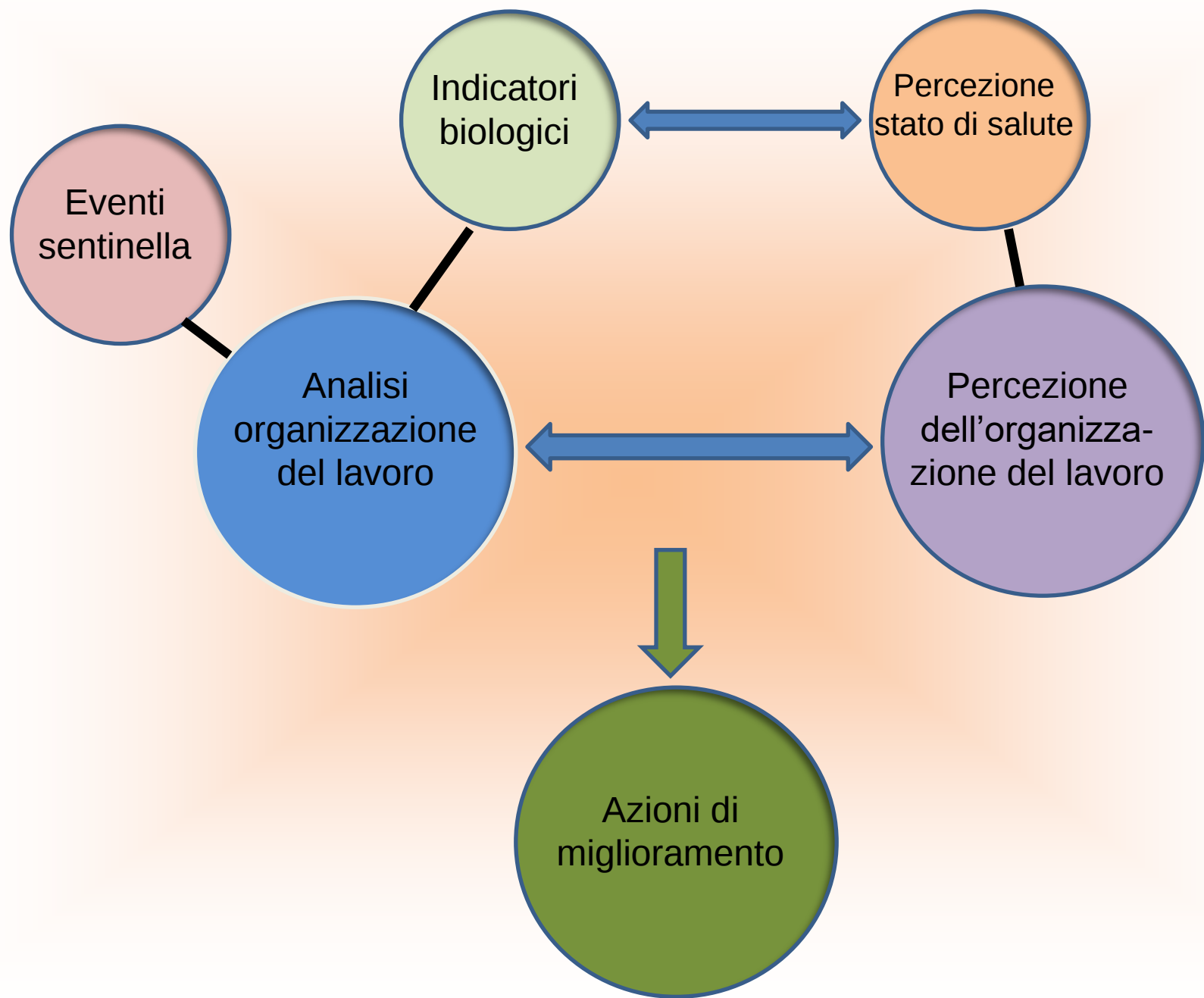


CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera
CONTENUTI LAVORATIVI	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

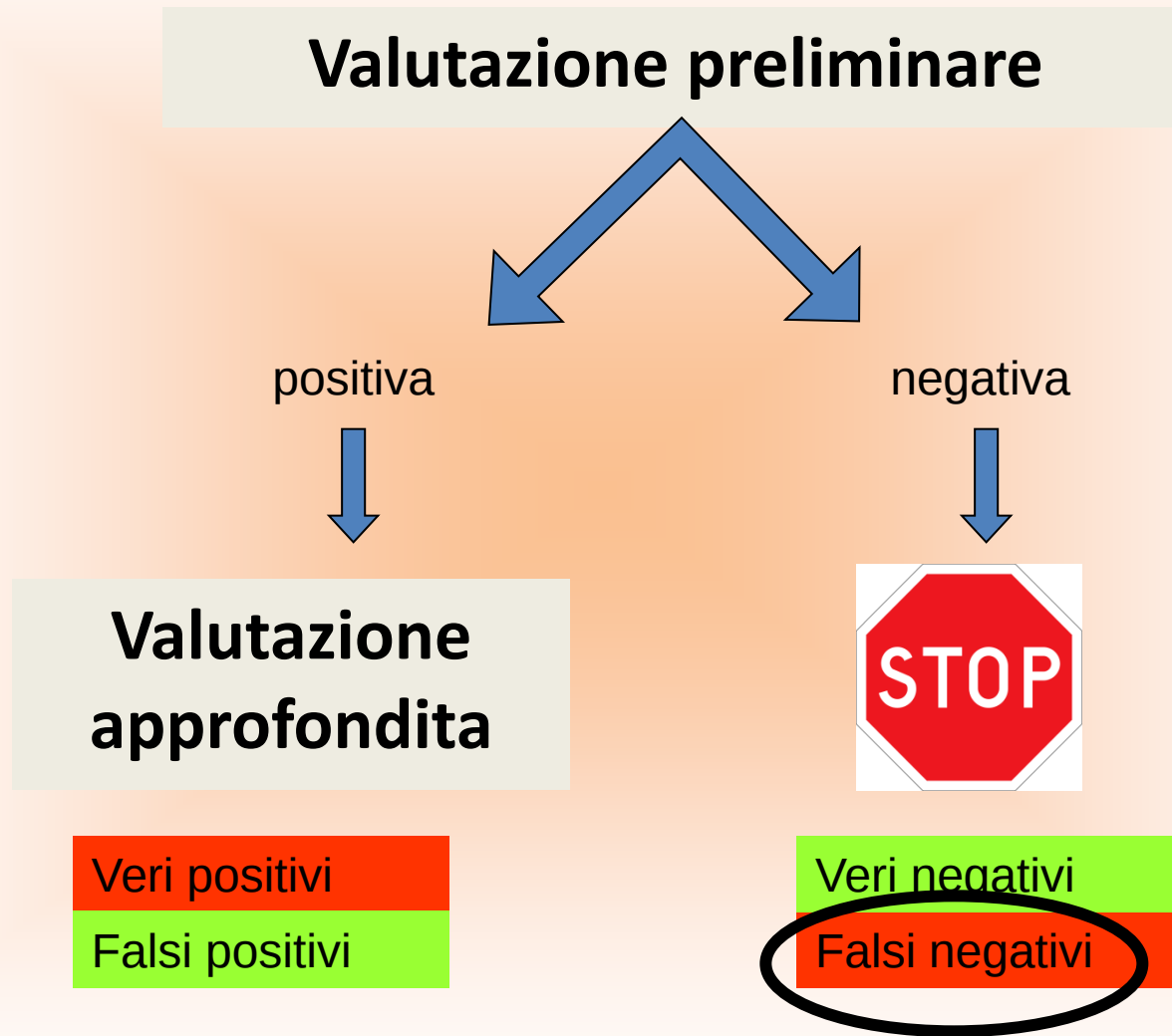
ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari





Valutazione SLC : criticità



Valutazione SLC : criticità

- Il metodo funziona ?
- Il metodo è correttamente applicato ?
- Vengono presi in considerazione segnali che confermano o contraddicono i risultati ?

Valutazione SLC : criticità

- **Non partecipano RLS**
- **RLS non adeguatamente formati sul metodo**
- **Valutazione non specifica dell'unità produttiva**
- **Gruppi omogenei troppo ampi e generici**
- **I valutatori aziendali non sono adeguatamente formati**
- **Gli RLS non sono a conoscenza delle specifiche situazioni valutate**
- **Accadono eventi che contraddicono i risultati**
- **Strumenti di valutazione non validati**

Valutazione SLC : criticità

Il comportamento delle aziende

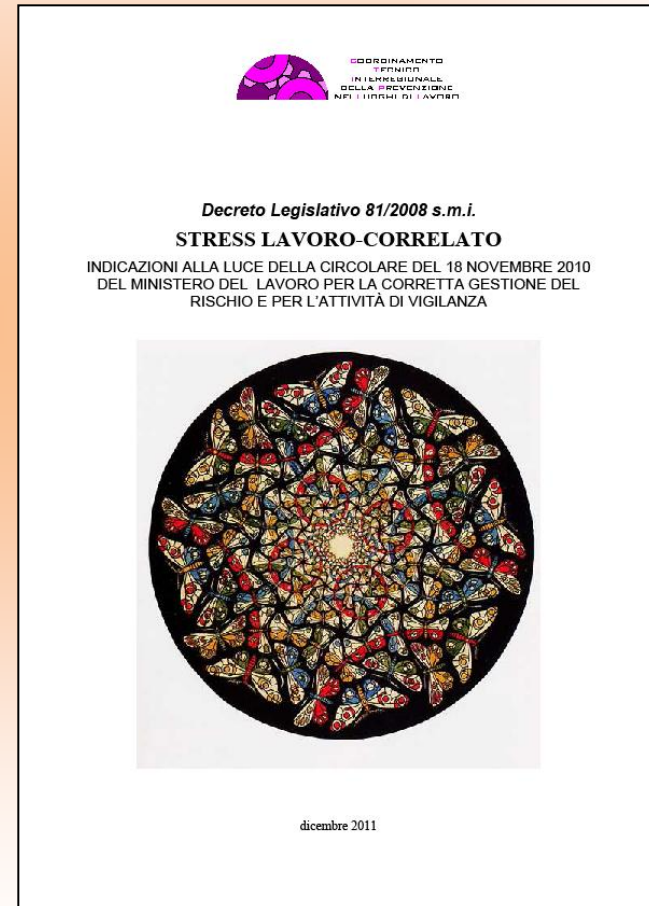
**RISCHIO
IRRILEVANTE**



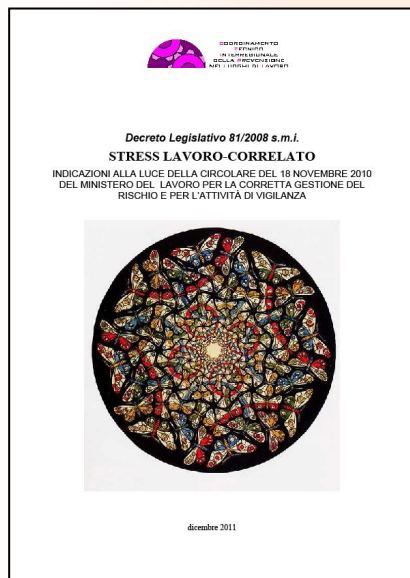
**RISCHIO
CONTROLLATO**



Indicazioni applicative



Indicazioni applicative



Lettura integrata:

- accordo europeo
- linee guida Commissione consultiva
- art. 28 DLgs. 81/08



A. Aspetti generali

B. Principi generali della valutazione dello stress lavoro-correlato

C. La partecipazione dei lavoratori

D. La valutazione preliminare

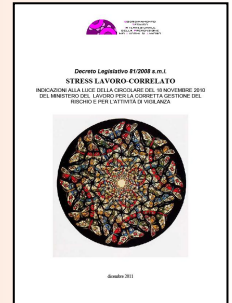
E. Misure correttive e azioni di miglioramento

F. La valutazione approfondita

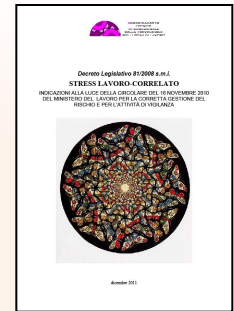
G. Verifica e monitoraggio

H. Il medico competente e la sorveglianza sanitaria

I. Indicazioni per la vigilanza



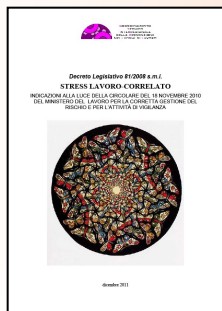
Individuazione gruppi omogenei



Nelle aziende **oltre i 30 addetti**, secondo criteri che tengono conto delle mansioni, delle attività (sedi, strutture, reparti); di situazioni a rischio noto (es. call center), della tipologia contrattuale.

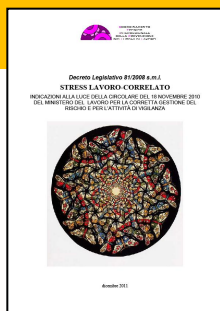
Non è generalmente opportuno considerare nello stesso gruppo omogeneo gruppi di lavoratori che operano in unità locali della stessa azienda situate in **sedi di lavoro differenti**, a meno che questa scelta non sia supportata da un criterio giustificativo dell'omogeneità dell'esposizione.

- Se si sceglie un metodo di valutazione non è corretto solo adottare la check list ma occorre rispettare complessivamente le indicazioni metodologiche
- In linea generale le check list NON sono adattabili



Il documento delle Regioni indica le circostanze in cui la valutazione approfondita risulta opportuna, anche se non obbligatoria:

- ☐ quando vi è incertezza sul livello di rischio da attribuire nella valutazione preliminare
- ☐ in caso di forte disaccordo all'interno del team di valutazione
- ☐ quando vi è incertezza nella verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate.



La partecipazione dei lavoratori

I rischi collegati allo stress lavoro-correlato sono riconducibili a due ambiti interagenti tra loro: le potenzialità stressogene del lavoro e le percezioni dei lavoratori delle proprie capacità di adattamento al lavoro.

- 1 – **Consultazione** degli RLS nella fase di **pianificazione** della valutazione (art. 28 D.Lgs. 81/08)
- 2 – Coinvolgimento dei lavoratori / RLS nella **compilazione** delle check list in relazione ai fattori di contesto e di contenuto (valutazione preliminare)
- 3 – Nella fase di **valutazione approfondita** gli strumenti adottati (questionari, focus group, interviste semistrutturate) garantiscono di per sé la partecipazione dei lavoratori
- 4 – Coinvolgimento dei lavoratori /RLS nell'individuazione delle **misure correttive e di miglioramento**



Coinvolgimento dei lavoratori

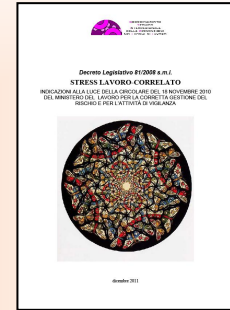
Quando la modalità con cui sentire i lavoratori scelta dal datore di lavoro può considerarsi corretta ?

- i lavoratori sono effettivamente rappresentativi dei gruppi omogenei (conoscono la realtà aziendale che viene valutata...)
- la valutazione tiene adeguatamente conto dell'opinione dei lavoratori (fase in cui sono sentiti, rapporto numerico all'interno del team, adeguata giustificazione in caso di conclusioni in disaccordo...)



Requisiti minimi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Elementi critici



- le scelte organizzative relative **all'individuazione dei gruppi omogenei** e alle modalità adottate per **sentire i lavoratori** sono strettamente interconnesse

Il percorso di valutazione

- *Fase 1: Preparazione dell'organizzazione*
- *Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative*
- *Fase 3: Valutazione del rischio*
- *Fase 4: Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi*
- *Fase 5 Formalizzazione nel DVR e piani di gestione*
- *Fase 6: Monitoraggio, verifica e aggiornamento della valutazione*



LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA



<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
Quali soggetti sono coinvolti nella valutazione (team di valutazione)?	<i>Il gruppo dei valutatori comprende Datore di lavoro (o suo rappresentante), RSPP (o ASPP), Medico competente (se nominato), RLS/RLST (o lavoratori esperti). Se gli RLS/RLST non fanno parte del team comunque i lavoratori e/o gli RLS/RLST devono essere sentiti nella valutazione dei fattori di contesto e di contenuto (vedi punto 3)</i>
Quale metodo è stato adottato per la valutazione preliminare?	<i>Il metodo deve essere validato o adeguatamente sperimentato; deve prevedere la rilevazione degli eventi sentinella, l'analisi osservazionale dei fattori di contesto e di contenuto e deve quantificare il rischio in riferimento ad una soglia di azione. Deve consentire di individuare le misure correttive e la loro efficacia.</i>
Con quale modalità sono stati coinvolti i lavoratori ?	<i>Gli RLS devono essere consultati preventivamente nella definizione del processo valutativo nell'ambito della consultazione sulla valutazione dei rischi. Gli RLS e/o altri lavoratori devono essere consultati nella fase di valutazione preliminare dei fattori di contesto e di contenuto e nella eventuale individuazione delle misure correttive. Gli RLS e eventuali altri lavoratori coinvolti devono essere esperti della realtà organizzativa del/i gruppo/i omogeneo/i esaminato/i. Devono essere sentiti durante il processo valutativo e non dopo.</i>

LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA



<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
La valutazione è stata condotta per gruppi omogenei o partizioni organizzative?	<i>Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa (indicativamente oltre i 30 lavoratori) la valutazione è condotta suddividendo i lavoratori in gruppi omogenei/partizioni organizzative. L'individuazione dei gruppi di lavoratori deve riflettere la reale organizzazione del lavoro in azienda e il contesto territoriale in cui opera. I gruppi individuati devono rappresentare tutti i lavoratori dell'azienda</i>
Come è stata fatta la valutazione preliminare?	<i>Lo strumento adottato è stato utilizzato rispettando correttamente le indicazioni per la sua applicazione. I rilevatori sono stati formati o comunque hanno un'adeguata conoscenza del metodo di valutazione Gli elementi di valutazione sono basati su riscontri documentali o comunque oggettivamente verificabili. In caso di disaccordo nel team le indicazioni dei lavoratori devono essere riportate nelle note e le conclusioni devono essere motivate e documentate.</i>
Sono state individuate le misure di prevenzione necessarie?	<i>Le misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori; Si devono riferire alle fonti del rischio organizzativo risultate critiche, con valenza collettiva. Nel DVR devono essere indicate le misure di prevenzione adottate con il relativo piano attuativo e l'eventuale programma di ulteriori interventi correttivi e/o azioni di miglioramento.</i>

LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA



<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
È stata pianificata/verificata l'efficacia delle misure correttive?	Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare. Coinvolgimento di tutti i referenti previsti per la valutazione preliminare, eventualmente integrati con altri che sono stati oggetto delle azioni correttive.
Se le misure adottate sono risultate inefficaci è stata fatta la valutazione approfondita?	Devono essere presi in esame tutti i fattori/indicatori considerati nella fase preliminare, con particolare attenzione a quelli che hanno manifestato criticità tali da richiedere interventi correttivi, relativamente ai gruppi omogenei/partizioni organizzative interessati.
Quali strumenti sono stati adottati per la valutazione approfondita?	Questionari validati in sede scientifica, in grado di indagare le dimensioni che coprono le criticità emerse nella valutazione preliminare, somministrati(da professionalità abilitate all'uso) al/i gruppo/i omogeneo/i dove le misure correttive sono risultate inefficaci(a tutti i lavoratori del/i gruppo/i o ad un campione significativo dal punto di vista statistico). Focus group o interviste semistrutturate, condotti da operatori esperti in tali tecniche. Riunione con tutti i lavoratori, in caso di aziende fino a 5 dipendenti.

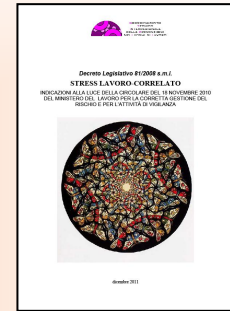
LISTA DI CONTROLLO PER LA VIGILANZA



<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>
Sono state intraprese iniziative di informazione/formazione ?	<i>Sulla metodologia valutativa da mettere in atto, ai soggetti aziendali che compongono il team di valutazione. Nei confronti di lavoratori, dirigenti e preposti come previsto dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 secondo i contenuti dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.</i>
È prevista la sorveglianza sanitaria?	<i>La sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti a rischio da stress lavoro-correlato non è obbligatoria. Può essere legittimamente adottata se, al termine dell'intero percorso di valutazione del rischio, permane una condizione ineliminabile di stress potenzialmente dannoso. Il protocollo deve prevedere la ricerca di disturbi o patologie stress-correlate, attraverso strumenti standardizzati di raccolta anamnestica, supportati, se del caso, da riscontri documentali o da accertamenti clinico-strumentali.</i>
E' stabilito un piano per il monitoraggio e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ?	<i>Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare periodicamente (indicativamente ogni 2 anni) o tempestivamente nei casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/08</i>

Requisiti minimi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Elementi critici



- nelle **attività a rischio noto** (es. Pronto soccorso, call center...) non vi può essere un rischio “basso” in assenza di misure atte a controllare il rischio esplicitate nel DVR e nel piano attuativo

Misure di prevenzione

MISURE DI TIPO PREVENTIVO:

ORGANIZZATIVE, TECNICHE, PROCEDURALI
(ES. MODIFICA ORGANIZZAZIONE LAVORO, INTRODUZIONE
NUOVE TECNOLOGIE, PROCEDURE)

MISURE DI TIPO ATTENUANTE:

COMUNICATIVE, INFORMATIVE, FORMATIVE
(ES. RIUNIONI, INIZIATIVE INFORMATIVE, CORSI DI INFORMAZIONE)

MISURE DI TIPO RIPARATORE:

INTERVENTI INDIVIDUALI
(ES. ATTIVAZIONE SPORTELLO D'ASCOLTO,
SOSTEGNO INDIVIDUALE)





Centro nazionale per la prevenzione
e il controllo delle malattie

Network per la prevenzione e la sanità pubblica



Ministero della Salute

PROGRAMMA CCM 2013

Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

INAIL, SETTORE RICERCA, DIPARTIMENTO MEDICINA DEL LAVORO

REGIONI

1. LAZIO
2. VENETO
3. LOMBARDIA
4. TOSCANA
5. PUGLIA
6. CAMPANIA
7. SICILIA
8. UMBRIA

9. SARDEGNA
10. BASILICATA
11. FRIULI VG
12. MARCHE
13. LIGURIA
14. EMILIA ROMAGNA
15. P.A. TRENTO
16. P.A. BOLZANO

- UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA
- UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA

OBIETTIVO GENERALE:

Contribuire all'accrescimento e al miglioramento complessivo del sistema di gestione dello stress lavoro-correlato in Italia, attraverso un piano :

OBIETTIVO SPECIFICO 1: INAIL

Verificare l'efficacia del sistema di valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato attraverso un monitoraggio specifico con verifica del percorso metodologico INAIL

OBIETTIVO SPECIFICO 2: REGIONI

Verificare l'efficacia dell'applicazione dell'obbligo di valutazione SLC a livello regionale attraverso il monitoraggio delle attività di vigilanza e dei fabbisogni dei servizi.

OBIETTIVO SPECIFICO 3: INAIL e REGIONI

Contribuire all'empowerment delle figure della prevenzione afferenti al Servizio Sanitario Nazionale (Organi di Vigilanza) e di quelle aziendali

OBIETTIVO SPECIFICO 4: UNIVERSITÀ VERONA, UNIVERSITÀ BOLOGNA, INAIL

Mettere a punto e sperimentare nuovi strumenti integrativi che tengano conto delle specificità aziendali (ad es. aziende fino a 10 dipendenti) e di comparto (ad es. settore sanitario) e immediatamente fruibili dalle aziende anche attraverso i sistemi informativi ed iniziative ad hoc dell'INAIL.

OBIETTIVO SPECIFICO 3- INAIL - REGIONI

Per favorire l'aggiornamento del personale e l'omogeneta' di intervento e' stato organizzato un piano di formazione specifico (16 ore)

CORSO 1 – Lombardia MILANO 12/13 marzo 2015		
1	Lombardia	20
2	Trento	1
3	Friuli	2
4	Veneto	6
5		
6		
TOT		29

CORSO 3 – Lazio ROMA 17/18 novembre 2014		
1	Lazio	14
2	Basilicata	1
3	Umbria	4
4	Sardegna	8
5	Campania	1
6	Trento	1
TOT		29

CORSO 2 – Toscana AREZZO 18/19 marzo 2015		
1	Toscana	12
2	Lombardia	1
3	Liguria	6
4	Emilia	10
5	Marche	1
6		
TOT		30

CORSO 4 – Puglia BARI 14/15 aprile 2015		
1	Puglia	9
2	Sicilia	10
3	Basilicata	3
4	Campania	8
5		
6		
TOT		30

STRESS LAVORO-CORRELATO

PIANO FORMATIVO PER GLI OPERATORI DEI SERVIZI DI
PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

OBIETTIVO SPECIFICO 2 – REGIONI

Coordinamento Regione Lazio

Verificare l'efficacia dell'applicazione dell'obbligo di valutazione SLC a livello regionale attraverso il monitoraggio delle attività di vigilanza

- Definizione di un modello d'intervento per la verifica nelle imprese della modalità di valutazione/gestione del rischio da SLC
- Attuazione degli interventi di monitoraggio nel campione di aziende
- Elaborazione dei dati e presentazione dei risultati generale e specifico per regione, comparto, complessità organizzativa

SEZIONE 1: dati identificativi dell'azienda

SEZIONE 2: informazioni generali

SEZIONE 3: valutazione preliminare

SEZIONE 4: valutazione approfondita

SEZIONE 5: misure atte a contenere il rischio

SEZIONE 6: verifica dell'efficacia

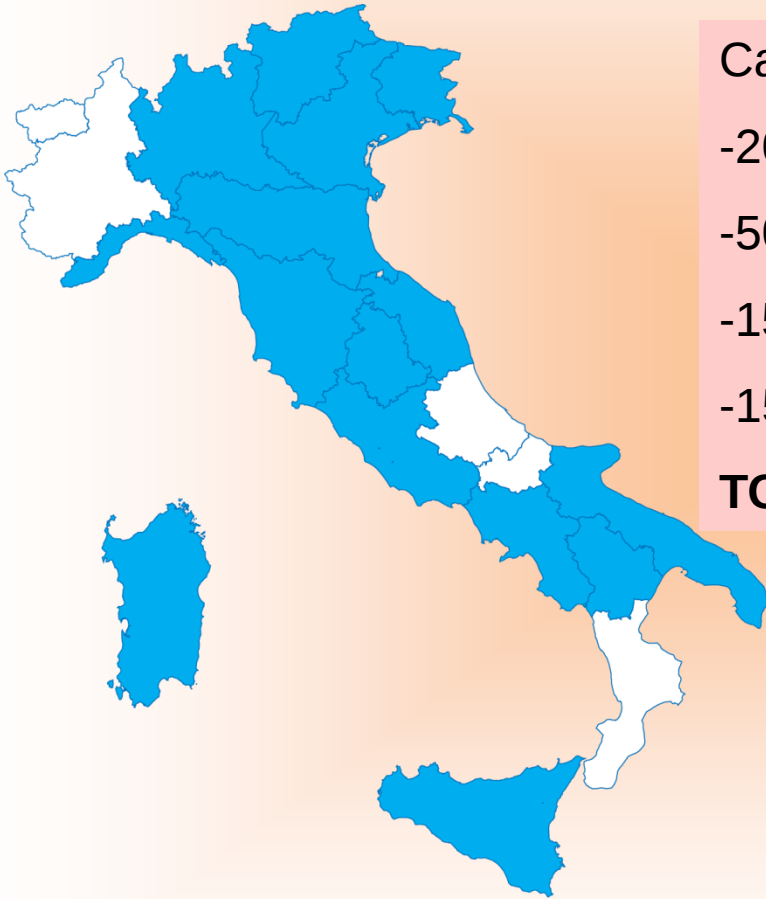
SEZIONE 7: aggiornamento della valutazione e monitoraggio

SEZIONE 8: interventi di vigilanza

1

OBIETTIVO GENERALE:

Contribuire all'accrescimento e al miglioramento complessivo del sistema di gestione dello stress lavoro-correlato in Italia, attraverso un piano :



Campione di aziende:

-200 aziende 6-9 addetti

-500 aziende 10 – 249 addetti

-150 aziende 250 - 999 addetti

-150 unità > 999 addetti

TOTALE 1000 aziende (pubbliche e private)

Strumento di rilevazione univoco

Aziende multisito analizzate una sola volta verificando la VR complessiva dell'azienda con riferimento all'attività prevalente e caratteristica

IL MONITORAGGIO: CAMPIONE DI AZIENDE PER REGIONE

REGIONE	TOTALE AZIENDE ASSEGNATE
BASILICATA	8
BOLZANO	10
CAMPANIA	57
EMILIA ROMAGNA	98
FRIULI VENEZIA GIULIA	28
LAZIO	137
LIGURIA	32
LOMBARDIA	253
MARCHE	27
PUGLIA	38
SARDEGNA	32
SICILIA	47
TOSCANA	84
TRENTO	18
UMBRIA	15
VENETO	115
Totale	1.000

**OGNI
REGIONE/P.A
RICEVE
FILE EXCEL CON I
DATI
COMPLETI DELLE
AZIENDE
CAMPIONATE**

ATTIVAZIONE PIANO DI MONITORAGGIO REGIONALE

1. distribuzione del campione di aziende
2. piano di comunicazione
3. contatto con le aziende oggetto del monitoraggio
4. intervento in azienda –
compilazione scheda monitoraggio
5. inserimento dati del monitoraggio
in piattaforma



SEZIONE 1: dati identificativi dell'azienda

SEZIONE 2: informazioni generali

SEZIONE 3: valutazione preliminare

SEZIONE 4: valutazione approfondita

SEZIONE 5: misure atte a contenere il rischio

SEZIONE 6: verifica dell'efficacia

SEZIONE 7: aggiornamento della valutazione e monitoraggio

SEZIONE 8: interventi di vigilanza

1

4. INTERVENTO IN AZIENDA – COMPILAZIONE SCHEDA MONITORAGGIO

TUTORIAL GUIDA ALLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI MONITORAGGIO

- Indicazioni per corretta compilazione
- Riferimenti alle FAQ di vigilanza prodotte dal Coordinamento PISLL

LEGENDA

 ADEMPIMENTO OBBLIGATORIO IN ALCUNE CIRCOSTANZE

 ADEMPIMENTO MINIMO OBBLIGATORIO

TUTORIAL | Sezione 2

La sezione 2 raccoglie le informazioni generali sul processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato attuato d'azienda.

Domanda 2.1
Il codice ATECO, riportato nell'anagrafica aziendale, non consente di individuare se nell'azienda in oggetto, sono presenti attività che secondo la letteratura scientifica, possono esporre i lavoratori a maggior rischio stress lavoro-correlato. Barrare nel caso in cui nell'azienda ci siano gruppi di lavoratori che svolgono una o più delle attività indicate per le quali è presumibile un rischio stress lavoro-correlato.

Domanda 2.2
Rispondere "non effettuata" e sospendere la rilevazione solo nel caso che manchi completamente il DVR o manchi del tutto la valutazione dello stress lavoro-correlato. Quando esiste una valutazione questa deve essere indicata come effettuata o iniziata (conclusa o in corso) anche in caso di valutazioni palesemente irregolari, insufficienti, non aggiornate o non specifiche dell'unità produttiva esaminata, indipendentemente da eventuali violazioni contestate. Le successive domande infatti consentono di rilevare in dettaglio le eventuali carenze o irregolarità.

 Adempimento minimo obbligatorio

FAQ 1.2 Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

Domanda 2.3
La domanda consente di identificare in che fase della gestione del rischio si trova l'azienda. Barrare tutte le attività concluse o ancora in corso. Nel caso in cui l'azienda abbia individuato più gruppi omogenei e si trovi in fasi diverse a seconda dei risultati dei gruppi, barrare tutte le fasi espletate o in corso.

FAQ B.2 Qual è il percorso che deve essere seguito?

Domanda 2.4/2.5
Barrare le attività di informazione documentabili che l'azienda ha effettuato per (ad esempio) far conoscere il programma di valutazione e gestione del rischio stress, migliorare la conoscenza del problema da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, ecc..

Domanda 2.7
Barrare la casella corrispondente in relazione alla consultazione degli RLS nella fase di definizione del

SEZIONE 2 INFORMAZIONI GENERALI

2.1 INDICARE SE SONO SVOLTE ATTIVITÀ A RISCHIO PRESUMIBILE SLC. (il possibile benevolere più voci)

☐ Agenti di polizia locale/vigilanza armata

☐ Addetti ai banche/servizi finanziari

☐ Vigili del fuoco

☐ Addetti al contatto diretto con pubblica amministrazione (tramite ufficio)

☐ Grande distribuzione organizzata

☐ Addetti centrali del traffico aereo

☐ Ingegneri (sostegno dell'edilizia* e dell'informatica)

☐ Ricicli automatizzati

☐ Operazioni di call-center

☐ Guida di autobus/trasporto persone

☐ Addetti ai servizi di pulizia

☐ Lavoratori della sanità

☐ Altri: _____

☐ Addetti alla manutenzione

☐ Altri: _____

*Costruzione Rischio SLC 38/19/2015 n. 181. Addebi. di valutazione rispetto al rischio di attività lavorative (1 e 15 anni)

2.2 È STATA EFFETTUATA/INIZIATA LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC?

☒ Conclusa ☐ In corso ☐ Non effettuata

 IN CASO DI RISPOSTA NEGATIVA LA RACCOLTA DATI DEVE CONSIDERARSI CONCLUSA

2.3 QUALI FASI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC SONO STATE ESPLETATE DALL'AZIENDA ALLA DATA DEL SOPRALUOGO? (barrare tutte le voci con l'eccezione delle fasi concluse o in corso)

☐ Prima valutazione preliminare

☐ Azioni correttive a seguito della valutazione preliminare

☐ Verifica dell'efficacia delle azioni correttive introdotte a seguito della valutazione preliminare

☐ Valutazione approfondita

☐ Azioni correttive a seguito della valutazione approfondita

☐ Verifica dell'efficacia delle azioni correttive introdotte a seguito della valutazione approfondita

☐ Valutazione preliminare successiva

2.4 L'AZIENDA HA INVIATO ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE IN TEMA SLC RIVOLTA A TUTTI I LAVORATORI?

☐ Sì ☐ No

2.5 IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA ALLA DOMANDA 2.4, SPECIFICARE LE MODALITÀ ATTRAVERSO CUI È STATA SVOLTA ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E L'ANNO DI SVOLGIMENTO (il possibile benevolere più voci)

☐ Distribuzione di materiale informativo

☐ Raccolta

☐ Riunione

☐ Altri: _____

☐ Intranet aziendale

2.6 ANNO DELL'INIZIATIVA PIÙ RECENTE: | _ | _ | _ | _ |

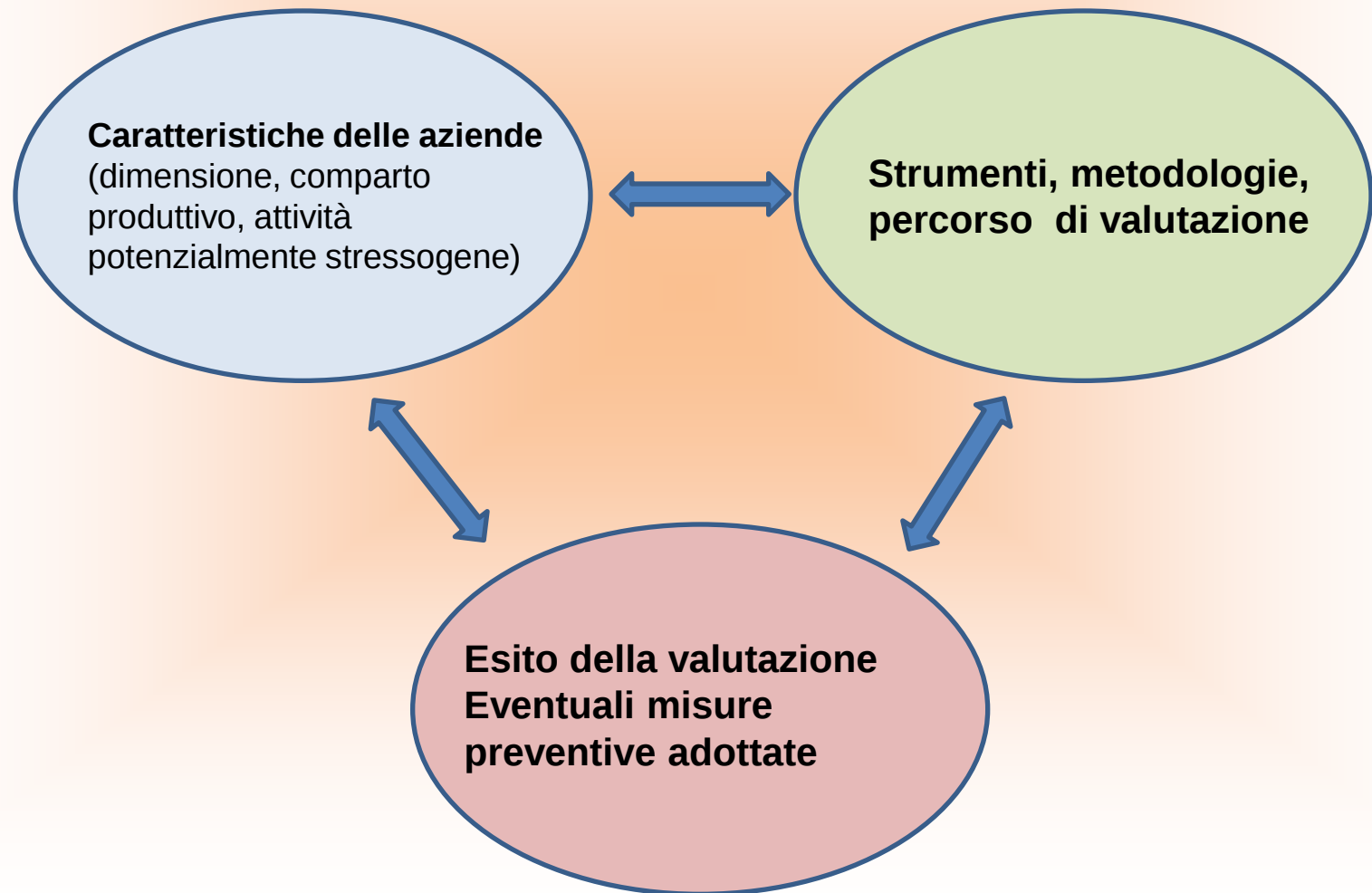
2.7 GLI RLS SONO STATI PREVENTIVAMENTE CONSULTATI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC?

☐ Sì ☐ No

SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto Cnr-Istituto di ricerca e sviluppo per l'analisi e la gestione della sicurezza e della salute

PROGRAMMA CCM 2013

Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato



Disposizioni transitorie e finali



- La Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una **relazione** entro 24 mesi dalla pubblicazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate.

PROGRAMMA CCM 2013

Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

STRUMENTI INFORMATIVI

- **Relazione di *audit***
- **Pieghevole di *presentazione del progetto***
- ***Opuscolo informativo* sullo stress lavoro correlato**
- **Fact sheet sul rischio SLC e le *misure di prevenzione nei settori*:**



HORECA (hotel,
ristoranti, catering)



Vigilanza



Banche



Commercio / GDO



Scuola



Telecomunicazioni



Sanità



Trasporti



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL
ROMA C

CENTRO REGIONALE DI RIFERIMENTO
PER LO STRESS LAVORO-CORRELATO



REGIONE
LAZIO



Convegno Regionale

STRESS LAVORO-CORRELATO

Il monitoraggio nelle aziende del Lazio

Prende avvio in questi giorni la fase di monitoraggio prevista dal Progetto CCM dedicato allo Stress lavoro-correlato. Il Convegno nasce con lo scopo di descrivere le modalità attraverso cui saranno coinvolte nel monitoraggio le aziende del Lazio.

Saluti istituzionali:

Lucia VALENTE Assessore al Lavoro della Regione Lazio

Interverranno:

per la Regione Lazio:	Maurizio DI GIORGIO
per INAIL - DC Prevenzione:	Tommaso DE NICOLA
	Francesca GROSSO
per INAIL - DIMEILA:	Sergio IAVICOLI
	Cristina DI TECCO
per S.Pre.S.A.L. ASL Roma C:	Fulvio D'ORSI
Centro Regionale di riferimento per lo stress lavoro-correlato	Francesco CHICCO
	Enzo VALENTI

Welcome coffee e registrazione partecipanti - Ore 9.00

Martedì 21 Aprile 2015

dalle ore 9.00 alle ore 13.00

Regione Lazio - Sala Tirreno

Via R. Raimondi Garibaldi, 7 - Palazzina C



... per saperne di più

<http://centrostresslavoro-lazio.it/>





Grazie per l'attenzione !

