



Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione

PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO CIIP SUI RISCHI PSICOSOCIALI

Milano 29 marzo 2023

Dr.ssa Antonia Ballottin

Psicologa del lavoro Aulss 9 Verona Coord. Gruppo CIIP SLC - SNOP



RISCHI PSICOSOCIALI

“ ASPETTI DI PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, ED I LORO CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO DAR LUOGO A DANNI DI NATURA PSICOLOGICA, SOCIALE O FISICA”



**ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLO STRESS SUL LAVORO**
(8/10/2004)

Accordo interconfederale di
recepimento 09/06/2008
(D.Lgs 81/08)

Indicazioni della
commissione consultiva per
la valutazione dello stress
lavoro-correlato (18/11/2010)

**ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE
MOLESTIE E LA VIOLENZA NEL LUOGO DI
LAVORO**
(8/11/2007)

Confindustria e CGIL ,
CISL e UIL 25/01/2016

Legge 113/20 «aggressioni in
sanità»

Legge 4/21 ratifica ILO 2019
«eliminazione molestie e
violenze nei luoghi di lavoro»

CIIP GRUPPO STRESS LAVORO CORRELATO

PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO



1. Gestione dello stress lavoro correlato e prevenzione dei rischi psicosociali
2. Pandemia Covid-19 2020-2022 e rischio stress lavoro correlato
3. Dal rischio stress lavoro correlato ai rischi psicosociali
4. Fattori di rischio psicosociale
5. Modalità di valutazione del rischio psicosociale
6. Fasi della valutazione del rischio
7. Strumenti per la valutazione
8. Metodi e strumenti per complessità organizzativa: intervista semi-strutturata per PMI
9. Individuazione di misure correttive collettive ed individuali adatte alla gestione dei nuovi fattori di rischio stress lavoro correlato
10. Il ruolo dei servizi pubblici nella prevenzione e gestione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato

PROBLEMI LEGATI AL METODO DI VALUTAZIONE SLC ITALIANO

MANCA

- **cultura del benessere** da parte di molte aziende • 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** in/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

.....



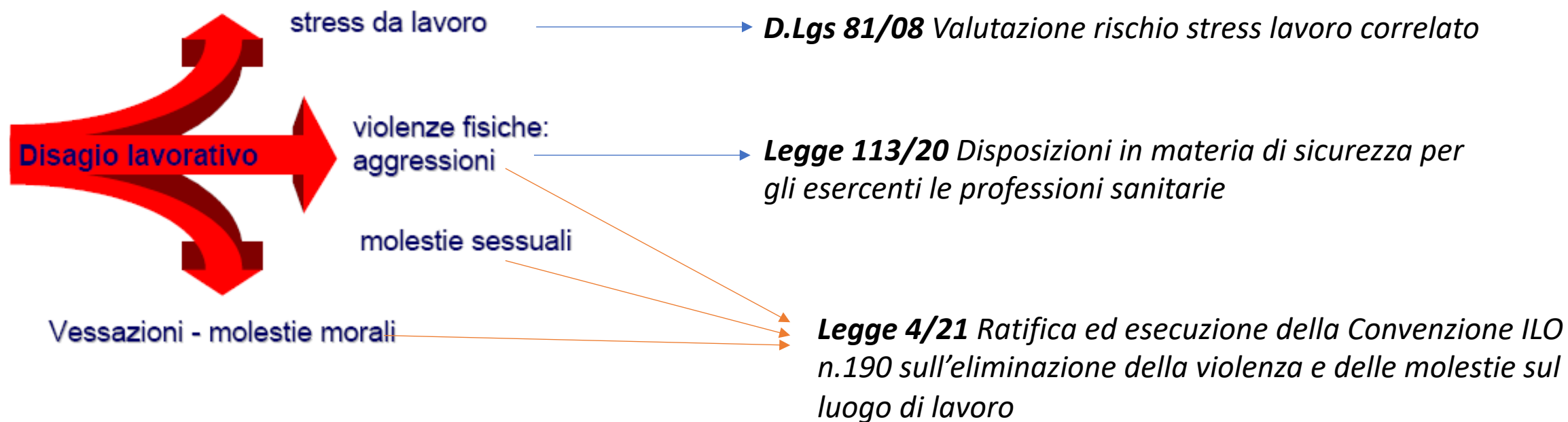
PANDEMIA COVID-19

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:** riorganizzazione, modifica di mansione e/o modalità lavorativa, gestione lavoratori fragili, 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



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 **mancaanza 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 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**

Eventi sentinella

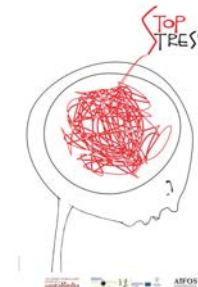
**ASPETTI
ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO**

**FATTORI SOCIALI
SUL LAVORO**

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

Eventi sentinella

RISCHI PSICOSOCIALI



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**
- **DEFINIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI**
- **INDIVIDUAZIONE METODI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE**
- **PIANO DI VALUTAZIONE DEL 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

TEM, TRATTI DAI CONTENUTI DELLA NORMA ISO 10075-2 E RIFORMULATI NEL TECHNICAL REPORT UNI 11457 (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 percepirla 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 "analitiche" e culturali?
9. Quando elabora informazioni lo fa in modo seriale (una alla volta) oppure deve percepire in modo parallelo (nei 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 mettendo 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	Individuano sistematicamente, in modo continuo e proattivo, i fattori psicosociali rilevanti (ad es. colla a stress, burnout, violenze sul lavoro, discriminazioni)
28	Valutano i fattori psicosociali rilevanti (ad es. collegati a stress, burnout, violenze 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 6185)
31	Tengono conto del carico mentale (ad es. secondo le indicazioni della ISO 10075)

Stress	
Assessment Checklist	
Nome:	
del contesto:	
re aspettative dei lavoratori, stabilendo comunicazione e consultazione con es to e 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 fra funzioni organizzat o ed esterno fino a considerare i possibili conflitti o le sinergie con terze part i sostenibilità economica, sociale, ambientale	
i inclusività (gestione della diversità di genere, di età, di provenienza, ecc.)	
i responsabilità sociale che possono influire sul benessere delle persone: intento interno ed esterno) che sono poi effettivamente utilizzati per l'ama	
ipensione del contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni, dinamic ci, sono poi utili per influenzare il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, ppo e organizzativi, ecc.)	
IC:	
zione condotta e una chiarezza dello scopo avviare positivamente il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni anzitative, ecc.)	
ienza nell'organizzazione re e gestire i cambiamenti maggiori erogati sicosociali 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	
pificazione:	
bilità di influenzare il contesto psicosociale (aspetti soggettivi, relazioni, anzitative, ecc.)	
ma adeguata per gestire i processi discipline e le competenze necessarie al benessere e alla resilienza logiche, mediche, ergonomiche, organizzative)	
anticipare e gestire i cambiamenti maggiori erogati indoganti tenendo conto del contesto psicosociale (resilienza ai cambia altre dinamiche)	
e, consultazione e partecipazione ai fini di affrontare i rischi e le opportu	

LEND

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

la protezione dai rischi psicosociali (stress lc, molestie e

A aziendali • nei corsi di formazione programmati (oltre a
azienda 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...

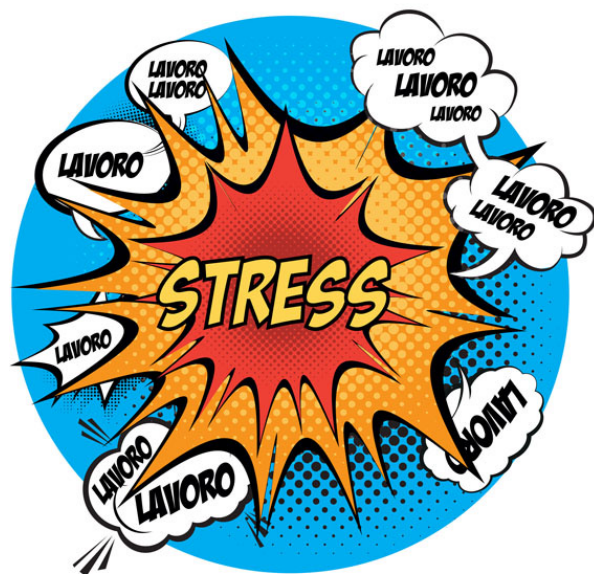
di rischi psicosociali sul lavoro?

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

DEFINIZIONE 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.



Una bomba ad orologeria,
tienilo sotto controllo.

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 1/1 e al 12/12			

2. INDICI INFORTUNISTICI

% indice infortunistico	2019	2020	2021
di cui per Covid-19			
(n° infortunio / 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			
% assenza per malattia			
(n° gg assenti / n° lavoratori) * 100			

4. ASSENZE DAL LAVORO

ore Assenze dal lavoro (es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenza organizzativa, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, visite antistress, ecc.)	2019	2020	2021
N° ore perse			
N° ore assenza congedi COVID - quarantena (esclusa malattia)			
N° ore da contratto			
% assenza dal lavoro			
(n° ore perse / n° ore lavorabili) * 100			

5. SITUAZIONI COVID ANNO 2020-2021

Casi COVID registrati in azienda	2020	2021
N° lavoratori COVID POSITIVI		
Azioni adottate dall'azienda		
Eventuali ripercussioni aziendali		

6. CAMBIAMENTO AZIENDALE

	Più di uno	Una importante	No	
1. Interferenza attività				Se sì e parzialmente, specificare la tipologia, le aree interessate
2. Atteso e programmato				Se sì e parzialmente, specificare la tipologia, le aree interessate
3. Aree aziendali interessate				Se sì e parzialmente, specificare la tipologia, le aree interessate
4. Modifiche				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
5. Zone d'uso				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
6. Cavor				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
7. Zone di lavoro				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
8. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
9. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
10. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
11. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
12. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
13. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
14. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
15. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
16. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
17. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
18. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
19. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità
20. Infortuni				Se sì e parzialmente, specificare periodo e modalità

SS LAVORO CORRELATO

SS LAVORO CORRELATO	Si	No	Punteggio finale	Note
1. Lavoro correlato				
2. Lavoro correlato				
3. Lavoro correlato				
4. Lavoro correlato				
5. Lavoro correlato				
6. Lavoro correlato				
7. Lavoro correlato				
8. Lavoro correlato				
9. Lavoro correlato				
10. Lavoro correlato				
11. Lavoro correlato				
12. Lavoro correlato				
13. Lavoro correlato				
14. Lavoro correlato				
15. Lavoro correlato				
16. Lavoro correlato				
17. Lavoro correlato				
18. Lavoro correlato				
19. Lavoro correlato				
20. Lavoro correlato				

CONDIZIONI DI MOLESTIA/VIOLENZA

Condizioni di molestia/violenza	Criteri assegnati punteggi
1. Molestie	Si = 4 No = 0
2. Molestie	Si = 1 No = 0
3. Molestie	Si = 0 No = 1
4. Molestie	Si = 0 No = 1
5. Molestie	Si = 0 No = 1
6. Molestie	Si = 0 No = 1
7. Molestie	Si = 0 No = 1
8. Molestie	Si = 0 No = 1
9. Molestie	Si = 0 No = 1
10. Molestie	Si = 0 No = 1
11. Molestie	Si = 0 No = 1
12. Molestie	Si = 0 No = 1
13. Molestie	Si = 0 No = 1
14. Molestie	Si = 0 No = 1
15. Molestie	Si = 0 No = 1
16. Molestie	Si = 0 No = 1
17. Molestie	Si = 0 No = 1
18. Molestie	Si = 0 No = 1
19. Molestie	Si = 0 No = 1
20. Molestie	Si = 0 No = 1

STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE

METODI QUALITATIVI

- 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 QUANTITATIVI

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

RISCHI PSICOSOCIALI



**ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO
STRESS LAVORO**
(8/10/2004)



**ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE
MOLESTIE E LA VIOLENZA NEL LUOGO DI
LAVORO (8/11/2007)**

RIGUARDANO OGNI AZIENDA ED OGNI TIPOLOGIA DI LAVORATORE

PREVEDONO LA SENSIBILIZZAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DELLA DIREZIONE AZIENDALE

ORIENTANO ALLA AUTOGESTIONE DELLA VALUTAZIONE E DELLE SOLUZIONI



Valutazione collettiva



Valutazione individuale



Intervento collettivo e individuale



Intervento individuale e collettivo

***“dall’organizzazione del lavoro
alla persona”***



***“dalla persona all’organizzazione del
lavoro”***



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

ANTONIA BALLOTTIN	COORDINATRICE
QUINTINO BARDOSCIA	AIMPEL
TOMMASO BELLANDI	SIE
LAURA BODINI	CIIP
DANILO BONTADI	ANMA
RENATA BORGATO	Ambiente&Lavoro
MARIA PIA CANCELLIERI	Esperta
MARIA CECCUCCI	AIREPSA
PAOLA CENNI	SIPLO
ALBERTO CRESCENTINI	SIPLO
ANGELO D'ERRICO	AIE
PRISCILLA DUSI	AIFOS
CLAUDIA FABRIS	Esperta
GIUSEPPE FERRARI	AIPMeL
MARIA FRASSINE	AIFOS
MARIA GRAZIA FULCO	ATS Milano
ANTONIA GUGLIELMIN	SNOP
MARIA INTROVINI	AIPMeL
ANNALISA LAMA	SIE
MICHELE MAISETTI	Esperto
MAURIZIO MARTINELLI	UNPISI
MODESTO PROSPERI	Casa RLS Milano
PATRIZIA SERRANTI	SIE
KATIA RAZZINI	UNPISI AIREPSA

CIIP GRUPPO DI LAVORO 2023

Slc e Aggressioni

