

Milano 29 marzo 2023

Ore 14.00-18.00

Clinica del lavoro – Aula Magna

Milano, via San Barnaba 8 (entrata da via Francesco Sforza 35)

Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali

14.00 – 14.30 Introduzione

Dr.ssa Susanna Cantoni Presidente CIIP – dr.ssa Laura Chiappa Direttore Sanitario Policlinico Milano Prof. Matteo Bonzini Direttore Clinica del Lavoro di Milano

14.30 – 14.50 LE STRATEGIE DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA: PNP 2020 -2025 E ONSEPS (Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie)

Dr.ssa Maria Giuseppina Lecce - Ministero della Salute

14.50 – 15. 20 IL PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2021-2025 E LA PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO DI REGIONE LOMBARDIA

Dr.ssa Nicoletta Cornaggia - dirigente Struttura Ambienti di vita e lavoro-UO Prevenzione Welfare Regione Lombardia

dr. Raffaele Latocca - Coordinatore Gruppo Tecnico Interregionale Salute e Sicurezza sul Lavoro

15.20 – 15.40 PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO CIIP SUI RISCHI PSICOSOCIALI

Dr.ssa Antonia Ballottin - Psicologa del lavoro Aulss 9 Verona, Coord. Gruppo CIIP SLC - SNOF

15.40 – 16.00 IL RUOLO DEL MEDICO DEL LAVORO TRA COMPLESSITA' E OPPORTUNITA'

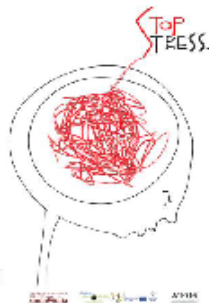
Dr. Danilo Bontadi - Medico Competente ANMA

16.00 – 16.20 LE MISURE CORRETTIVE COLLETTIVE ED INDIVIDUALI PER LA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Dr.ssa Katia Razzini - RSPP ASST Santi Paolo e Carlo - AIRESPSA/UNPISI vicepresidente CIIP

16.30 -18

Discussione e conclusioni



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 ai nuovi fattori di rischio (es. telelavoro) ed alla dimensione individuale che ne può derivare.

La pandemia ma anche la guerra, la precarietà, le condizioni economiche, la crisi climatica, hanno contribuito ad elevare l'attenzione nei confronti dei cambiamenti organizzativi e sociali anche sul lavoro e ad attivare interventi di supporto in azienda per singoli e gruppi di lavoratori, opportunità e necessità che deve essere mantenuta come integrazione della gestione dello stress lavoro correlato.

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.

CIIP propone di interrogarsi sul passaggio dalla prevenzione dello stress lavoro correlato ai rischi psicosociali attraverso lo scambio di esperienze e la presentazione di un documento di consenso aperto alla discussione.

CONVEGNO GRATUITO

con iscrizione obbligatoria in
presenza e online [a questo link](#)

Segreteria Organizzativa

CIIP – Consulta Interassociativa Italiana
per la Prevenzione
Via San Barnaba 8 – 20122 Milano
www.ciip-consulta.it

Il ruolo del medico del lavoro tra complessità e opportunità

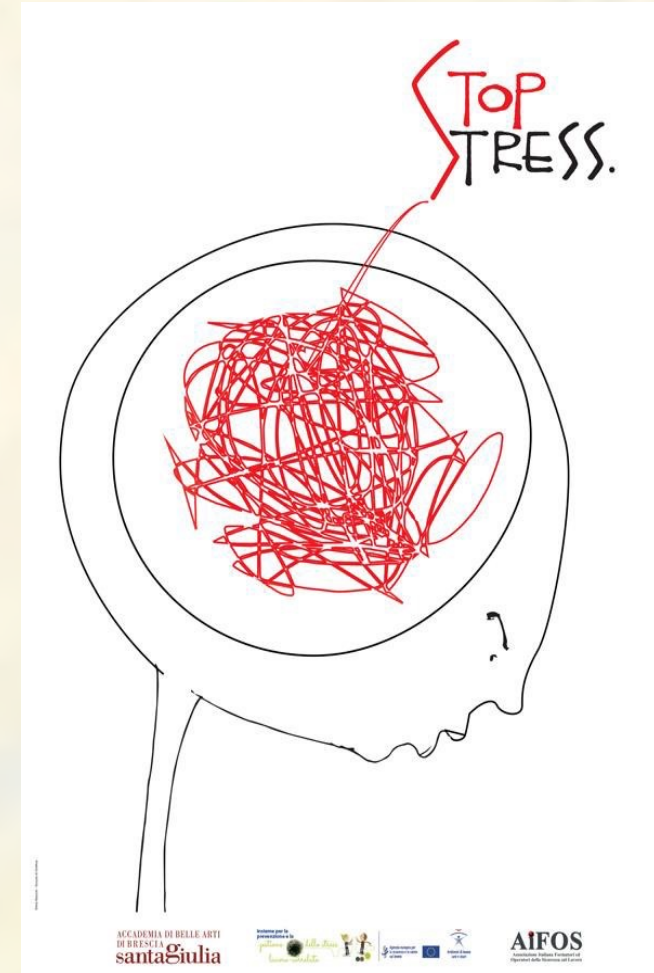
D. Bontadi, R. Montagnani, P. Patanè, P. Torri

Gruppo di lavoro ANMA di Padova

«perplessità sull'efficacia del metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato in Italia»

in relazione a mancata o limitata:

- cultura del benessere da parte di molte aziende (sottovalutazione del problema, difensivismo, paura di contenziosi medico-legali, burocraticismo)
- adozione dell'Accordo Quadro SLC come strategia di miglioramento dell'efficienza delle aziende (art.1 com3) e partecipazione dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni
- valorizzazione delle competenze, conoscenze interne all'impresa e frequente affidamento ad esterni della VDR
- attivazione di strumenti di ascolto e partecipazione informata di lavoratori e RLS
- **coinvolgimento dei medici competenti**
- corretta identificazione ed analisi per gruppi omogenei, aspecificità, mancato coinvolgimento degli RLS
- attenzione ai problemi man mano rilevati e scarsa attitudine alle soluzioni (ergonomiche, formative, organizzative) dei problemi individuati
- attenzione agli aspetti di progettazione, organizzazione, gestione del lavoro



La valutazione del rischio stress nelle aziende: elementi contraddittori

• Per il Datore di Lavoro:

A distanza di anni questa valutazione di rischio rimane spesso una attività 'estranea':

- Non è ancora stata compresa la sua vera finalità
- Le modalità di affronto rimangono immutate, senza introdurre modifiche e quindi ridotte a rituale.
- Fatta in casa; la partecipazione di esperti è limitata
- L'azienda comunque ne deve uscire 'bene'

In alcuni casi è stata:

- una occasione importante per fare un check-up della propria organizzazione
- La possibilità di un confronto lungo la catena delle responsabilità

• Per il Medico Competente:

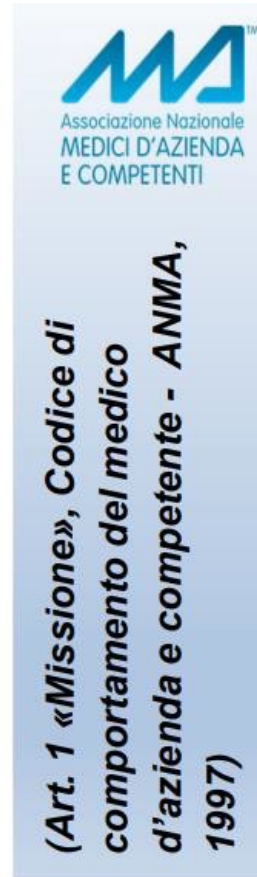
Non c'è stata una rivendicazione del ruolo di valutatore in quanto 'esperto', per cui, come per altre valutazioni di rischio, il MC rimane ai margini.

In questo caso c'è anche un aggravante: se non partecipi, difficilmente puoi fare dei rilievi utili.

- Richiede una preparazione importante ed un coinvolgimento non formale
- Evidenzia il valore aggiunto del MC
- Valorizza il ruolo di garanzia trasversale del MC

Il mc inserito nel contesto aziendale: cosa vuol dire e come?

Non si può parlare di medico competente e tanto meno del suo impegno, senza una definizione che identifichi bene il suo ruolo e la sua specificità. Tanto più su un tema come quello dello stress lavoro correlato e la prevenzione del rischio psicosociale



Il MC nel 'sistema' aziendale *Definizione ANMA*

*“Il medico d'azienda, competente...che, **inserito nel contesto aziendale** per il perseguimento delle finalità generali dell'impresa, attraverso la specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale, collabora all'attuazione di tutto quanto è necessario affinché l'attività lavorativa si svolga nel rispetto dei principi e delle norme che tutelano la salute dei lavoratori”*

MC e job analysis

IL MEDICO COMPETENTE SVOLGE UN RUOLO IMPORTANTE NEI CASI DI DISAGIO PSICOSOCIALE CHE SI MANIFESTANO SUL POSTO DI LAVORO

- si trova al centro dei dinamismi aziendali
- delle relazioni tra le diverse parti coinvolte
- conosce le persone e il contesto lavorativo
- può proporre azioni preventive.



E' un'antenna sensibile perché uno dei suoi compiti specifici è l'osservazione diretta della realtà lavorativa

La valutazione del rischio stress: oggettiva+soggettiva?

I risultati delle valutazioni del rischio stress LC non rispecchiano quelli degli altri paesi europei: in Italia vi è frequentemente un anacronistico e tranquillizzante «semaforo verde» (CIIP)

....le esperienze in cui si attuano entrambi i tipi di valutazione (preliminare e approfondita) permettono un'analisi più completa della condizione di rischio dei lavoratori e consentono un loro maggior coinvolgimento nell'identificazione delle misure di prevenzione e delle priorità di intervento....

Azienda chimica – Difformità di risultati (2014)

Risultati: indagine oggettiva: **area verde**

Indagine soggettiva HSE: **area critica:**
domanda- relazioni con il proprio capo

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Capi Funzione	Amministrativi	Capi Turno	Oxy+W G	Confezionamento	Man Elettrica	Man Meccanica
<i>DOMANDA</i>	3,58	3,85	3,70	3,79	3,69	4,00	2,98
<i>CONTROLLO</i>	4,21	3,80	3,57	3,25	3,37	3,21	3,00
<i>SUPPORTO DEL MANAGEMENT</i>	3,53	3,88	3,84	3,69	3,66	3,55	3,13
<i>SUPPORTO TRA COLLEGHI</i>	3,75	4,04	3,40	4,02	3,73	3,94	3,63
<i>RELAZIONI</i>	4,13	4,19	3,50	3,91	4,11	3,94	2,96
<i>RUOLO</i>	4,38	4,37	4,50	4,43	4,44	4,45	4,45
<i>CAMBIAMENTO</i>	3,33	3,71	3,20	3,55	3,38	3,75	3,33

MANUTENZIONE MECCANICA

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Risultati	Obiettivo lungo termine	Azione a lungo termine
<i>DOMANDA</i>	2,98	3,95	Le richieste dell'azienda siano realizzabili nell'orario di lavoro. Fornire a livello locale risposte alle esigenze personali del lavoratore.
<i>CONTROLLO</i>	3,00	4,16	Le pause siano gestite compatibilmente con le esigenze del lavoratore. Il lavoratore sia stimolato a sviluppare nuove competenze.
<i>SUPPORTO DEL MANAGEMENT</i>	3,13	4,28	Adottare Politiche e Procedure a sostegno dei lavoratori. Fornire feedback puntuale e costruttivo.
<i>SUPPORTO TRA COLLEGHI</i>	3,63	4,33	Adottare Politiche e Procedure a sostegno dei lavoratori. Fornire feedback puntuale e costruttivo.
<i>RELAZIONI</i>	2,96	4,46	Promuovere comportamenti positivi, per evitare conflitti. Migliorare la possibilità di segnalazione di comportamenti inaccettabili.
<i>RUOLO</i>	4,45	4,80	
<i>CAMBIAMENTO</i>	3,33	4,00	Fornire ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni di cambiamenti. Supportare il lavoratore durante il periodo di cambiamento.



STRESS DA LAVORO: UN RISCHIO INEVITABILE?

DIMENSIONI DEL FENOMENO,
STRUMENTI PER MISURARLO,
POSSIBILI PERCORSI DI AFFRONTO
E PREVENZIONE

venerdì 13 ottobre 2006
Centro Congressi "Papa Luciani" - Padova



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE
MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI**

Sezione regionale Veneto

**Corso di aggiornamento per il
Medico Competente - 2014**

EVENTO ECM 1470-0590 ED. 1



PADOVA
Centro Congressi Papa Luciani
Via Forcellini 170

14 marzo 2014
28 marzo 2014
11 aprile 2014
9 maggio 2014
23 maggio 2014

**Corsi
Seminari
Workshop
Convegni**

RELATORI E MODERATORI

Ivana G. Bianco: Medico psichiatra, Dipartimento
Salute Mentale Adulti, ASL 6, Livorno
Pierpaolo Boccalon: Medico competente, Azienda
Ospedaliero-Universitaria Careggi, Firenze
Roberto Boccalon: Medico psichiatra, direttore Istituto
psicopatologia cognitiva, Bologna
Giuseppe Brattico-Vangosa: Presidente ANMA,
Milano
Danilo Bontadi: Medico competente - ANMA, Padova
Daniele Ditaranto: Segretario Nazionale ANMA,
Milano
Enzo Cordaro: Direttore dell'Unità Operativa di
patologia del lavoro dell'Azienda Sanitaria USL,
Roma/CI
Giovanni Cozza: Professore straordinario,
Dipartimento di Medicina del lavoro e dell'ambiente,
Università di Milano
Deiana Di Nicola: Psicologa del lavoro - Unità
Operativa di Psicologia del Lavoro azienda ASL
Lombardia
Daniele Ditaranto: Segretario Nazionale ANMA,
Milano

INFORMAZIONI GENERALI

Attestato di partecipazione
Al termine dei lavori, ai Medici partecipanti regolarmente
iscritti e frequentanti, verrà rilasciato da ANMA l'Attestato
ECM

Segreteria Scientifica
D.Bontadi, G.Brattico Vangosa, D.Ditaranto, P.Santucci

Segreteria Organizzativa
ANMA - Via S. Maurizio, 4 MILANO
tel. 02 86453373 fax 02 86453315
e-mail: maurizio@anma.it sito: www.anma.it

Consulenza Organizzativa e Coordinamento
Serena Trivisani tel. 047 7306074
e-mail: serena.trivisani@fastwebnet.it

Sede del Corso
GRAND HOTEL - Langemarck Stadt Uniti - ARDENNE
(DE). Dispone di posti auto riservati con possibilità di
parking gratuiti anche nella immediata vicinanze.
Servizi alberghieri
In occasione del Convegno, il Grand Hotel riserva ai
partecipanti un meeting package comprendente la

SEMINARIO
Stress lavoro-correlato: Rischio inevitabile?
Soluzioni possibili?

VENEZIA - FOYER VTP TERMINAL 103 - STAZIONE MARITTIMA DI VENEZIA
25 settembre 2015



Moderatori del seminario: G. Brattico, G. Cozza, P. Pansa

- 8.30 - 8.45 Introduzione del seminario R. Montagnani, D. Bontadi
8.45 - 10.00 Stress lavorativo e malattie, evidenze scientifiche e rilevanza per la prevenzione J. Siegl
10.00 - 10.45 Valutazione critica dei percorsi metodologici nella valutazione stress L-C G. Cozza
10.45 - 11.30 Job strain, rischio cardiovascolare e principali patologie correlate: evidenze M. Ferraro
11.30 - 12.15 Fattori psicosociali di rischio lavorativo e disturbi mentali correlati al lavoro in Francia G. Laforgues
14.00 - 14.30 Indagine sulla percezione del rischio tra i lavoratori del porto di Venezia: alcuni aspetti psicosociali T. Marchi
14.30 - 15.00 Soluzioni pratiche per la prevenzione dello stress nelle medie imprese del settore Horeca in Germania A. Weimar
15.00 - 15.30 Il contributo del Medico Competente nella valutazione e gestione dello stress P. Tosti
15.30 - 16.00 Esperienze e orientamenti applicativi di valutazione stress LC post D.Lgs. 81 s.l. M.R. Spagnuolo
16.00 - 16.30 La salute organizzativa: l'esperienza di un'azienda privata multinazionale S. Longo
16.30 - 17.00 L'esperienza e le proposte del R.L.S. di un'azienda clinica del Veneto M. Rubiero

CAP _____ Città _____ Prov. _____
Tel. _____ Cell. _____
E-mail _____
Firma _____

Il data personalizzato con la presente scheda di consegna
verrà inserito nel database del trattamento - ASSOCIAZIONE
NAZIONALE MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI - anche
mediante l'accesso ai sistemi informatici per la gestione di tutte le
attività relative all'organizzazione e gestione del convegno.
L'interessato potrà in qualsiasi momento esercitare i diritti
previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 196/2003.

FATTURAZIONE

Intestazione _____
Indirizzo _____
P. IVA _____
Cod. fiscale _____

IL SEMINARIO VERrà ACCREDITATO, SECONDO CRITERIO
EFFETTUATO TRAMITE BANCHE BANCARIO INTESTATO A
"ANMA"
(Codice IBAN IT66V06699016000000146300022)

Crediti formativi ECM

Evento N. 2103 - 10001518
(attributi N. 12 crediti formativi ECM)

Accreditamento ECM per Medico Chirurgo
disciplina Medicina del Lavoro e Sicurezza
degli Ambienti di Lavoro.
Per avere diritto in crediti è necessario
frequentare l'intero corso

Patrocinio richiesto

- Assessorato alle Politiche della Salute Regione
Puglia
- Azienda Sanitaria Locale BAT
- Università degli Studi di Foggia
- Università degli Studi di Bari



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE
MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI**

*E' stato richiesto il Patrocinio della
Regione Liguria, dell'Ordine dei Medici
della Provincia di Genova, dell'Azienda
Sanitaria Genovese 3*

SEMINARIO NAZIONALE

**LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO
STRESS LAVORO-CORRELATO ai
sensi del D.L. 81/2008:
UNA SFIDA RINNOVATA PER IL
MEDICO COMPETENTE**



**VENERDI' 28 NOVEMBRE 2009
GRAND HOTEL, SALA dei DOG



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE
MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI
Sezione Apulo-lucana**

Corso teorico-pratico

**IL MEDICO COMPETENTE E LA
VALUTAZIONE E GESTIONE DEI
FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALI
IN AMBIENTE DI LAVORO**



Trani, 29-30 Gennaio 2010
Sala Conferenze - Ospedale S. Nicola Pellegrino
Viale Padre Pio, Trani (BT)

2006
2008
2010
2012
2014
2015.....

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE
MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI**
Sezione regionale Puglia

Corso di aggiornamento
per il Medico Competente

Evento formativo ECM n° 117142/1



TARANTO

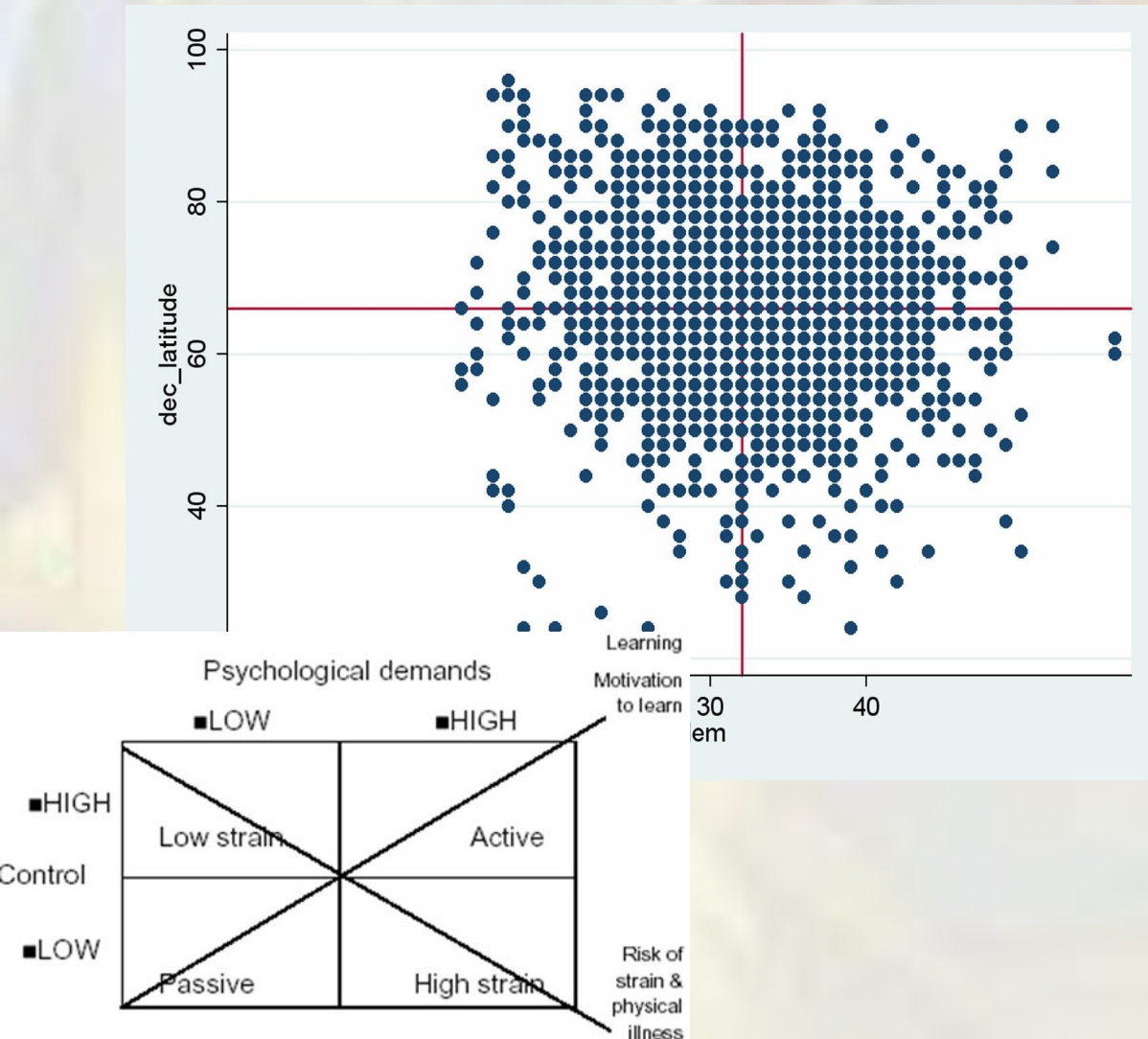
c/o Medical Service,
c.so Vittorio Emanuele II 2, Talsano

14 e 28 febbraio, 14 e 28 marzo
2015

Il Questionario di Karasek a 49 item (2004-2005)

8 macrovariabili:

3 sulla dimensione della domanda, 3 sulla dimensione del controllo e 2 sugli aspetti relazionali.



Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativi ad una realtà regionale, il Veneto.

ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro: S. Perticaroli, G. Campo, A. Leva.

Regione del Veneto, Direzione per la Prevenzione: L. Marchiori (coordinatore del progetto), G. L. Marangi.

Università di Padova, Dipartimento di Medicina Ambientale e Sanità Pubblica: G. Mastrangelo, E. Fadda, G. Priolo.

ANMA Associazione Nazionale Medici D'Azienda e Competenti: D. Bontadi, E. Capodicasa, V. Marzia, M. Mazzi, P. Patanè, P. Torri (studio GOMI)

3

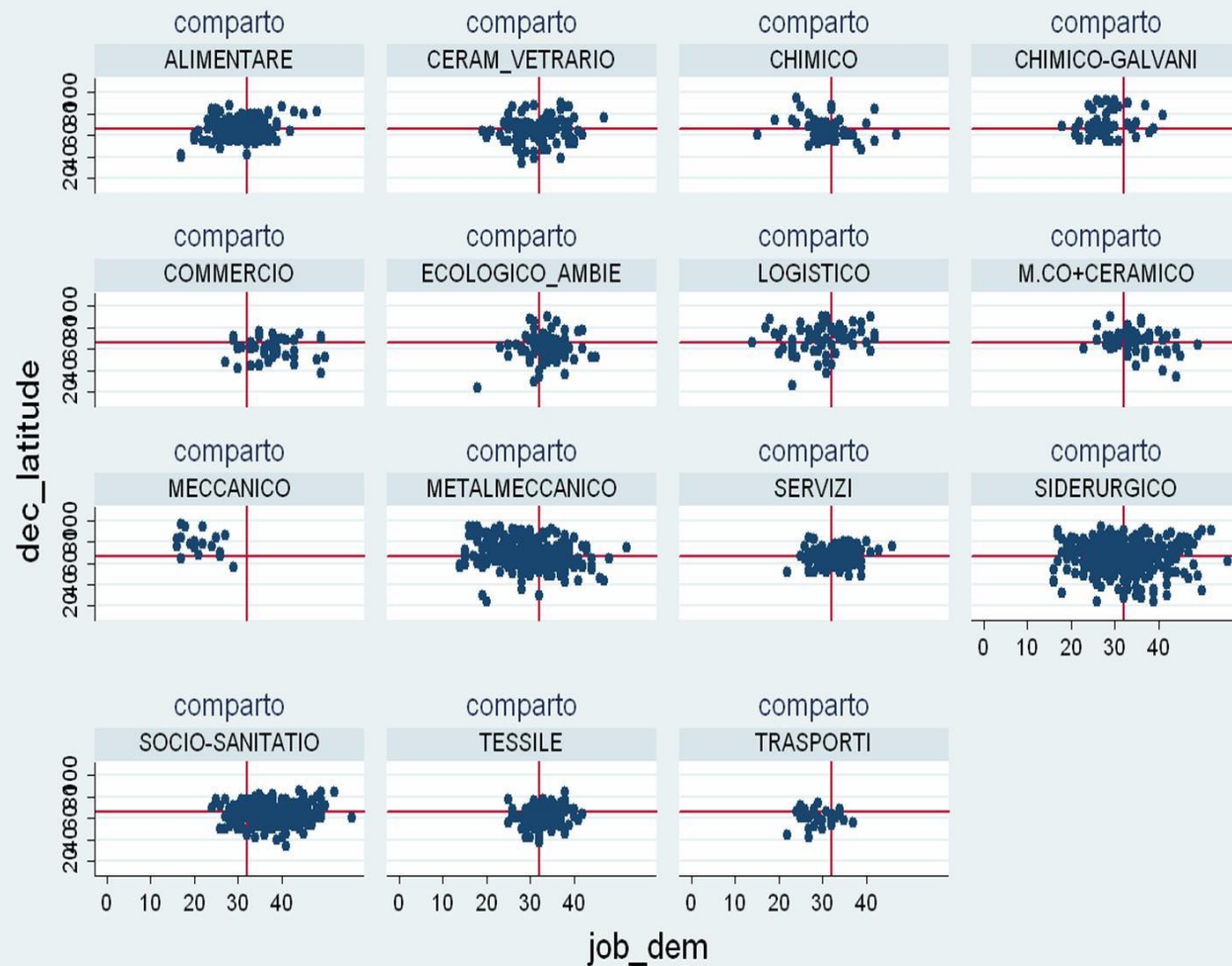
Stress occupazionale in associazione con infortuni, assenteismo e cambi di mansione per salute:
Studio su 2174 lavoratori di 30 aziende del veneto
Modalità di somministrazione del questionario

punti di forza del Karasek

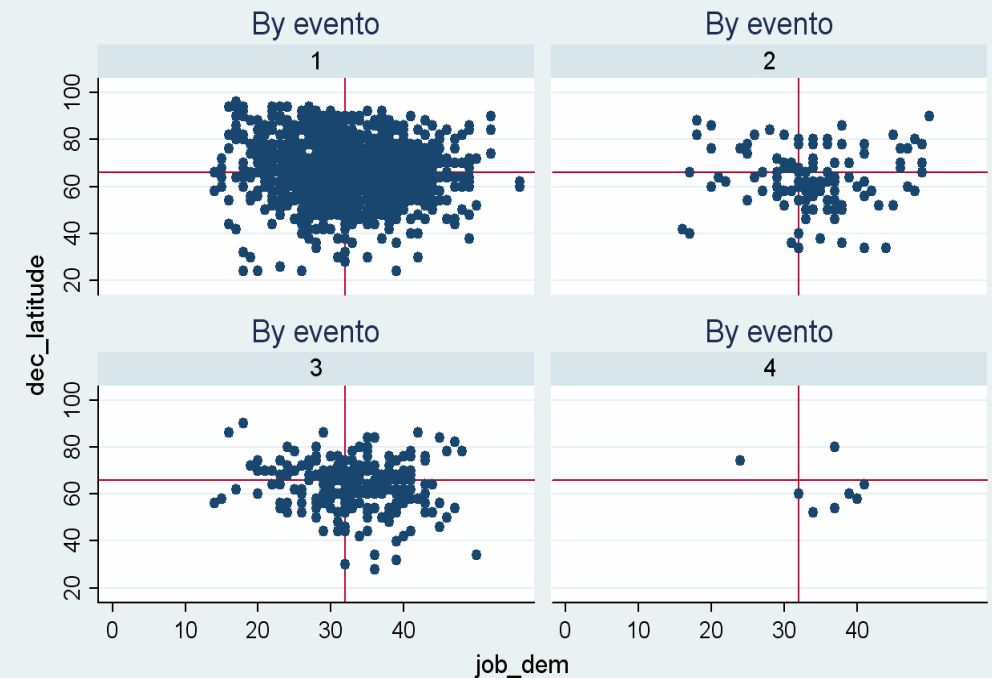
Strumento ampiamente standardizzato e
validato

Semplicità d'uso

- Utile in studi osservazionali su gruppi di lavoratori per attribuire livelli di rischio (non per studi analitici)
- Buon strumento di valutazione dello stress percepito.



Graphs by comparto_azienza

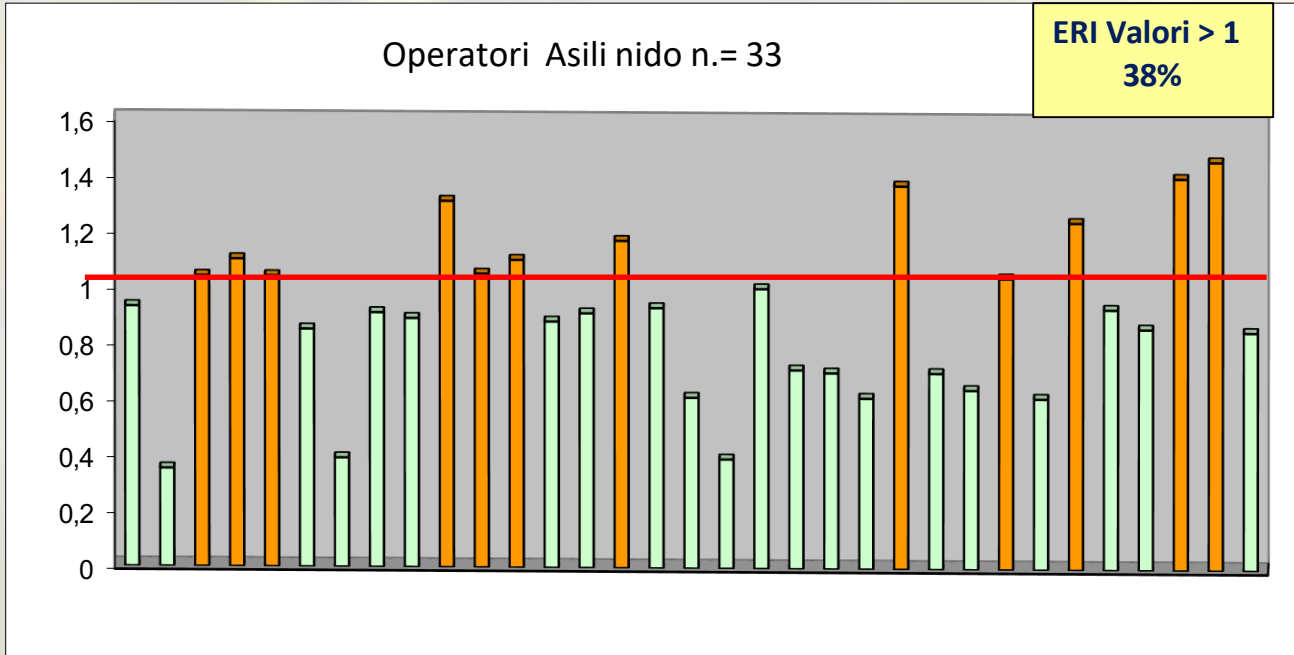
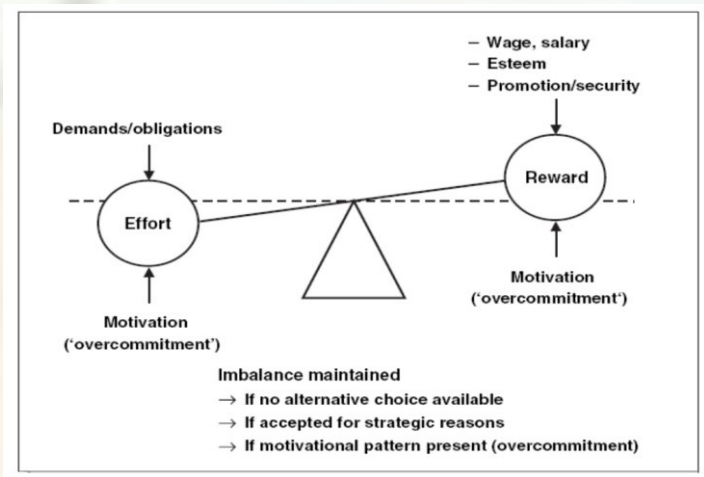


Graphs by evento

Il questionario di Siegrist: modello Effort/Reward Imbalance (ERI)

ERI Valori > 1
49%

Valori > 1
50%ERI
Valori > 1
50%



SHORT FORM (2008) a 16 item

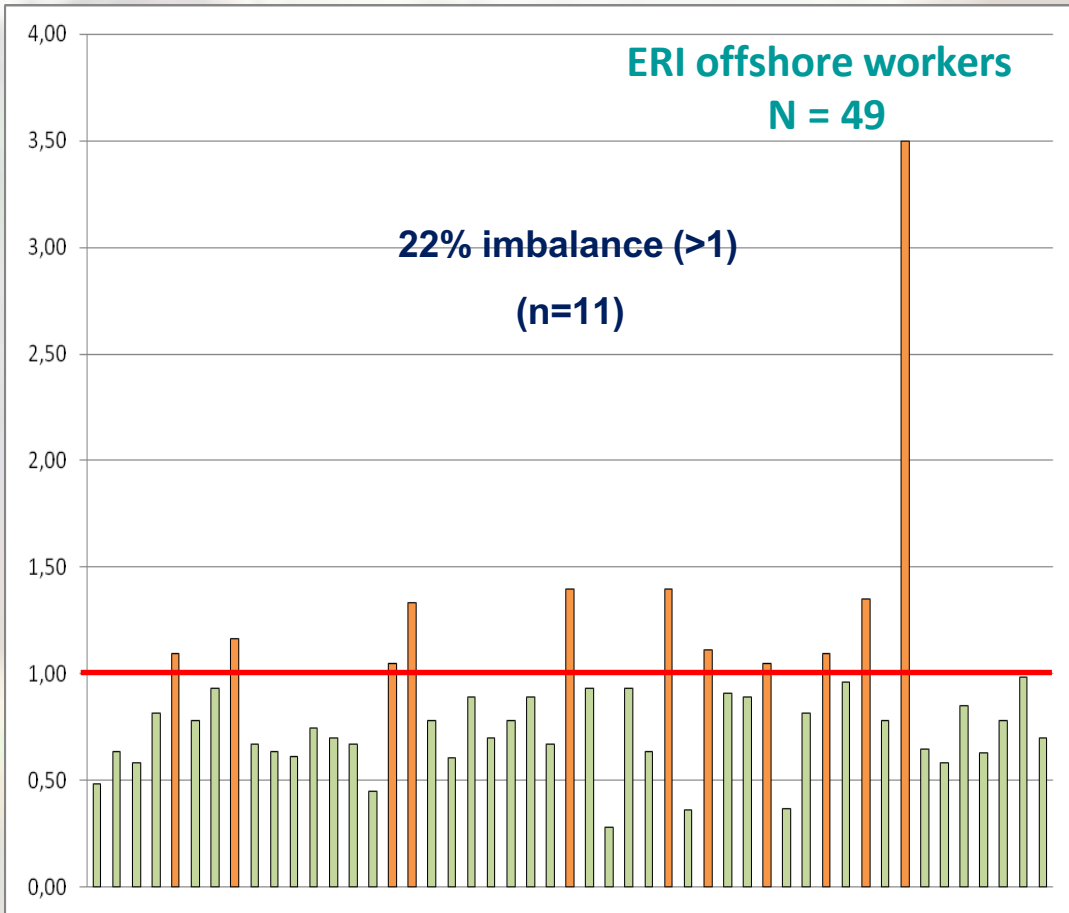
Rapporto Sforzo/Ricompensa

sforzo 3 item;

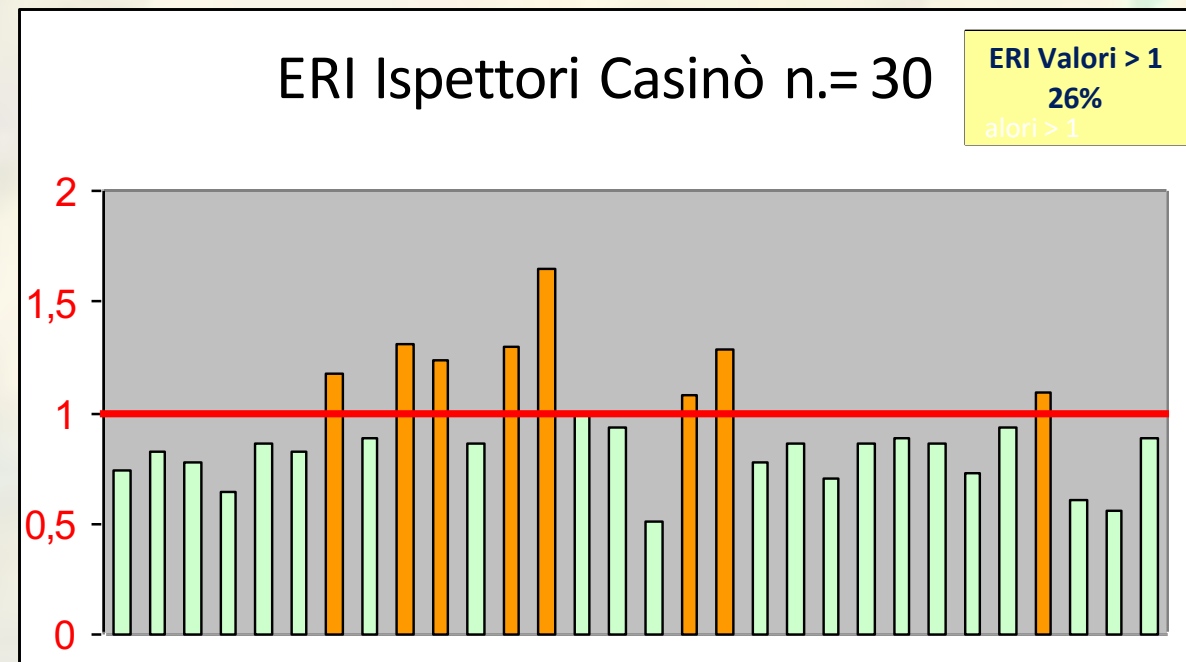
ricompensa 7 item;

overcommitment 6 item

("ipercoinvolgimento")

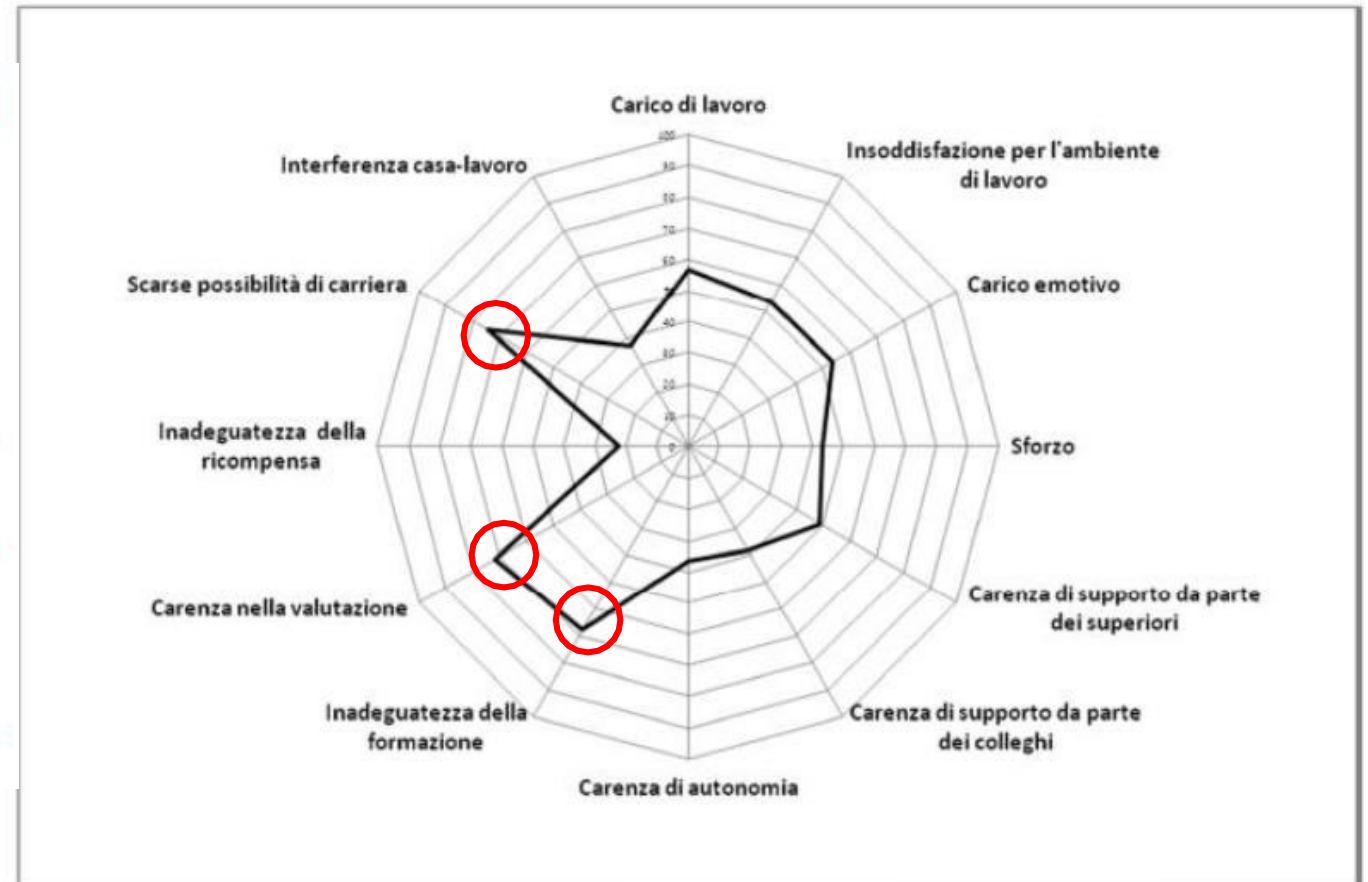


Nelle persone con alto “overcommitment” (“ipercoinvolgimento”), lo stress connesso alle situazioni di squilibrio risulta ulteriormente amplificato.



Fattori inerenti l'organizzazione del lavoro in una pubblica amministrazione (2009-2011)

	Intervista	Questionario
Condizioni di lavoro	Posizione e anzianità di lavoro Contratto di lavoro Fonti di pressione Carico mentale Relazioni con l'utenza Adeguatezza delle risorse Giudizio sul sistema di valutazione Rapporti con i colleghi Rapporti con i superiori Rapporti con altri Servizi Motivazione Orari di lavoro	Carico fisico (Karasek et al., 1998) Carico emotivo (Bakker et al., 2003) Soddisfazione per l'ambiente di lavoro (Norman, 2005) Orari di lavoro (SSI, 1995) Interferenze casa/lavoro (SSI, 1996) Senso di appartenenza all'Azienda (Allen & Mayer, 1990) Possibilità di carriera (DML) Sistemi di valutazione (DML) Formazione (DML) Partecipazione/Conflitti/Autonomia (Karasek et al., 1998)
Caratteristiche personali	Et�, sesso, studio, stato civile Condizioni socio-familiari Pendolarismo Altro lavoro/studio	Introversione/Estroversione (Eysenk, 1964) Nevroticismo (Eysenk, 1964) Coping (SSI, 1995) Overcommitment (Siegrist et al., 2004)
Effetti sulla persona	Work Ability Index (Tuomi et al., 1998) Assenze per malattia Consumo di farmaci Traumi psichici Abitudine al fumo Consumo di bevande alcoliche	Job Demand/Control/Support (Karasek et al., 1998) Effort Reward Imbalance (Siegrist & Peter, 1996) Soddisfazione lavorativa (JDS, 1975) Disturbi digestivi e cardiocircolatori (SSI, 1995) Disturbi del sonno (SSI, 1995) Salute psichica (Goldberg, 1972) Energia sul lavoro (Shaufeli et al., 2003)



Aree indagate nell'indagine (12) e
strumenti utilizzati per la valutazione

WAI: età, salute e capacità di lavoro

La “*work ability*” è “*la misura della capacità di una persona di svolgere il proprio lavoro nel presente e nel prossimo futuro, rispetto alle richieste della mansione svolta e alle proprie risorse mentali e fisiche*” (J. Ilmarinen, 2008).

Il questionario, validato a livello internazionale è orientato ad un uso pratico nel campo della Medicina del Lavoro. Rappresenta la valutazione da parte dello stesso lavoratore della propria capacità di lavoro e mostra una buona correlazione con i riscontri clinici.

Da numerosi studi, ma anche dalla nostra esperienza, emerge che il WAI, in un’ottica di prevenzione e promozione della salute, si configura come strumento di screening in grado di dare indicazioni utili sulla necessità di monitorare lo stato di benessere dell’organizzazione del lavoro in relazione all’età

....con la ripresa del lavoro dopo l'emergenza Covid, affiancare alla sorveglianza sanitaria l'uso di questionari di valutazione a punteggi come Il WAI può consentire di realizzare un monitoraggio a lungo termine della capacità di lavoro e anche dei carichi di lavoro sostenibili.....

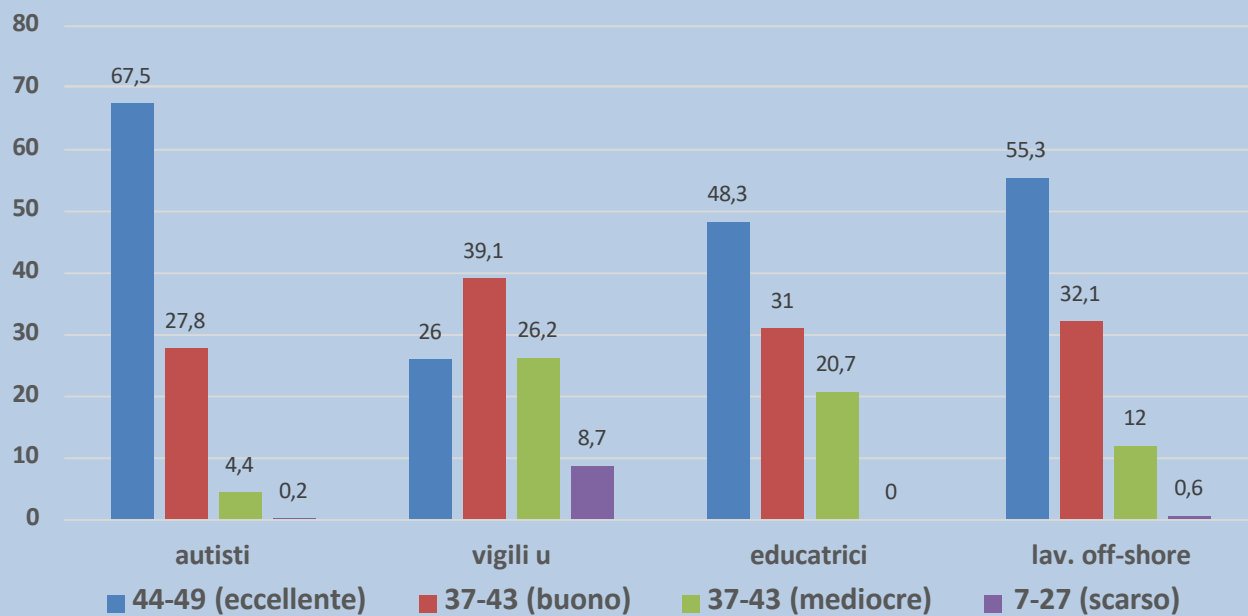
(Scand. J Work Environ Health. 2021;47(5):408–409)



WAI, la nostra esperienza

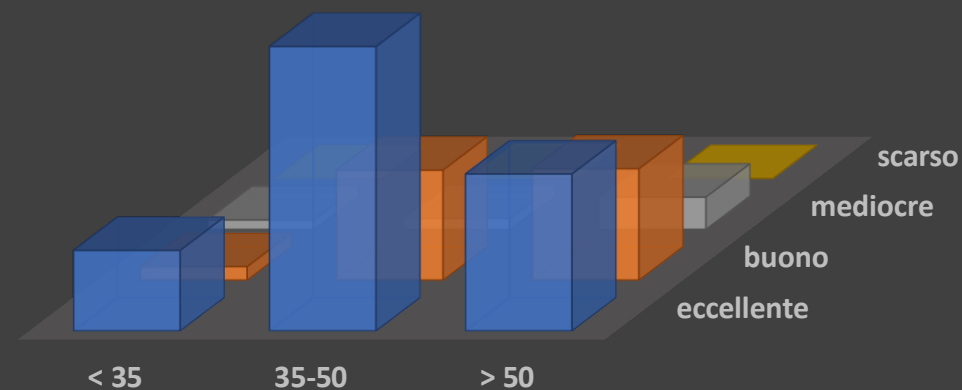
(oltre 1500 questionari)

classi di punteggio in alcune realtà lavorative



CLASSI DEL WAI IN RAPPORTO ALLE CLASSI DI ETA'

■ eccellente ■ buono ■ mediocre ■ scarso



Perché uno strumento di valutazione dello SLC contestualizzato alle PMI?

- L'organizzazione del lavoro è molto diversa;
- Nella piccola azienda le relazioni interpersonali e la gestione manageriale assumono valenze determinanti rispetto alle grandi aziende;
- La gestione di un numero limitato di dati non può avere valenza statistica;
- L'anonimato e la privacy sono difficilmente rispettabili in una valutazione dello SLV in una piccola azienda;

i numeri delle PMI Italiane

Tessuto imprenditoriale Italiano:

- 95,05 %: Microimprese
- 4,86 %: PMI
- 0,09 %: Grandi imprese

PMI italiane (circa 206mila):

- 41% dell'intero fatturato generato in Italia
- 33% dell'insieme degli occupati (privati)
- 38% del valore aggiunto del Paese.



Intervista semi-strutturata

- L'intervista semi-strutturata è una forma di intervista flessibile che può riuscire a sollecitare risposte sincere, affidabili ed orientate alla ricerca di soluzioni.
- L'intervistatore dispone di una serie di items preordinati, sui quali raccoglie tutte le informazioni che ritiene utili.
- Spesso oltre alla lista di domande obbligatorie si associano alcuni brevi richieste di approfondimento che, a discrezione dell'intervistatore, possono essere utilizzate per esplorare particolari caratteristiche (ad esempio in relazione al genere, età, provenienza...)

Garantisce l'anonimato, favorisce la partecipazione, non ostacola l'attività lavorativa

lo strumento utilizzato

- Lo strumento che guida l'intervista semi- strutturata prevede le risposte al Questionario HSE (25 domande anziché 35).
- Nel caso di risposta critica l'intervistatore integra con le domande di approfondimento corrispondenti della LISTA DI CONTROLLO INAIL

INTERVISTA SEMI-STRUTTURATA

- Prevedere un'introduzione nel quale l'intervistatore si presenta, illustra il motivo, la durata dell'intervista e le informazioni sul trattamento dei dati raccolti
- Durante l'intervista seguire lo schema: leggere domanda e indicare il livello di accordo/disaccordo del lavoratore sulla scala HSE.
- Nel caso in cui la risposta indichi una criticità, approfondire con le domande corrispondenti della LISTA DI CONTROLLO e indicare quali tra le proposte sono state individuate
- Le considerazioni del lavoratore (sulle criticità o possibili soluzioni) sono inserite nell'area ULTERIORI INDICAZIONI

Es: domanda 1

HSE - Ho chiaro cosa ci si aspetta da me - MAI

LISTA DI CONTROLLO - c'è un documento che descrive la procedura, lo conosco e so gli obiettivi dell'azienda. Non ci sono possibilità di parlare con il dirigente, non organizza incontri e non riceve nessuno. Quando abbiamo un problema lo risolviamo da soli, come vogliamo.

DOMANDE INTERVISTA SEMISTRUTTURATA (HSE)	RISPOSTE LISTA DI CONTROLLO (SI-NO)	MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE	ULTERIORI INDICAZIONI
☒ Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	↓	☒	☐	☐	☐	☐	Il dirigente non riceve nessuno. Ogni persona fa quello che vuole
DOMANDE LISTA DI CONTROLLO	No	xx C'è un documento che descrive il suo compito e quello dei suoi colleghi? (xx Contesto del lavoro)					
	Si	xx C'è un documento che descrive le procedure aziendali?					Si
	Si	xx Ha a disposizione il documento delle procedure?					Si
	Si	xx Conosce quali sono gli obiettivi della sua azienda?					Si
		xx Come riceve le comunicazioni? (a voce, mail, telefono, busta paga)					Busta paga, mail
	No	xx Vengono effettuati incontri periodici tra dirigenti e lavoratori?					
	No	xx Ci sono momenti di comunicazione da parte dell'azienda a tutto il personale?					

DOMANDE LISTA DI CONTROLLO		X (Numero della domanda della check list INAIL) C'è un documento che descrive il suo compito e quello dei suoi colleghi? (xx Contesto del lavoro) (Numero della domanda corrispondente alla check list 30 lavoratori)
----------------------------	--	---

Esempio

12. Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare		☐ MAI	☐ RARAMENTE	☐ QUALCHE VOLTA	☐ SPESSO	☐ SEMPRE
DOMANDE LISTA DI CONTROLLO	☐ sì ☐ no	17. Il suo lavoro richiede di svolgere più compiti contemporaneamente?				
	☐ sì ☐ no	30. Svolge abitualmente lavoro straordinario?				

La sperimentazione del metodo



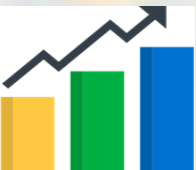
TERRITORIO: **VENETO E IN PARTICOLARE PROVINCIA DI VERONA**



FORMAZIONE DEGLI INTERVISTATORI ALL'UTILIZZO DEL METODO E STRUMENTO



71 aziende coinvolte TOTALE **OLTRE 700** lavoratori



con un minimo di **5** ed un massimo di **30** lavoratori



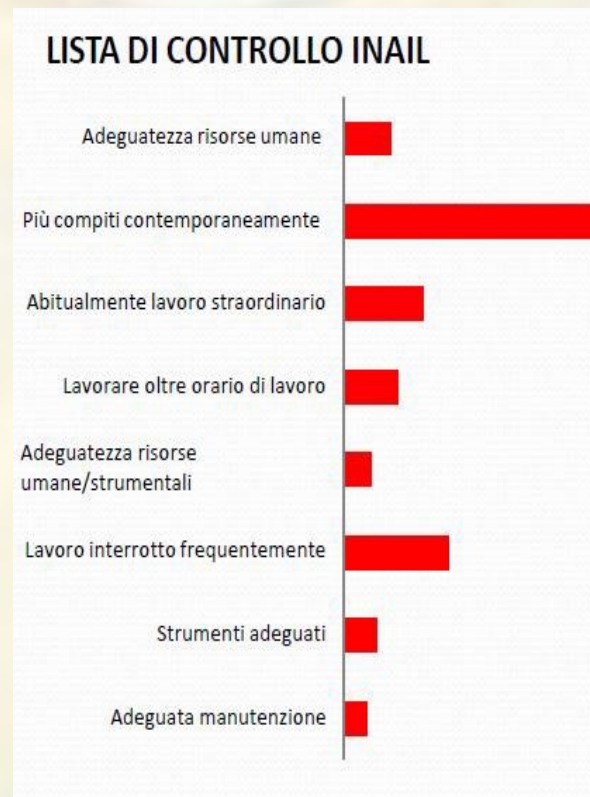
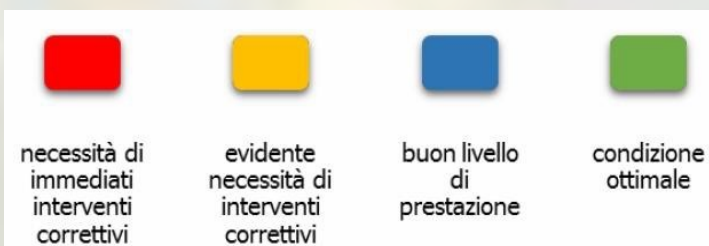
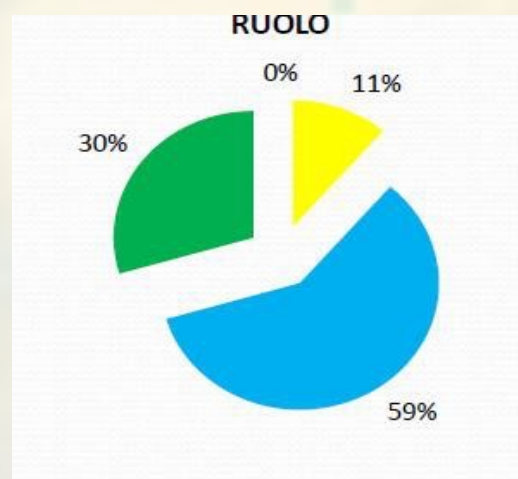
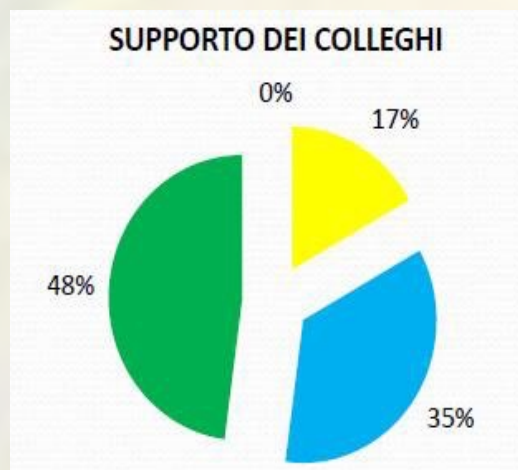
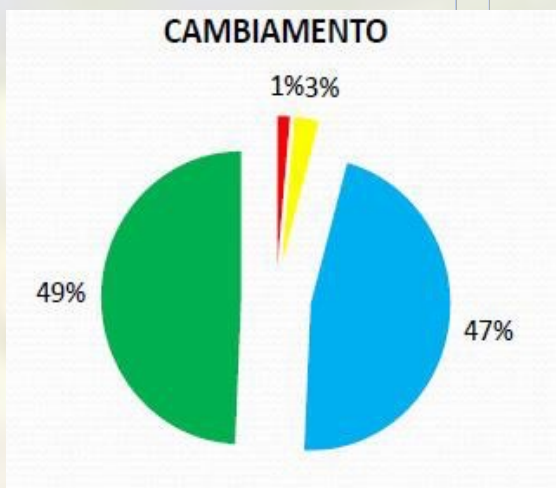
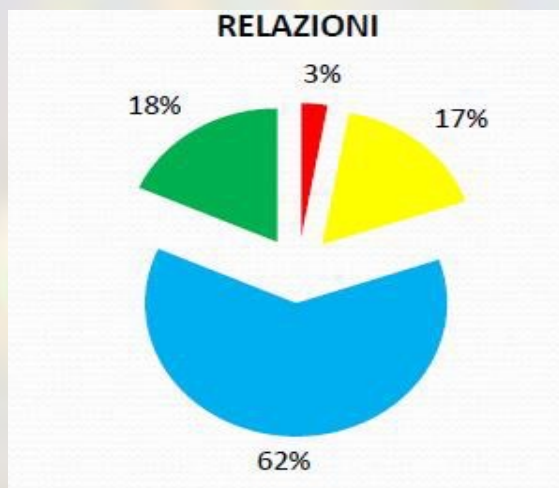
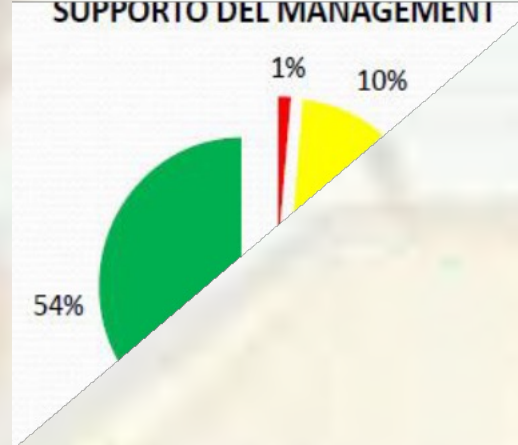
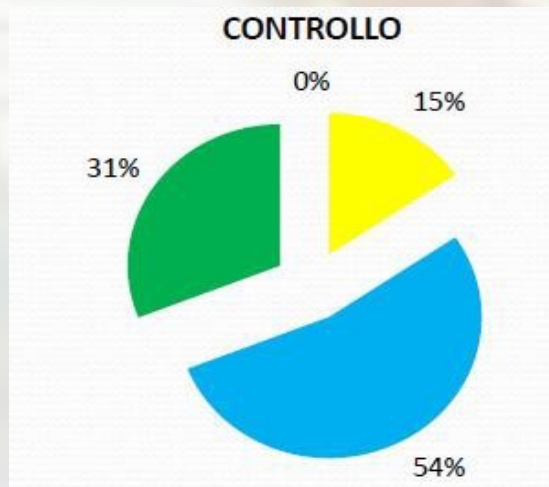
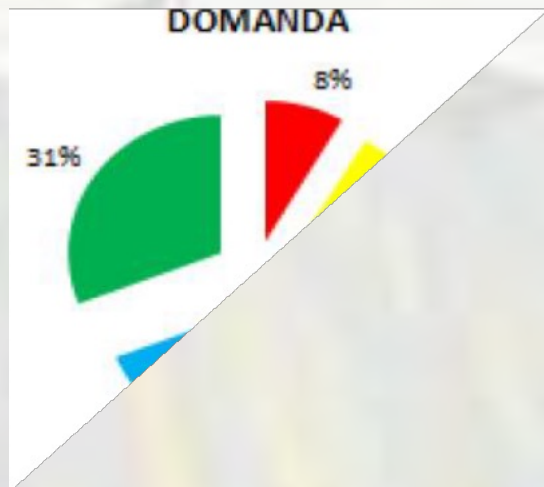
LA VALUTAZIONE E' STATA EFFETTUATA: **MEDICO COMPETENTE o PSICOLOGO DEL LAVORO**



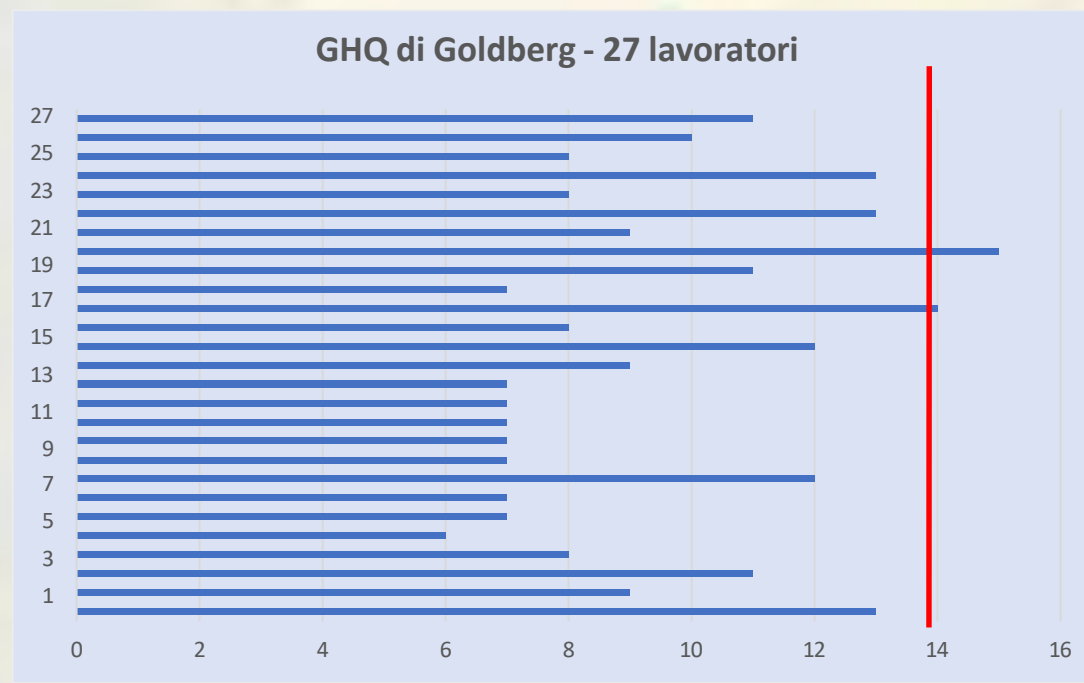
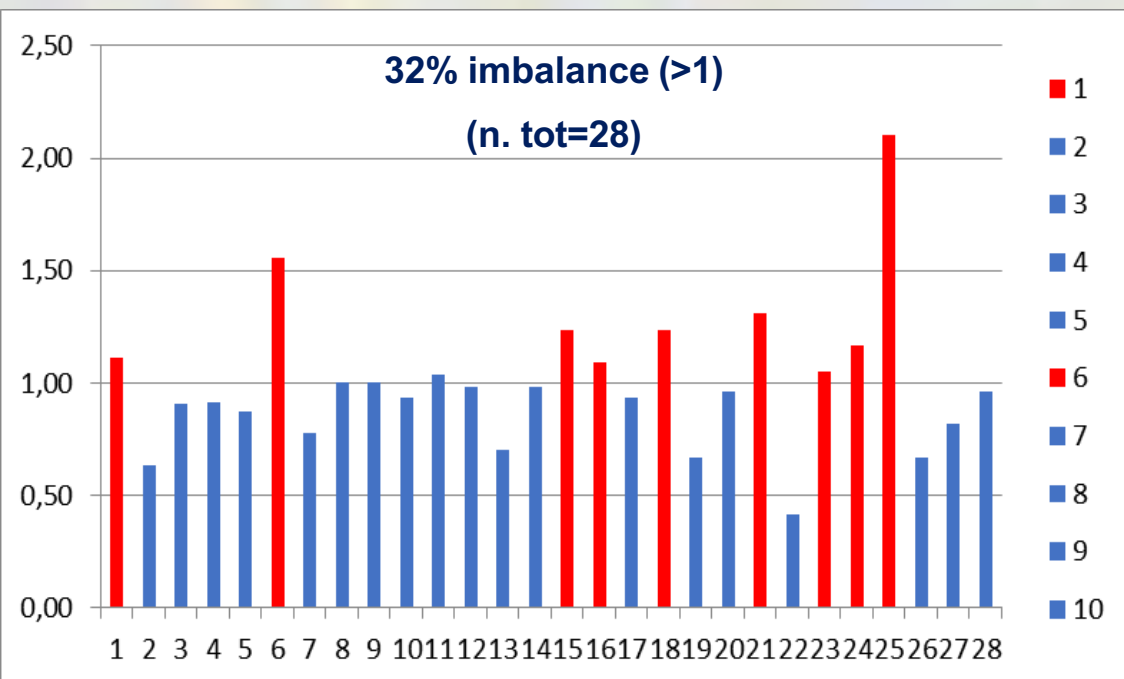
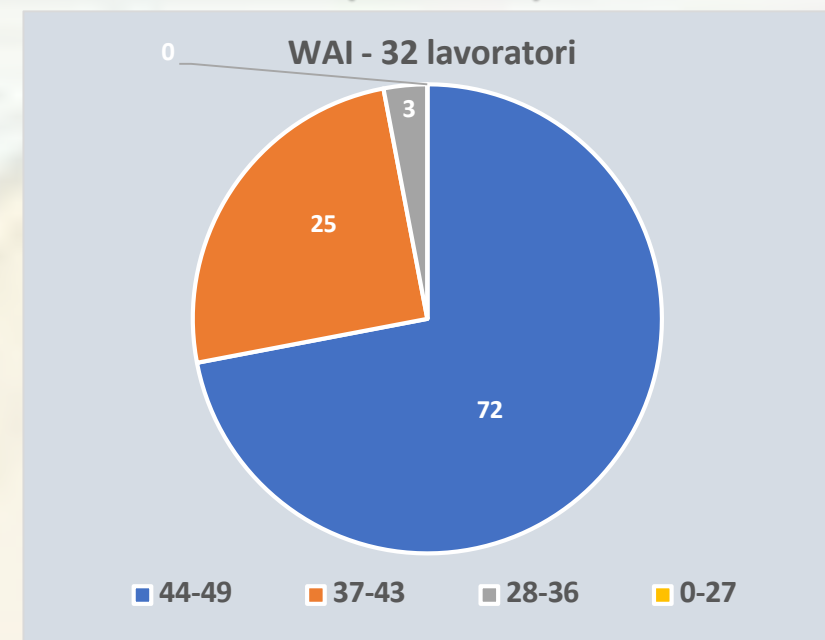
DURATA DELLA VALUTAZIONE: **15 MINUTI A LAVORATORE**

Aziende di molteplici settori lavorativi: commercio, calzature, meccanica, stampa, servizi, impianti elettrici, marmo, agricoltura, amministrativi, chimica, scuole, sanità ...

Risultati della sperimentazione



Azienda progetta strumenti elettromedicali (2016)



Fattori SLC elementi aggiuntivi – Azienda chimica (2023)

Partenza dall'esito valutazioni precedenti

- Migliorare, ove possibile, la programmazione degli interventi manutentivi a rottura.
- Consolidare incontro tra Resp. Manutenzione e Lavoratori per rispondere alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori

Cambiamenti rispetto al contesto del lavoro

- Sicurezza del lavoro e lav. Precario (aumento tempi determinati)
- Gestione cambiamento organizzativo (Cambiamenti dovuti alla pandemia)

e al contenuto

- Attenzione rischi non normati (lavoro in quota, spazi confinati, in solitudine)

Check list cambiamenti

dimensione del cambiamento aziendale

Cambiamento debole

procedure del cambiamento; azioni preventive

Procedure sufficientemente idonee



Fattori SLC elementi aggiuntivi - Scuola Materna 2023

QUESTIONARIO SOGGETTIVO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO A SCUOLA PERSONALE DOCENTE

Sezione 1 - Ambiente di lavoro

1. Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora? (marcare con una X la risposta prescelta)

Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
Illuminazione naturale e artificiale				
Isolamento acustico degli ambienti di lavoro				
Pulizia e ordine				
Spazio di lavoro (scrivania, aula docenti, ecc.)				
Parcheggi				

Sezione 2 - Contesto del lavoro

1. Con quale frequenza nella sua scuola si verificano le situazioni di seguito descritte? (marcare con una X la risposta prescelta)

Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
	Spesso	A volte	Raramente	Mai
Condivisione dei criteri di assegnazione degli insegnanti alla classe				
Rispetto dei "desiderata" richiesti				
Le comunicazioni sono chiare e puntuali				
I ruoli del personale sono chiari e ben definiti mediante un organigramma				
Le istruzioni per lo svolgimento dei propri compiti sono chiare e ben definite				
Gli obiettivi e le priorità del lavoro e dell'organizzazione sono comunicati e condivisi				
La coordinatrice didattica ascolta e tiene conto delle richieste del personale				

Sezione 3 - Contenuto e caratteristiche del lavoro

1. In che misura le capita di vivere i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro? (marcare con una X la risposta prescelta)

Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
	Spesso	A volte	Raramente	Mai
C'è coerenza sui criteri di osservazione e verifica del percorso di sviluppo				

Pag. 1 di 2



Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
I principi educativi sono condivisi nei collegi docenti				
La coordinatrice didattica approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti				
Il lavoro dei docenti è valorizzato				
C'è soddisfazione per l'organizzazione scolastica				
All'interno dei collegi docenti c'è sostegno reciproco rispetto a situazioni didatticamente o educativamente difficili				
Si forniscono alle famiglie tutte le informazioni sul percorso educativo/didattico				
L'offerta formativa e di aggiornamento è resa nota e se ne agevola la partecipazione				
Si ha voglia di impegnare energie per la scuola				
Si ha la sensazione di realizzarsi attraverso il lavoro				
Si ha la sensazione di avere un giusto equilibrio tra impegni scolastici e tempo libero				

2. In che misura le capita di vivere i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro? (marcare con una X la risposta prescelta)

Indicatori	Situazione Buona	Situazione Discreta	Situazione Mediocre	Situazione Cattiva
	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Si avverte insoddisfazione per l'organizzazione				
Si ha desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro				
Si prova a disinteressare e insoddisfazione per il lavoro				
Il lavoro degli insegnanti non è valutato adeguatamente				

Sezione 4 - Suggerimenti

1. Quali sono secondo lei le cose più urgenti da migliorare nella sua organizzazione (massimo tre risposte)

- | | |
|--|---|
| a) Il comfort dell'ambiente di lavoro | g) La valorizzazione del personale |
| b) La sicurezza dell'ambiente di lavoro | h) L'assegnazione delle risorse |
| c) La circolazione e la chiarezza delle informazioni | i) La formazione e l'aggiornamento |
| d) I rapporti tra colleghi | j) I rapporti con la coordinatrice didattica |
| e) La struttura organizzativa o i processi di lavoro | k) La flessibilità dell'orario di lavoro |
| f) I supporti informatici e tecnologici | l) La chiarezza degli obiettivi e dei compiti |

La ringraziamo per la sua collaborazione

Pag. 2 di 2

- Cambiamenti dovuti alla pandemia**
l'intero personale della scuola ha lavorato con dedizione e cura in un contesto difficile. I rapporti in presenza e gli scambi tra insegnanti erano ridotti al minimo, il lavoro con i bambini si svolgeva a piccoli gruppi, e pur utilizzando i mezzi di comunicazione a disposizione si è patita la mancanza di un rapporto diretto tra colleghe e con i genitori.
- Alle insegnanti era inoltre richiesto di adempiere a compiti aggiuntivi di monitoraggio costante delle modalità di gioco e di utilizzo dei servizi igienici, di aerazione dei locali, e il mantenimento dell'igiene dei materiali utilizzati.
- La condizione di utilizzo continuato dei dpi (mascherine FFP2), la preoccupazione per lo stato di salute dei bambini loro affidati e l'incertezza della situazione, ha richiesto un maggior sforzo psico-fisico, in particolare del personale educativo a stretto contatto con i più piccoli

Questionario scuola + intervista semi-strutturata (2023)

Domanda

Controllo

Supporto
Management

Supporto
dei colleghi

Ruolo

Relazioni

Cambiamento

CONTRIBUTO DEL MEDICO COMPETENTE

Il valore del MC nella valutazione dello stress lc sta innanzitutto nel suo coinvolgimento che può essere:

- Nella fase di progettazione
- Nella in-formazione
- Valutazione critica di eventi sentinella
- Nell'analisi del lavoro
- Nella condivisione di azioni correttive
- Nella discussione dei risultati
- Nel correlare i risultati della sorveglianza sanitaria alla valutazione

I risultati sono utili nella misura in cui:

- Riflettono la reale situazione
- Suggestiscono un piano di miglioramento
- Aprono a processi di modifica della governance

NdR: La cornice sanzionatoria nella valutazione dello stress lavoro correlato non può essere la leva principale, per la natura stessa di questa valutazione e per i risultati che si prefigge, riassumibili nel termine di benessere organizzativo

IN CONCLUSIONE

- C'è bisogno di un'ulteriore riflessione che come Anima, in seno a CIIP, stiamo facendo.
- Al MC si tende ad affidare sempre più compiti e sempre più responsabilità: è il riconoscimento di un valore che il periodo pandemico ha reso particolarmente, evidente assegnandogli un ruolo centrale nella gestione della prevenzione e nel contenimento dell'infezione.
- Ci sono spazi e interventi che il MC può interpretare anche al di là degli obblighi di legge. Il titolo della sessione del nostro ultimo Congresso era sintetizzato in 'Percorrere il percorribile'.
- Il MC deve però avere una prospettiva diversa da quella che gli è stata costruita addosso, dove il formale sembra prevalere rispetto al sostanziali. In questo modo si corre il rischio che tutto il sistema di prevenzione si orienti ad una medicina difensiva.
- Le direttrici che sembrano emergere dai PNP e dagli orientamenti della Commissione Europea invitano ad una prospettiva più aperta e costruttiva.



Jeffrey Larson

*Il colore della
luce del giorno*

Perché è un'opportunità?
Perché è conveniente!

Partecipare alla
valutazione e gestione di
questo rischio ti permette
una più completa
conoscenza e intelligenza
della realtà e di
conseguenza ti dà la
possibilità di lavorare più
efficacemente