



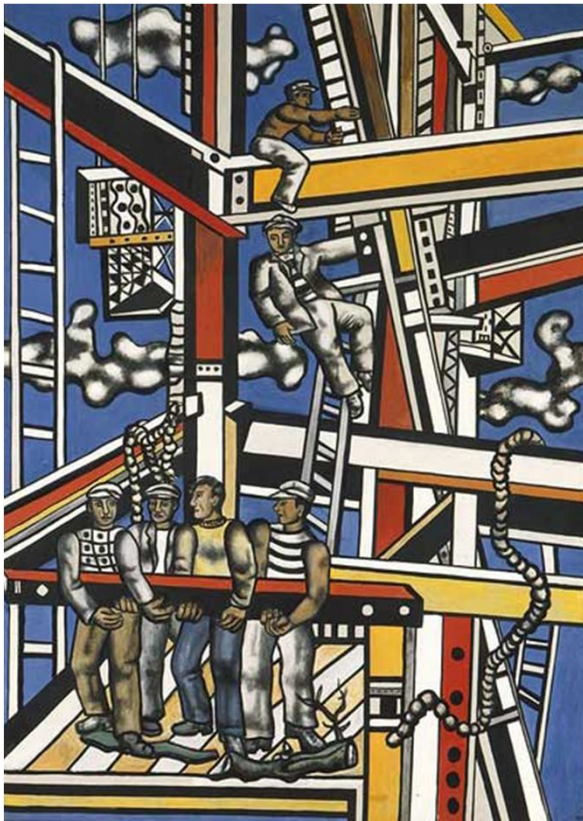
Sezione regionale Veneto

Corso di aggiornamento per il Medico Competente

***Stress lavoro correlato:
4 anni di esperienza di valutazione
e gestione del rischio***

Padova, 14 marzo 2014

Antonia Ballottin
Ulss 20 Verona SPISAL



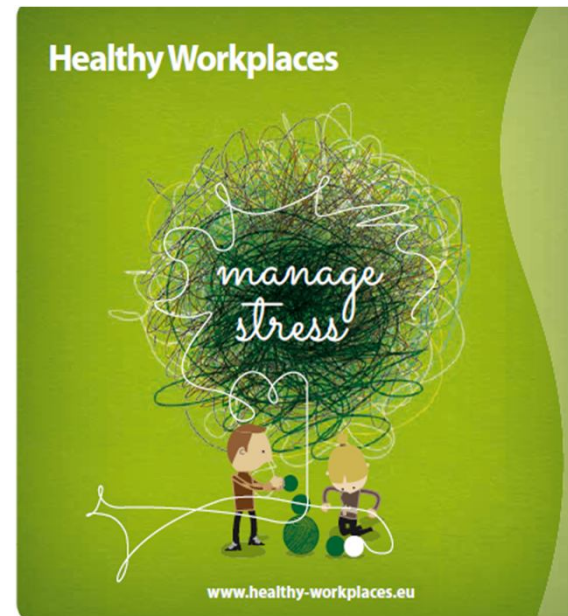
Stress lavoro correlato: 4 anni di esperienza di valutazione e gestione del rischio

Aggiornamento in tema di:

- ***normativa***
- ***linee guida***
- ***esperienza metodi e strumenti***



*Campagna Europea
2014 - 2015*



PERCHE' OCCUPARSI DEI RISCHI PSICOSOCIALI: LE STATISTICHE EUROPEE



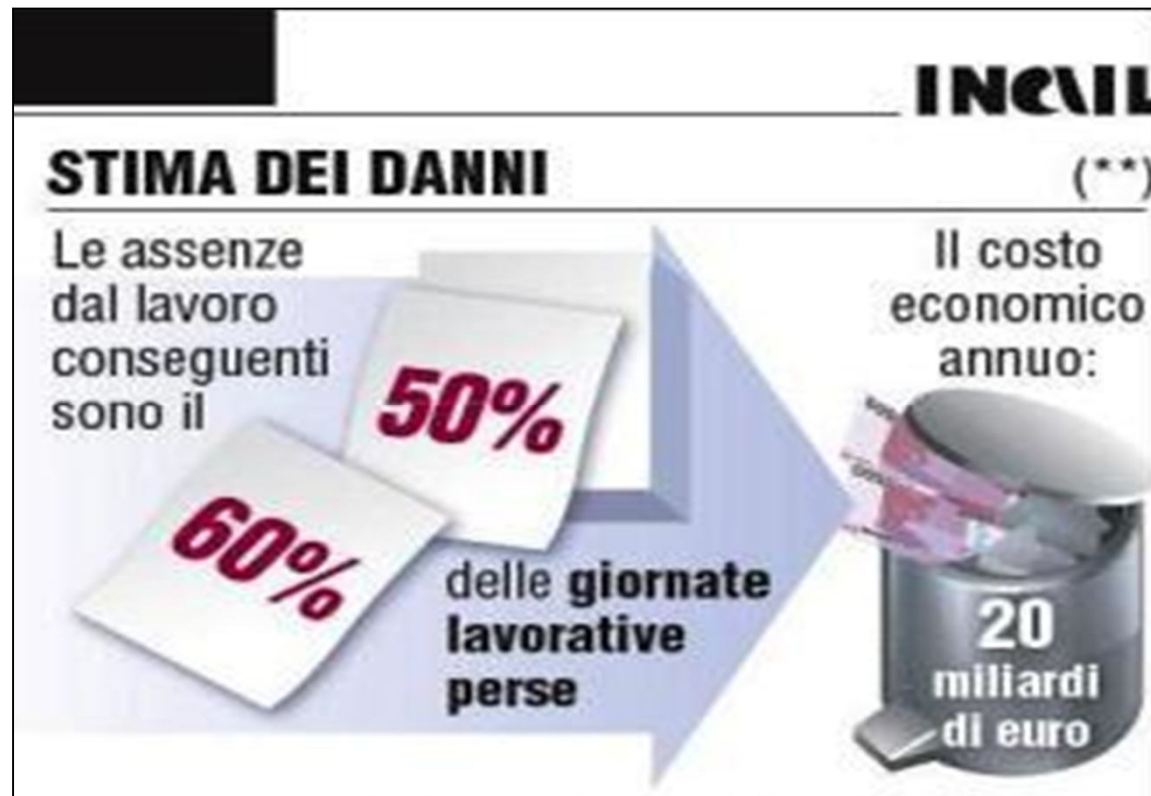
Lo stress da lavoro correlato è tra le cause di malattia più comunemente denunciate dai lavoratori, tanto da interessare oltre 40 milioni di individui in tutta l'UE.



PERCHE' OCCUPARSI DEI RISCHI PSICOSOCIALI: LE STATISTICHE EUROPEE



Nel 2002 il costo economico annuale dello stress da lavoro correlato nell'UE a 15 è stato stimato in 20.000 milioni di Euro.



**EU OSHA - European Agency for Safety and Health At Work, 2002 -

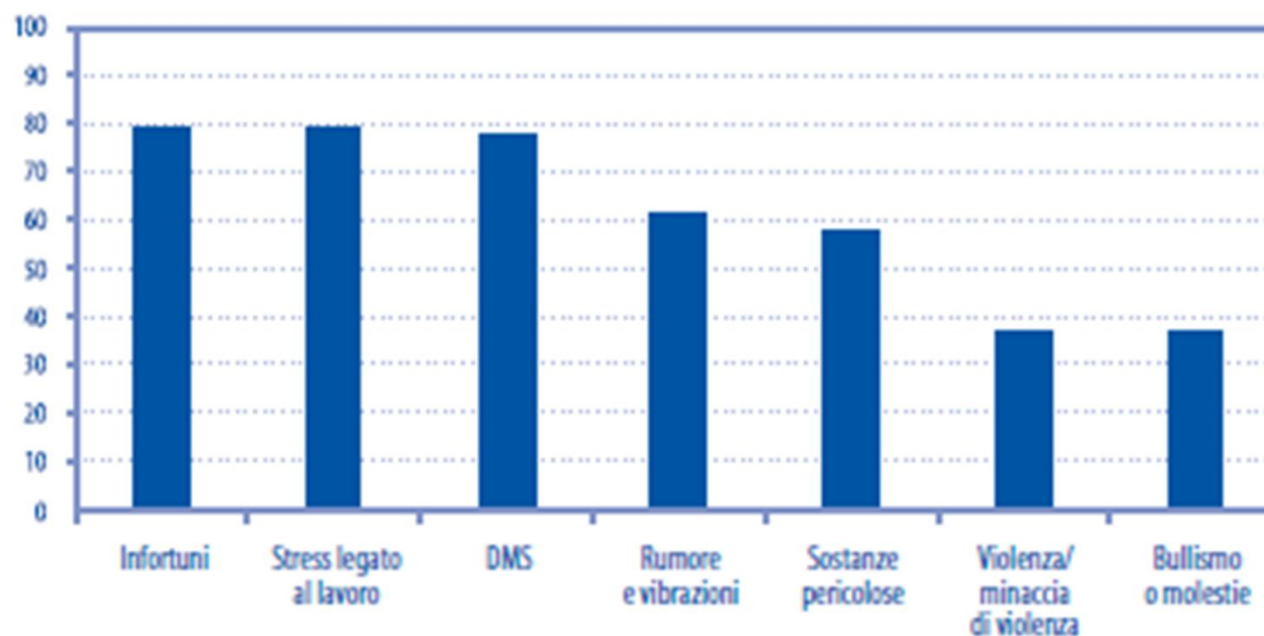
INDAGINE EUROPEA TRA LE IMPRESE SUI RISCHI NUOVI ED EMERGENTI - ESENER 2010



Hanno partecipato 27 Stati dell'Unione europea

Intervistati
28 649 dirigenti
7226 RLS

Grafico 6: Questioni che rappresentano una forte preoccupazione o una certa preoccupazione (% di imprese, UE-27)



<http://www.esener.eu>

INDAGINE EUROPEA TRA LE IMPRESE SUI RISCHI NUOVI ED EMERGENTI - ESENER 2010



Principali ostacoli indicati dai dirigenti italiani nell'affrontare i rischi psicososociali





Sondaggio d'opinione paneuropeo sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Risultati in Europa e Italia - Maggio 2013

Risultati rappresentativi in 31 Paesi europei partecipanti per l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)



La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Struttura del sondaggio di opinione

Universo:	Lavoratori a tempo pieno, a tempo parziale e autonomi di 18 anni e più, con il Paese di residenza abituale e nella rispettiva lingua
Campione:	Campione rappresentativo in ognuno dei 31 Paesi europei partecipanti
Ponderazione:	Dati ponderati per riflettere la popolazione lavorativa per età, sesso e area geografica. Dove vengono visualizzati i dati di vari Paesi, questi dati sono stati ponderati per riflettere il numero di abitanti di ciascun Paese
Metodo di raccolta dati:	CATI (Computer-Assisted Telephone Interviews) in 26 Paesi. In Bulgaria, Repubblica Ceca, Malta, Romania e Slovacchia le interviste sono state condotte faccia a faccia
Dimensioni del campione:	16.622 interviste in Europa (circa 500 per Paese, tranne in Liechtenstein con 200 interviste)
Dimensioni del campione (Italia):	480 interviste
Intervallo di raccolta dati (Italia):	28 novembre - 1 dicembre 2012

Dimensioni del campione

Numero totale di lavoratori di 18 anni e più	480	0-9 altri lavoratori nella sede lavorativa	234
Uomo	305	10-49 altri lavoratori nella sede lavorativa	146
Donna	175	50+ altri lavoratori nella sede lavorativa	89
18-34	160	Tempo pieno	310
35-54	270	Tempo parziale	107
55+	50		
I lavoratori non sono a conoscenza dei programmi/delle politiche sul proprio posto di lavoro a favore dei lavoratori più anziani			427



Sondaggio d'opinione paneuropeo sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Risultati in Europa e Italia - Maggio 2013

Cause comuni di stress lavoro correlato



La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Cause comuni di stress lavoro correlato (Italia)

Quali tra le seguenti pensa che siano le cause più comuni di stress lavoro correlato oggi giorno? (%)

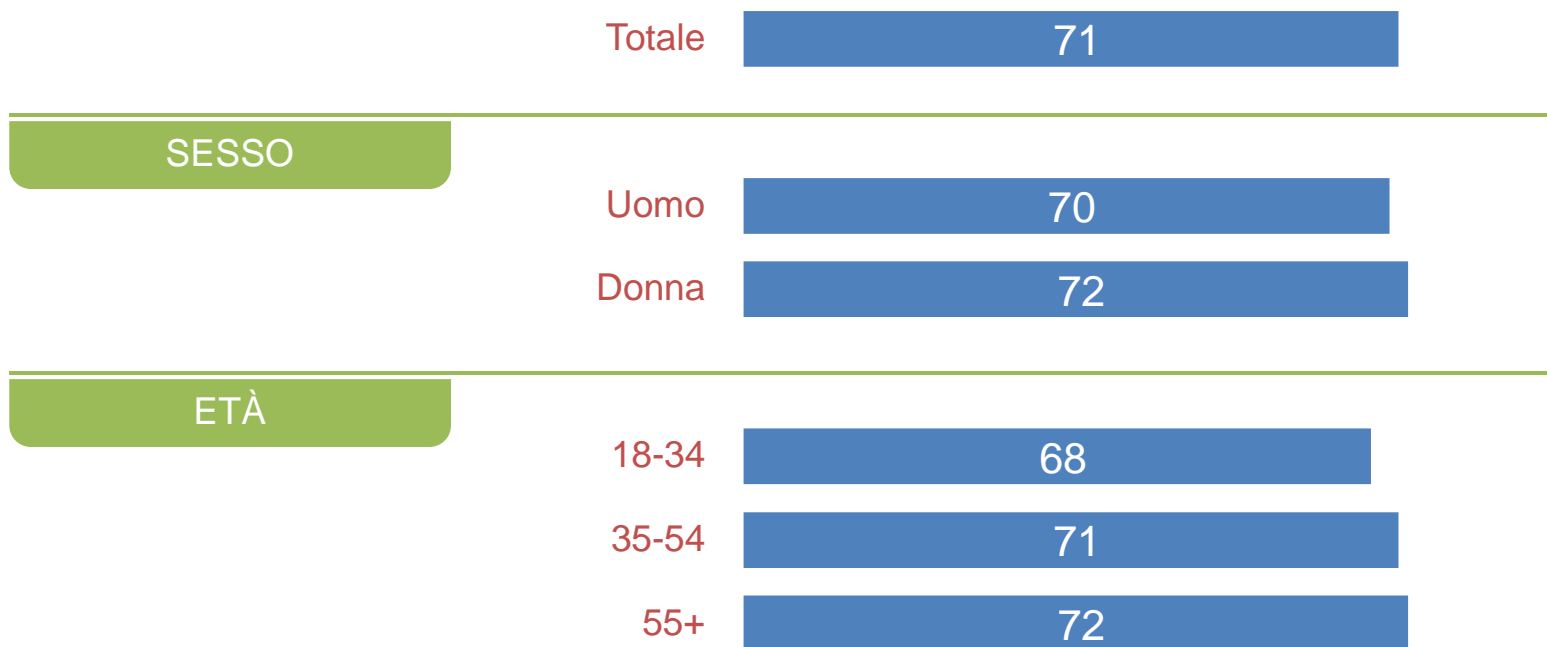


Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Cause comuni di stress lavoro correlato - Riorganizzazione del lavoro o insicurezza del lavoro (Italia)

Quali tra le seguenti pensa che siano le cause più comuni di stress lavoro correlato
oggiogiorno? (%)

Riorganizzazione del lavoro o insicurezza del lavoro

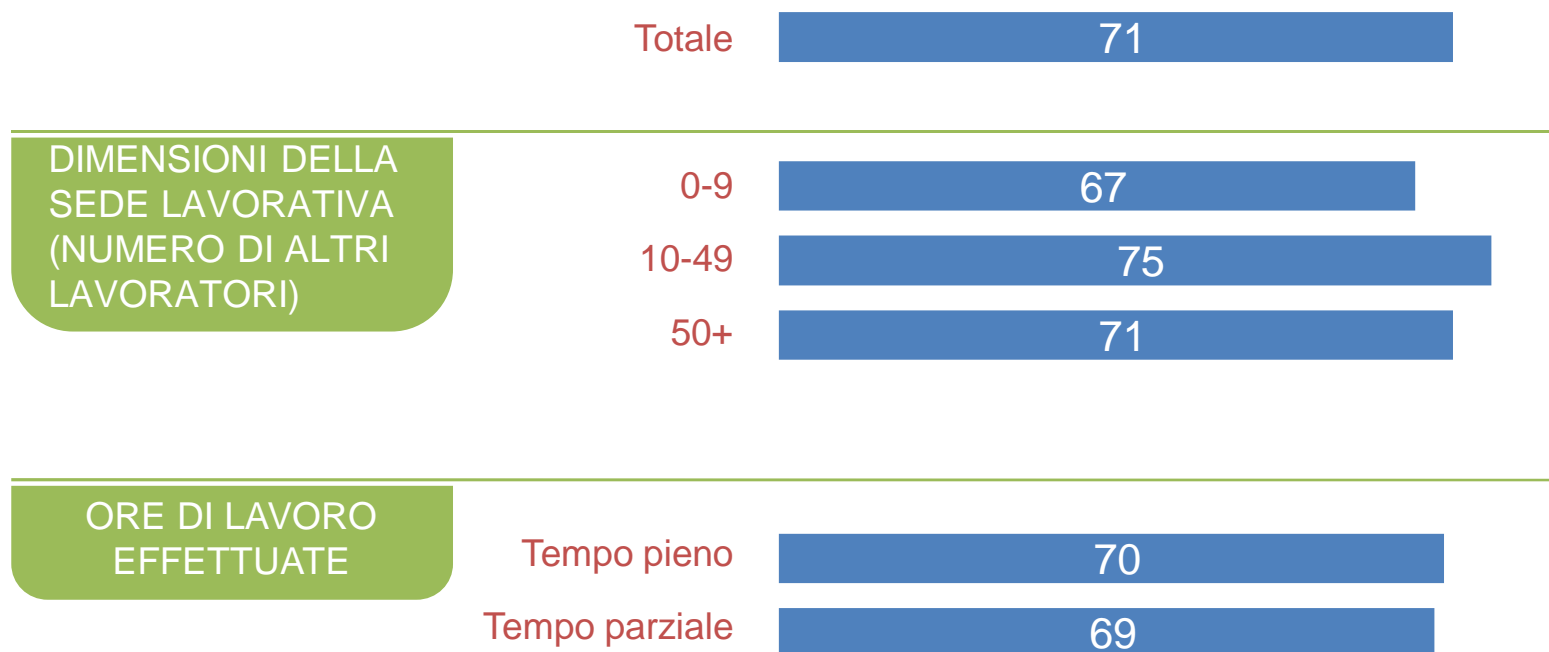


Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Cause comuni di stress lavoro correlato - Riorganizzazione del lavoro o insicurezza del lavoro (Italia)

Quali tra le seguenti pensa che siano le cause più comuni di stress lavoro correlato oggi giorno? (%)

Riorganizzazione del lavoro o insicurezza del lavoro

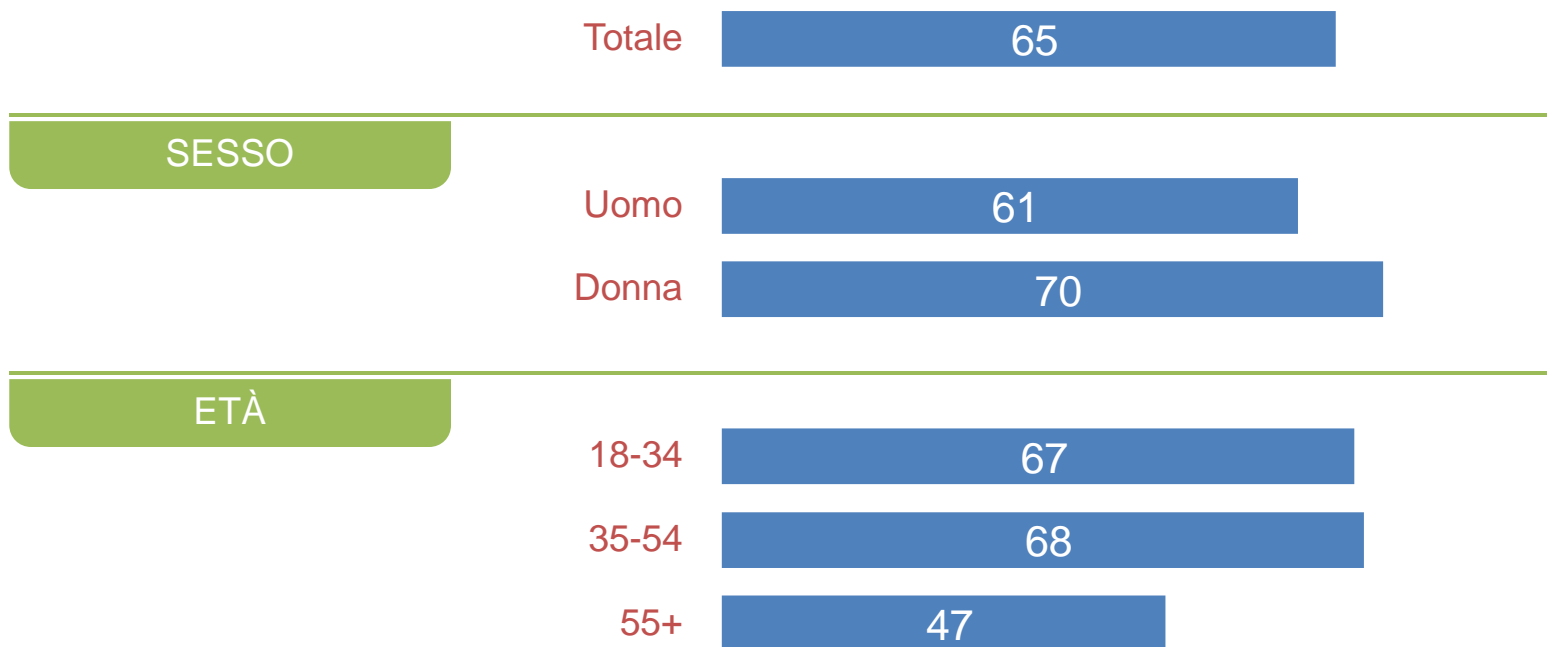


Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Cause comuni di stress lavoro correlato - Ore lavorate o carico di lavoro (Italia)

Quali tra le seguenti pensa che siano le cause più comuni di stress lavoro correlato oggiogiorno? (%)

Ore lavorate o carico di lavoro

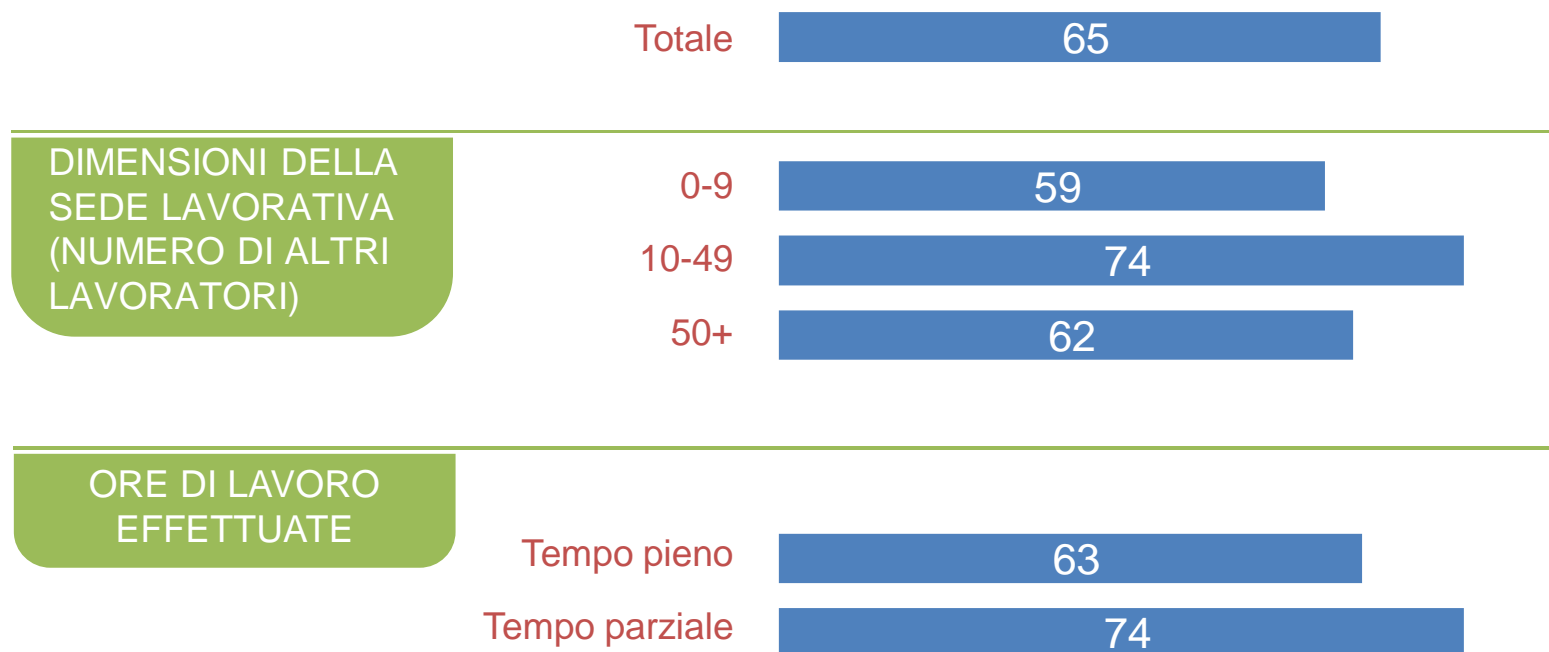


Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Cause comuni di stress lavoro correlato - Ore lavorate o carico di lavoro (Italia)

Quali tra le seguenti pensa che siano le cause più comuni di stress lavoro correlato oggiogiorno? (%)

Ore lavorate o carico di lavoro

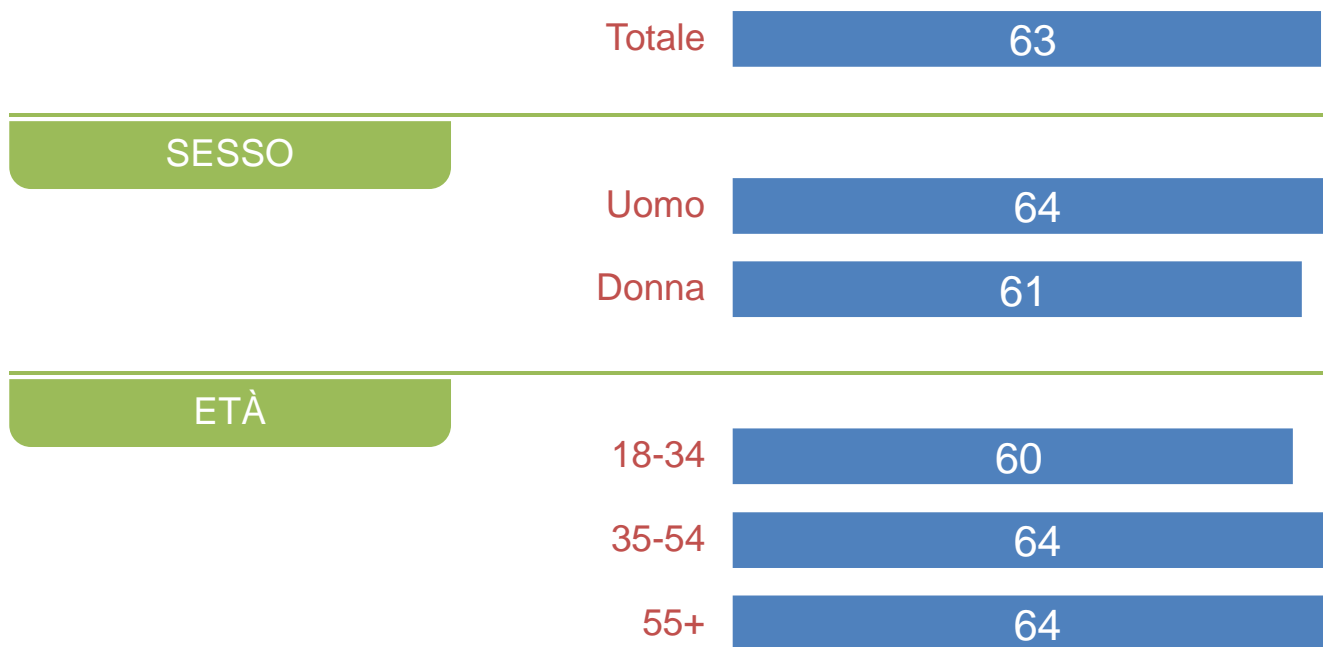


Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Cause comuni di stress lavoro correlato - Mancanza di chiarezza nei ruoli e nelle responsabilità (Italia)

Quali tra le seguenti pensa che siano le cause più comuni di stress lavoro correlato oggi giorno? (%)

Mancanza di chiarezza nei ruoli e nelle responsabilità

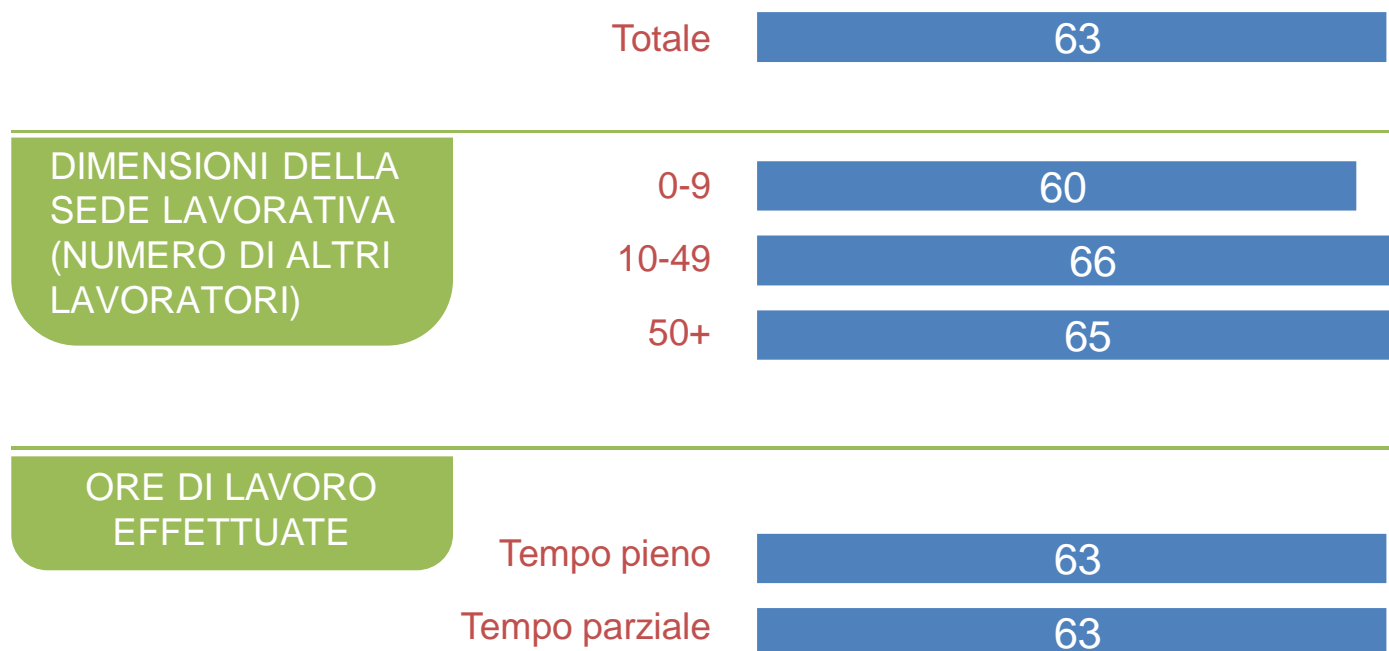


Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Cause comuni di stress lavoro correlato - Mancanza di chiarezza nei ruoli e nelle responsabilità (Italia)

Quali tra le seguenti pensa che siano le cause più comuni di stress lavoro correlato oggi giorno? (%)

Mancanza di chiarezza nei ruoli e nelle responsabilità



Universo: Lavoratori di 18 anni e più



Sondaggio d'opinione paneuropeo sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Risultati in Europa e Italia - Maggio 2013

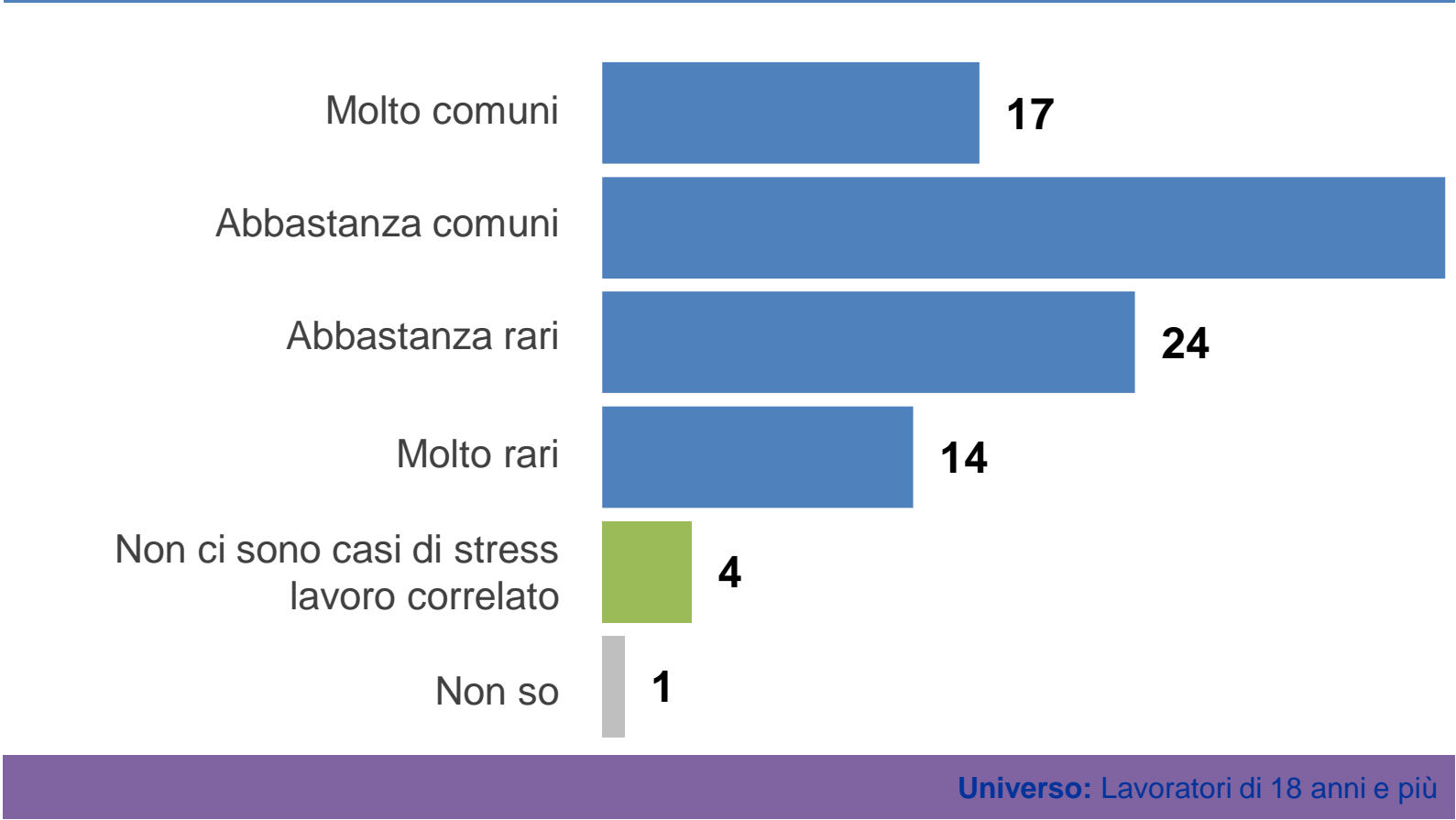
Casi di stress lavoro correlato



La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

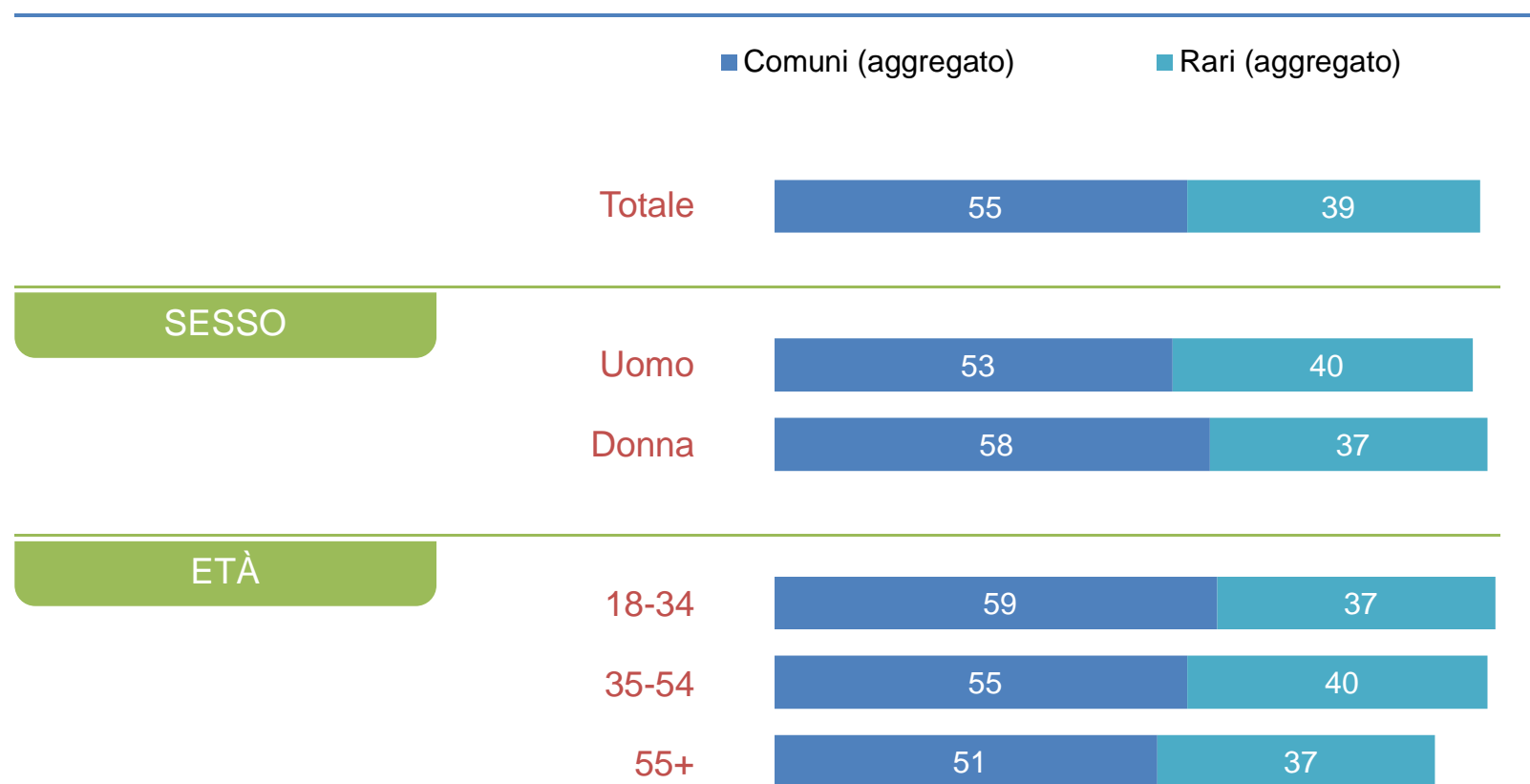
Casi di stress lavoro correlato (Italia)

Quanto sono comuni i casi di stress lavoro correlato nel suo posto di lavoro? (%)



Casi di stress lavoro correlato (Italia)

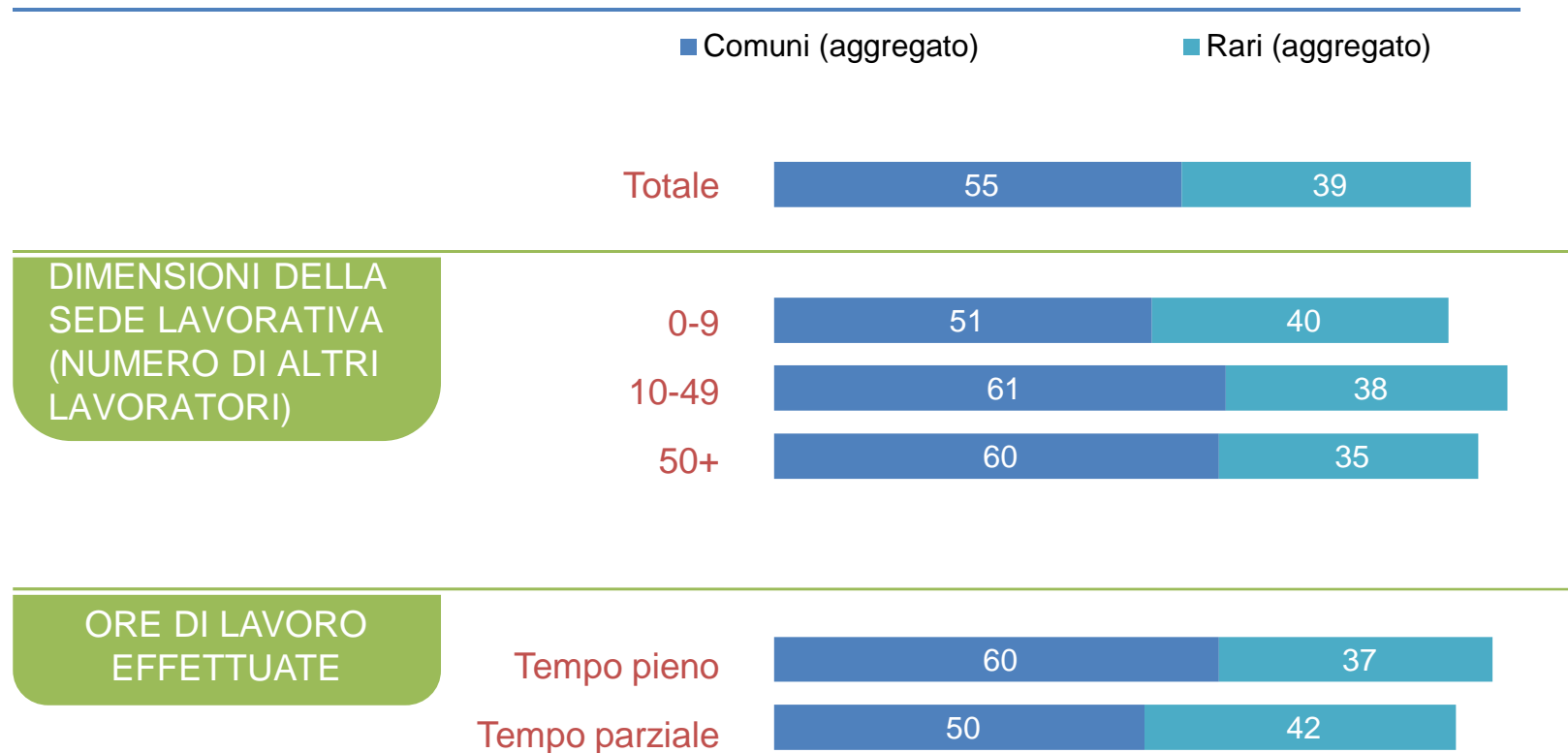
Quanto sono comuni i casi di stress lavoro correlato nel suo posto di lavoro? (%)



Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so e Nessuna; **Universo:** Lavoratori di 18 anni e più

Casi di stress lavoro correlato (Italia)

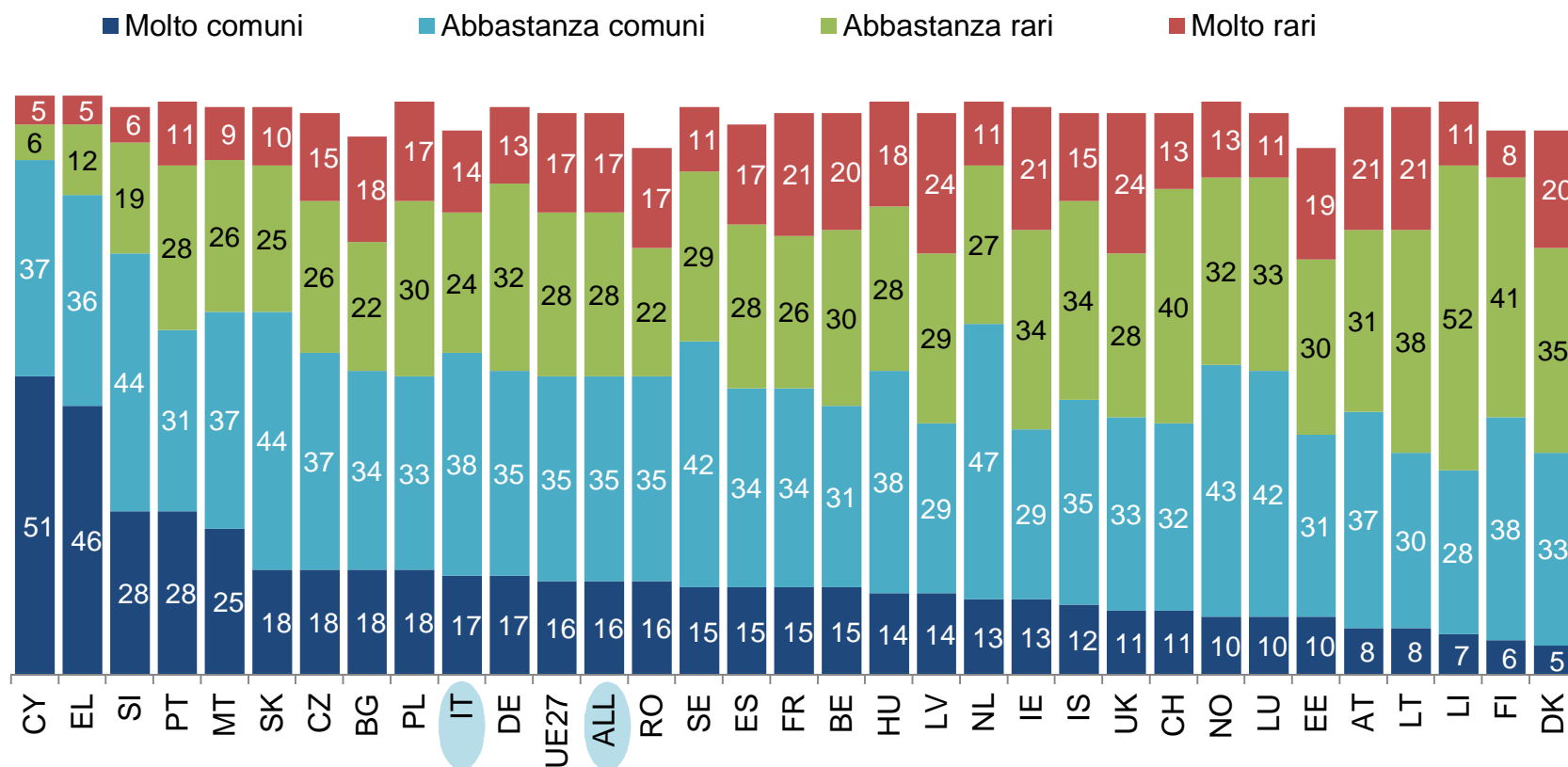
Quanto sono comuni i casi di stress lavoro correlato nel suo posto di lavoro? (%)



Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so e Nessuna; **Universo:** Lavoratori di 18 anni e più

Casi di stress lavoro correlato

Quanto sono comuni i casi di stress lavoro correlato nel suo posto di lavoro? (%)



Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so e Nessuna; **Universo:** Lavoratori di 18 anni e più



Sondaggio d'opinione paneuropeo sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Risultati in Europa e Italia - Maggio 2013

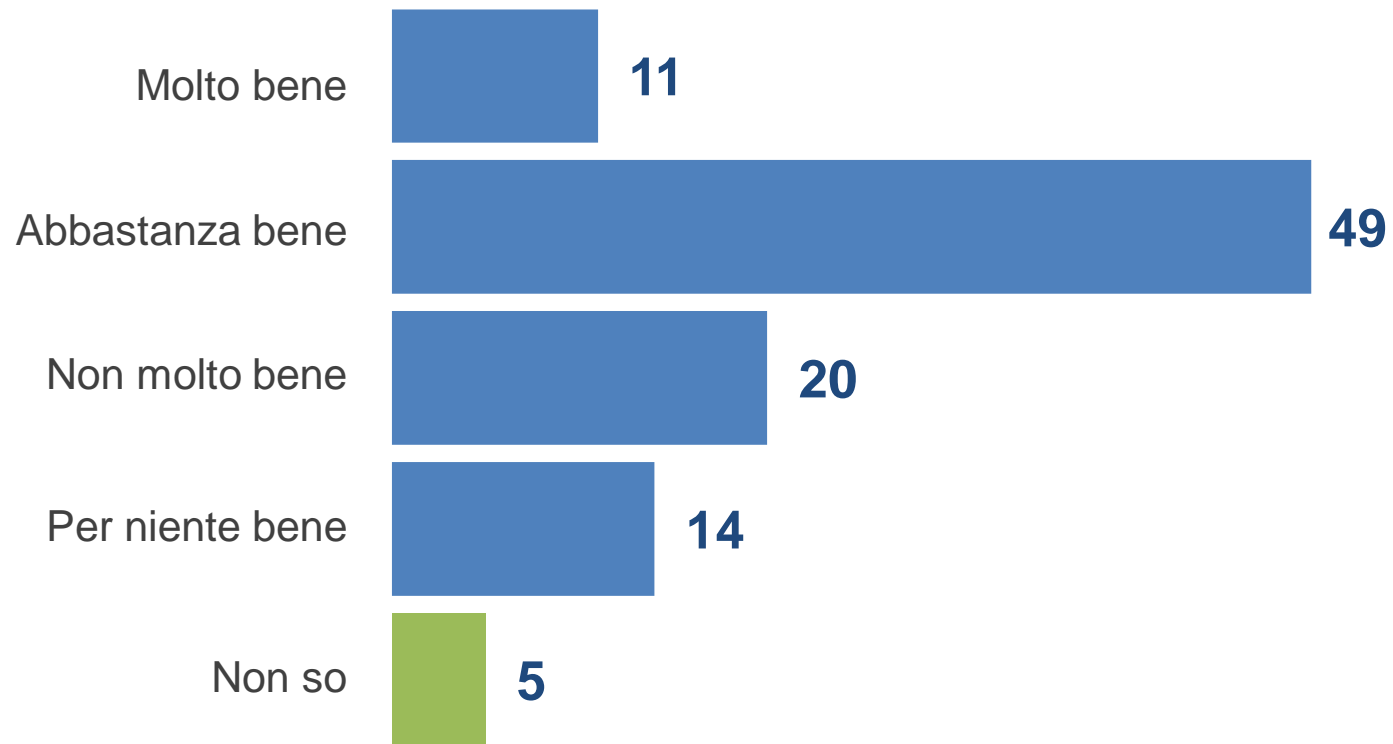
Gestione dei casi di stress lavoro correlato



La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Gestione dei casi di stress lavoro correlato (Italia)

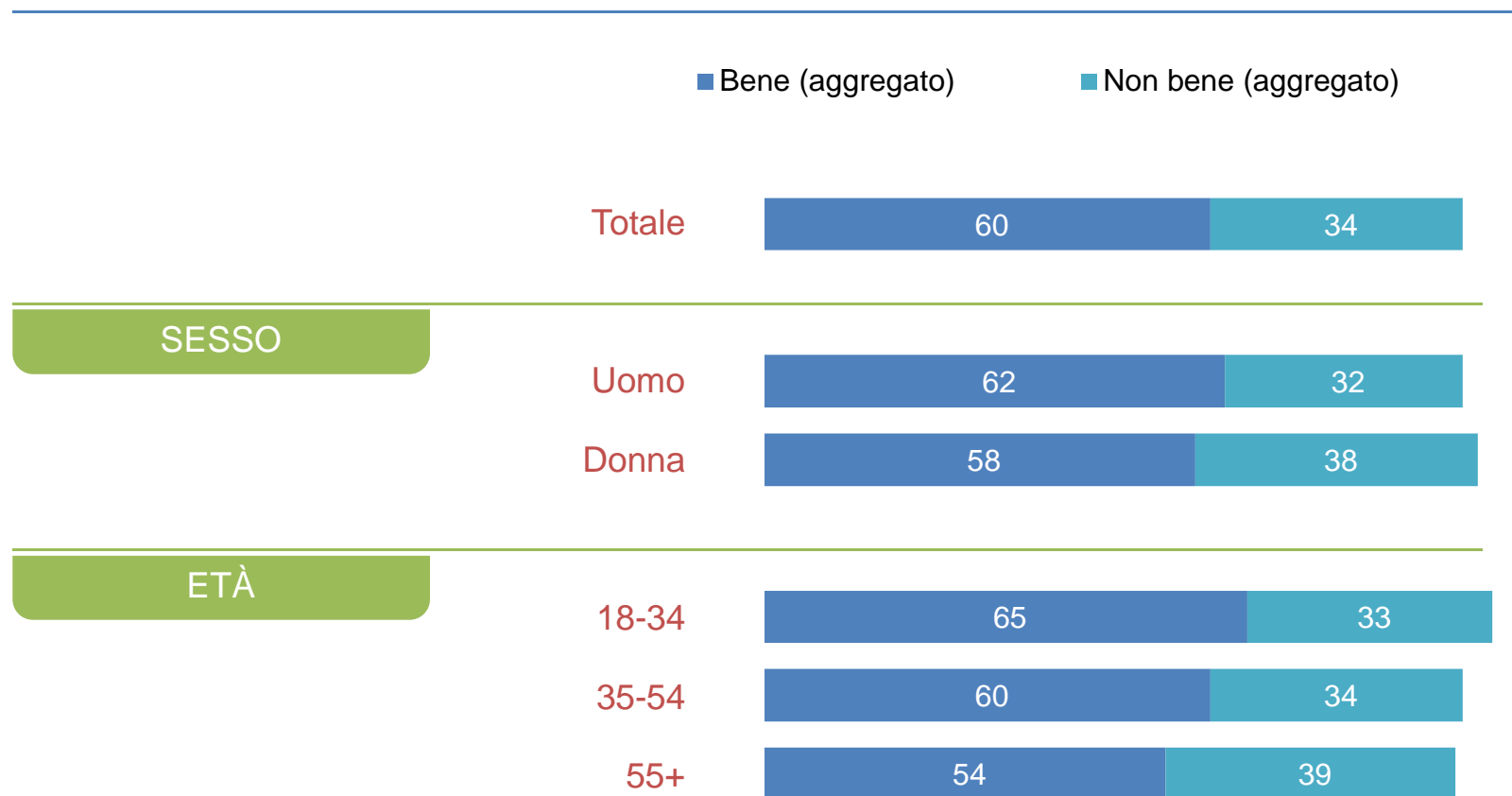
Come pensa che sia gestito lo stress lavorativo sul suo posto di lavoro? (%)



Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Gestione dei casi di stress lavoro correlato (Italia)

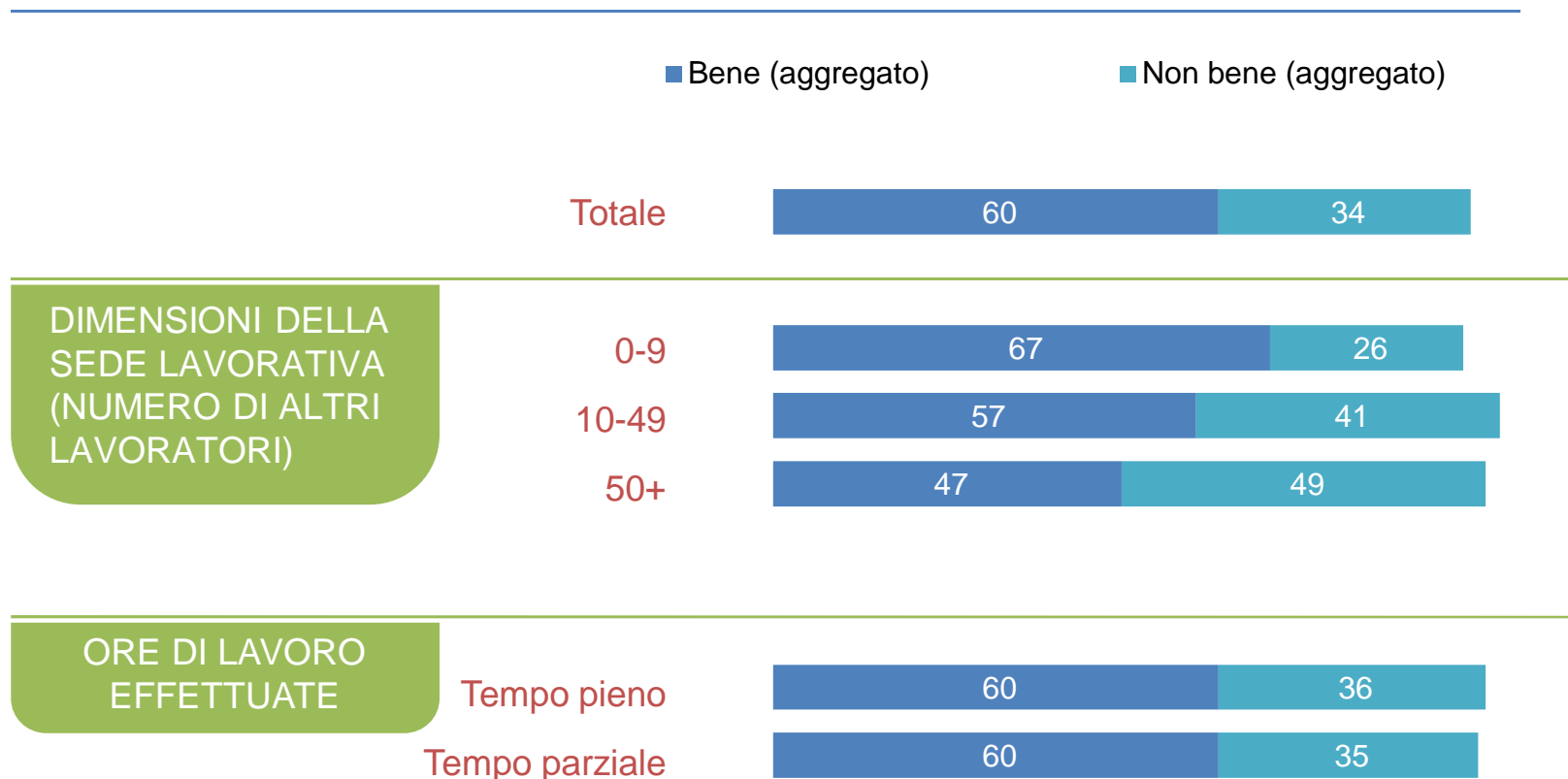
Come pensa che sia gestito lo stress lavorativo sul suo posto di lavoro? (%)



Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so; **Universo:** Lavoratori di 18 anni e più

Gestione dei casi di stress lavoro correlato (Italia)

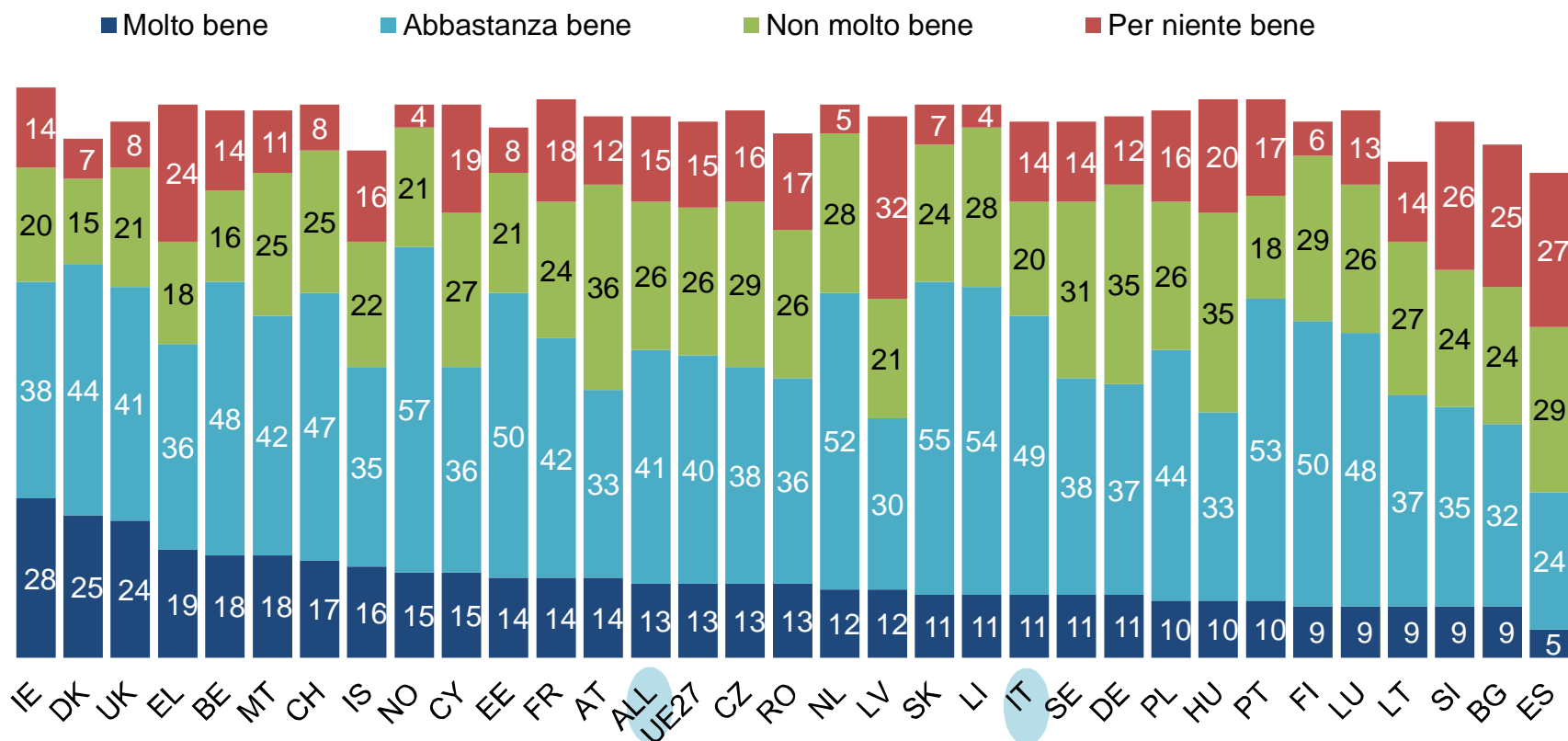
Come pensa che sia gestito lo stress lavorativo sul suo posto di lavoro? (%)



Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so; **Universo:** Lavoratori di 18 anni e più

Gestione dei casi di stress lavoro correlato

Come pensa che sia gestito lo stress lavorativo sul suo posto di lavoro? (%)



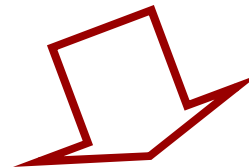
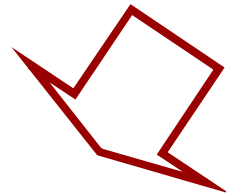
Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so; **Universo:** Lavoratori di 18 anni e più

I 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”.



RISCHI PSICOSOCIALI



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

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE- "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal

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

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

Articolo 28

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i **contenuti dell'accordo europeo** dell'8 ottobre 2004,

106/09

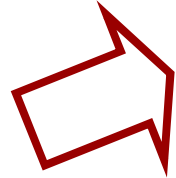
(aggiunge)nel rispetto delle **indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro**, e comunque a far data dal 1/08/ 2010”.

LEGGE 30 luglio 2010, n. 122 proroga al **31 dicembre 2010**

18/11/2010

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato

**VALUTAZIONE
DEL
RISCHIO
STRESS
LAVORO
CORRELATO**



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

**ACCORDO INTERCONFEDERALE DI
RECEPIMENTO 09/06/2008**



**2. INDICAZIONI DELLA
COMMISSIONE CONSULTIVA
PER LA VALUTAZIONE DELLO
STRESS LAVORO-CORRELATO
(18/11/2010)**

(articoli 6, comma 8, lettera m-quater,
e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e
successive modificazioni e
integrazioni)

Art. 2 FINALITA' ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS

1. accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.
2. offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
3. non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico.

Art. 1 Introduzione – c. 2

Potenzialmente lo stress può riguardare

- ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore,
- indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda,
- indipendentemente dal settore di attività
- indipendentemente dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati

ART. 3 - DESCRIZIONE DELLO STRESS E DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

LO STRESS

- può essere accompagnato da disturbi di natura fisica, psicologica o sociale
- è conseguenza del fatto che alcuni non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro
- persone diverse possono reagire diversamente a situazioni simili
- lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita

NON TUTTE LE MANIFESTAZIONI DI STRESS CHE AVVENGONO AL LAVORO POSSONO ESSERE CONSIDERATE COME STRESS LAVORO-CORRELATO

LO STRESS LAVORO CORRELATO

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

ART. 4 - INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

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

L'INDIVIDUAZIONE PUÒ IMPILICARE L'ANALISI DI FATTORI QUALI :

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

INDICAZIONI COMMISSIONE CONSULTIVA : DEFINIZIONI ED INDICAZIONI GENERALI

CHI VALUTA IL RISCHIO

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e come tale viene effettuata dal Datore di lavoro che si avvale di RSPP, Medico Competente (se nominato) ed RLS/RLST.

La valutazione non riguarda i singoli ma prende in esame i
GRUPPI OMOGENEI (per mansioni o partizioni)



Ogni datore di lavoro procede all'individuazione dei gruppi a seconda della propria organizzazione del lavoro

Es: per mansioni: impiegati / operai

Es: per partizioni organizzative: reparti/ sedi/ dipartimenti...

La valutazione si articola in due fasi:

1. VALUTAZIONE PRELIMINARE (necessaria)

Consiste nella valutazione oggettiva, complessiva e parametrica di eventi sentinella, contenuto e contesto del lavoro.

Tutte le aziende devono fare la valutazione preliminare

2. VALUTAZIONE APPROFONDATA (eventuale)

nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

1. LA VALUTAZIONE PRELIMINARE (necessaria)

Consiste nella VALUTAZIONE OGGETTIVA, COMPLESSIVA E PARAMETRICA

- **Eventi sentinella quali ad esempio:** indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.
- **Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio:** ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- **Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio:** ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

NECESSARIO coinvolgere lavoratori e/o RLS/RLST nella rilevazione oggettiva dei fattori di contenuto e di contesto

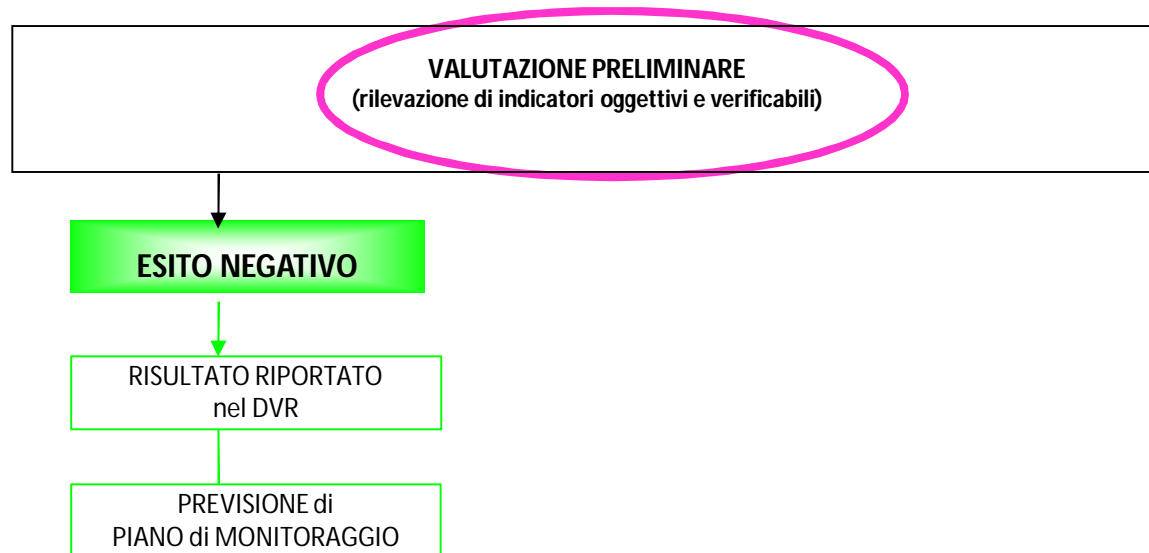
LA VALUTAZIONE PRELIMINARE – INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO

A- QUANDO NON EMERGONO ELEMENTI DI RISCHIO

da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive



il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio



LA VALUTAZIONE PRELIMINARE – INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO

B- NEL CASO IN CUI SI RILEVINO ELEMENTI DI RISCHIO da stress

- **misure organizzative** sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti...)
- **misure tecniche** (es. potenziamento degli automatismi tecnologici)
- **misure procedurali** (definizione di procedure di lavoro...)
- **comunicazione**
- **formazione**



ACCORDI STATO REGIONE FORMAZIONE SALUTE E SICUREZZA LAVORO

DIRIGENTI	B	M	A
	Minimo 16		
AGGIORNAMENTO QUINQUENNALE	Minimo 6		

MODULO 4. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

- competenze relazionali e consapevolezza del ruolo;
- importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale;
- tecniche di comunicazione;
- lavoro di gruppo e gestione dei conflitti;
- consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

LAVORATORI	B	M	A
	4 +		
	4	8	12
AGGIORNAMENTO QUINQUENNALE	Minimo 6		

FORMAZIONE SPECIFICA

Rischi infortuni, Meccanici generali, Elettrici generali, Macchine, Attrezzature, Cadute dall'alto, Rischi da esplosione, Rischi chimici, Nebbie - Oli - Fumi - Vapori - Polveri, Etichettatura, Rischi cancerogeni, Rischi biologici, Rischi fisici, Rumore, Vibrazione, Radiazioni, Microclima e illuminazione, Videoterminali, DPI Organizzazione del lavoro, Ambienti di lavoro,

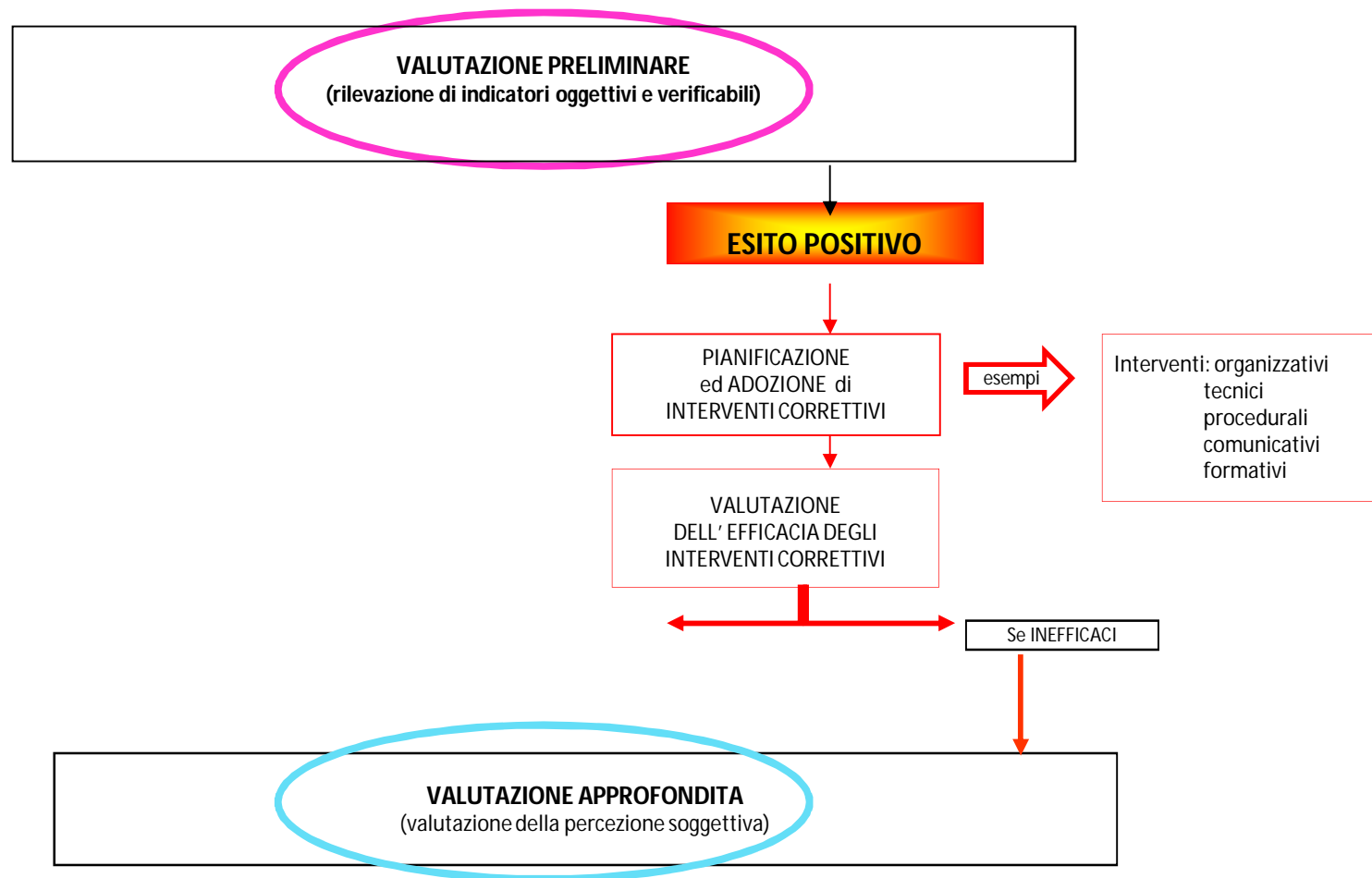
Stress lavoro-correlato,

Movimentazione manuale carichi,
 Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto),
 Segnaletica, Emergenze, Le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico,
 Procedure esodo e incendi, Procedure organizzative per il primo soccorso,
 Incidenti e infortuni mancati, Altri Rischi.

LA VALUTAZIONE PRELIMINARE – VALUTAZIONE APPROFONDATA

C- NEL CASO IN CUI GLI INTERVENTI CORRETTIVI SI RIVELINO INEFFICACI


si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva



LA VALUTAZIONE APPROFONDATA

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso

- QUESTIONARI
- FOCUS GROUP
- INTERVISTE SEMISTRUTTURATE



sulle famiglie di fattori/indicatori di contesto e contenuto del lavoro

- Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile coinvolgere un campione rappresentativo di lavoratori.

- Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

INTERPELLO 15 NOVEMBRE 2012

Qualora, a seguito della valutazione preliminare, emerga un grado di rischio tale da richiedere un intervento correttivo ma non sia possibile determinare le misure adeguate, si possono effettuare ulteriori indagini usando gli strumenti tipici della valutazione approfondita?

Commissione per gli Interpelli
(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 5/2012

Roma 15 novembre 2012

All' ORDINE DEGLI PSICOLOGI
Consiglio Nazionale

Prot.  Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 22/11/2012
Prot. 37 / 0021854 / MA007.A001

Oggetto: art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni – *risposta al quesito relativo alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, disciplinata dall'art.28 c.1 e 1bis d.lgs.81/08 e dalle indicazioni metodologiche deliberate in data 17.11.2010 dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza del lavoro.*"

- Non è mai obbligatorio per il DDL utilizzare gli strumenti della Valutazione approfondita per individuare gli interventi correttivi
 - L'approfondimento non può essere svincolato dall'adozione di misure di correzione, almeno in termini di in/formazione dei lavoratori risultati a rischio
 - Si deve prevedere una chiara identificazione di tempi e modalità per l'attuazione
- **L'APPROFONDIMENTO NON È PER RITARDARE L'ADOZIONE DI MISURE CORRETTIVE**

PROCEDURE STANDARDIZZATE PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Dal 1° giugno 2013 anche aziende fino a 10 lavoratori dovranno possedere il documento di valutazione che analizzi tutti i rischi presenti in azienda (DVR)

Fattori organizzativi	Stress lavoro-correlato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (art. 28, comma 1 -bis) - Accordo europeo 8 ottobre 2004 - Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18/11/2010
-----------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------	--

CO.RE.CO REGIONE VENETO : INDICAZIONI PER LA STESURA DEL DOCUMENTO STANDARDIZZATO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

- documento costituisce un modello di riferimento generale
- 14 liste di controllo di approfondimento di alcuni rischi/elementi di valutazione, da considerare per le parti presenti nella propria attività, adattandone eventualmente i contenuti alle specifiche esigenze aziendali.

CO.RE.CO VENETO **Indicazioni per stesura DVR DVR** **Settembre 2012** **Allegato 10**
STRESS LAVORO CORRELATO

Contenuti derivati dalla Lettera Circolare 18.11.2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato

VALUTAZIONE RISCHIO STRESS

La valutazione del rischio stress è parte integrante della valutazione dei rischi

La valutazione del rischio stress è stata effettuata dal Datore di lavoro avvalendosi del RSP, del MC (ove nominato) e previa consultazione del RLS

La valutazione prende in esame tutti i lavoratori in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale (es. divisi per mansioni o partizioni organizzative)

La valutazione preliminare (necessaria) considera gli "eventi sentinella" (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, segnalazioni del MC, ecc...) in forma oggettiva

La valutazione preliminare (necessaria) considera i "fattori di contenuto del lavoro" (ritmi di lavoro, turni, ambiente di lavoro e attrezzature, ecc...) in forma oggettiva

La valutazione preliminare (necessaria) considera i "fattori di contesto del lavoro" (ruolo nell'ambito dell'organizzazione, comunicazione, ecc...) in forma oggettiva

In caso si rilevino elementi di rischio, si è proceduto alla pianificazione e adozione di opportuni interventi correttivi

È previsto un piano di monitoraggio nel tempo della valutazione del rischio stress lavoro correlato

Qualora gli interventi correttivi attuati risultino inefficaci, si è proceduto ad una valutazione approfondita della loro percezione soggettiva

Nota: RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI UTILI PER LA VALUTAZIONE:

- Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro: Rischio stress lavoro correlato - Indicazioni per la corretta gestione - Gennaio 2012;
- INAIL - Valutazione gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 - Roma 2011;
- Provincia di Verona: La valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Linee operative per le piccole imprese - Verona 2011;
- Regione Toscana: Valutazione e gestione dei rischi collegati allo stress.

P.A.- COMITATO UNICO DI GARANZIA

E' costituito dal 2011 da tutte le Pubbliche Amministrazioni (Comitato per le Pari Opportunità + Comitato Paritetico per il fenomeno del mobbing).

Ha composizione paritetica e **4 anni di mandato**

Il suo mandato è definito dalle linee guida:

- parità e pari opportunità di genere, violenza morale o psicologica, discriminazione, diretta e indiretta (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua).
- contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto anche delle indicazioni D.Lgs 81/08

DESTINATARI: Tutto il personale dell'amministrazione /ente

 **Propositivi su:**

- piani di azioni positive, per l'uguaglianza sul lavoro
- promozione di conciliazione vita privata/lavoro
- temi ai fini della contrattazione integrativa;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, codici etici e di condotta

 **Consultivi, formulando pareri su:**

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi di competenza

 **Di verifica su:**

- risultati dei progetti e delle buone pratiche
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche
- forme di discriminazione, diretta e indiretta (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua) nell'accesso e trattamento di lavoro, formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

VALUTAZIONE PRELIMINARE

VALUTAZIONE APPROFONDATA

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