



***Dalla promozione alla verifica della gestione del
rischio SLC nelle aziende del territorio di
competenza di ASL Milano***

Milano, 26 novembre 2015

*Intervento a cura di: Maria Grazia Fulco
Medico del Lavoro Servizio Psal U.O. terr. 4*





Panorama legislativo

Stress lavoro correlato

- Testo Unico (art. 28 comma 1 bis DLgsv.81/2008)
- Accordo Europeo 2004 (recepito in Italia dalle parti sociali il 9 giugno 2008)
- Commissione consultiva e Indicazioni del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (circolare ministeriale del 18/11/2010)
- Decreto della Regione Lombardia 10611 del 15 novembre 2011 (prima Linee guida della Regione Lombardia con il decreto n.13559 del 10 dicembre 2009 della Direzione Generale Sanità)



Punti di partenza

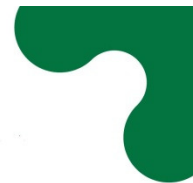
- Corsi di formazione per gli operatori ASL
- Raccolta di informazioni per conoscere come le aziende del territorio stavano affrontando il rischio emergente
- Promozione e sensibilizzazione delle aziende rispetto a tale rischio
- Metodologia: attraverso la tecnica dell'AUDIT



Dal punto di vista operativo

Stress lavoro correlato

- Invio lettera presentazione e questionario
- Audit con DL e tutte le figure della prevenzione con valorizzazione di ciascun ruolo
- Raccolta DVR
- Restituzione dati attraverso lettera o nuovo incontro
- Monitoraggio nel tempo



Dati : dal 2011 ad ottobre 2015

Aziende ed istituti visti: 341 Aziende, fra editoria, commercio ingrosso, vigilanza privata, servizi informatici, Scuole, Alberghi, Banche, Rsa e Trasporti

Verifiche: Audit, sopralluoghi ed analisi DVR

Esito controlli

Criticità principali e trasversali a tutti i settori :

- Scarsa informazione e formazione rivolta ai lavoratori
- scarsa attenzione alle differenze di genere
- minimo coinvolgimento dei lavoratori
- adempimento formale alla norma
- carente programma di interventi migliorativi



Risultati

- Le aziende sono state stimolate a focalizzare l'attenzione sulle criticità allo scopo di ricercare miglioramenti.



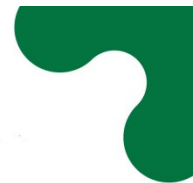
Come

- Aumento interventi info-formativi rivolti ai lavoratori sui rischi connessi alle criticità organizzative
- Maggiore consapevolezza da parte del datore di lavoro e di tutte le figure della prevenzione rispetto al rischio stress lc
- Tentativo di cogliere la valutazione come un'opportunità di migliorare la conoscenza della propria azienda, entrando più negli aspetti concreti della valutazione per averne indicazioni utili
- Tali aspetti si sono consolidati successivamente nel tempo



Esperienze positive

Esperienza di due aziende, diverse per tipologia, ma simili per l'attenzione posta nei confronti del proprio personale.



Perché?

- datore di lavoro illuminato, che aveva puntato sul coinvolgimento di tutte le figure della prevenzione
- capillare conoscenza ed attenta considerazione delle contingenze lavorative, organizzative e relazionali
- applicazione delle soluzioni proposte dalle figure della prevenzione condivise con i lavoratori



Esperienza cooperativa di facchinaggio

Stress lavoro correlato

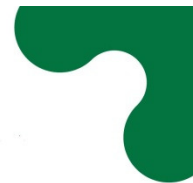
- Capacità di intervento e vigilanza su aspetti conflittuali fra lavoratori
- Apertura di canali di comunicazione fra lavoratori e vertice aziendale con possibilità di esplicitare eventuali propri disagi direttamente al DL
- Creazione eventi conviviali per favorire l'integrazione in azienda
- Chiara identificazione delle figure cui far riferimento
- Messa a disposizione di appartamenti per lavoratori fuori sede ed in temporanea difficoltà



Esperienza azienda di ricerca

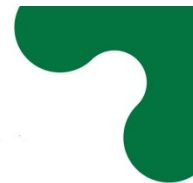
Stress lavoro correlato

- Riferimenti precisi a cui rivolgersi (due Ricercatrici, entrambe Responsabili dei laboratori, ed anche RLS, con esperienza e conoscenza diretta su tutte le attività svolte presso i laboratori)
- Nido aziendale
- Bonus taxi e servizio di accompagnamento durante i turni notturni (grosso impatto a costo contenuto)
- Mensa gratis
- Laboratorio dedicato mamme in gravidanza e in allattamento
- Possibilità fruizione foresteria durante esperimenti notturni
- Messa a disposizione per un mese di servizio alberghiero tramite foresteria per lavoratori stranieri e fuori sede
- Eventi mensili di convivialità fra tutti i lavoratori dell'azienda



Buone Prassi

Pertanto quanto sperimentato da queste due aziende verrà proposto come buona prassi secondo l'art. 6, comma 8, lettera d, d.lsvvo 81/2008.



Conclusioni

- In entrambi i casi l'attenzione era stata posta sulle persone che costituivano l'azienda, era stato istituito e presidiato un percorso strutturato che si avvaleva di più canali di comunicazione efficaci per parlare al datore di lavoro. Era stato realizzato un monitoraggio costante della vita aziendale che aveva trasferito nei lavoratori la fiducia e la consapevolezza di essere ascoltati e di rappresentare una risorsa per tutta l'azienda.
- Tale scambio informativo aveva permesso di stimolare la messa a punto di buone prassi.



Conclusioni

- La nostra esperienza ci ha dimostrato come una vera presa in carico del datore di lavoro con una valutazione rispettosa dell'accordo europeo negli aspetti concreti, che superi gli adempimenti meramente formali, rappresenti lo strumento dinamico ed efficiente per migliorare il benessere dei lavoratori. Il nostro impegno è rivolto a far comprendere come e quanto sia necessario realizzare un buon percorso.
- I risultati migliori li abbiamo trovati dove lo spirito dell'accordo si era tradotto in collaborazione fattiva dei lavoratori, insieme a tutte le figure della prevenzione, anche nella ricerca di soluzioni.



Conclusioni

La via è la meta



La meta è la via

Grazie
per
l'attenzione