



PIANO MIRATO DI PREVENZIONE A VALENZA REGIONALE FINALIZZATO ALLA “PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO”

04 settembre 2024 – ore 09.00 – 12.15

SC Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro

RINGRAZIANDOVVI PER LA VOSTRA ADESIONE VI INFORMIAMO CHE IL MATERIALE PRESENTATO VERRA' PUBBLICATO SUL SITO WEB DI ATS BRIANZA (SPAZIO DEDICATO AI PIANI MIRATI).

DURANTE LA PRESENTAZIONE NON SARA' POSSIBILE INTERVENIRE DA REMOTO, SARA' COMUNQUE NOSTRA CURA RISPONDERE A TUTTE LE VOSTRE DOMANDE.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI SCRIVERE A:
giovanna.sirtori@ats-brianza.it

PROGRAMMA DEL SEMINARIO

Ore 08.45 – 9.00: Registrazione dei partecipanti in presenza

Ore 09.00 – 10.00: Presentazione del Piano Mirato di Prevenzione e illustrazione delle Linee Guida (Dr.ssa Giovanna Sirtori)

Ore 10.00 – 10.30: Stress Lavoro Correlato – Aspetti clinici e biologici, la Sorveglianza Sanitaria dei lavoratori e il ruolo del Medico Competente (Dr. Francesco Genna)

Ore 10.30 – 10.45: Pausa

Ore 10.45 – 11.15: Presentazione Scheda di Autovalutazione (Dott.ssa Clizia Cacia – TdP Lucilla Buzzi)

Ore 11.15 – 11.45: Presentazione Check-list di verifica gestione del rischio e delle buone prassi per la prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato (Dr.ssa Giovanna Sirtori)

Ore 11.45 – 12.15: Discussione

COSA SI INTENDE PER PIANO MIRATO DI PREVENZIONE?

PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE (PNP 2020-

2025)



MACROBIETTIVO 4 “INFORTUNI E INCIDENTI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI”



ELEMENTO CARDINE DEI PROGRAMMI PREDEFINITI

PP6-PP7 e



PP8 PIANI MIRATI DI PREVENZIONE

PROGRAMMA PREDEFINITO PP8 “PREVENZIONE DEL RISCHIO CANCEROGENO PROFESSIONALE, DELLE PATOLOGIE PROFESSIONALI DELL’APPARATO MUSCOLO-SCHELETRICO E DEL RISCHIO STRESS CORRELATO AL LAVORO”

TITOLO	PP8 “Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell’apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro”
MACRO OBIETTIVO PRINCIPALE DI RIFERIMENTO	MO4 Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali
OBIETTIVI STRATEGICI, ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA TRASVERSALITÀ CON ALTRI MACRO OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - 4.1 Programmare interventi di prevenzione in ragione delle esigenze dettate dalle evidenze epidemiologiche e dal contesto socio-occupazionale - 4.2 Perfezionare la conoscenza delle storie lavorative ed espositive dei lavoratori - 4.4 Assicurare alle micro e piccole aziende ed alle medie e grandi aziende attività di controllo modulate secondo approcci distinti - 4.5 Applicare alle attività di controllo i principi dell’assistenza, dell’empowerment e dell’informazione, e adottare azioni di enforcement in relazione alla capacità ed alla motivazione dell’impresa - 4.7 Implementare un modello di tutela del lavoratore che sia evoluzione della prevenzione degli infortuni e malattie verso la “conservazione attiva” della salute, ovvero verso la <i>Total worker health</i> - 4.8 Potenziare la rete di collaborazione tra professionisti sanitari medici del lavoro dei servizi territoriali e ospedalieri e MMG, per la tutela della salute del lavoratore in un’ottica di <i>Total worker health</i> - 4.10 Assicurare la sorveglianza sanitaria degli ex esposti - 4.11 Garantire la funzionalità di OCCAM incrociando i dati sanitari disponibili negli archivi regionali con le storie lavorative INPS - 4.12 Portare a regime i Registri di patologia tumorale ReNaM, ReNaTuNS e neoplasie a bassa frazione eziologica, registri esposti ad agenti cancerogeni biologici e dei relativi casi di eventi accidentali, malattia e decesso - 4.13 Assicurare la fruibilità delle informazioni che compongono il Registro degli esposti - 5.3 Programmare, realizzare e documentare attività in materia di sicurezza chimica di cui al REACH/CLP (controllo, formazione, informazione e altre attività) favorendo sinergia/integrazione con attività su specifiche matrici (es. biocidi, fitosanitari, fertilizzanti, cosmetici, ecc.) o su specifici ambiti (sicurezza luoghi di lavoro, igiene in ambienti di vita, sicurezza alimentare) - 5.4 Rafforzare, nell’ambito delle attività concernenti gli ambienti di vita e di lavoro, le competenze in materia di valutazione e gestione del rischio chimico - 5.5 Perfezionare i sistemi e gli strumenti informativi per monitorare la presenza di amianto ai fini dell’eliminazione - 5.7 Promuovere e implementare le buone pratiche in materia di sostenibilità ed eco-compatibilità nella costruzione/ristrutturazione di edifici, anche in relazione al rischio chimico e al radon - 5.10 Potenziare le azioni di prevenzione e sanità pubblica nel settore delle radiazioni ionizzanti e non ionizzanti naturali e antropiche
LEA DI RIFERIMENTO	<p>DPCM 12 gennaio 2017, Allegato 1 Prevenzione collettiva e sanità pubblica:</p> <p>Area C: Sorveglianza, prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - C1 Sorveglianza epidemiologica dei rischi e dei danni correlati al lavoro - C2 Cooperazione del sistema sanitario con altre istituzioni e con le rappresentanze sindacali e datoriali, per la realizzazione di programmi intersectoriali - C3 Prevenzione dei rischi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro - C4 Promozione del miglioramento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - C5 Prevenzione delle malattie lavoro correlate e promozione degli stili di vita sani - C6 Sorveglianza degli ex-esposti a cancerogeni e a sostanze chimiche/fisiche con effetti a lungo termine <p>Area B: Tutela della salute e della sicurezza degli ambienti aperti e confinati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - B4 Tutela della salute dai fattori di rischio presenti in ambiente di vita, non confinato - B10 Tutela della popolazione dal rischio “amianto” - B13 Tutela della salute dai rischi per la popolazione derivanti dall’utilizzo di sostanze chimiche, miscele ed articoli (REACH CLP) - B15 Tutela della collettività dal rischio Radon



COSA SI INTENDE PER PIANO MIRATO DI PREVENZIONE?

Il Piano Nazionale della Prevenzione, identifica il Piano Mirato di Prevenzione come **strumento operativo** per organizzare le azioni di supporto al processo di valutazione dei rischi e di organizzazione delle attività di prevenzione e protezione.

Il PMP è un **modello territoriale partecipativo** basato su un percorso di confronto, condivisione e integrazione con le istituzioni, le parti sociali e le associazioni di categoria, per l'applicazione di soluzioni finalizzate a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore.

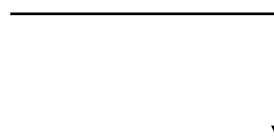




COSA SI INTENDE PER PIANO MIRATO DI PREVENZIONE?

Il PMP rappresenta il modello di riferimento per un approccio capace di coniugare azioni di “**enforcement**” (vigilanza) con azioni di “**empowerment**” (assistenza).

Rappresenta uno **strumento innovativo** di controllo, fondato sulla conduzione di processi di prevenzione volti al miglioramento delle misure generali di tutela e non alla sola verifica dell'applicazione della norma.



Basato su un percorso di confronto con le aziende selezionate.



GRUPPO DI LAVORO





GLI STRUMENTI DEL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE

Scheda di autovalutazione: attraverso la scheda le aziende hanno la possibilità di verificare la qualità dei propri sistemi/procedure e di valutarne punti di debolezza e punti di forza.



La partecipazione al PMP non esclude l'eventualità dell'ispezione.



LE FASI DEL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE

1. **Progettazione condivisa** dell'intervento in loco e individuazione di indicatori per la verifica dell'efficacia dell'azione;
2. **Individuazione delle Aziende** da coinvolgere nel PMP e informazione su obiettivi, modalità e strumenti di supporto caratterizzanti l'intervento;
3. **Formazione e informazione;**
4. **Monitoraggio/controllo** durante il periodo dell'intervento;
5. **Verifica dell'efficacia** dell'intervento di prevenzione;
6. **Piano di comunicazione** e condivisione dei risultati.



CHE COSA SI INTENDE PER STRESS LAVORO CORRELATO?

«Un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore»

Selye (1976)

Eustress = stress buono

La reazione dell'organismo a stimoli ambientali permette di rispondere e agire con prontezza, efficacia e in tempi brevi.

Distress = stress cattivo

Stato di stress cronico e permanente che si è instaurato nell'individuo.



OBIETTIVI DEL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE STRESS LAVORO CORRELATO



1. **stimolare un processo di autovalutazione** mirato a verificare conformità legislativa e a indurre una riflessione sul proprio assetto organizzativo;
2. **superare la frammentazione** delle iniziative di assistenza, informazione/formazione alle aziende e alle figure del sistema (RLS, Medici competenti, consulenti...) di prevenzione;
3. **armonizzare gli interventi** nelle diverse aree territoriali;
4. **coniugare** attività di assistenza con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di lavoro delle ATS;
5. **contribuire all'accrescimento e miglioramento** del sistema di gestione del rischio SLC;
6. **consentire l'emersione di buone pratiche** nella valutazione e gestione del rischio SLC e nella valutazione e gestione dei rischi psicosociali (includere aggressioni, violenze e molestie);
7. **innalzare** il livello di prevenzione e sicurezza nelle aziende.

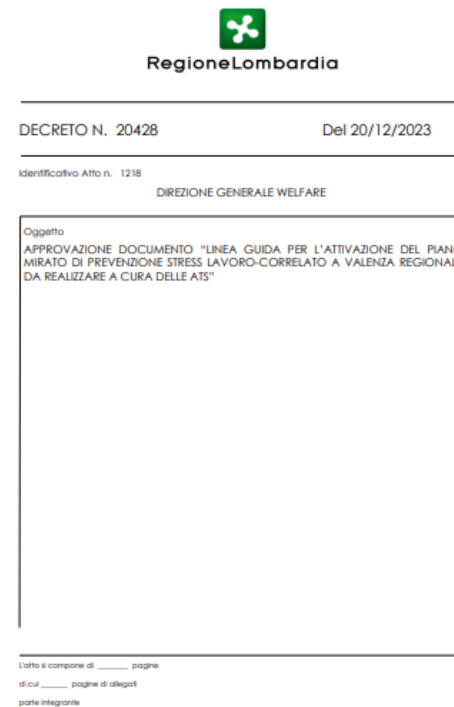
RIFERIMENTI NORMATIVI - 1

DG Welfare D.d.s 20 dicembre 2023 – n. 20428

Viene approvata la “**LINEA GUIDA PER L’ATTIVAZIONE DEL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO A VALENZA REGIONALE DA REALIZZARE A CURA DELLE ATS**”.

- La Legge n.4 del 15 gennaio 2021 **sancisce l’inclusione della violenza e delle molestie** nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Le ATS, una volta identificato il settore produttivo, procedono a realizzare comunicazioni, documentazione specifica, spazi dedicati su siti web...





[Archivio documentazione su rischio stress lavoro-correlato e rischi psicosociali \(regione.lombardia.it\)](https://regione.lombardia.it)



Istituzione ▾

Servizi e informazioni ▾

Scopri la Lombardia ▾

Lombardia Notizie

Cerca 🔍

Regione Lombardia | Servizi e informazioni | Imprese | Gestione risorse umane | Sicurezza negli ambienti di lavoro | Archivio documentazione su rischio stress lavoro-correlato e rischi psicosociali

Cittadini

Imprese

Gestione risorse umane

Apprendistato

Incentivi alle assunzioni

Ammortizzatori sociali

Sicurezza negli ambienti di lavoro

Welfare aziendale

Enti e Operatori



Servizio

Archivio documentazione su rischio stress lavoro-correlato e rischi psicosociali

Rivolto a: *Imprese*

Il presente archivio documentale sul rischio stress lavoro-correlato e più in generale sui rischi psicosociali ha lo scopo di fornire materiale aggiornato utile ai soggetti del sistema di prevenzione, protezione e sicurezza sul lavoro (Datori di Lavoro, Responsabili ed Addetti al Sistema di Prevenzione e Protezione, Medici Competenti, Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.), alle parti sociali datoriali e sindacali e più in generale a tutti i soggetti interessati.

Descrizione ▾


Come accedere ▾

Quando ▾

RIFERIMENTI NORMATIVI - 1


DG Welfare D.d.s 13 marzo 2023 – n. 3520

L'art.28 comma 1-bis del DLgs 81/08 indica tra i rischi da valutare anche lo Stress Lavoro Correlato, tale valutazione è in vigore in Italia dal 31 dicembre 2010.

 Peggioramento della situazione a seguito della pandemia da COVID-19.

Il Piano Mirato intende contribuire all'accrescimento ed al miglioramento del sistema di gestione dei rischi psico-sociali e di innalzare il livello di prevenzione e sicurezza.

Bolettino Ufficiale - 13 -

 Regione
Lombardia
Serie Ordinaria n. 11 - Giovedì 16 marzo 2023
ALLEGATO 1

**PIANO MIRATO PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO
CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SETTORI PRODUTTIVI E DEI GRUPPI DI AZIENDE**

1. INTRODUZIONE

Nell'Unione Europea lo stress lavoro-correlato rappresenta il secondo problema di salute, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, con conseguenze sia sui singoli che sulle economie nazionali.

L'art.28 comma 1-bis del DLgs 81/08 indica tra i rischi da valutare anche lo stress lavoro-correlato; la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, in vigore in Italia dal 31 dicembre 2010 deve essere effettuata alla luce dell'Accordo Quadro Europeo³ e secondo le indicazioni metodologiche pubblicate con la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010².

Nel corso del periodo 2020-2021 la situazione si è aggravata a seguito dell'emergenza pandemica che ha determinato, oltre che condizioni di vita e di lavoro del tutto nuove ed inattese, effetti psicologici legati allo stato di emergenza. Dalla bibliografia internazionale è stato evidenziato un impatto negativo con aumento statisticamente significativo di depressione, ansia e stress non solo nella popolazione generale, ma anche in ambito lavorativo, soprattutto nel settore sanitario (ospedali, RSA, servizi di emergenza, ecc.)⁴

Qui si sintetizzano gli effetti sulle organizzazioni lavorative legati all'emergenza COVID-19, che hanno influito anche sui diversi fattori di rischio stress lavoro-correlato:

- il rischio legato all'infezione COVID-19 è diventato un rischio trasversale sia a livello generale che a livello lavorativo, con necessità da parte di tutte le aziende di attivare misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus attraverso protocolli/intese tra organizzazioni datoriali e sindacali;
- soprattutto nelle prime fasi della pandemia, alcuni settori lavorativi sono andati in sovraccarico lavorativo (settore sanitario, settori di emergenza-urgenza, settori di produzione e distribuzione di generi di prima necessità, settori medicali > es. produzione medical-device, ecc.), mentre altri settori lavorativi hanno dovuto cessare/raffrontare l'attività soprattutto nei periodi di lock-down (manifatturiero, HORECA, turismo, ecc.);
- in ambito sanitario, soprattutto quello ospedaliero, orari di lavoro gravosi con numerosi turni notturni, salti di riposo e attività su turni in aree diverse (personale sanitario con turni di guardia alternati nelle UO di appartenenza Covid -free ed in UO Covid +);
- sono state necessarie modifiche organizzative del lavoro. In taluni casi anche con conversioni/riconversioni organizzative/produitive;
- ricorso a strumenti di ammortizzazione sociale quali cassa integrazione, ferie collettive, ecc.;
- durante le fasi più critiche della pandemia si sono verificate temporanee carenze di risorse umane in settori lavorativi critici per lavoratori con infezione sintomatica/asintomatica da COVID-19 ed obbligo di periodo quarantenario;

RIFERIMENTI NORMATIVI - 2

DG Welfare D.d.s 13 marzo 2023 – n. 3520

I PMP sono una tipologia di controllo che intende **coniugare l'attività di promozione di buone pratiche con l'attività di vigilanza** dei Servizi PSAL delle ATS.

→ La scelta dei settori e/o gruppo di aziende su cui effettuare il PMP è effettuata dalle singole ATS.

I criteri che si possono utilizzare sono:

- **MACROINDICATORI DI CONTESTO*** (ad es. n. di infortuni, n. di aggressioni/molestie, n. di lavoratori dimessi e presenza di sportelli di ascolto interni);
- **CRITERI EPIDEMIOLOGICI** (creazione archivio documentale).

[*https://www.inail.it/portale/ricerca-e-tecnologia/it/ambiti-di-ricerca/area-salute-sul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/rischio-stress-lavoro-correlato.html](https://www.inail.it/portale/ricerca-e-tecnologia/it/ambiti-di-ricerca/area-salute-sul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/rischio-stress-lavoro-correlato.html)

PIANO MIRATO PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SETTORI PRODUTTIVI E DEI GRUPPI DI AZIENDE

1. INTRODUZIONE

Nell'Unione Europea lo stress lavoro-correlato rappresenta il secondo problema di salute, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, con conseguenze sia sui singoli che sulle economie nazionali.

L'art.28 comma 1-bis del DLgs 81/08 indica tra i rischi da valutare anche lo stress lavoro-correlato; la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, in vigore in Italia dal 31 dicembre 2010 deve essere effettuata alla luce dell'Accordo Quadro Europeo² e secondo le indicazioni metodologiche pubblicate con la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010³.

Nel corso del periodo 2020-2021 la situazione si è aggravata a seguito dell'emergenza pandemica che ha determinato, oltre che condizioni di vita e di lavoro del tutto nuove ed inattese, effetti psicologici legati allo stato di emergenza. Dalla bibliografia internazionale è stato evidenziato un impatto negativo con aumento statisticamente significativo di depressione, ansia e stress non solo nella popolazione generale, ma anche in ambito lavorativo, soprattutto nel settore sanitario (ospedali, RSA, servizi di emergenza, ecc.)^{1,4}

Qui si sintetizzano gli effetti sulle organizzazioni lavorative legati all'emergenza COVID-19, che hanno influito anche sui diversi fattori di rischio stress lavoro-correlato:

- il rischio legato all'infezione COVID-19 è diventato un rischio trasversale sia a livello generale che a livello lavorativo, con necessità da parte di tutte le aziende di attivare misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus attraverso protocolli/intese tra organizzazioni datoriali e sindacali;
- soprattutto nelle prime fasi della pandemia, alcuni settori lavorativi sono andati in sovraccarico lavorativo (settore sanitario, settori di emergenza-urgenza, settori di produzione e distribuzione di generi di prima necessità, settori medicali > es. produzione medical-device, ecc.), mentre altri settori lavorativi hanno dovuto cessare/limitare l'attività soprattutto nei periodi di lock-down (manifatturiero, HORECA, turismo, ecc.);
- in ambito sanitario, soprattutto quello ospedaliero, orari di lavoro gravosi con numerosi turni notturni, salti di riposo e attività su turni in aree diverse (personale sanitario con turni di guardia alternati nelle UD di appartenenza Covid-free ed in UD Covid+);
- sono state necessarie modifiche organizzative del lavoro. In taluni casi anche con conversioni/riconversioni organizzative/produitive;
- ricorso a strumenti di ammortizzazione sociale quali cassa integrazione, ferie collettive, ecc.;
- durante le fasi più critiche della pandemia si sono verificate temporanee carenze di risorse umane in settori lavorativi critici per lavoratori con infezione sintomatica/asintomatica da COVID-19 ed obbligo di periodo quarantenario;

COSA SONO I RISCHI PSICOSOCIALI?



I rischi psicosociali derivano da **inadeguate modalità di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro** e da un **contesto lavorativo socialmente mediocre** e possono avere conseguenze psicologiche, fisiche e sociali negative, come stress, esaurimento o depressione connessi al lavoro.



E' importante non confondere i rischi psicosociali, come un carico di lavoro eccessivo.

Alcuni esempi di condizioni di lavoro che comportano rischi psicosociali:

- richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sui ruoli;
- scarso coinvolgimento nei processi decisionali dei lavoratori;
- precarietà del lavoro;
- mancanza di sostegno da parte dei colleghi o dei superiori;
- molestie psicologiche e sessuali, violenza da parte di terzi.

EFFETTI DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Effetti negativi sulle imprese:

- una scarsa redditività complessiva;
- un maggiore assenteismo;
- il presenteismo (le persone continuano ad andare a lavorare quando sono malate e non possono essere efficienti);
- un aumento dei tassi di incidenti e infortuni;
- un aumento dei tassi di prepensionamento.



Maggiori costi

L'indagine dell'EU-OSHA rivela che i rischi psicosociali **sono ritenuti più ostici e più difficili da gestire rispetto ai rischi "tradizionali"** della sicurezza e della salute sul lavoro.

GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI: INTERVENTI PER CONTENERE IL RISCHIO

La pianificazione degli interventi deve tenere conto delle criticità emerse dal processo di valutazione del rischio o segnalati dal medico competente durante la sorveglianza sanitaria.



Sempre più negli anni si è visto come la collaborazione **tra discipline mediche e psicologiche** abbia consentito di cogliere la complessità delle dinamiche e la molteplicità dei fattori di rischio presenti, rendendo gli interventi preventivi sempre più efficaci e mirati.



GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI: PREVENZIONE PRIMARIA

Gli interventi di prevenzione primaria **agiscono alla fonte dello stress da lavoro** e sono quelli a cui ci si deve orientare in via prioritaria.

Esempi di interventi di prevenzione primaria:

- la ristrutturazione dei compiti;
- programmi di conciliazione vita e lavoro;
- analisi e chiarimenti di ruolo,
- rafforzamento del supporto sociale.

I **risultati della sorveglianza** sanitaria contribuiscono alla individuazione della necessità e tipologia di interventi di prevenzione primaria.

GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI: PREVENZIONE SECONDARIA

La prevenzione secondaria dello stress è centrata **sui segnali preclinici** dello stress, impedendo che si verifichino conseguenze avverse sulle salute dell'individuo.

Gli interventi di prevenzione secondaria:

- si integrano agli interventi primari;
- mirano ad accrescere la consapevolezza riguardo le cause e le conseguenze dello stress e a insegnare al lavoratore strategie di coping;
- sono interventi centrati sulla persona piuttosto che sull'organizzazione.



OBIETTIVI

- promozione della consapevolezza;
- promuovere il cambiamento di distorsioni cognitive che alimentano la risposta da stress.

GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI: PREVENZIONE TERZIARIA

La prevenzione terziaria agisce quando le problematiche **si sono già manifestate producendo effetti negativi** sull'individuo e sul suo adattamento sociale e lavorativo.



Gestire le criticità al fine di **evitare un aggravamento** della salute dell'individuo.

La prevenzione terziaria riguarda di norma:

- la gestione di un caso singolo;
- l'intervento sulle conseguenze dell'esposizione a situazioni potenzialmente traumatiche;
- gestione clinica dei casi.



Supporto delle UO
Medicina del Lavoro



Piano Mirato di Prevenzione «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO ALLA LUCE DELLE LINEE DI INDIRIZZO DELLA REGIONE LOMBARDIA» ANNO 2012-2013

Nel corso del 2012 sono state selezionate 141 aziende:

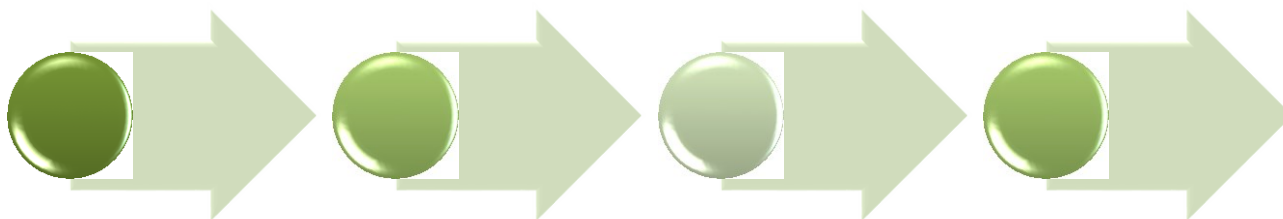
- Grande Distribuzione Organizzata: 16 aziende
 - Servizi di pulizia: 90 aziende
 - RSA: 35 aziende



AZIENDE CHE HANNO
RISPOSTO → **91**

SOPRALLUOGHI
EFFETTUATI → **29**

VDR da migliorare	Mancato rispetto normativo
4 (14%)	6 (21%)



LE FASI DEL PMP **su**l RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Condivisione con Comitato Provinciale di Coordinamento ex art. 7 dlgs.81/08 in data 7 maggio 2024



FASE 1

Individuazione da parte della UOC PSAL di ATS Brianza del settore produttivo e del campione delle aziende selezionate secondo il DDGW n. 3520 del 13/03/2023 e condivisione con il comitato Provinciale di coordinamento ex Art. 7 Dlgs. 81/08.

FASE 2

Presentazione strumenti e modalità di compilazione della Scheda di autovalutazione da parte dei componenti del Ta.Te di ATS Brianza.

Messa a disposizione di strumenti informativi e dell'archivio documentale presente sul sito Regionale.



SEMINARIO/WEBINAR



**Pubblicazione sul sito
Web di ATS Brianza**

**FASE 3 - COMPILAZIONE SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DA
PARTE DI TUTTE LE AZIENDE SCELTE**

FASE 4 - ANALISI DEGLI ESITI DELLE SCHEDE DI AUTOVALUTAZIONE

Analisi dei dati estrapolati dalla schede compilate per valutare il rischio di insorgenza patologie legate allo Stress Lavoro Correlato.

FASE 5 - VIGILANZA

Selezione di un campione di strutture, su cui effettuare la verifica dei contenuti delle schede di autovalutazione.

FASE 6 - CONCLUSIONE PMP

Report con restituzione dei risultati e delle azioni di miglioramento possibili.



FASE 1

Individuazione da parte della UOC PSAL di ATS Brianza del settore produttivo e del campione delle aziende selezionate secondo il DDGW n. 3520 del 13/03/2023 e condivisione con il comitato Provinciale di coordinamento ex Art. 7 Dlgs. 81/08.

FASE 2

Presentazione strumenti e modalità di compilazione della Scheda di autovalutazione da parte dei componenti del Ta.Te di ATS Brianza.

Messa a disposizione di strumenti informativi e dell'archivio documentale presente sul sito Regionale.



SEMINARIO/WEBINAR



**Pubblicazione sul sito
Web di ATS Brianza**

**FASE 3 - COMPILAZIONE SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DA
PARTE DI TUTTE LE AZIENDE SCELTE**



FASE 1 – SELEZIONE SETTORE PRODUTTIVO E AZIENDE

La scelta dei settori e/o gruppo di aziende su cui effettuare il PMP deve poter essere effettuata dalle singole ATS sulla base di vari elementi predefiniti (ad es. condizioni di rischio SLC peculiari, et.).



Si predilige il coinvolgimento di quei settori/aziende che non sono stati interessati da altri piani mirati.





FASE 1 – SELEZIONE SETTORE PRODUTTIVO E AZIENDE

In base al criterio epidemiologico si è evidenziato che i rischi psicosociali rappresentano un fattore critico soprattutto nei settori:

- Sociosanitario;
- Scuola;
- Pubblica Amministrazione;
- Settore immobiliare;
- Settore bancario;
- Trasporto/logistica;
- Attività commerciali (GDO);
- Hotel, ristorazione, catering (HORECA).

➔ ATS Brianza ha individuato come settore di interesse quello della GDO.



FASE 1 – SELEZIONE SETTORE PRODUTTIVO E AZIENDE

Grande Distribuzione Organizzata (Istat – classificazione Ateco 2007), rientrano 3 tipologie di imprese:

1) Imprese non specializzate a prevalenza alimentare

- Ipermercato: Ateco 471110;
- Supermercato: Ateco 471120;
- Discount di alimentari: Ateco 471130.



2) Imprese non specializzate a prevalenza non alimentare

- Grande magazzino: Ateco 471910;
- Esercizi non specializzati di computer, periferiche, attrezzature per le telecomunicazione, elettronica di consumo, elettrodomestici: Ateco 471920.

3) Grandi superfici specializzate

*Sono esclusi i punti di vendita operanti su piccola superficie (< 400 mq) e con <10 dipendenti = **62 AZIENDE SELEZIONATE (78 sedi operative)***

**FASE 1**

Individuazione da parte della UOC PSAL di ATS Brianza del settore produttivo e del campione delle aziende selezionate secondo il DDGW n. 3520 del 13/03/2023 e condivisione con il comitato Provinciale di coordinamento ex Art. 7 Dlgs. 81/08.

FASE 2

Presentazione strumenti e modalità di compilazione della Scheda di autovalutazione da parte dei componenti del Ta.Te di ATS Brianza.

Messa a disposizione di strumenti informativi e dell'archivio documentale presente sul sito Regionale.

**SEMINARIO/WEBINAR****Pubblicazione sul sito
Web di ATS Brianza****FASE 3 - COMPILAZIONE SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DA
PARTE DI TUTTE LE AZIENDE SCELTE**

FASE 2 - SEMINARIO RIVOLTO ALLE AZIENDE



- Illustrare il PMP con il cronoprogramma dell'intervento;
- Mettere a disposizione strumenti informativi specifici per le aziende e pubblicizzare l'archivio documentale presente sul sito regionale;
- Fornire indicazioni su strumenti e metodi di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato, identificando in modo chiaro i livelli minimali richiesti dalla legge per tutelare i lavoratori;
- Illustrare la scheda di autovalutazione.

STRESS LAVORO-CORRELATO E RISCHI PSICOSOCIALI NEL SETTORE DELLA GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA

Popolazione lavorativa

Interazione con i clienti



Apertura punti
vendita 7 giorni su 7

Elevati ritmi di lavoro



STRESS LAVORO-CORRELATO E RISCHI PSICOSOCIALI NEL SETTORE DELLA GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA

Fattori di rischio per la salute e la sicurezza:

- ✓ Elevato carico emotivo dato dalla continua interazione con i clienti (aggressione verbale e/o fisica, molestie, ecc);
- ✓ Ritmi di lavoro elevati, soprattutto in alcuni giorni e/o periodi dell'anno;
- ✓ Lavoro su turni (compreso turno serale, nei fine settimana e durante le festività);
- ✓ Introduzione di innovazioni tecnologiche (casce automatiche e/o casce veloci) con conseguente modifica delle procedure di lavoro;
- ✓ Scarse prospettive di carriera;
- ✓ Microclima sfavorevole in reparti caldi o freddi;
- ✓ Lavorazioni pericolose in reparti alimentari.



FASE 1

Individuazione da parte della UOC PSAL di ATS Brianza del settore produttivo e del campione delle aziende selezionate secondo il DDGW n. 3520 del 13/03/2023 e condivisione con il comitato Provinciale di coordinamento ex Art. 7 Dlgs. 81/08.

FASE 2

Presentazione strumenti e modalità di compilazione della Scheda di autovalutazione da parte dei componenti del Ta.Te di ATS Brianza.

Messa a disposizione di strumenti informativi e dell'archivio documentale presente sul sito Regionale.



SEMINARIO/WEBINAR



**Pubblicazione sul sito
Web di ATS Brianza**

**FASE 3 - COMPILAZIONE SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DA
PARTE DI TUTTE LE AZIENDE SCELTE**



QUALI METODI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE?

I metodi e strumenti della VDR SLC **devono rispettare i criteri definiti dalla commissione consultiva***.



E' importante che le metodologie e gli strumenti utilizzati siano validati.

RL non ha voluto segnalare alcuno strumento specifico di valutazione.

*Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni).



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- 8 ottobre 2004 - Accordo Europeo sullo stress lavoro-correlato;
- 9 aprile 2008 - Decreto Legislativo 81 (art. 28);
- 9 giugno 2008 - Accordo Interconfederale (recepimento nazionale dell'Accordo Europeo);
- 18 novembre 2010 - Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- 10 dicembre 2009 - Decreto RL «Indirizzi generali per la valutazione e la gestione del rischio stress lavorativo»;
- 15 novembre 2011 - Decreto RL «Valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato - Indicazioni esplicative».

Decreti Regione
Lombardia



15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE»


RegioneLombardia

DECRETO N° 10611 Del 15.11.2011

Identificativo Atto n. 832

DIREZIONE GENERALE SANITA'

OGGETTO
VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO INDICAZIONI GENERALI ESPLICATIVE
SULLA BASE DEGLI ATTI NORMATIVI INTEGRATI



L'atto si compone di 16 pagine
di cui 4 pagine di allegati,
parte integrante



15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE»

IL LIVELLO DI ESIGIBILITA' - IL D.LGS 81/08

- **Art. 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili** Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: La valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28
- **Art. 28 – Oggetto della valutazione dei rischi**

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli legati allo Stress Lavoro-Correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Il documento deve contenere: una relazione sulla valutazione di tutti i rischi nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa.
- **Art. 29 – Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi**

Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento in collaborazione con RSPP e medico competente. Le attività di cui al comma 1 sono effettuate previa consultazione del RLS.



15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE»

IL LIVELLO DI ESIGIBILITA' - IL D.LGS 81/08

- **Art.33 – Compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione**

a) individuare i fattori di rischio, a valutare i rischi e ad individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro b) elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art 28 comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure.

- **Art 25 - Il medico competente**

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori.

- **Art. 35 – Riunione periodica**

Nel corso della riunione periodica possono essere individuati gli obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.



15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE»

IL LIVELLO DI ESIGIBILITA' - IL D.LGS 81/08

- **Art. 36 – Informazione dei lavoratori**

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: sui rischi connessi all'attività dell'impresa in generale, sui rischi specifici cui è esposto e sulle misure e le attività di prevenzione e protezione adottate.

- **Art. 37 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.



15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE» IL LIVELLO DI ESIGIBILITA' - ACCORDO INTERCONFEDERALE 2008

- **Art. 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato**

L'individuazione di un problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, condizioni di lavoro e ambientali, comunicazione e fattori soggettivi.

Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Queste misure saranno adottate con la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

- **Art. 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato**

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Tali misure potrebbero includere, per esempio: misure di gestione e comunicazione, la formazione dei dirigenti e dei lavoratori, l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni.

15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE»

IL LIVELLO DI ESIGIBILITA' - INDICAZIONI COMMISSIONE CONSULTIVA 17 NOVEMBRE 2010

• Definizioni e indicazioni generali

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro, avvalendosi del RSPP, con il coinvolgimento del Medico competente, ove nominato, e previa consultazione del RLS/RLST.

E' quindi necessario indicare preliminarmente il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che ne discendano la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

INDICAZIONI COMMISSIONE CONSULTIVA 17 novembre 2010	
Indicazioni Commissione Consultiva	<p>Definizioni e indicazioni generali La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e (come per tutti gli altri rischi) viene effettuata dal datore di lavoro, avvalendosi del RSPP, con il coinvolgimento del Medico competente, ove nominato, e previa consultazione del RLS / RLST.</p> <p>Richiama coerentemente alcuni passaggi già enunciati dal "Testo unico".</p>
Indicazioni Commissione Consultiva	<p>Definizioni e indicazioni generali E' quindi necessario indicare preliminarmente il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che ne discendano la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.</p> <p>Qui si pone l'accento chiaramente su questo importante passaggio preparatorio. Si tratta di un aspetto esigibile da subito.</p>
Indicazioni Commissione Consultiva	<p>Metodologia - La valutazione si articola in due fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Una necessaria (valutazione preliminare) ▪ L'altra eventuale (valutazione approfondita) da attivare nel caso in cui <ul style="list-style-type: none"> - la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato - le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci. <p>La Commissione Consultiva evidenzia l'opportunità di effettuare comunque un primo step di valutazione del rischio (valutazione preliminare) finalizzata a definire la presenza o assenza/irrelevanza del rischio stesso. Qualora si evidenzino uno o più elementi di rischio e le misure adottate risultino inefficaci si passerà al secondo step (valutazione approfondita). Quindi se uno o più elementi di rischio significativi, risultano essere presenti come critici, l'Azienda procederà nel percorso di valutazione e gestione del rischio S-L-C, articolato come sopra</p>
Indicazioni Commissione Consultiva	<p>Metodologia - Valutazione preliminare Rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Eventi sentinella (es: indici infortunistici, assenza per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori). Sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda (es. andamento nel tempo indici infortunistici) II. Fattori di contenuto del lavoro (es: 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). III. Fattori di contesto del lavoro (es. ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione

15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE» IL LIVELLO DI ESIGIBILITA' - INDICAZIONI COMMISSIONE CONSULTIVA 17 NOVEMBRE 2010

La valutazione si articola in due fasi:

- Una necessaria (*valutazione preliminare*);
- L'altra eventuale (*valutazione approfondita*) da attivare nel caso in cui: la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e/o le misure di correzione adottate, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Indirizzi Commissione Consultiva	<p>Metodologia - La valutazione si articola in due fasi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Una necessaria (valutazione preliminare)• L'altra eventuale (valutazione approfondita) da attivare nel caso in cui- la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato- le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci. <p>La Commissione Consultiva evidenzia l'opportunità di effettuare comunque un primo step di valutazione del rischio (valutazione preliminare) finalizzata a definire la presenza o assenza/irrelevanza del rischio stesso. Qualora si evidenzino uno o più elementi di rischio e le misure adottate risultino inefficaci si passerà al secondo step (valutazione approfondita). Quindi se uno o più elementi di rischio significativi, risultano essere presenti come critici, l'Azienda procederà nel percorso di valutazione e gestione del rischio S-L-C, articolato come sopra</p>
Indirizzi Commissione Consultiva	<p>Metodologia - Valutazione preliminare</p> <p>Rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Eventi sentinella (es: indici infortunistici, assenza per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori). Sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda (es. andamento nel tempo indici infortunistici)II. Fattori di contenuto del lavoro (es: 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).III. Fattori di contesto del lavoro (es. ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione



**15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL
RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE»
IL LIVELLO DI ESIGIBILITA' - INDICAZIONI COMMISSIONE CONSULTIVA 17
NOVEMBRE 2010**

Metodologia - Valutazione preliminare

Rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- I. Eventi sentinella** (es: indici infortunistici, assenza per malattia, turnover, frequenti lamentele da parte dei lavoratori). Sono da valutarsi sulla base di parametri individuati internamente all'azienda;
- II. Fattori di contenuto del lavoro** (es: ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti richiesti);
- III. Fattori di contesto del lavoro** (es. ruolo nell'azienda, autonomia decisionale, conflitti a lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera).



15 NOVEMBRE 2011 DECRETO REGIONE LOMBARDIA «VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO – INDICAZIONI ESPLICATIVE»

IL LIVELLO DI ESIGIBILITA' - INDICAZIONI COMMISSIONE CONSULTIVA 17 NOVEMBRE 2010

Metodologia - Valutazione Approfondita

Prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso focus group, interviste semi-strutturate. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

METODOLOGIA - VALUTAZIONE APPROFONDIRITA	
Indicazioni Commissione Consultiva	Prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori , ad esempio attraverso questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori / indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori .
	I questionari hanno un senso tutte le volte che si può configurare un quadro di significatività, che presuppone prima di tutto una certa consistenza della popolazione esaminata. Gli strumenti citati sono a titolo puramente esemplificativo. A questi riteniamo si debba prima di tutto aggiungere quello della riunione con i lavoratori, che, se attentamente progettata, realizzata e valutata, diventa utilissimo specie nelle PMI.
Indicazioni Commissione Consultiva	La data del 31 dicembre 2010 ... deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche.
	La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione ("cronoprogramma") e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel DVR. <i>Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui sopra.</i>

Nell'ambito del percorso di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato "esigibile", si ricorda come è necessario che il Datore di Lavoro identifichi i criteri adottati per la VdR ed indichi preliminarmente il percorso metodologico che consenta l'identificazione dei fattori di rischio stress lavoro-correlati, lasciandone traccia sul DVR.

Si rileva peraltro come i criteri e metodi indicati nel prossimo paragrafo (3.2), potranno essere proficuamente utilizzati dal DL al fine di facilitarlo e supportarlo nel percorso di VdR specifico.

Qui si evidenzia comunque come la scelta dei criteri, metodi e strumenti per la VdR sia a totale discrezione del DL sentiti i soggetti del sistema di prevenzione interna.

FASE 4 - ANALISI DEGLI ESITI DELLE SCHEDE DI AUTOVALUTAZIONE

Analisi dei dati estrapolati dalla schede compilate per valutare il rischio di insorgenza patologie legate allo Stress Lavoro Correlato.

FASE 5 - VIGILANZA

Selezione di un campione di strutture, su cui effettuare la verifica dei contenuti delle schede di autovalutazione.

FASE 6 - CONCLUSIONE PMP

Report con restituzione dei risultati e delle azioni di miglioramento possibili.



FASE 4 – ANALISI DEGLI ESITI DELLE SCHEDE DI AUTOVALUTAZIONE

Decreto n. 13559 del 10/12/2009 – «Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio Stress Lavorativo alla luce dell'accordo Europeo 08.10.2004 (Art. 28 comma I D.lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni)»



Allegati del Decreto n. 13559 del 10/12/2009.



Regione Lombardia

DECRETO N° 13559

Del 10/12/2009

Identificativo Atto n. 1082

DIREZIONE GENERALE SANITA'

Oggetto:

INDIRIZZI GENERALI PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORATIVO ALLA LUCE DELL'ACCORDO EUROPEO 8.10.2004 (ART. 28 COMMA I D.LGS. 81/08 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI)

L'atto si compone di 34 pagine
di cui 32 pagine di allegati,
parte integrante.

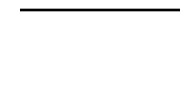




INTERVENTI	AZIONI SPECIFICHE	ESEMPLIFICAZIONI
AZIONI FORMATIVE	PIANO FORMATIVO AZIENDALE	Programma e Calendario del Piano Formativo con eventi destinati a: - formazione/addestramento lavoratori per area; - formazione al management (dirigenti/preposti); Può essere utile definire contenuti minimi di formazione/addestramento considerati efficaci
OSSERVAZIONE DIRETTA	INDAGINE OGGETTIVA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Osservazione diretta (mediante opportune tecniche codificate, da scegliere in base alla specificità aziendale). Fotografia dell'organizzazione aziendale attraverso strumenti di analisi oggettiva (job analysis, check-list, ecc.). Controllo della "congruenza interna"
ANALISI DELLE SOGGETTIVITA'	PERCEZIONE SOGGETTIVA DELLO STRESS-LAVORO-CORRELATO	Le modalità sono numerose (questionari, interviste semistrutturate, focus group) e vanno selezionate con cura a seconda delle specificità aziendali. Assume tuttavia un rilievo particolare l'interazione con i lavoratori, ove possibile suddivisi in gruppi omogenei di lavoratori, alla quale possono certamente affiancarsi, ma non sostituirsi, strumenti quali interviste e questionari. Per quanto riguarda i questionari a titolo puramente indicativo, qui s'indicano strumenti per: : - la valutazione delle dimensioni lavorative critiche percepite; - la valutazione delle risorse fruibili nel contesto lavorativo (individuali/di gruppo) e le risorse personali (resilienza); - la valutazione dei disturbi di salute psicofisica stress correlati (distress psicologico, disturbi psicosomatici). Nelle piccole aziende (< 20 dipendenti) da preferirsi riunioni / focus group
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA	INDIVIDUAZIONE (partecipata)	Anche qui assume particolare rilievo l'interazione del management con i lavoratori, con momenti di ricerca partecipata delle soluzioni.
	IMPLEMENTAZIONE (partecipata)	Sulla base della valutazione ed in relazione al gradiente di rischio verrà predisposto un piano degli interventi con la tempistica, da implementare e verificare con la partecipazione dei lavoratori interessati.
SOLUZIONI DI CASI INDIVIDUALI	APPROFONDIMENTO E SOLUZIONE DI CASI SPECIFICI	Creazione di percorsi di supporto con il coinvolgimento del Medico Competente, garantendo la privacy.
SORV. SANITARIA PROMOZIONE DELLA SALUTE	PIANO SANITARIO INTEGRATO	Piano di sorveglianza sanitaria orientato alla promozione della salute rispetto ai fattori di rischio presenti in azienda.
PIANO DI MONITORAGGIO	PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI MONITORAGGIO NEL TEMPO (partecipato)	Monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati. Indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio, anche in relazione a modifiche strutturali / organizzative di rilievo.

Allegato n°1

Estratto dagli Indirizzi Generali della Regione Lombardia per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo - **METODI**



Interventi generali posti alla base di un percorso metodologico utile ad effettuare un "buon percorso" (good practice) di VdR SLC.

Il metodo da adottare, oltre a rispettare tutti i criteri indicati sopra, non può limitarsi ad un singolo "intervento/strumento", ma va adottato un mix articolato di interventi/strumenti.



MISURE	AZIONI	NOTE DI COMMENTO
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA ³ (di interfaccia con il gruppo/individui)	PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER I LAVORATORI (per la gestione/ prevenzione dello stress)	- migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientato al miglioramento motivazionale lavoratori - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
	PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER IL TOP ED IL MIDDLE MANGEMENT (dirigenti / preposti)	- migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientamento alla corresponsabilità - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA ³ (di interfaccia con l'organizzazione)	MISURE TECNICHE (potenziamento automatismi tecnologici)	- miglior efficienza - scarso adattamento dei lav. anziani
	MISURE ORGANIZZATIVE RIFERITE ALLA ATTIVITA' LAVORATIVA (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività)	- miglior coerenza anche nella organizzazione delle attività lavorative
	MISURE PROCEDURALI (definizione procedure di lavoro)	- miglioramento efficienza lavorativa - necessità di verificare l'applicative
	MISURE ORGANIZZATIVE ERGONOMICHE (design ergonomico del lavoro, dell'ambiente fisico e dei processi di lavoro)	- creazione d'una organizzazione ergonomica - interventi in fase progettuale - onerose dal punto di vista economico
	REVISIONE DELLA POLITICA INTERNA IN MATERIA (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)	- miglior interfaccia individuo vs. organizzazione - intervento oneroso, necessità di soggetti dedicati
SOLUZIONI DI CONTENIMENTO INDIVIDUALE DEI CASI INDIVIDUATI NEL GRUPPO	INIZIATIVE ESTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE (counselling)	- sostegno ai singoli casi - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
	INIZIATIVE INTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE (costituzione consultorio/sportello specialistico interno)	- sostegno ai singoli casi - orientata alle grandi aziende - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
SORVEGLIANZA SANITARIA DEI GRUPPI A RISCHIO	INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE RISPETTO AI FATTORI DI RISCHIO PRESENTI IN AZIENDA	- intervento orientato alla responsabilità sociale da parte delle singole realtà - intervento "complementare" rispetto alla sorveglianza sanitaria occupazionale classica
INTERVENTI DI MONITORAGGIO NEL TEMPO	MONITORAGGIO INTERNO AL PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO	- valutazione dell'efficacia degli interventi preventivi e correttivi - variabile

Allegato n°2

Estratto dagli Indirizzi Generali della Regione Lombardia per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo -

POSSIBILI INTERVENTI CORRETTIVI E DI MONITORAGGIO

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio specifico tramite strumenti oggettivi e soggettivi, verranno programmati ed effettuati gli interventi di prevenzione e protezione.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

giovanna.sirtori@ats-brianza.it