

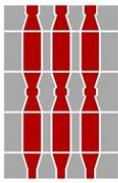
Regione Umbria



RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO NEL SETTORE DELLE COOPERATIVE SOCIALI E IN ALTRI COMPARTI - GRANDE DISTRIBUZIONE, SCUOLE

15 GIUGNO 2023

Dott.ssa Enrica Crespi
Usl Umbria 2



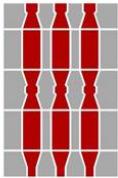
Regione Umbria



Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025

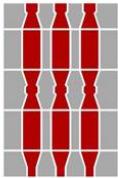
**Piano mirato
“Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e
di episodi di violenza”**



Regione Umbria

PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

- ✓ Adottato il 6 agosto 2020 con Intesa n. 127 in Conferenza Stato-Regioni
- ✓ ONE HEALTH: salute come risultato di uno sviluppo armonico e sostenibile dell'essere umano, della natura e dell'ambiente
- ✓ Approccio multidisciplinare, intersetoriale e coordinato per affrontare i rischi potenziali o già esistenti

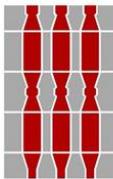


Regione Umbria

PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

✓ 6 MACRO OBIETTIVI:

1. Malattie croniche non trasmissibili
2. Dipendenze e problemi correlati
3. Incidenti domestici e stradali
- 4. Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali (M04)**
5. Ambiente, clima e salute
6. Malattie infettive prioritarie



Regione Umbria



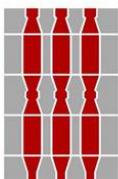
PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

“Programmi Predefiniti” (PP)

Sono correlati ad uno o più Obiettivi strategici e Linee strategiche dei Macro Obiettivi di riferimento

1. Hanno caratteristiche uguali per tutte le Regioni
2. Sono vincolanti
3. Monitorati con indicatori uguali per tutte le Regioni

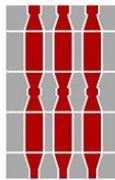
- PP1: Scuole che Promuovono Salute
- PP2: Comunità Attive
- PP3: Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute
- PP4: Dipendenze
- PP5: Sicurezza negli ambienti di vita
- PP6: Piano mirato di prevenzione (MO4)
- PP7: Prevenzione in edilizia ed agricoltura (MO4)
- **PP8: Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro (MO4)**
- PP9: Ambiente, clima e salute
- PP10: Misure per il contrasto dell'Antimicrobico-Resistenza



Regione Umbria

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'<i>empowerment</i> 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	<ul style="list-style-type: none">- Lo stress lavoro-correlato (SLC) rappresenta un problema di salute dovuto al lavoro che si è accentuato in questi anni per i notevoli cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dell'andamento del mercato del lavoro, con evidenti ripercussioni anche al livello di produttività delle aziende e al livello economico. Collegato a questo tema è sempre più necessario inquadrare nell'ambito delle attività di prevenzione dei rischi psicosociali le molestie, violenze, aggressioni nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla sanità. Il Programma intende contribuire all'accrescimento ed al miglioramento complessivo del sistema di gestione dei cosiddetti rischi psicosociali, attraverso un piano di monitoraggio sullo stato di attuazione delle indicazioni normative e tecniche, definizione di standard per gli interventi formativi e la realizzazione di azioni mirate di prevenzione. Lo sviluppo del programma prevede: la verifica dell'efficacia dell'applicazione dell'obbligo di valutazione dello SLC a livello regionale attraverso il monitoraggio delle attività di vigilanza da parte dei Servizi delle ASL; l'<i>empowerment</i>, attraverso un'attività di informazione/formazione specifica, nell'ottica di un miglioramento continuo dell'approccio alla valutazione e gestione di tale rischio, del personale dei servizi delle ASL e delle figure aziendali del sistema di prevenzione, in particolare del Rappresentante di Lavoratori per la Sicurezza; la produzione di un report nazionale e regionale; la diffusione di materiale informativo/divulgativo per le aziende; la realizzazione di iniziative informative/formative nei confronti di aziende, associazioni, figure aziendali della prevenzione, sindacati, consulenti, etc; la sottoscrizione di accordi intersettoriali con le parti Sociali, gestiti all'interno del Comitato ex art. 7 del D.Lgs 81/2008.Il Programma, in linea con principi e obiettivi del PNP, adotta le lenti dell'equità, secondo il modello operativo proposto dal PNP (HEA), che prevede le seguenti fasi: elaborazione del profilo di salute ed equità, identificazione di aree/gruppi a più alto rischio di esposizione o di vulnerabilità ai fattori di rischio, conseguente adeguamento/orientamento dell'intervento in termini di disegno e allocazione, valutazione di impatto.



Regione Umbria

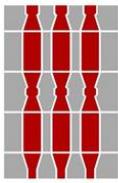


PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

PIANO MIRATO DI PREVENZIONE

Il PNP 2020-2025 riconosce nel **Piano Mirato di Prevenzione** (PMP) lo strumento in grado di organizzare in modo sinergico le *attività di assistenza e di vigilanza* alle imprese, per garantire:

- Trasparenza
- Equità
- Uniformità dell'azione pubblica
- Maggiore consapevolezza da parte dei datori di lavoro dei rischi e delle conseguenze dovute al mancato rispetto delle norme di sicurezza, anche e soprattutto attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati per una crescita globale della cultura della sicurezza



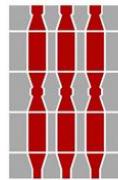
Regione Umbria



PIANO MIRATO DI PREVENZIONE

- ✓ Tipologia di intervento che intende coniugare:
 - ATTIVITÀ DI ASSISTENZA
 - ATTIVITÀ DI VIGILANZA propria dei SPSAL

- ✓ OBIETTIVO: innalzare gradualmente, ma in un intero comparto nel suo complesso, il livello di prevenzione e sicurezza



Regione Umbria

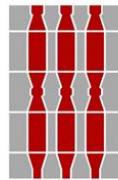


PIANO MIRATO DI PREVENZIONE

- ✓ Diverse fasi:

1. azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione per rendere note le indicazioni tecniche sulle buone pratiche indicate da gruppi di lavoro dedicati o da altri Enti Pubblici, al fine di favorirne l'applicazione ed aumentare le conoscenze delle varie figure aziendali (Datore di lavoro, lavoratori ecc..)

2. richiesta alle aziende di auto valutarsi mediante compilazione di una scheda specifica da restituire all' Azienda USL



Regione Umbria

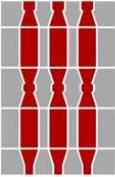


PIANO MIRATO DI PREVENZIONE

✓ Diverse fasi:

3. *attività di vigilanza* in un campione delle aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC

4. *valutazione di efficacia* (raccolta e diffusione di buone pratiche o misure di miglioramento, questionario sulla percezione dei rischi, restituzione dei risultati e/o di buone pratiche)



Regione Umbria

PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025 RECEPIMENTO REGIONE UMBRIA

Supplemento ordinario n. 1 al «Bollettino Ufficiale» - Serie Generale - n. 3 del 13 gennaio 2021

REPUBBLICA ITALIANA

BOLLETTINO UFFICIALE DELLA Regione Umbria

SERIE GENERALE

PERUGIA - 13 gennaio 2021

DIREZIONE REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE PRESSO PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE - PERUGIA

PARTE PRIMA

Sezione II

ATTI DELLA REGIONE

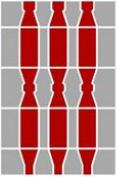
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 29 dicembre 2020, n. 1308.

Recepimento Piano Nazionale della Prevenzione di cui all'Intesa Stato/Regioni e
PP.AA. del 6 agosto 2020 e nomina Coordinatore del Piano Regionale della Prevenzione
(PRP) 2020-2025.

- ✓ **DGR n. 772 del 04/08/2021:** posticipo fasi pianificazione e
adozione dei Piani regionali della prevenzione

- ✓ **DGR n. 1312 del 22/12/2021:** approvazione “Piano regionale
della prevenzione 2020-2025”

- ✓ **Determinazione Dirigenziale n. 2605 del 14/03/2022:**
Istituzione di Gruppi di Lavoro



Regione Umbria

Determinazione Dirigenziale n. 2605 del 14/03/2022

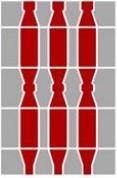
PP8. Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio SCL

GRUPPO STRESS LAVORO CORRELATO

Coordinatore: Enrica Crespi

Gruppo di lavoro:

1. Giorgio Miscetti (USL Umbria 1)
2. Roberto Ceppitelli (USL Umbria 1)
3. Sabrina Ercolani (USL Umbria 1)
4. Armando Mattioli (USL Umbria 2)
5. Pietro Bussotti (USL Umbria 2)
6. Simon Rivero Soto (USL Umbria 2)
7. Emanuele Pasqualetti (USL Umbria 2)
8. Eleonora Angelucci (USL Umbria 2)



Regione Umbria

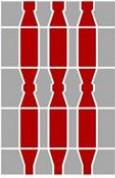
PP8. Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio SCL

GRUPPO STRESS LAVORO CORRELATO attuale

Coordinatore: Enrica Crespi

Gruppo di lavoro:

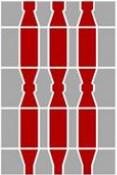
1. Giorgio Miscetti (USL Umbria 1)
2. Roberto Ceppitelli (USL Umbria 1)
3. Pietro Bussotti (USL Umbria 2)
4. Simon Rivero Soto (USL Umbria 2)
5. Emanuele Pasqualetti (USL Umbria 2)
6. Eleonora Angelucci (USL Umbria 2)
7. Veronica Nicolic (USL Umbria 2)
8. Sonia Fagotti (USL Umbria 2)



Regione Umbria

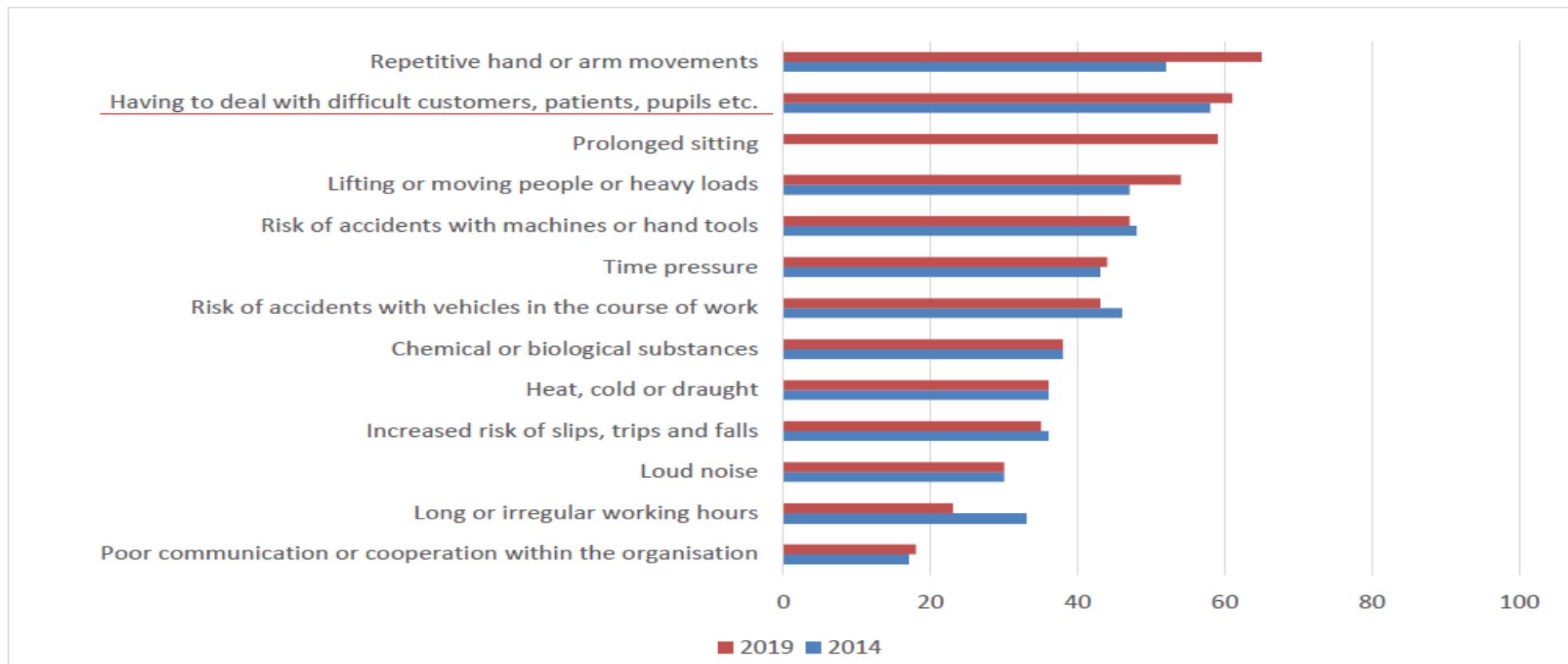
PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

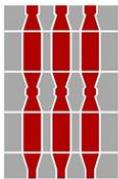
- ✓ Stress 2° problema di salute legato all'attività lavorativa
- ✓ L'emergenza SARS-CoV-2 ha determinato condizioni di vita e di lavoro del tutto nuove e inattese, amplificando le situazioni di stress lavoro correlato
- ✓ Particolari condizioni di stress sono state e sono quelle affrontate dagli **operatori di area sanitaria e sociosanitaria** nel corso della pandemia
- ✓ La protezione degli operatori di area sanitaria e sociosanitaria è una componente importante delle misure di sanità pubblica per affrontare l'epidemia COVID-19 e promuovere la loro salute mentale ne è un elemento fondamentale
- ✓ Anche la **grande distribuzione organizzata e l'istruzione**, sono compatti riconosciuti in letteratura come maggiormente a rischio per SLC e, fin dall'inizio della pandemia, hanno dovuto confrontarsi in modo sostanziale con le problematiche relative l'emergenza SARS-CoV-2



Regione Umbria

Figure 1. Risk factors present in the establishment (% establishments, EU28), 2019 and 2014.



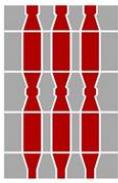


Regione Umbria



PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

- ✓ Continuità con il precedente Progetto 5.5 del Piano della Prevenzione 2014-2019 “*Dagli interventi di vigilanza alle buone prassi consolidate per favorire il benessere organizzativo*”: intervento di valutazione e assistenza rispetto al rischio SLC in un campione di 17 cooperative di tipo A (gestione dei servizi socio-sanitari, formativi e di educazione permanente)



Regione Umbria

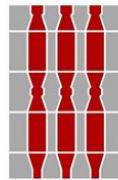


PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

✓ Fasi:

1. azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione → rendere note le criticità e le buone pratiche emerse a seguito della precedente “*Indagine sulle condizioni di benessere organizzativo nelle cooperative sociali in Umbria*” condotta su un campione di 17 cooperative di tipo A e dalla letteratura scientifica (pubblicazione siti internet Aziende USL e Regione e/o seminari/interventi)

Dott. Miscetti - Dott. Bussotti



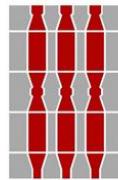
Regione Umbria



BUONE PRATICHE NEGLI INTERVENTI DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO SLC

- 1. essere promossi e gestiti direttamente dal datore del lavoro e dal top management.** Il ruolo del DL, in termini di motivazione, nella prevenzione dello stress è fondamentale in particolare per poter garantire conoscenze e risorse necessarie. Se questo è vero per tutti i rischi, lo è tanto più per il tema stress sia per le distorsioni che spesso sono associate a questo argomento (per esempio, lo stress non esiste, non può essere evitato, non produce esiti negativi, non mi costa, ecc.), sia perché coinvolge l'essenza stessa delle organizzazioni. Prevenire lo stress può voler dire, in alcuni casi, cambiare l'organizzazione stessa o alcuni suoi meccanismi. Risulta utile quindi un'opera di sensibilizzazione sul management (v. punto 1,3,4 CL)

- 2. essere accompagnati da adeguate azioni informative e formative** all'interno della realtà lavorativa, sia per far conoscere il programma di valutazione e gestione del rischio stress, sia per migliorare la conoscenza del problema da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, anche al fine di favorirne la partecipazione consapevole (v. punti 4,5,6 CL)



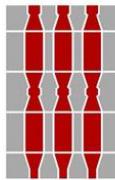
Regione Umbria



BUONE PRATICHE NEGLI INTERVENTI DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO SLC

3. impegnarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Coinvolgere i lavoratori può essere di per sé un intervento che produce esiti positivi. La partecipazione dei lavoratori è importante in quanto permette loro di esprimere il proprio punto di vista sull'attività lavorativa e sulle difficoltà riscontrate. In modo analogo, relativamente all'RLS, è necessario distinguere la mera presenza nelle attività di valutazione dello stress dalla sua effettiva partecipazione attiva e informata. Esso dovrebbe “rappresentare” l’opinione e il punto di vista dei lavoratori e a questo scopo, è determinante il numero e tipo di scambi informativi avuti con i lavoratori e come l’RLS utilizza le informazioni acquisite (ossia, come interpreta il proprio ruolo) (v. punti 3,7,9,10,16,17 CL)

4. garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS). Laddove le competenze interne risulteranno essere “oggettivamente” insufficienti può essere consigliabile che le stesse vengano integrate con competenze esterne. L’acquisizione delle competenze dovrebbe seguire la sensibilizzazione dei datori e, in un’ottica di miglioramento continuo, attuarsi secondo un processo di sviluppo della maturità organizzativa (esperienza e messa in atto efficace di buone pratiche), traducendosi in una crescente capacità di gestire la prevenzione all’interno della struttura e di conseguire risultati sempre più elevati nel tempo (v. punti 1, 2, 3,4,7, 8 CL)



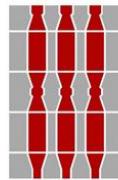
Regione Umbria



BUONE PRATICHE NEGLI INTERVENTI DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO SLC

5. non limitarsi ad una visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo. L'esito della valutazione preliminare (rischio stress rilevante/ non rilevante) non discrimina le condizioni lavorative e di benessere presenti e può non produrre esiti apprezzabili, pur costituendo un costo. Al contrario, la volontà di spingersi alla valutazione approfondita e al coinvolgimento diffuso dei lavoratori mostra diversi indizi di esiti positivi. Per una valutazione globale appaiono utili le “segnalazioni da parte del Medico Competente; contemporaneamente si rende necessario che tutti i lavoratori conoscano l'organigramma aziendale e vengano formalizzate procedure relative alla gestione di aspetti legati alla sorveglianza sanitaria, in particolare della possibilità di richiesta di visita medica straordinaria, ai sensi dell'all'art. 41 c. 2 lett. C del D.Lgs 81/08 (v. punti 8,12,15 CL)

6. essere adattati e adeguati ad un determinato settore lavorativo e andare incontro ai bisogni della specifica organizzazione. Suddividere adeguatamente i lavoratori in Gruppi omogenei è uno dei requisiti fondamentali per un'efficace valutazione del rischio SLC, poiché permette la reale identificazione di eventuali aspetti critici di organizzazione e gestione del lavoro nonché dei relativi contesti condivisi, e di prevedere interventi correttivi e azioni preventive maggiormente mirate ed efficaci (v. punto 11 CL)



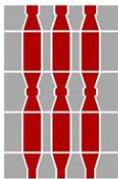
Regione Umbria



BUONE PRATICHE NEGLI INTERVENTI DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO SLC

7. essere orientati alle soluzioni, soprattutto di tipo collettivo, a forte valenza preventiva (misure organizzative, tecniche, procedurali – es. modifica organizzazione del lavoro, introduzione nuove tecnologie, procedure) o **attenuante** (misure comunicative, informative, formative – es. riunioni, iniziative informative, corsi di informazione) piuttosto che **riparatori** (interventi individuali – es. attivazione sportello di ascolto, sostegno individuale). Affrontare e risolvere casi individuali “ex post” è certamente utile e necessario, ma non può essere considerato una “soluzione preventiva” (v. punti 13,14,17,18 CL)

8. deve essere valutata sistematicamente la qualità e l'efficacia del processo di realizzazione dell'intervento. L'impegno per affrontare i rischi psicosociali e lo stress da lavoro non deve essere visto come una attività “una tantum” ma deve tendere ad un ciclo di miglioramento continuo. In base alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. ‘La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità [...]’; in via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata (v. punto 19 CL)



Regione Umbria

PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

✓ Fasi:

2. richiesta alle aziende di auto valutarsi → inviare la SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE alle aziende nei compatti a rischio che andrà restituita nel termine di 15 giorni via PEC al Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell’Azienda USL; non rappresenta un elemento di controllo ma intende far emergere le buone pratiche volontariamente attivate all’interno dell’Organizzazione aziendale. Contemporaneo invio delle fact-sheet specifiche (progetto CCM 2013 del Ministero della Salute)



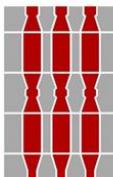
STRESS LAVORO-CORRELATO E RISCHI PSICOSOCIALI
SETTORE COMMERCIO / GDO



Il settore **commercio** comprende l’insieme delle attività relative all’acquisto e alla vendita di beni (di consumo, mobili, immobili, ecc.). Nello specifico, con la sigla **GDO** (Grande Distribuzione Organizzata) si intende il moderno sistema di vendita effettuato attraverso una rete di supermercati ed ipermercati. La popolazione lavorativa presente in questi settori è composta in prevalenza da **donne e giovani lavoratori** impiegati molto spesso con contratti occasionali o a tempo determinato. L’apertura dei punti vendita 7 giorni su 7, il prolungamento degli orari di lavoro, l’interazione continua con i clienti e gli elevati ritmi di lavoro rendono i lavoratori del settore commercio/GDO particolarmente esposti al rischio da stress lavoro-correlato e ai rischi psicosociali.

Si riporta di seguito una serie di fattori di rischio organizzativo potenzialmente presenti in questo settore indicando, per ognuno di essi, alcune misure correttive di carattere generale utili alla prevenzione e/o riduzione del rischio da stress lavoro-correlato.

CONTENUTO DEL LAVORO	
FATTORI DI RISCHIO SLC	MISURE DI PREVENZIONE e/o GESTIONE DEL RISCHIO
Elevato carico emotivo dato dalla continua interazione con i clienti (eventuale conflittualità, aggressione verbale e/o fisica, molestie, ecc.)	➢ Migliorare la sicurezza dei lavoratori a contatto con l’utenza con l’attivazione di percorsi formativi volti a rafforzare nei lavoratori le competenze relazionali/comunicative e la capacità di problem solving



Regione Umbria

STRUMENTI

LETTERA ACCOMPAGNAMENTO SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE AZIENDALE

(Carta intestata del Servizio)
Luogo, data _____

Prot.

Al datore di lavoro
dell'azienda
**«AZIENDA»
SEDE**

E p.c. Al Medico Competente
Al Responsabile Servizio Prevenzione Protezione
Al Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza
PEC:

Oggetto: Piano mirato "PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC) E DI EPISODI DI VIOLENZA"

La Regione Umbria, aderendo alle strategie del Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 e condividendo gli obiettivi, ha delineato un Piano Mirato finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA".

I Piani Mirati di Prevenzione sono una tipologia di intervento che intende coniugare l'attività di promozione di buone pratiche con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle Aziende USL; l'obiettivo è quello di innalzare gradualmente, ma in un intero comparto nel suo complesso, il livello di prevenzione e sicurezza e viene attuato attraverso diverse fasi:

1. azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione (tramite comunicazioni scritte, seminari, siti Web) per rendere note le indicazioni tecniche sulle buone pratiche indicate da gruppi di lavoro dedicati o da altri Enti Pubblici, al fine di favorirne l'applicazione ed aumentare le conoscenze delle varie figure aziendali (Datore di lavoro, lavoratori, ecc.);
2. richiesta alle aziende di auto valutarsi mediante compilazione di una scheda specifica da restituire all'Azienda USL;
3. attività di vigilanza in un campione delle aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC.

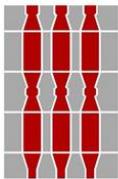
Vi inviamo pertanto la Scheda di Autovalutazione Aziendale in cui vengono richiesti alcuni dati anagrafici, informazioni relative al tipo di attività svolta, all'organigramma aziendale e alla valutazione del rischio SLC. Tale scheda non presenta elementi di controllo ma intende far emergere buone pratiche volontariamente attivate all'interno della vostra Organizzazione; andrà compilata e spedita entro 15 giorni via PEC al Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell'Azienda USL...

Si invia, inoltre, la fact-sheet per il SETTORE (XXX) realizzato nell'ambito del progetto CCM 2013 del Ministero della Salute "Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato", finanziato dal Ministero della Salute. Prodotto realizzato in collaborazione con INAIL, Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale (DiMEILA).

A disposizione per ogni ulteriori chiarimenti si coglie l'occasione per inviare distinti saluti.

Il responsabile del procedimento

(nominativo e recapito telefonico degli operatori coinvolti)



Regione Umbria

STRUMENTI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE -1

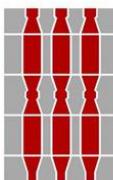
SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE AZIENDALE

[+] INFORMAZIONI GENERALI

Ragione sociale:		
Codice fiscale/partita IVA:		
Indirizzo sede legale: tel.: @mail: PEC:		
Indirizzo sede operativa tel.: @mail: PEC:		
Datore di lavoro: tel.: @mail:		
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione: tel.: @mail:		
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza n.* * in caso di più RLS indicare un solo nominativo di riferimento tel.: @mail:		
Medico competente: tel.: @mail:		
Eventuale consulente/referente per lo Stress Lavoro Correlato tel.: @mail:		
Tipo di attività:		

SUDDIVISIONE DEI LAVORATORI

Total addetti di cui: N. Operai in produzione
N. Impiegati
N. Lavoratori stranieri
N. Lavoratori atipici



Regione Umbria



STRUMENTI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE-2

ASSETTO E STRUTTURE PREVENZIONE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

L' RSPP è: interno Datore di lavoro (DL)
 esterno

Sono presenti addetti SPP: NO SI, se presenti n.....

MEDICO COMPETENTE (MC)

Nomina medico competente SI NON NECESSARIO

RAPPRESENTANTE LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Rappresentanti Lavoratori Sicurezza Interno n.....
 RLST n.....

E stato definito e pubblicizzato l'organigramma aziendale della sicurezza, con particolare riferimento alle figure del DL, del RSPP, dei RLS/T, dei Preposti, del MC e degli Addetti all'Emergenza (compresi i recapiti)? SI NO

Con quali modalità (bacheca, sito aziendale, ecc.)?.....

Il MC (se nominato) ha formalizzato il sopralluogo? SI NO

Il MC ha formalizzato un protocollo di Sorveglianza sanitaria? SI NO

La riunione annuale di prevenzione (se obbligatoria) è stata verbalizzata?
 SI NO Non obbligatoria

Sono state formalizzate procedure/prassi operative relative alla gestione di aspetti legati alla sorveglianza sanitaria, quali:

1) la possibilità di visita medica su richiesta del lavoratore (art. 41 c. 2 lett. c D.Lgs. 81/08) SI NO

2) la gestione dei giudizi di idoneità con limitazioni/prescrizioni, formalizzando le misure adottate (organizzative/tecniche/procedurali/di protezione individuale, etc.) al fine di adempiere al parere espresso dal MC SI NO

3) procedure di lavoro volte a garantire la sistematica informazione del MC riguardo infurtini e malattie professionali occorse ai lavoratori e ogni altra informazione (comprese situazione di SLC) utile ai fini dell'attuazione di un adeguato programma di sorveglianza sanitaria SI NO

Se SI, la 1) e la 2) come sono state rese note ai lavoratori (bacheca/corsi formazione/busta paga, ecc.)?

La modalità di CONSULTAZIONE degli RLS alla valutazione del rischio è avvenuta tramite:

- Incontro specifico con le figure di riferimento
- Riunione periodica
- Coinvolgimento attivo nel gruppo di valutazione
- Altro:

NOTE

DOCUMENTO VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC) a) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

FASI PROPEDEUTICHE DEL PERCORSO DI VALUTAZIONE (evidenziate nel DVR)

- Costituzione del gruppo di valutazione
- Scelta della metodologia valutativa

- Formazione dei soggetti valutatori sul metodo scelto
- Criteri di scelta dei gruppi omogenei
- Definizione delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS

Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio SLC è stato deciso dal DATORE DI LAVORO e concordato in sede di:

- sentiti in modo informale i componenti della prevenzione interna (+) SI NO
- riunione periodica (++) SI NO
- uno o più riunioni specifiche convocate dal datore di lavoro (+++) SI NO
- altro, specificare

2. Le attività del punto 1 sono state effettuate ricorrendo a:

- team interno e consulenza esterna (+++) solo team interno (++) solo consulenza esterna (+)

Nel caso di ricorso a consulenti esterni specificarne la tipologia (es. psicologo, tecnico prevenzione, esperto in organizzazione aziendale, ecc.).....

3. Nel caso di ricorso al team interno, quali figure sono state coinvolte dal datore di lavoro:

- Responsabile SPP SI NO
- Medico competente SI NO
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza SI NO
- altro, specificare (es. responsabile risorse umane, capi reparto) SI NO

Un soggetto solo (interno o consulente esterno) (+)

Due o tre soggetti (con la presenza dell'RLS) (++)

Team interno con figure della sicurezza interna + altre figure (es. risorse umane) (+++)

4. Formazione specifica sullo stress prevista per le figure aziendali coinvolte

- Gli RLS sono stati formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs 81/08 SI NO In corso
- L'RSPP è stato formato in modo specifico sul tema SLC SI NO In corso
- Il MC ha documentato la partecipazione a corsi specifici su SLC SI NO In corso
- Il management (DL, dirigenti/preposti) ha effettuato seminari/corsi sul rischio da SLC SI NO In corso

Formazione specifica generalmente non effettuata dalle figure su indicate (+)

Formazione specifica effettuata da uno/due figure o in corso da più figure su indicate (++)

Formazione specifica effettuata dalla gran parte o da tutte le figure su specificate (+++)

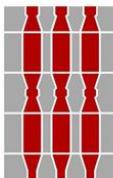
5. Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione ed informazione dei lavoratori sul rischio SLC e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione? SI NO

Se si, con quale modalità:

- Incontri la cui conduzione è stata effettuata da: (MC, consulente, DL/RSPP, ecc.) (+++)
- Distribuzione di manuali/opuscoli informativi sullo SLC (++)
- Altre modalità (es. nota informativa in busta paga, email, ecc.) (+)

6. L'attività di sensibilizzazione ed informazione sul rischio SLC è stata effettuata

- Prima della valutazione SI (+++)
- Contemporaneamente alla valutazione SI (++)
- Dopo la valutazione SI (+) In corso (+)



Regione Umbria



STRUMENTI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE-3

b) VALUTAZIONE PRELIMINARE

La valutazione preliminare al momento della rilevazione è da considerarsi

In corso
 Conclusa in data / /

La valutazione preliminare è stata effettuata

Come prima valutazione del rischio da SLC
 Come successiva valutazione in seguito ad un aggiornamento nell'organizzazione aziendale
 Come successiva valutazione per monitoraggio

RILEVAZIONE DI INDICATORI OGGETTIVI

7. La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata da:

Un soggetto della prevenzione interna, altro personale (gestione personale) o dal consulente (+)
 Da 2 soggetti del team interno comprendenti almeno l'RSPP o il MC (++)
 Team interno con la partecipazione dell'RLS o di uno o più lavoratori (+++)

Specificare.....

Sono stati raccolti:
 Eventi sentinella Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei
 Fattori di contenuto del lavoro Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei
 Fattori di contesto del lavoro Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei

I dati oggettivi (eventi sentinella, fattori di contesto e contenuto) riportano note di commento a cura del gruppo di valutazione (es. osservazioni degli RLS)? SI NO

I dati oggettivi riportano nelle annotazioni, per ciascun parametro, i dati con le relative fonti che consentono di conferire carattere di oggettività alla valutazione (es. documenti aziendali su assenze, segnalazioni del MC, ecc.)? SI NO

8. Il MC ha rilevato e segnalato al datore di lavoro in modo anonimo la presenza o l'assenza di lavoratori con sintomi da SLC SI (++) NO
 Con quali modalità (procedura aziendale, riunione periodica, relazione Sanitaria, annuale ecc.)?

9. In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?
 tutti i lavoratori (++) un campione rappresentativo (++) solo il/qli RLS (+)

10. Con quali modalità sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?
 Attraverso incontri specifici con uno o più soggetti del team interno (++)
 Chiedendo parere formale su un modello predefinito (++)
 Chiedendo parere informale (+)

La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata tramite:
 La compilazione di liste di controllo (indicare quali, es. INAIL, ISPESL, ecc.)
 L'osservazione diretta degli elementi di rischio con relativa relazione scritta (modalità indicata per le piccole aziende)

N.	Indicatore	SI	No	Punteggio finale	Note
14	Il lavoratore subisce frequenti interruzioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	
15	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvvisa o non programmata utilizzo dello spazio per altre attività che hanno la priorità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	
16	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	
17	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzi, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
18	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	
19	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	
	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Clara definizione dei compiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	
	E' stata redatta un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affidamento, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

11. Sono stati individuati dei gruppi omogenei di lavoratori?
 Se SI, sono stati considerati in base a:
 area produttiva (reparto) o mansioni omogenee (++)
 area produttiva (reparto) e mansioni omogenee (+++)

Nel caso di azienda multisito, la valutazione preliminare è stata effettuata:
 Unica per tutta l'azienda
 Specifica per aree territoriali
 Specifica per unità produttive

12. Già in questa fase sono stati rilevati indicatori di percezione soggettiva dello stress?
 SI (++) NO(+)

Se SI, si rimanda per il dettaglio alla sezione Valutazione approfondita

Dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio SLC in almeno 1 gruppo Omogeneo
 Quali/e/i? SI NO

13. Si sono emersi elementi di rischio, è stato elaborato un programma di interventi correttivi?
 SI (++) un intervento, (++) più interventi NO/ In corso (+)

Se SI/in corso, quali interventi sono stati programmati/previsti?

- Percorsi formativi per uno o più gruppi omogenei per tutti
 - Miglioramento del sistema di comunicazione per uno o più gruppi omogenei per tutti
 - Procedure per il miglioramento organizzativo (codice etico, gestione conflitti, criteri avanzamento di carriera, ecc.) per uno o più gruppi omogenei per tutti
 - Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine) per uno/più gruppi omogenei per tutti
 - Altri interventi (specificare)
- Le misure sono state individuate
- Con la partecipazione degli RLS
 - Con la partecipazione dei lavoratori

14. Gli interventi effettuati sono risultati efficaci nel ridurre il rischio?
 SI(++) NO(+) da verificare
 SE SI, con quale modalità e dopo quanto tempo è stata valutata l'efficacia degli interventi (es. rivalutando quali eventi sentinella e quali fattori di contesto e di contenuto lavorativo)

SE NO_proseguire con VALUTAZIONE APPROFONDITA

c) VALUTAZIONE APPROFONDITA

La valutazione approfondita è stata effettuata:

In quanto le misure correttive adottate in seguito alla valutazione preliminare si sono rivelate inefficaci

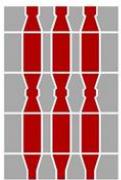
A seguito della valutazione preliminare che abbia identificato condizioni di SLC, per consentire con maggior precisione l'identificazione delle misure correttive da adottare

In modo volontario (l'azienda ha scelto di effettuarla anche se la valutazione preliminare non ha rilevato condizioni di rischio)

Per disaccordo espresso nella valutazione preliminare in relazione alla rilevazione dei fattori di contesto e contenuto

Altro:

Data della valutazione approfondita (ultima).....



Regione Umbria



STRUMENTI SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE-4

15. La valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori è stata effettuata con:

- incontri di gruppo (riunioni, gruppi di attenzione, focus group)
- questionari standardizzati sulla percezione dello stress lavoro (indicare quali.....)
- colloquio/intervista **semistrutturata** con i lavoratori

Specificare da chi è stata gestita la valutazione della percezione (es. psicologo del lavoro, consulente esterno, ecc.)

Nel momento della scelta del metodo, quale dei seguenti criteri è stato seguito:

- meno costoso (Economicità) e/o più semplice da mettere in atto (Semplicità) (+)
- in linea con il contesto lavorativo di riferimento (Adeguatezza al contesto) (++)
- quello che può identificare più fattori stressanti per essere più efficace (Riduzione dello SLC) (+++)

16. La valutazione della percezione soggettiva è stata effettuata su tutti i lavoratori o su un campione rappresentativo?

- tutti i lavoratori (+++)
- campione rappresentativo (indicare la % dei lavoratori coinvolti) % (++)
- gruppo omogeneo (es. reparto, turnisti, ecc.) (+)

N.B.: nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione diverse (es. riunioni affidate a RSPP e/o medico competente e/o specialisti) che garantiscono il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia

Sono state utilizzate le modalità di valutazione approfondita sopra citate?
 SI NO
Se si, specificare:

17. ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA

- Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta l'azienda
- Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori
- Gruppo di lavoratori:

All'esito della valutazione sono stati individuati dei possibili interventi di riduzione e/o gestione del rischio? SI (++) un intervento, (++) più interventi NO (+ se rischio non rilevante)

Se SI, quali interventi sono stati programmati?

- Percorsi formativi per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Miglioramento del sistema di comunicazione per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Procedure per il miglioramento organizzativo per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine) per uno/più gruppi omogenei per tutti
- Misure di supporto individuale e/o di gruppo (sportello, **counseling**, eventuale sorveglianza sanitaria di gruppi a rischio, supporto psicologico). Indicare gli eventuali interventi programmati.....
- Altri interventi (specificare).....

Le misure sono state individuate

- Con la partecipazione degli RLS
- Con la partecipazione dei lavoratori

18. E' stata indicata la tempistica (inizio/termine previsto) e le figure responsabili della

realizzazione delle misure sopra indicate? SI (++) NO (+)

D) PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO

19. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo?
 SI (++) NO (+)
Se si, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità

E) VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

20. Sono previste modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro interna (tra lavoratori) ed esterna (da utente verso il lavoratore)?
 SI NO Quali.....

21. Sono previste modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro messa in atto dal lavoratore sull'utente?
 SI NO Quali.....

22. Vengono messe in atto azioni ai fini della prevenzione e gestione della violenza?
 SI NO Quali.....

24. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo?
 SI NO
Se si, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità

NOTE SU VALUTAZIONE DEL RISCHIO

RIEPILOGO AUTOVALUTAZIONE STRESS

a) Azioni preparatorie (punteggio da 4 a 18)

b) Valutazione preliminare (punteggio da 6 a 24)

c) Valutazione approfondita (punteggio da 4 a 12)

d) Programma di monitoraggio (punteggio da 1 a 3)

VALUTAZIONE PREVENTIVA – comprende sezioni a), b, e d) (punteggio globale da 11 a 45)

LIVELLO 1: punteggio globale inferiore a 15 (livello minimo)

LIVELLO 2: punteggio globale da 15 a 30 (livello medio)

LIVELLO 3: punteggio globale superiore a 30 (livello elevato, candidabile a buona pratica)

VALUTAZIONE APPROFONDITA – comprende sezione c) (punteggio globale da 4 a 12)

LIVELLO 1: punteggio globale inferiore a 5 (livello minimo)

LIVELLO 2: punteggio globale da 5 a 8 (livello medio)

LIVELLO 3: punteggio globale superiore a 8 (livello elevato, candidabile a buona pratica)

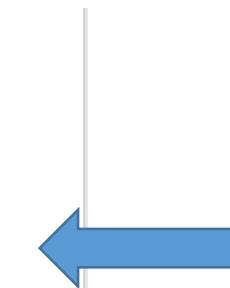
CONCLUSIONI

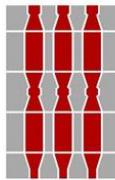
Dopo l'utilizzo della presente autovalutazione, è previsto un aggiornamento del documento di Valutazione rischi e/o delle misure di prevenzione?

- SI NO

Specificare.....

Data Firma del Datore di Lavoro





Regione Umbria

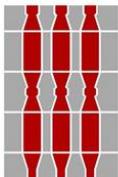


PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

3. **Attività di vigilanza** → in un campione di aziende (comprese quelle che non hanno provveduto all'invio della scheda di autovalutazione) tramite apposita lista di controllo finalizzata alla verifica della valutazione/gestione del rischio SLC, delle buone pratiche ed alcuni aspetti relativi alla sorveglianza sanitaria

In occasione del sopralluogo andrà garantita la presenza del Datore di Lavoro (o suo delegato), del RSPP, del Medico Competente, del/i Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza e, qualora ritenuto opportuno, di eventuali consulenti (pertanto necessaria la comunicazione che Operatori del Servizio si presenteranno presso la sede in una certa data, contemporaneamente verrà chiesto di inviare entro tot giorni al SPSAL tutta la documentazione inerente la valutazione dello stress lavoro correlato)

Sarà l'occasione per verificare, discutere e diffondere ulteriormente con le figure aziendali della sicurezza le buone pratiche individuate



Regione Umbria

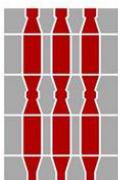


PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

Rimangono immutati gli adempimenti minimi obbligatori

- PROGETTO CCM “Piano di monitoraggio e d’intervento per l’ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato” del 2013 <http://www.ccm-network.it/progetto.jsp?id=node/1860&idP=740>

- FAQ “INDICAZIONI PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO E PER L’ATTIVITÀ DI VIGILANZA ALLA LUCE DELLA LETTERA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE 2010 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI” del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di lavoro del 2012
<https://www.ats-brescia.it/legislazione-e-linee-di-indirizzo>



Regione Umbria



PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA



Decreto Legislativo 81/2008 s. m. i.

STRESS LAVORO-CORRELATO

INDICAZIONI PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA ALLA LUCE DELLA LETTERA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE 2010 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI



Gennaio 2012

L2 Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

Si possono prefigurare diversi tipi di situazioni:

1. il datore di lavoro non ha valutato nessuno dei rischi lavorativi né tantomeno lo stress lavoro-correlato, e di conseguenza non esiste alcun DVR o il Documento è talmente generico che è come se non fosse stato fatto: violazione dell'art. 29 comma 1 del D. Lgs. 81/08 punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 1 lett. a) (oppure comma 2 in alcuni tipi di aziende o attività a maggior rischio);
2. il datore di lavoro ha valutato i rischi lavorativi ed esiste un DVR, ma tra questi non è stato valutato lo stress lavoro-correlato, ovvero la valutazione dello stress è talmente carente che è come se non fosse stata fatta (vedi lista di controllo per la vigilanza di cui alla tab. 2): violazione dell'art. 28 comma 2 lett. a) primo periodo, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 4;
3. il datore di lavoro ha effettuato la valutazione dello stress lavoro-correlato che è riportata nel DVR, ma non sono individuate le misure di prevenzione e il relativo piano attuativo: violazione dell'art. 28 comma 2 lett. b) c) e d), punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3.

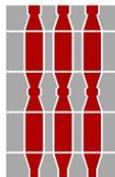
A parte vanno considerate situazioni particolari quali:

4. mancata consultazione preventiva degli RLS: violazione dell'art. 29 comma 2, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3;
5. mancata rielaborazione della valutazione del rischio stress in occasione di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro o delle altre condizioni indicate dall'art. 29 comma 3: violazione dell'art. 29 comma 3, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3.

L3 In quali casi si può applicare l'istituto della disposizione previsto dall'art. 302bis del D.Lgs.81/08 ?

In caso di incompleta o non corretta applicazione delle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva, qualora il fatto non costituisca reato come specificato alla domanda L2, l'organo di vigilanza può imparire una disposizione esecutiva ai sensi dell'art. 302bis, affinché la valutazione venga ripetuta, modificata o integrata.

violazione di cui all'Allegato I
DL 21 ottobre 2021, n. 146



Regione Umbria



STRUMENTI

FAC SIMILE LETTERA comunicazione per AZIENDE

Luogo, data _____ Prot. _____

Al datore di lavoro dell'azienda
«AZIENDA»
«SEDE »

E p.c. Al Medico Competente
Al Responsabile Servizio Prevenzione Protezione
Al Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza
PEC:

Oggetto: Piano mirato finalizzato alla “PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC) E DI EPISODI DI VIOLENZA NEL SETTORE DELLE COOPERATIVE SOCIALI E IN ALTRI COMPARTI A RISCHIO”. Ditta....

La Regione Umbria, aderendo alle strategie del Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025 e condividendone gli obiettivi, ha delineato un Piano mirato finalizzato alla “PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA NEL SETTORE DELLE COOPERATIVE SOCIALI E IN ALTRI COMPARTI A RISCHIO”.

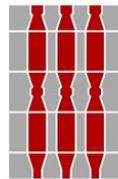
A seguito del Seminario/Webinar del...nel corso del quale è stato presentato il PNP 2020-2025, il PRP 2020-2025 e il piano mirato Regionale SLC, sono state individuate e condivise le Buone pratiche negli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC (oppure a seguito della pubblicazione sui siti della Regione www. e delle Ausl www. delle buone pratiche negli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC) e a seguito dell'analisi della scheda di autovalutazione da Voi inviata (ns. prot. N° del.)/non inviata, si comunica che:

in data..... alle ore.....

Operatori del Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambiente di Lavoro (SPSAL) si presenteranno presso la Vostra sede in; in tale occasione andrà garantita la presenza del Datore di Lavoro (o suo delegato), del RSPP, del Medico Competente, del/i Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza e, qualora ritenuto opportuno, di eventuali consulenti per verificare, tramite apposita Lista di controllo, gli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC da Voi attuati.

Nel frattempo si richiede di predisporre tutta la documentazione inherente la valutazione dello stress lavoro-correlato (DVR e strumenti usati per la valutazione) e di inviarla entro 3 giorni all'indirizzo PEC..... all'attenzione di...

A disposizione per ogni ulteriori chiarimento si coglie l'occasione per inviare distinti saluti.
Il responsabile del procedimento (nominativo e recapito telefonico degli operatori coinvolti)



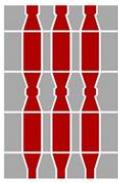
Regione Umbria



PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

✓ *Altre finalità del PMP*

1. restituzione dei risultati
2. aggiornamento della Formazione degli operatori SPSAL
3. standardizzazione del questionario HSE (Health and Safety Executive) sullo SLC, finalizzato ad identificare parametri e soglie di rischio “specifici” per vari settori
4. partecipare alla sperimentazione relativa all’aggiornamento del Metodo della Valutazione e Gestione del rischio SLC nelle scuole con nuovi items correlati alla diversa organizzazione, anche a seguito dell’emergenza SARS-CoV-2 (formazione, incontri, didattica a distanza, ecc..)



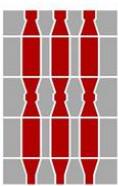
Regione Umbria



PMP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA

✓ *Altre finalità del PMP*

Il PMP interverrà sia su aspetti organizzativi che relazionali, rappresenterà anche un'occasione per avviare azioni preventive delle aggressioni e violenza sul lavoro, che diverse teorie identificano essere connesse con lo stress sperimentato sul lavoro, e un'opportunità di miglioramento e sviluppo delle organizzazioni e del servizio erogato all'utenza



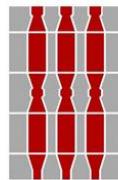
Regione Umbria



- almeno 10 dipendenti
- diffusione sul territorio
- aziende note per problematiche SLC

CRONOGRAMMA

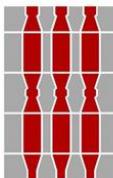
ATTIVITÀ	RESPONSABILE	2022	2023	2024	2025
Costituzione gruppo di lavoro regionale	Regione	X			
Definizione dei criteri di selezione delle aziende e estrazione delle aziende da coinvolgere dalla banca dati dei Flussi informativi	Gruppo di lavoro/Regione/I NAIL	X			
Definizione della lista di controllo regionale/ scheda di autovalutazione/documento di buone pratiche per ciascun rischio (<u>INDICATORE: presenza del documento buone pratiche condivise per ciascun rischio</u>)	Gruppo di lavoro	X			
Formazione degli operatori ASL sugli argomenti del programma (<u>INDICATORE: almeno 1 iniziativa annuale</u>)	Regione/Villa Umbra/Gruppo di lavoro	X	X	X	X
Presentazione del PMP al Comitato regionale di coordinamento art. 7 d.lvo 81/08 (<u>INDICATORE: 2 incontri/anno</u>)	Regione/gruppo di lavoro	X			



Regione Umbria

CRONOGRAMMA

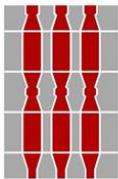
ATTIVITÀ	RESPONSABILE	2022	2023	2024	2025
Confronto nell'ambito del Comitato ex. art. 7 del d.Lgs.81/08 con parti sociali e datoriali su obiettivi e strumenti utilizzati per le attività di prevenzione, vigilanza e controllo, informazione, modalità di coinvolgimento delle imprese (<u>INDICATORE: 2 incontri/anno</u>)	Regione/Gruppo di lavoro		X	X	X
Informazione, formazione e assistenza imprese in merito ai contenuti del documento di buone pratiche e scheda di autovalutazione in collaborazione con gli organismi paritetici /associazioni di categoria/INAIL/ITL (<u>INDICATORE: realizzazione di incontri/seminari/convegni, almeno 1 /anno</u>)	Gruppo di lavoro /SPSAL	X	X		
Invio e analisi delle schede di autovalutazione alle aziende	SPSAL		X		



Regione Umbria

CRONOGRAMMA

ATTIVITÀ	RESPONSABILE	2022	2023	2024	2025
Controllo delle aziende	SPSAL	X (cooperative sociali)	X (cooperative sociali)	X	X
Report attività e valutazione di efficacia (INDICATORE: Monitoraggio attuazione PMP)	Gruppo di lavoro /SPSAL		X	X	X
Promozione dei processi di comunicazione e rete per diffondere le buone pratiche e materiale documentale/informativo anche tramite portali web istituzionali o degli stakeholder (INDICATORE: Almeno 1 intervento di comunicazione /anno)	Regione/Gruppo di lavoro/INAIL	X	X	X	X



Regione Umbria

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



Premio per le buone prassi **2014-2015** della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri»

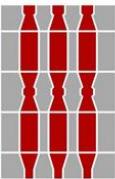
Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro



Premio per le buone prassi 2014-2015 della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri»

Esempi encomiati

Belgio, VitaS Maggiore coinvolgimento e partecipazione e migliore comunicazione in una struttura di assistenza agli anziani	29
Danimarca, Boligkontoret Aarhus, AAB Aarhus AAB e ESL Protezione e sicurezza: una componente naturale del lavoro presso una cooperativa edile	31
Grecia, Centro di prevenzione dei rischi professionali (KE.P.E.K.) della Grecia centrale e del comune di Calcide Valutazione del rischio e gestione dello stress lavoro-correlato nel settore della raccolta dei rifiuti	33
Spagna, Acciona Energia Un programma globale per la prevenzione dei rischi psicosociali nell'amministrazione di governo	35
Francia e Spagna, Airbus Misure diverse di prevenzione dello stress lavoro-correlato per situazioni diverse in un'azienda globale produttrice di aeromobili	37
Francia, Schneider Electric Misure di prevenzione dei rischi psicosociali in un importante gruppo industriale internazionale	39
Italia, Cofely Italia SpA Attuazione di iniziative aziendali per ridurre lo stress sul lavoro e i rischi psicosociali	41
Malta, Ufficio delle risorse umane della pubblica amministrazione, gabinetto del primo ministro Un programma globale per la prevenzione dei rischi psicosociali nell'amministrazione di governo	43
Portogallo, Istituto portoghese di oncologia (O Porto) Un approccio organizzativo alla gestione preventiva dei rischi psicosociali	45
Slovacchia, Slovnaft, a.s. Gestione efficace dei rischi psicosociali in una società petrolchimica	47



Regione Umbria

Comitato di Coordinamento Provinciale delle attività di prevenzione
e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro



ASL Monza e Brianza



GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA*



Cause di stress lavoro-correlato

Nella grande distribuzione organizzata le cause di stress lavoro-correlato più frequenti sono le seguenti:

Rischi per la salute e la sicurezza

- ✓ microclima sfavorevole in reparti caldi (forneria) o freddi (macelleria, pescheria, celle frigorifere)
- ✓ illuminazione solo artificiale
- ✓ correnti d'aria (postazioni di lavoro in vicinanza di porte e portoni)
- ✓ utilizzo carrelli elevatori e transpallet
- ✓ movimentazione manuale carichi e movimenti ripetuti
- ✓ posture fisse (in piedi e/o seduti)
- ✓ lavorazioni pericolose in reparti alimentari (es. macelleria – disosso)

Organizzazione

- ✓ ritmi di lavoro elevati soprattutto in alcuni giorni della settimana o periodi dell'anno
- ✓ pause di lavoro troppo brevi e poco frequenti
- ✓ frequenti cambi di postazione, anche nello stesso giorno
- ✓ turno di lavoro giornaliero spezzato in più parti con lunghi intervalli fra una e l'altra
- ✓ orario disagevole o turni serali e festivi
- ✓ elevata flessibilità
- ✓ precarietà contrattuale
- ✓ continuo alternarsi dei colleghi per elevato turn-over

Altre cause

- ✓ continua relazione con il pubblico (carico emotivo, per es. eventuale conflittualità)
- ✓ pericolo di rapine
- ✓ rapporti con i fornitori (tempistica consegna merce)

Sintomi personali

- ✓ Problemi digestivi.
I disturbi digestivi sono più frequenti nei lavoratori su turni. I pasti vengono consumati ad orari irregolari, e sovente in modo veloce. Il cibo sovente è consumato freddo. Si consuma molto caffè e tabacco.
- ✓ Disturbi del sonno.
I turni e l'elevata flessibilità degli orari di lavoro (es. orario spezzato) aumentano l'incidenza di disturbi del sonno.
- ✓ Ansia e depressione.
I turni interferiscono con la vita sociale e familiare (il tempo a disposizione per i figli e il partner può ridursi). I frequenti cambiamenti di orario di lavoro possono ingenerare fatica cronica, connessa a volte alla depressione.
- ✓ Problemi osteomuscolari.
Lo stress lavorativo può peggiorare i disturbi osteomuscolari (lombalgie, cervicalgic, poliartralgie a livello degli arti superiori ed inferiori).
- ✓ Problemi cardiovascolari
Lo stress lavorativo può costituire un fattore di rischio in alcune patologie cardiovascolari (infarto, ipertensione arteriosa).

Sintomi aziendali

- ✓ elevato turnover
- ✓ elevata incidenza di infortuni
- ✓ elevate assenze per malattia
- ✓ aumento delle richieste inerenti di cambio mansione per motivi di salute
- ✓ aumento dei contenziosi, aumento dei provvedimenti disciplinari

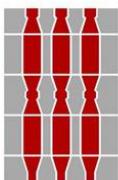
Cosa può fare l'azienda contro lo stress

- ✓ interventi sulla pianificazione del lavoro (es. pianificare adeguatamente la rotazione dei turni; adeguata formazione e addestramento dei lavoratori, identificare i compiti e le attività lavorative per ogni mansione, adottare sistemi di feedback sulla qualità del lavoro svolto dai singoli lavoratori)
- ✓ rotazione del lavoro e pause adeguate per ridurre la monotonia e ripetitività
- ✓ interventi di miglioramento nel campo della sicurezza e tutela della salute (manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti ed attrezzature)
- ✓ migliorare i sistemi di comunicazione all'interno dell'azienda e di coinvolgimento dei lavoratori
- ✓ supportare gli operatori al fine di potenziare la loro capacità di relazionarsi con clienti e fornitori
- ✓ ascoltare i suggerimenti e le proposte fornite dai lavoratori e discuterne con loro
- ✓ contribuire a creare un clima di lavoro sereno e dialogante

Cosa può fare il lavoratore contro lo stress

- ✓ sollecitare a RSPP e/o RLS e/o medio competente i suggerimenti e le preoccupazioni relative alle postazioni di lavoro, alle loro caratteristiche e alle modalità di lavoro
- ✓ richiedere ai responsabili un'adeguata formazione e se necessario addestramento per i compiti più impegnativi
- ✓ individuare e riferire le difficoltà nel portare a termine i lavori più impegnativi, discuterne con i responsabili e fornire possibili soluzioni
- ✓ adottare uno stile di vita positivo (regolare attività fisica, corretta alimentazione ecc.)

* materiale informativo a cura di M. Di Bella, C. Formigoni (PSAL-ASLMB) e R. Latocca (UMOA -AO S. Gerardo di Monza)



Regione Umbria

https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/Sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/stress-lavoro-correlato/stress-lavoro-correlato

The screenshot shows a sidebar menu with categories: Cittadini, Imprese (selected), Gestione risorse umane, Apprendistato, Incentivi alle assunzioni, Ammortizzatori sociali, Sicurezza negli ambienti di lavoro, Welfare aziendale, and Enti e Operatori. The main content area lists seven compressed documents under the 'Imprese' section:

- Stress lavoro correlato: documenti delle associazioni professionali (Documento compresso - 13,96 MB)
- Stress lavoro correlato: documenti di enti e istituzioni (Documento compresso - 78,25 MB)
- Stress lavoro correlato: documenti per settore produttivo (Documento compresso - 49,53 MB)
- Stress lavoro correlato: rischi psicosociali e documentazione varia (Documento compresso - 75,23 MB)
- Stress lavoro correlato: strumenti di gestione e rischi psicosociali (Documento compresso - 85,78 MB)
- Stress lavoro correlato: strumenti di valutazione del rischio (Documento compresso - 32,07 MB)



Documento compresso - 78,25 MB

Estrai Settore Grande Distribuzione Organizzata

ividi Visualizza Strumenti cartelle compresse

Immagini Pratiche+Trasversali
FOSSATELLI FRANCO Doc inviata da INAIL AMBULATORIO DISAGIO
ditte FOSSATELLI FRANCO Indagine

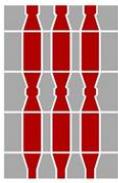
Estrai in

DOCUMENTI PER SETTORE PRODUTTIVO > Settore Grande Distribuzione Organizzata

Cerca in Settore Grande Distr...

Nome	Tipo	Dimensione compr...	Protetto d...	Dimen...
Fact-sheet rischio sic SETTORE GDO	Adobe Acrobat Document	131 KB	No	
Flessibilità e Qualità del lavoro nella GDO - Electronic Journal of management 2011	Adobe Acrobat Document	153 KB	No	
I rischi nelle aziende della distribuzione organizzata -EBINTER 2017	Adobe Acrobat Document	3.077 KB	No	
scheda informativa GDO - ASL Monza e Brianza PMP 2014	Adobe Acrobat Document	53 KB	No	

<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/Sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/stress-lavoro-correlato/stress-lavoro-correlato>



Regione Umbria



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Contatti:

Crespi Enrica: mail enrica.crespi@uslumbria2.it tel 0763.307447