



Associazione Medici Competenti Campani

www.asmecco.org
info@asmecco.org

Art. 3 dello Statuto – Scopi:

[...]

- ✓ **promuovere attività di confronto sulla Professione e lo scambio di esperienze tra gli associati**
- ✓ **promuovere l'aggiornamento scientifico, anche attraverso la formazione permanente degli associati**



Associazione Medici Competenti Campani

www.asmecco.org
info@asmecco.org

**Formazione
specialistica
post-laurea**

Impianto legislativo
- Nazionale
- Regionale

Riferimenti scientifici

Linee guida
SIMLII, EPM, ATS/ERS, NYHA,
ecc.
CTIPLL, ISPEL, ecc.

PRASSI PROFESSIONALI

***ATTIVITA'
PROFESSIONALE***



Associazione Medici Competenti Campani

www.asmecco.org
info@asmecco.org

PRASSI PROFESSIONALI

**Sintesi della letteratura principale
ove utile, delle posizioni dei vari soggetti
(ANMA, CONAMECO, SIMLII, AIDII, ecc)
ove necessario, confronto tra
legislazione nazionale e quella eventuale delle Regioni**

**Stabilite le basi scientifiche e legislative
confrontarle con la nostra concreta esperienza professionale**

**Formulare una proposta operativa
giustificando ogni scelta con il riferimento più
*autorevole, condiviso, appropriato***



Associazione Medici Competenti Campani

www.asmecco.org
info@asmecco.org

PRASSI PROFESSIONALI

*Far parte dell'Associazione significa anche
adottare volontariamente
le prassi professionali*

(es. Consensus Conference - modello Wikipedia)

SLC

Difficoltà e positività



DIFFICOLTA'

Caratteristiche del rischio

Contesto culturale

Semantiche

Modelli teorici sottesi

Modelli valutativi

Condizioni operative



Associazione Medici Competenti Campani

DIFFICOLTA'

1 Caratteristiche del rischio

Aspecifico

Complesso

Multidimensionale

2 Contesto culturale

Può apparire insensato alle aziende

Può essere vissuto come una "valutazione" da parte dei dipendenti



Associazione Medici Competenti Campani

DIFFICOLTA'

Semantiche

³Linguaggio comune indica

sia le conseguenze patologiche ("essere stressati")
che le cause ("lo stress professionale")

*Più corretto parlare di "fattori di stress"
o, con maggiore precisione, di "fattori di strain":
agenti capaci di mettere sotto tensione l'individuo*

²Confusione tra valutazione del rischio e misurazione dello stress

Misurare lo stress significa "quantificare" i livelli di stress nell'individuo

Valutare il rischio stress significa

1. valutare se nell'ambiente esistono fattori stressogeni
2. valutare se tali fattori possono costituire un pericolo per la salute e per la sicurezza lavorativa

*⁴Ciò che va valutato non è "lo stress",
bensì il rischio da "stress lavoro-correlato"*



Associazione Medici Competenti Campani

DIFFICOLTA'

3 Modelli teorici sottesi

Diversi modelli di stress danno origine a valutazioni diverse

1 Modelli valutativi

Inadeguati

Scarsa esperienza di applicazione

1 Condizioni operative

Necessità di strumenti di ricerca articolati

Condizioni operative che esigono strumenti semplici e rapidi

Può così accadere che si affronti un problema estremamente complesso con strumenti eccessivamente semplici



Associazione Medici Competenti Campani

POSITIVITA'

**²La VdR se ben condotta consente all'organizzazione di:
cogliere gli aspetti positivi nell'Azienda
ottenere un maggior risultato in termini di produttività
valutare quanto l'apparato organizzativo è "a misura d'uomo"
prevenire fenomeni prima che si manifestino**

**⁵Le Piccole Medie Imprese non hanno motivo di allarmarsi
minore è la complessità dell'Azienda
maggiore è l'efficacia dell'intervento
più i metodi e strumenti sono semplici**

Riferimenti

- 1 **Documento di consenso SIMLII 2006**
- 2 **P.G Gabassi, M.L. Garzitto, G. Perin** - Psicologia del lavoro e delle organizzazioni Università degli studi di Trieste
La valutazione del rischio stress lavoro correlato questioni organizzative
Seminario Confindustria - La valutazione dei rischi: lo stress lavoro correlato - Roma, 11 dicembre 2008
- 3 **N. Magnavita** - Istituto di Medicina del Lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Roma
Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro.
G Ital Med Lav Erg, Supplemento A, Psicologia 2008; Vol. 30, N. 1: A87-A97
- 4 **P. Deitinger, C. Nardella, R. Bentivenga, M. Ghelli, B. Persechino, S. Iavicoli** – ISPEL Dip. Medicina del Lavoro
D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro
G Ital Med Lav Erg 2009; 31:2, 154-162
- 5 **C.Frascheri** - Responsabile nazionale CISL per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
Il lento consolidamento del “giusto” concetto di stress lavoro-correlato in ottica di organizzazione del lavoro
Pubblicazione CISL del 26 aprile 2010

***Sul corretto
adempimento***



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

DIFFERENZIAZIONE DELL'INTERVENTO

Piccole e Medie Imprese

Centralità del MC

Grande azienda / P.A. (A.S.L.)

Centralità della EQUIPE DI LAVORO

NOMINA DEL MC A PRESCINDERE DALLA SORVEGLIANZA

PREVALENZA MEDICA IN QUESTA VALUTAZIONE



CENNI STATISTICI

In Europa – Dati OSHA:

lo stress è il secondo più frequente problema di salute lavorativa

interessa un lavoratore europeo su quattro

colpisce il 28% dei lavoratori dei 27 Stati membri



Associazione Medici Competenti Campani

CENNI STATISTICI

In Italia – Dati INAIL:

**per il 16,2% degli intervistati
stress, depressione ed ansietà
rappresentano una fonte di disagio lavorativo**

Dati OMS:

**circa il 55% delle giornate lavorative perse è dovuta allo stress
il numero di persone che soffrono di SLC aumenterà**



Associazione Medici Competenti Campani

FINALITA'

Nei paesi industrialmente avanzati la prevenzione dello SLC ha il preciso scopo di **migliorare la qualità** della produzione e del lavoro non si fa per obbedire a **principi filantropici**.

Ha senso solo se ci si propone di svolgere un'**azione di miglioramento**.



Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004 *Obblighi derivanti*

Introduzione

Art. 1.3.

[...] Tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori, ovvero:

Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato

Art. 3.2.

L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

¹ I fenomeni e la patofisiologia che si verificano in risposta allo stress debbono essere necessariamente indagati in modo "contestuale": tenendo in considerazione le caratteristiche intrinseche tanto degli stressori quanto degli individui esposti, nonché la situazione e le modalità con cui l'interazione ha luogo. (Dimsdale et al., 2005)



Associazione Medici Competenti Campani

Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004 Obblighi derivanti

Finalità

Art. 2.1.

- Accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei DdL, dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- Attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato

Art. 2.2.

- Offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato
- **Non attribuire la responsabilità dello stress all'individuo**



Associazione Medici Competenti Campani

Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004 Obblighi derivanti

Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

Art. 4.3.

- Il datore di lavoro ha il compito, anche con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, di stabilire ed adottare le misure appropriate per prevenire, eliminare o ridurre un problema di stress lavoro-correlato, se individuato

Realizzazione e sviluppo nel tempo

Art. 7.7.

- Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese



¹PROFILO LEGALE

Rilevanza giuslavoristica

se il DdL utilizza il suo potere direttivo non secondo il *principio di correttezza e buona fede* (Art. 1375 c.c) ma compiendo un *abuso del diritto*

Il lavoratore può opporsi ad un cambiamento organizzativo solo ove ne dimostri i profili di illiceità
In questi casi grava sullo stesso l'onere della prova (Art. 2697 c.c.)



Associazione Medici Competenti Campani

***1* PROFILO LEGALE**

Art. 2087 c.c.

"Il miglior imprenditore possibile"

"Massima sicurezza tecnologicamente possibile → fattibile (Guariniello)"

*Il DdL deve dimostrare
di aver fatto tutto il possibile per ...*

Valore probatorio:

DVR

Verbali di informazione e
formazione

Adozione di codici di condotta

Integrazione del codice

disciplinare

Coinvolgimento del MC, ecc.

*L'art. 2087 c.c. può avere
rilevanza penalistica*

Impegno di prevedibilità

"L'imprenditore non poteva non sapere"

ovvero

"L'imprenditore è obbligato a sapere"

***La prevenzione è un processo dinamico
ne consegue che non basta una singola valutazione,
ma occorrerà un'attività continua, praticamente quotidiana***



OBBLIGHI DEL MC

Codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro

(International Commission on Occupational Health - ICOH 2002)

Tre sono gli obiettivi principali della Medicina del Lavoro:

- (i) il mantenimento e la promozione della salute e della capacità lavorativa;
- (ii) il miglioramento dell'ambiente di lavoro e del lavoro stesso per renderli compatibili ad esigenze di sicurezza e di salute e
- (iii) lo sviluppo di una *organizzazione* e di una cultura del lavoro che vada nella direzione della salute e della sicurezza, creando nello stesso tempo un clima sociale positivo e non conflittuale e tale da poter migliorare la produttività delle imprese.**



Associazione Medici Competenti Campani

OBBLIGHI DEL MC

1L'impegno di prevedibilità grava anche sul MC

(assunzione della responsabilità professionale

secondo la massima diligenza - *assiduità, precisione, scrupolo* -)

D. Lgs. 81/08 s.m.i.

Art. 25.1.a

Impegno di collaborazione con il DdL e l'RSPP nell'ambito della VdR ed

"[...]

alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico – fisica dei lavoratori,

all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori,

per la parte di competenza,

"[...]"



Associazione Medici Competenti Campani

OBBLIGHI DEL MC

2Nel procedimento di valutazione del rischio

Miglior obiettivo

Benessere lavorativo

Minimo obiettivo

Impedire lo sviluppo di malattia

Preferibili metodi in grado di attivare interventi

***La misurazione di una variabile pervasiva e mutevole
e ancora di più la realizzazione di uno stato di "salute lavorativa"
ambiziosamente definito come
"stato di completo benessere fisico, mentale e sociale",
richiederebbero risorse illimitate.***



Associazione Medici Competenti Campani

³OBBLIGHI DEL MC

PSICOPATOLOGIA E STRESS

La maggior parte dei disturbi psicopatologici
risente degli effetti dello stress come

co-fattore patogenetico

che slatentizza primi episodi o favorisce ricadute di malattia

inoltre

*"Psychological stress
should be conceptualized as
a social pollutant"*
(Wright, 2005)



³OBBLIGHI DEL MC

PSICOPATOLOGIA ED ATTIVITÀ LAVORATIVA

**“E’ inammissibile che un solo evento
sia la causa di un disturbo psichico”**

**“E’ scientificamente possibile che un
qualunque trauma determini una psicopatologia”**



Associazione Medici Competenti Campani

³OBBLIGHI DEL MC

PSICOPATOLOGIA ED ATTIVITÀ LAVORATIVA

Dal punto di vista epidemiologico nella popolazione lavorativa
assenti o poco rappresentate patologie gravi (demenze e psicosi)
(healthy worker effect)

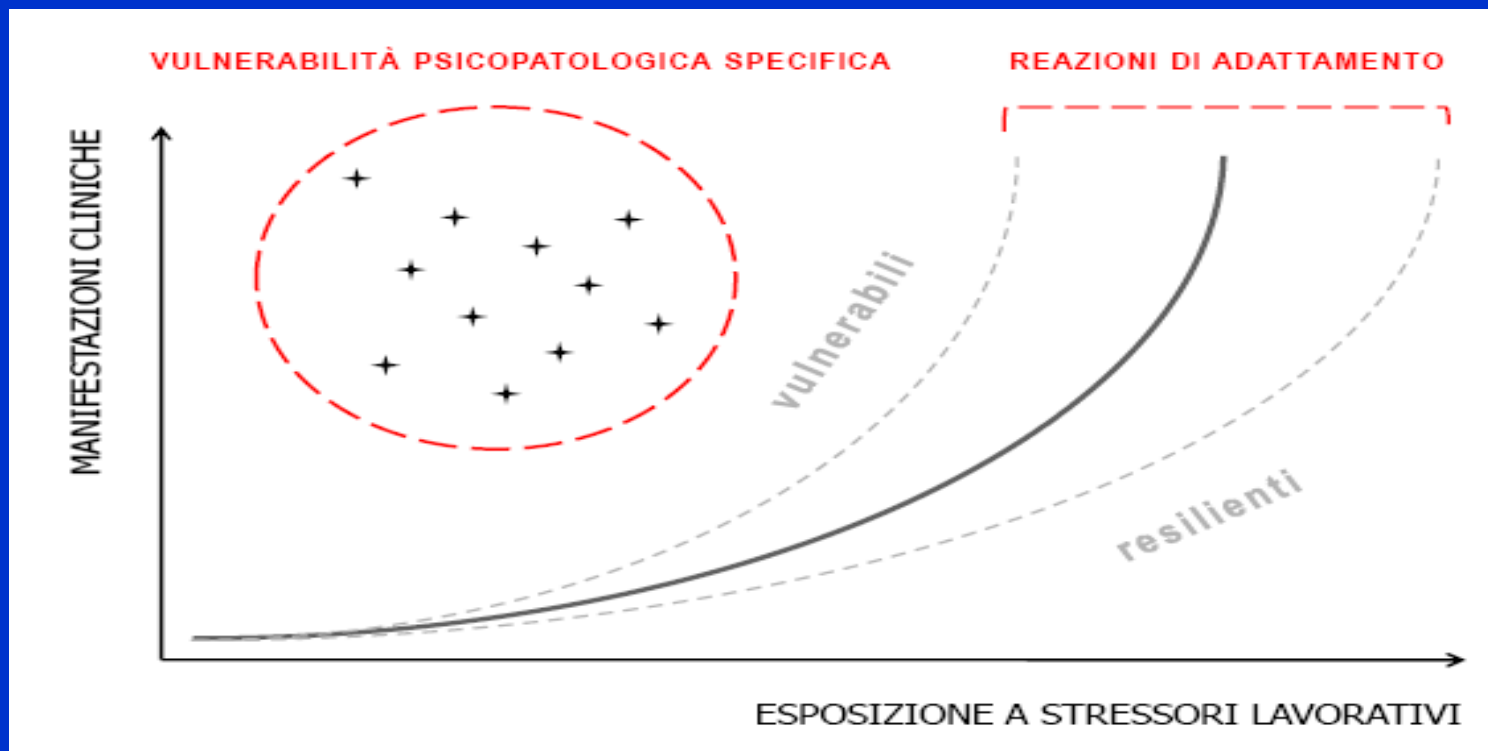
però ...



Associazione Medici Competenti Campani

³OBBLIGHI DEL MC

Possibile la vulnerabilità ad espressioni specifiche di psicopatologia
ipersuscettibilità
allo stress, anche correlato al lavoro





OBBLIGHI DEL MC

OBBLIGO DI REFERTO (art. 365 c.p.)

OBBLIGO DI DENUCIA (art. 139 D.P.R. 1124/65)

Decreto Ministro del lavoro, della Salute e delle Politiche sociali dell'11 dicembre 2009 - (G.U. del 1 aprile 2010)

Lista II – Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità

LISTA II			
GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	LAVORAZIONE/ESPOSIZIONI	MALATTIE	CODICE (4) IDENTIFICATIVO
01	DISFUNZIONI DELL' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (estruttività organizzativa (*)	MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE: DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reattive miste, alterazioni della condotta e/o della sensibilità, disturbi ossessivi) DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	 01.7.01 F43.1 01.7.01 F43.2



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

TUTELA INAIL

Sovrintendenza medica INAIL

Denunce per questo tipo di disturbi: circa 500 / anno
10-15% riconosciute di origine professionale

Richieste di finanziamento

20% finalizzato all'adozione di modelli organizzativi responsabili



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

TUTELA INAIL

Circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003

Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro.

Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche.

Per via dell'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere **non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative**

I disturbi psichici, quindi, possono essere considerati di origine professionale se sono **causati, o concausati in modo prevalente,** da specifiche e particolari condizioni dell'attività **e della organizzazione del lavoro**



TUTELA INAIL

Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "**costrittività organizzativa**". Le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere **caratteristiche strutturali, durature ed oggettive**.

⁴Le situazioni di malessere organizzativo possono essere definite con il termine di costrittività con il quale si intende definire **ogni situazione sgradita, non tollerata, imposta o limitativa del benessere del soggetto**

L'organizzazione del lavoro impone comunque un certo grado di costrittività in quanto determina la riduzione degli spazi di libertà individuale in termini di autonomia decisionale



Associazione Medici Competenti Campani

TUTELA INAIL

Elenco delle "costrittività organizzative"

Marginalizzazione dalla attività lavorativa

Svuotamento delle mansioni

Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata

Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro

Ripetuti trasferimenti ingiustificati

Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto

Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie

Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento

Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi

Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni

Esclusi dal rischio tutelato:

i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro

(nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento)

le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni

sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita

(conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative)



Associazione Medici Competenti Campani

TUTELA INAIL

Diagnosi medico-legale

Esclusivo riferimento ai seguenti due quadri morbosi:

- sindrome (disturbo) da disadattamento cronico
- sindrome (disturbo) post-traumatica/o da stress cronico

La diagnosi comunemente correlabile ai rischi in argomento è il disturbo dell'adattamento cronico, con le varie manifestazioni cliniche

(ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta, disturbi emozionali e somatoformi)

Escludere, ai fini della diagnosi differenziale, la presenza di:

Sindromi e disturbi psichici riconducibili:

a patologie d'organo e/o sistemiche,

all'abuso di farmaci e all'uso di sostanze stupefacenti

Sindromi psicotiche di natura schizofrenica

Sindrome affettiva bipolare, maniacale

Gravi disturbi della personalità



GIURISPRUDENZA

Infortunio del lavoratore e stress lavorativo

Sentenza n. 5 del 2 gennaio 2002 - Corte di Cassazione, Sezione Lavoro

Nel caso di specie il dipendente aveva posto domanda di risarcimento di un miliardo di lire per i danni subiti in un incidente automobilistico causato da *condizione lavorativa stressante* (orario di lavoro, lavoro disagiato, situazione familiare pesante *già nota al DdL* cui era stato chiesto un trasferimento, peraltro negato).

Per individuare l'esistenza del rapporto causale tra la condotta del DdL e l'infortunio lavorativo, necessario per configurare la responsabilità ex art. 2087 c.c. la Corte ha ritenuto che *assumono rilevanza non solo gli eventi c.d. "diretti" ma anche quelli possibili* rispetto ai quali la condotta seguita si ponga con un nesso di casualità adeguata.



Associazione Medici Competenti Campani

GIURISPRUDENZA

Infarto da stress e malattia professionale

Sentenza del 17 luglio 2002 - Tribunale di Torino

Il caso riguardava una guardia giurata colpita da infarto al miocardio mentre era in servizio. Egli lamentava che le patologie dalle quali era affetto (ipertensione, nevrosi neuro-astenica ipocondriaca e handicap del 40% dovuto ad una precedente frattura delle gambe) erano state sottovalutate dall'Azienda, che gli imponeva turni anche di 12 ore.

Una commissione medica aveva dichiarato idoneo solo a mansioni sedentarie.

I consulenti del Tribunale hanno messo in

relazione l'infarto con le condizioni lavorative stressanti:

l'uomo lavorava di notte, al freddo, con turni anche di 12 ore consecutive, talvolta solo, senza torcia e ricetrasmittente. Condizioni queste ultime che provocavano un sovraccarico di stress dovuto al timore di affrontare da solo eventuali malintenzionati.

Sei mesi di reclusione, per lesioni colpose, all'amministratore delegato dell'agenzia di vigilanza.



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

GIURISPRUDENZA

Stress emotivo ed ambientale e preesistenza di stato patologico

Sentenza n. 19682 del 23 dicembre 2003 – Corte di Cassazione

Stress emotivi e ambientali possono essere equiparati ad uno sforzo fisico e costituire causa violenta ex art. 2 del R 1124/65.

*La predisposizione morbosa del lavoratore non esclude il nesso causale, in relazione al principio dell'equivalenza causale di cui all'art. 41 c.p., dovendosi riconoscere un **ruolo di concausa anche alla minima accelerazione di una pregressa malattia.***

Organizzazione del lavoro e art. 2087 c.c.

Sentenza n. 6360 del 18 febbraio 2005 – Corte di Cassazione, III Sezione penale

In caso di infortunio sul lavoro determinato non dalla inosservanza di specifiche norme relative alla sicurezza sul lavoro ma da **carenze nelle modalità di organizzazione del lavoro**, il DdL risponde del delitto di **lesioni personali colpose** per violazione dell'art. 2087 c.c.



GIURISPRUDENZA

Straining

Tribunale di Bergamo 20 giugno 2005

Definisce tale una situazione di stress forzato sul posto di lavoro in cui la vittima subisce *almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo*, azione che oltre ad essere *stressante* è caratterizzata anche da una *durata costante*.

Medico aziendale e visite specialistiche

Sentenza n. 20220 del 25 maggio 2006 - Corte di Cassazione, III Sezione penale

Il medico aziendale risponde del reato di cui all'art. 17 d. lg. 626/94 lett. i) ["effettua le visite mediche richieste dal lavoratore quando tale richiesta sia correlata ai rischi professionali"], qualora, dinanzi a varie *certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche*, che attestino una *patologia psichiatrica* grave a carico del lavoratore, *ometta di richiedere gli accertamenti specialistici* richiesti dal lavoratore medesimo, al fine di poter accertare la compatibilità dello stato di salute con le mansioni da esercitare



Associazione Medici Competenti Campani

GIURISPRUDENZA

Lavoro e felicità

Sentenza del 20 febbraio 2004 – Tribunale di Bari

Il prestatore di lavoro non ha alcun diritto ad essere felice** e, anzi, come in ogni altro ambiente basato su relazioni continuative, l'Azienda stessa è luogo di continui conflitti e tensioni, in parte inevitabili, **mercè sfoggio di virtù morali ed umane che non sono oggetto di obbligo giuridico.

Riferimenti

- 1 **C. Cardarello** – Associazione Europea degli Avvocati Giuslavoristi
Stress lavoro-correlato: profilo legale
14 maggio 2010 - Corso di Perfezionamento in Psichiatria Occupazionale - Università Cattolica del Sacro Cuore
- 2 **R. Buselli, A. Cristaudo** - U.O. Medicina Preventiva del Lavoro, Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana
Il medico competente e il rischio stress lavoro correlato
dalla collaborazione alla valutazione del rischio alla sorveglianza sanitaria
G Ital Med Lav Erg 2009; 31:3, 261-264
- 3 **G. Pozzi** - Istituto di Psichiatria e Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore – Roma
Stress lavoro-correlato fra noxa ambientale e suscettibilità individuale
Congresso Nazionale “Il benessere nei luoghi di lavoro: la nuova sfida della Medicina del lavoro del XXI Secolo”
Pesaro 26 e 27 aprile 2010
- 4 **L. Isolani** - SPSAL ASUR Marche ZT9, Macerata, **Segretario Nazionale SIMLII**
Benessere sul Lavoro e Codici Etici e Comportamentali
Congresso Nazionale “Il benessere nei luoghi di lavoro: la nuova sfida della Medicina del lavoro del XXI Secolo”
Pesaro 26 e 27 aprile 2010



Associazione Medici Competenti Campani

INDICAZIONI GENERALI

1^{CO}SA FARE?

Sensibilizzazione e promozione Responsabilizzazione del management
Percorso condiviso DdL - Lavoratori- RSP - MC
Utilizzo di metodi e strumenti idonei
Intervento preventivo in una logica permanente
Attivare meccanismi premianti

COSE EVITARE DI FARE?

Intervento preventivo occasionale legato alla incombenza dei dettami della legge
Meccanismo di delega da parte del management
Intervento meccanicistico (strumento preconfezionato)
Informazione generica
Medicalizzazione del problema



Associazione Medici Competenti Campani

INDICAZIONI GENERALI

***Indicazioni legislative con funzione cogente
vengono prodotte da organismi i cui componenti
non hanno qualificazione accademica,
non pubblicano su riviste con significativo impact factor,
non hanno mai fatto Sorveglianza,
non fanno più Vigilanza.***



INDICAZIONI GENERALI

LINEE GUIDA VDR UE

Non vi sono norme fisse riguardo alle modalità di realizzazione
si dovrà in ogni caso tener conto di **due principi fondamentali**:
Garantire la valutazione di tutti i rischi
Studiare la possibilità di eliminare un rischio identificato

²Valutazione del Rischio

- 1) Approccio non meccanicistico
- 2) Analisi plurifattoriale e multidimensionale
- 3) Necessità di integrazione multidisciplinare
- 4) Non confondere metodi con strumenti
- 5) Criteri di giudizio "relativo"
- 6) Distinguere implicazioni per il gruppo e per la singola persona
- 7) Elevata variabilità inter- ed intra-individuale
- 8) Evitare/limitare la medicalizzazione del problema

³La valutazione del rischio deve:

considerare il problema della diversità anche in un più ampio contesto che tenga conto delle caratteristiche del settore lavorativo
delle socio-economiche e
delle differenze culturali che esistono negli stati membri



INDICAZIONI GENERALI

***4*Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

***Valutare questo rischio in tutte le aziende,
indipendentemente dalla dimensione e dal tipo di attività***

Escludere il problema del cosiddetto mobbing

***Orientare la valutazione alla individuazione di interventi di prevenzione,
più che alla stima del rischio***

***Sviluppare un percorso che preveda azioni di
sensibilizzazione***

formazione

valutazione

gestione

monitoraggio

assicurando la partecipazione dei lavoratori



Associazione Medici Competenti Campani

INDICAZIONI GENERALI

***4*Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro
GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE
DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

***Valutare questo rischio in tutte le aziende
indipendentemente dalla dimensione e dal tipo di attività***

Con diversi gradi di approfondimento

Non esistono criteri predittivi di esclusione a priori

Esistono, invece, attività a rischio noto



INDICAZIONI GENERALI

***4*Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

Ricerca dell'Università di Manchester (1987)

Addetti alle ambulanze
Agenti di custodia carceraria
Agenti di polizia
Assistenti sociali
Attori
Dentisti
Gestori del personale
Giornalisti
Infermieri
Insegnanti
Lavoratori delle costruzioni
Medici
Minatori
Musicisti
Operatori cinematografici
Operatori radiotelevisivi
Piloti di aereo

Documento di consenso SIMLII (2006)

Autista di autobus
Controllore del traffico aereo
Insegnanti
Lavoratore a turni
Lavoratori atipici
Lavoratori dei call center
Lavoratori della Pubblica Amministrazione
Lavoratori della sanità



INDICAZIONI GENERALI

***4*Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

Escludere il problema del cosiddetto mobbing

Nell'ambito dei rischi psico-sociali

Mobbing e violenza

Natura dolosa ed individuale

Intervento a posteriori

Stress lavoro-correlato e burnout

Natura colposa e collettiva

Valutazione preventiva



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

INDICAZIONI GENERALI

***4* Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

***Orientare la valutazione
alla individuazione di interventi di prevenzione,
più che alla stima del rischio***

⁵Senza guardare troppo lontano, se solo l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato favorisse il pieno e diffuso rispetto degli obblighi oggi presenti nel D. Lgs. 81/08 s.m.i., già sarebbe un risultato di grande rispetto

Così, già sufficiente sarebbe anche il solo affidare da parte del DdL i compiti ai lavoratori, tenendo conto delle loro capacità e delle condizioni di salute e sicurezza, o l'effettuare, da parte del Medico Competente, prima dell'inizio dello svolgimento di ogni lavoro, l'idoneità specifica del lavoratore alla mansione

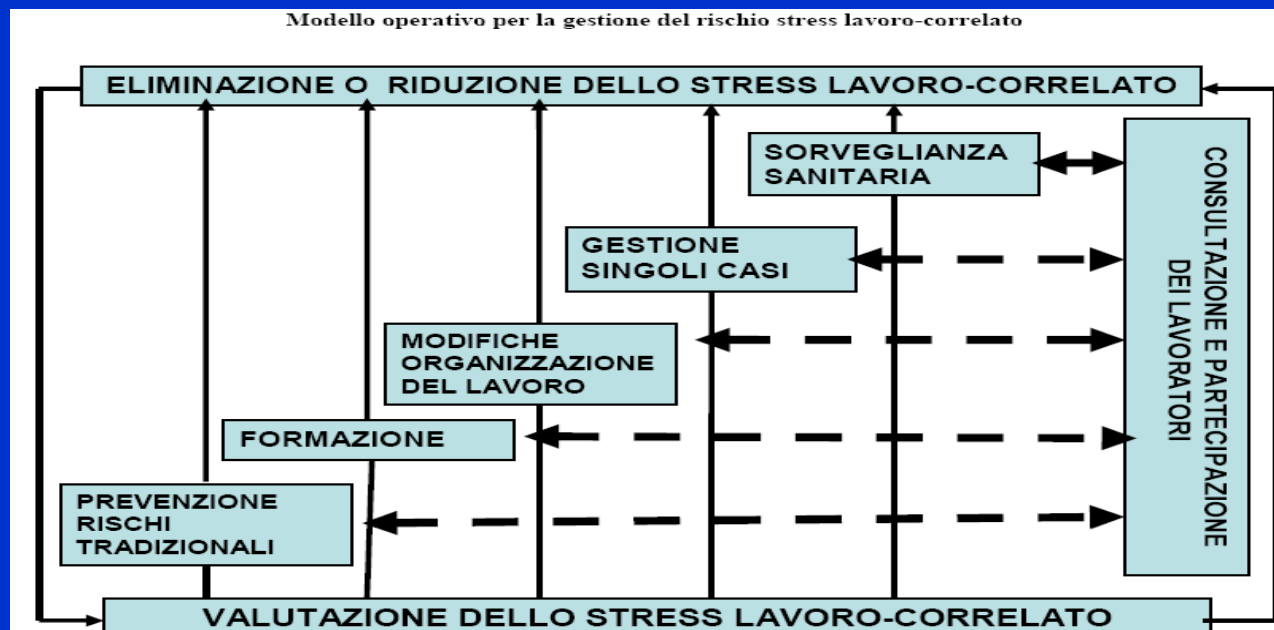


INDICAZIONI GENERALI

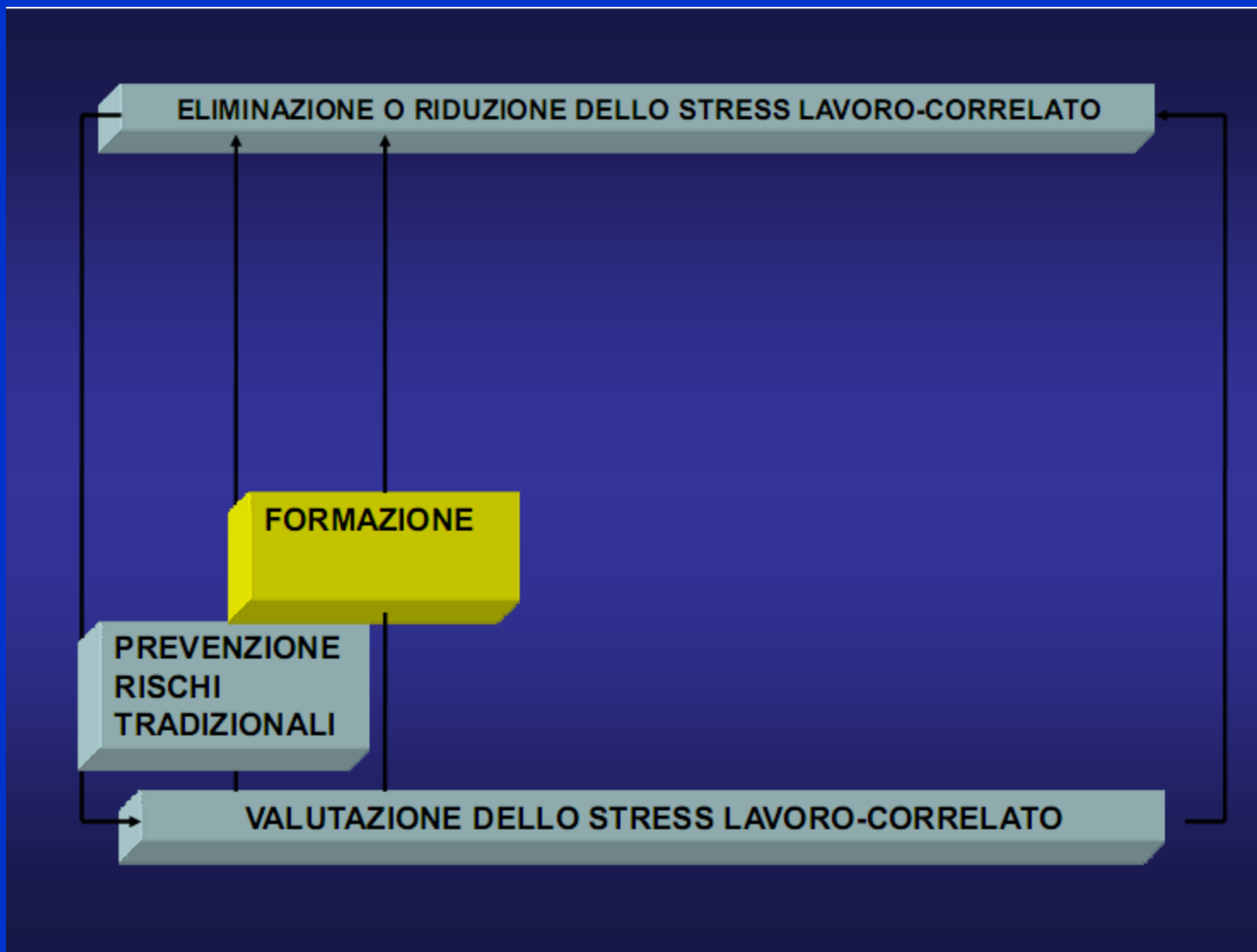
4 Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

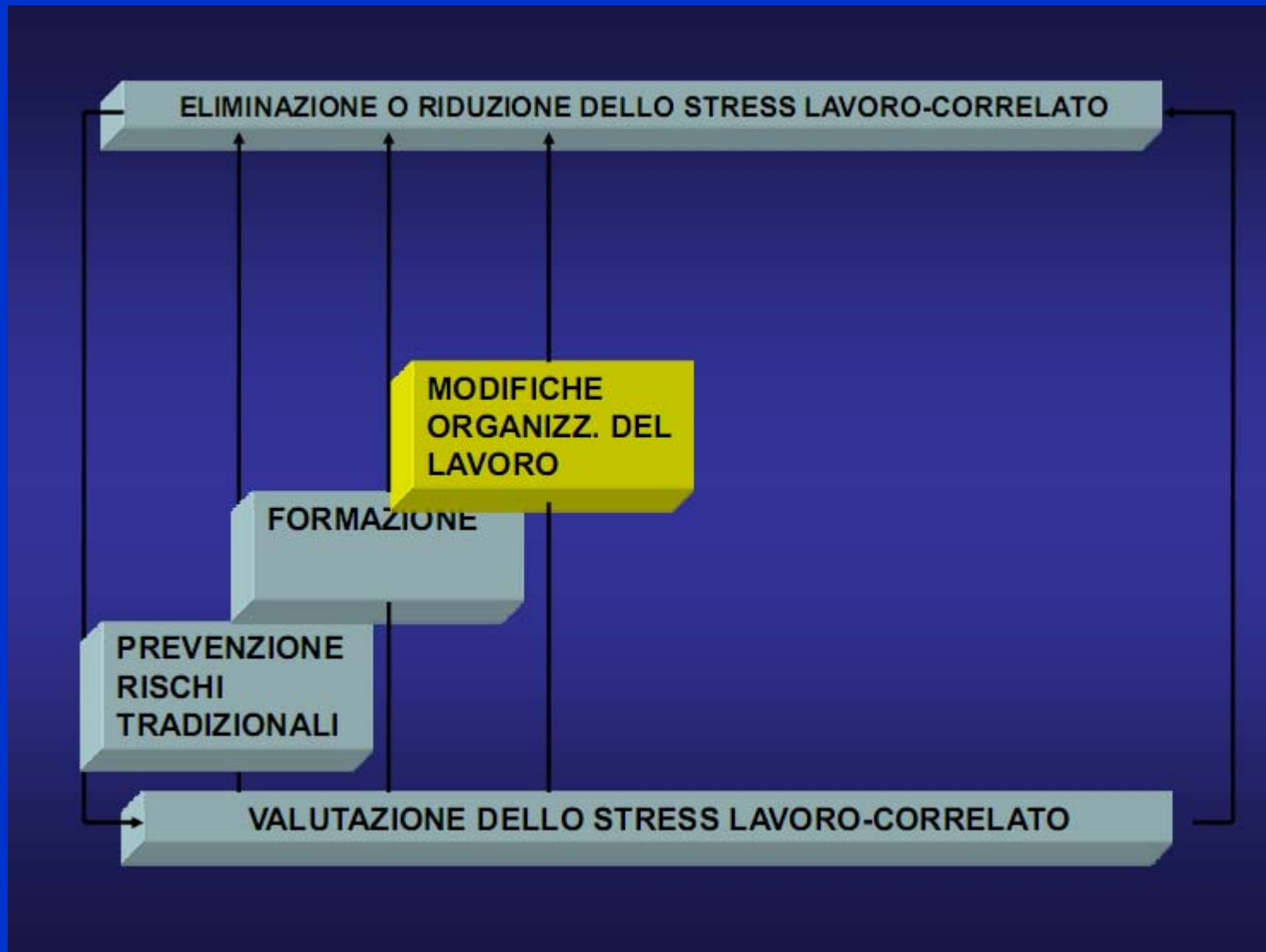
Marzo 2010

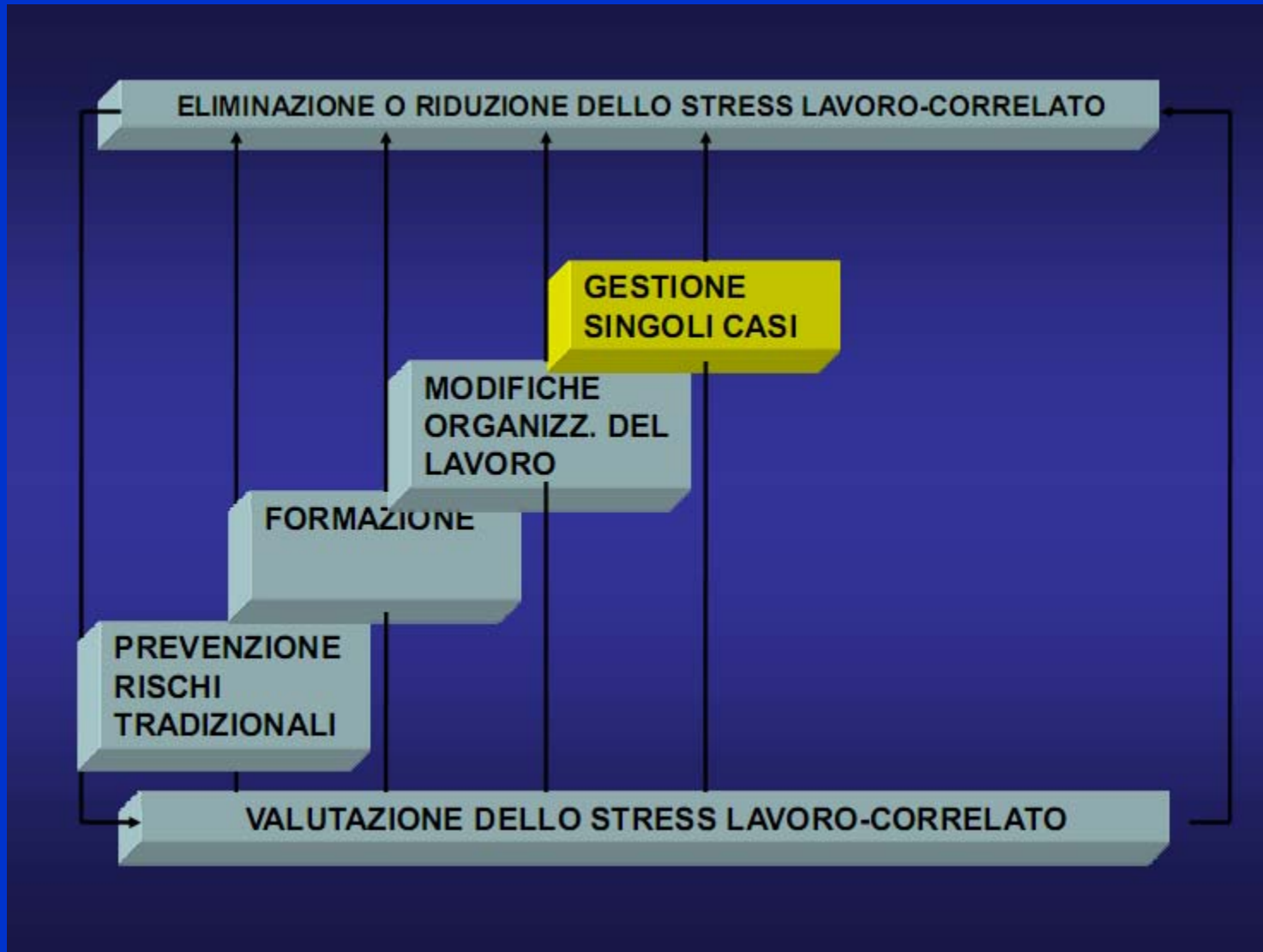
**Orientare la valutazione
alla individuazione di interventi di prevenzione,
più che alla stima del rischio**

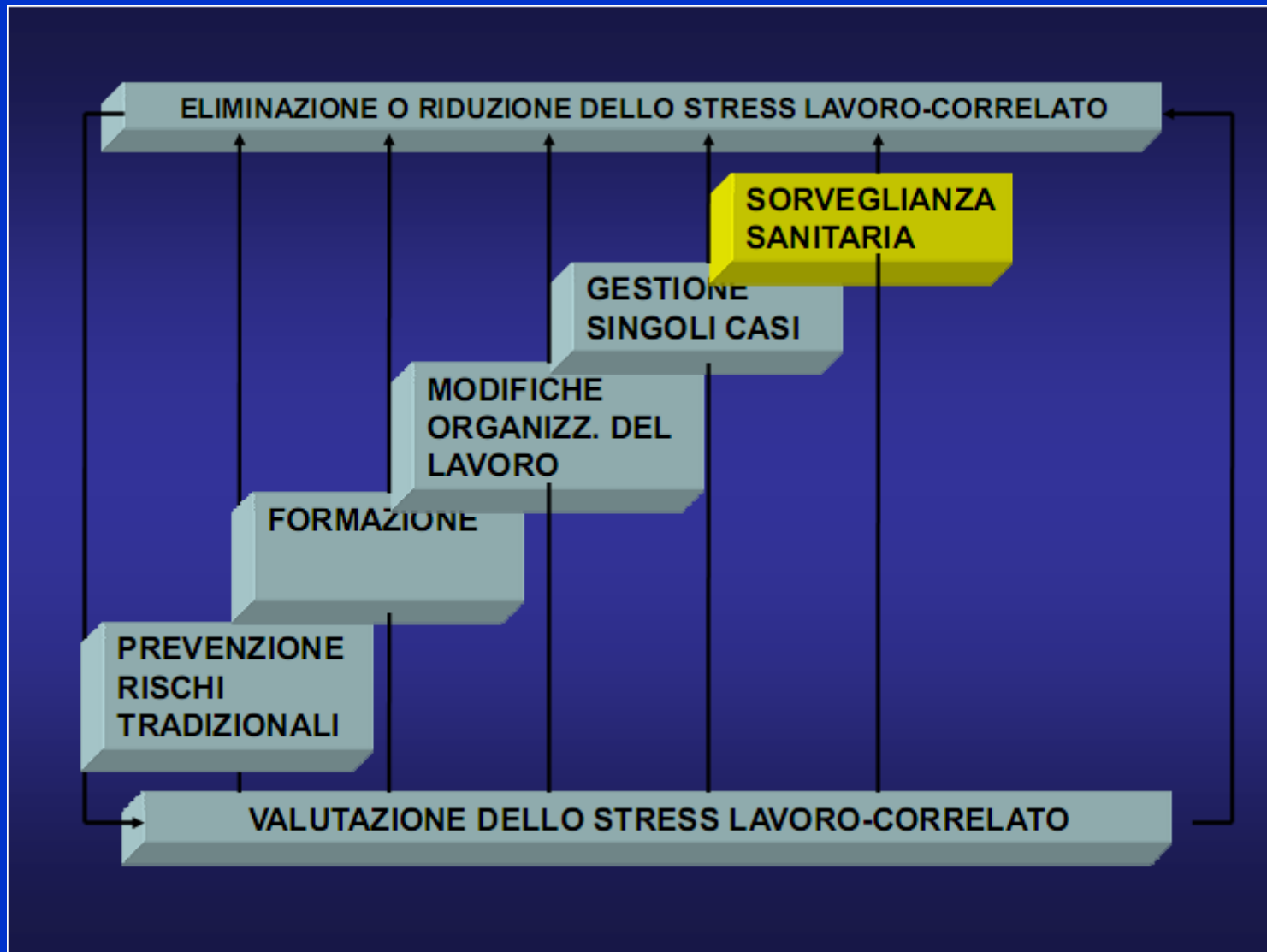


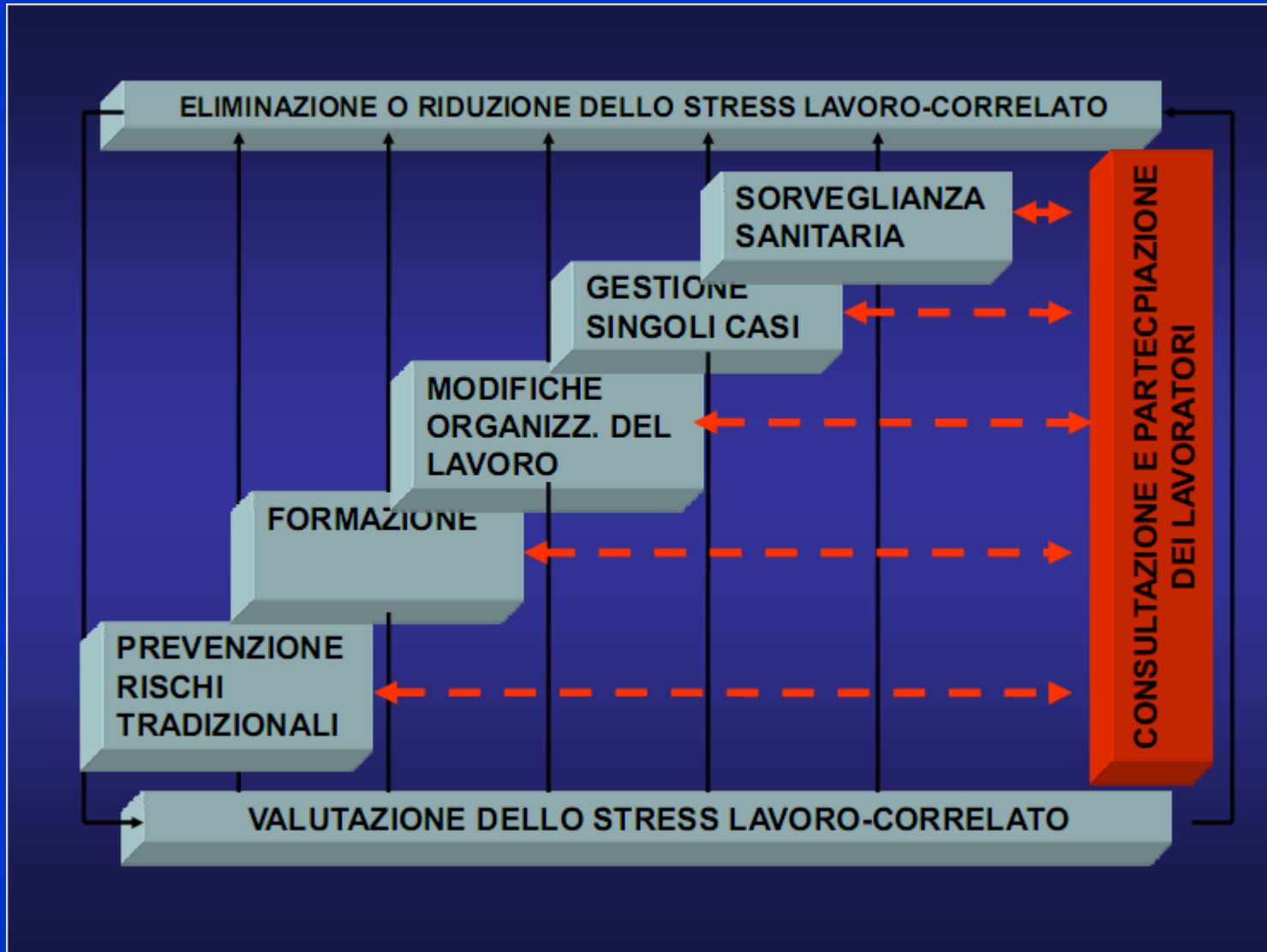














INDICAZIONI GENERALI

***4* Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

Sviluppare un percorso che preveda azioni di sensibilizzazione, formazione, valutazione, gestione, monitoraggio, assicurando la partecipazione dei lavoratori

⁶Indipendentemente dal modello di valutazione scelto, è importante avvalersi di **varie fonti di informazioni**, al fine di avere un **quadro più preciso e completo dell'Azienda**

Il processo deve essere **promosso e gestito direttamente dal DdL**

Esplicitazione della volontà aziendale

Coerenti azioni di contesto

(ad esempio codici di condotta, accordi di clima, ecc.)

Adeguate stanziamento di risorse finanziarie e di tempo



INDICAZIONI GENERALI

***4*Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

Sviluppare un percorso che preveda azioni di sensibilizzazione, formazione, valutazione, gestione, monitoraggio, assicurando la partecipazione dei lavoratori

Il processo deve vedere la partecipazione effettiva dei lavoratori

Consultati dalle fasi iniziali dell'intervento fino all'individuazione delle misure correttive

Il processo deve essere accompagnato da adeguate azioni informative

Migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro



INDICAZIONI GENERALI

***4* Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

Sviluppare un percorso che preveda azioni di sensibilizzazione, formazione, valutazione, gestione, monitoraggio, assicurando la partecipazione dei lavoratori

Il processo deve prevedere **formazione di tutti i soggetti coinvolti**
(lavoratori, dirigenti, preposti)

perché la valutazione avvenga correttamente
(in particolare la valutazione soggettiva laddove necessaria)

per l'attuazione delle misure correttive
(che in alcuni casi possono riguardare anche aspetti relazionali e comportamentali)



INDICAZIONI GENERALI

***4* Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

La valutazione e gestione del rischio deve necessariamente percorrere le seguenti tappe:

1. Azioni comunicative ed informative
2. Analisi documentale
3. Azioni formative

PRASSI PROFESSIONALE

(La formazione deve essere ripetuta periodicamente)

4. Valutazione del rischio

Identificare gruppi omogenei di lavoratori e/o

partizioni organizzative con profili di rischio organizzativo comuni

5. Gestione del rischio

Basso rivalutazione periodica

Non basso interventi correttivi



INDICAZIONI GENERALI

***4* Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

- Azione comunicativa**
Circolare al DdL con descrizione dell'obbligo e firma per ricevuta
- Azione informativa**
Sensibilizzazione dell'organizzazione
Cruciale importanza
Approccio nuovo
Si basa sull'impegno e sulla partecipazione di tutti i soggetti aziendali
- Raccolta dati**
In questa fase è ineludibile che il DdL riconosca la difficoltà da parte del lavoratore di svolgere la propria attività se sottoposto stress lavoro-correlato



INDICAZIONI GENERALI

⁴Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro **GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

Marzo 2010

4. Stesura del DVR

⁷Fase che **soddisfa la legge**
quando **indirizza gli interventi**

⁶*Eventuale successiva dimostrazione del rispetto degli obblighi normativi:*
Cronoprogramma
per ogni singola fase → durata / attività / soggetti

Mappa aziendale di rischio

Collocare con precisione nel ciclo lavorativo le eventuali criticità
così da avere indicazioni su dove concentrare gli interventi di prevenzione



CONFRONTO TRA GLI APPROCCI OGGETTIVO E SOGGETTIVO

8PERSISTENTI LIMITI ED INCERTEZZE

Misure epidemiologiche

Misura degli effetti

Misure di performance

Misure fisiologiche

frequenza cardiaca

pressione arteriosa

dosaggio delle catecolamine

dosaggio del cortisolo

ecc.



CONFRONTO TRA GLI APPROCCI OGGETTIVO E SOGGETTIVO

APPROCCI OGGETTIVI

Checklists osservazionali

Analisi dei comportamenti operativi

Documentazione di effetti significativi sulla persona

Scelte procedurali

Omissioni (volute e non)

Errori

Incidenti / infortuni

APPROCCI SOGGETTIVI

(Metodi di valutazione della percezione)

Questionari standardizzati

Colloqui strutturati

Interviste strutturate

Interviste semi-strutturate

Scale di valutazione

Focus group



CONFRONTO TRA GLI APPROCCI OGGETTIVO E SOGGETTIVO

MISURE OGGETTIVE

⁸Vantaggi

- Migliore conoscenza degli aspetti ambientali e organizzativi che necessitano di un cambiamento
- Meno fattori di confusione
- Migliore separazione fra variabili indipendenti (le caratteristiche del lavoro) e dipendenti (le caratteristiche del soggetto)



CONFRONTO TRA GLI APPROCCI OGGETTIVO E SOGGETTIVO

MISURE OGGETTIVE

9Svantaggi

- Non tengono conto del vissuto dei lavoratori
(Multiculturalismo: la definizione di sofferenza è anche culturale)
- Parecchio onerosi in ambiti lavorativi complessi ed articolati
- ⁴Memoria del rappresentante della Regione Lombardia
alla guida operativa del Coordinamento Tecnico Interregionale

L'eccessiva enfattizzazione della sintomatologia aziendale a scapito di quella individuale/di gruppo, mette in discussione uno degli assunti di partenza della definizione dello stress lavoro-correlato: scarto fra la percezione del lavoratore e l'organizzazione aziendale.

Riteniamo invece che per qualsiasi azienda indipendentemente dalla numerosità debba sempre essere effettuata una indagine che preveda l'esame di elementi sia oggettivi che soggettivi, con le dovute e necessarie semplificazioni per le piccole aziende



CONFRONTO TRA GLI APPROCCI OGGETTIVO E SOGGETTIVO

MISURE SOGGETTIVE

Vantaggi

- ⁸Migliore capacità di rilevare il "significato" di una esposizione
(Varia da individuo a individuo per via dei processi cognitivi ed emozionali)
- ⁶E' dimostrato che la percezione individuale riveste un ruolo chiave
nel prevenire l'insorgenza di patologie da stress lavoro-correlate



CONFRONTO TRA GLI APPROCCI OGGETTIVO E SOGGETTIVO

MISURE SOGGETTIVE

⁸Svantaggi

Le percezioni individuali possono risentire di:

- reazioni di tipo affettivo ed emotivo
- fattori di personalità
- altri *bias*

tendenza di pensiero, idee preconcepite

¹⁰insoddisfazione economica

possibilità di perdere il posto di lavoro
rinnovi e/o periodi di contrattazione



CENNI SUI QUESTIONARI

Non esiste un questionario migliore di un altro

La scelta deve esser fatta in funzione delle informazioni che voglio rilevare

Non usare i test solo perché il rischio è alto

Non suscitare aspettative di cambiamento irrealizzabili

Aziende con un numero rilevante di lavoratori

questionari a campioni di circa il 20% del totale

rappresentativi per età, genere, anzianità di lavoro, titolo di studio, gruppi omogenei



PRASSI PROFESSIONALE

***4*Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro**
GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE
DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO
Marzo 2010

Utilizzo di indicatori oggettivi verificabili secondo la lista europea
allo scopo di formulare una stima quantitativa del rischio

Utilizzo di indicatori soggettivi
allo scopo di investigare la percezione dei lavoratori



PRASSI PROFESSIONALE

4 *Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro*
**GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE
DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**
Marzo 2010

AZIENDE CON PIÙ DI 10 LAVORATORI

Prima fase Indicatori oggettivi verificabili

Rischio basso: STOP

Rischio NON basso:

Seconda fase Percezione soggettiva dei lavoratori
Eventuali interventi correttivi



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

PRASSI PROFESSIONALE

⁴Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro
**GUIDA OPERATIVA ALLA VALUTAZIONE E GESTIONE
DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**
Marzo 2010

AZIENDE CON MENO DI 10 LAVORATORI

Rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori non generalmente indicato

Prima fase Indicatori oggettivi verificabili

Rischio basso: STOP

Rischio NON basso:

Seconda fase Eventuali interventi correttivi



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

PRASSI PROFESSIONALE

⁵Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro ISPESL
LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO. PROPOSTA METODOLOGICA

Marzo 2010

CHECK LIST

Area A - Indicatori aziendali	(10 domande)
Area B - Contenuto	(30 domande)
Area C - Contesto	(36 domande)



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

PRASSI PROFESSIONALE

⁵Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro ISPESL
LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO. PROPOSTA METODOLOGICA

Marzo 2010

INDICATORI AZIENDALI	INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO	INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni Assenza per malattia	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenze dal lavoro Ferie non godute	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro - ritmo di lavoro
Turnover Procedimenti/ Sanzioni disciplinari	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	Orario di lavoro
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro-correlato Istanze giudiziarie	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

PRASSI PROFESSIONALE

⁵Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro ISPESL
LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO. PROPOSTA METODOLOGICA

Marzo 2010

AZIENDE CON MENO DI 10 LAVORATORI

(Area A) Indicatori aziendali

SE punteggio superiore a 20:

probabilità di presenza di elementi di rischio stress lavoro-correlato

Completare

(Area B) Contenuto ed (Area C) Contesto



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

PRASSI PROFESSIONALE

⁵Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro ISPESL
LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO. PROPOSTA METODOLOGICA

Marzo 2010

AZIENDE CON MENO DI 10 LAVORATORI

SE

Istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali

Segnalazioni al Medico Competente da parte dei centri clinici specializzati (?)

Comunque secondo livello (soggettivo)

Verifica della valutazione/aggiornamento biennale

in assenza di cambiamenti organizzativi e/o gestionali evidenti

(art. 29 D.Lgs. 81/08 e s.m.i).



Associazione Medici Competenti Campani

Workshop "LO STRESS LAVORO CORRELATO"
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE
10 febbraio 2011 - Sala Convegni della Camera di Commercio di Napoli

PRASSI PROFESSIONALE

Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro ISPESL
LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO. PROPOSTA METODOLOGICA

Marzo 2010

AZIENDE CON PIÙ DI 10 LAVORATORI

Due livelli d'intervento

Non necessariamente da attuarsi entrambi

Il primo può risultare sufficiente

Primo livello: Valutazione con approccio verificabile

Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori



PRASSI PROFESSIONALE

Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro ISPESL
LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO. PROPOSTA METODOLOGICA

Marzo 2010

AZIENDE CON PIÙ DI 10 LAVORATORI

Condizioni che comportano la valutazione della percezione dello stress

Stress noti in letteratura

(Documento di Consenso SIMLII 2006)

Punteggio finale check list indicatori verificabili "alto"

Una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali

Casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri clinici pubblici di riferimento

Condizioni di stress segnalate dal Medico Competente

Punteggio finale check list indicatori verificabili ancora "medio"

a distanza di un anno nonostante le azioni di miglioramento






Microsoft Excel - 4b.10 04 27 ISPESL Foglio applicativo

File Modifica Visualizza Inserisci Formato Strumenti Dati Finestra ?

Digitare una domanda.

C4 fx La valutazione dello stress lavoro-correlato proposta metodologica

A	B	C	D	E	F				
1	 <p>SPISAL ULSS 20 - VERONA</p>  <p>Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro</p>  <p>La valutazione dello stress lavoro-correlato proposta metodologica</p> <p>CHECK LIST DEGLI INDICATORI VERIFICABILI</p>								
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									

ISTRUZIONI - Ogni scheda ripercorre il volume da pag. 28 a pag. 39 e permette di effettuare una compilazione informatica della check list:

- vicino ad ogni area di indicatore c'è una colonna arancio che identifica automaticamente le azioni di miglioramento
- ogni scheda di area attiva un punteggio automatico e identifica l'area di rischio
- nella scheda "risultati" vengono riportati automaticamente i dati e identificata l'area complessiva di rischio
- ogni pagina è stampabile
- non sono modificabili i parametri iniziali di riferimento
- contrassegnare con la x la casella corrispondente alla risposta che s'intende dare.

PRIMA PAGINA / SCHEDA AZIENDA / INDICATORI AZIENDALI / CONTESTO / CONTENUTO



Microsoft Excel - 4b.10 04 27 ISPESL Foglio applicativo

File Modifica Visualizza Inserisci Formato Strumenti Dati Finestra ? Digitare una domanda.

F12 fx 100% Arial 10

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	SCHEDA AZIENDA													
2														
3														
4														
5														
6	DATA COMPILAZIONE		<input type="text"/>											
7														
8														
9														
10	IMPRESA		<input type="text"/>											
11														
12														
13	MANSIONE \ REPARTO		<input type="text"/>											
14														
15														
16														
17														
18														
19	COMPILATA DA:													
20														
21	<input type="checkbox"/> DATORE DI LAVORO												
22	<input type="checkbox"/> RSPP												
23	<input type="checkbox"/> RLS												
24	<input type="checkbox"/> MEDICO COMPETENTE												
25	<input type="checkbox"/> DIRETTORE PERSONALE												

PRIMA PAGINA | SCHEDA AZIENDA | INDICATORI AZIENDALI | CONTESTO | CONTENUTO



AREA INDICATORI AZIENDALI

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	INDICI INFORTUNISTICI					
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)					
3	ASSENZE DAL LAVORO					
4	% FERIE NON GODUTE					
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE					
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)					
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI					
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)					
		ASSENTI		PRESENTI		
9	COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO					
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/DEMANSSIONAMENTO					

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI 0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO 0 0 0

Si

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO

Empty input box for assessment details.



Microsoft Excel - 4b.10 04 27 ISPESL Foglio applicativo

File Modifica Visualizza Inserisci Formato Strumenti Dati Finestra ?

Digitare una domanda.

D43 E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività

CONTENUTO DEL LAVORO				
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO		SI	NO	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
N	INDICATORE			
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione			
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)			
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante			
4	Microclima adeguato			
5	Adeguate illuminazione con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.)			
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi			
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI			
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario			
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione			
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti			
13	Esposizione a rischio biologico			

se non previsti segnare SI

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO 0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
---	--	--

PRIMA PAGINA | SCHEDA AZIENDA | INDICATORI AZIENDALI | CONTESTO | **CONTENUTO** | RISULTATI



Microsoft Excel - 4b.10 04 27 ISPESL Foglio applicativo

File Modifica Visualizza Inserisci Formato Strumenti Dati Finestra ?
Digitare una domanda.
Zoom 125% Arial 10

A1 B C D E F G H I J K L M N

1

La valutazione dello stress lavoro-correlato

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	-1	
CONTENUTO DEL LAVORO	0	
TOTALE	-1	



Microsoft Excel - 4b.10 04 27 ISPESL Foglio applicativo

File Modifica Visualizza Inserisci Formato Strumenti Dati Finestra ? Digitare una domanda.

A1 fx

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
15														
16					X	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.								
17						L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.								
18						L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento .								
19														
20														
21														
22														

PRIMA PAGINA | SCHEDA AZIENDA | INDICATORI AZIENDALI | CONTESTO | CONTENUTO | **RISULTATI** |

Riferimenti

- 1 **R. Latocca** - Coordinatore Laboratorio Stress e Lavoro della Regione Lombardia
Linee Guida della Regione su “Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato” e Progetto Formazione
26-27 aprile 2010 Congresso Nazionale “Il benessere nei luoghi di lavoro: la nuova sfida della Medicina del lavoro del XXI Secolo” - Pesaro
- 2 **G.Costa** - Dipartimento di Medicina del Lavoro “Clinica del Lavoro L. Devoto”
Inquadramento dello stress lavorativo per la valutazione e la gestione del rischio
G Ital Med Lav Erg 2009; 31:2, 188-190
- 3 **PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework)** - Gennaio 2002
Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale
- 4 **Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro - Marzo 2010**
Guida operativa alla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato
- 5 **C. Frascheri** - Responsabile nazionale CISL per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
Il lento consolidamento del “giusto” concetto di stress lavoro-correlato in ottica di organizzazione del lavoro
Pubblicazione CISL - 26 aprile 2010
- 6 **Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro ISPESL - Marzo 2010**
La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica
- 7 **L. Dal Cason** - Medico del Lavoro **A. Cirincione** - Psicologo del lavoro
Un modello di valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato: analisi del metodo e proposta metodologica
www.puntosicuro.it Venerdì 11 settembre 2009
- 8 **Documento di consenso SIMLII 2006**
- 9 **M.M. Ferrario** - Dipartimento di Scienze Cliniche e Biologiche, Università degli Studi dell’Insubria, Varese
G. Cesana - Centro Studi Sanità Pubblica, Università di Milano Bicocca, Villa Serena (Osp. S. Gerardo)
Aspetti metodologici nella valutazione del rischio stress da lavoro.
Dall’esperienza italiana dell’applicazione del JCQ di R Karasek, una proposta di approccio multifase.
G Ital Med Lav Erg 2009; 31:2, 197-199
- 10 **F. Papalia** - Medico del Lavoro
Profili di responsabilità del Medico Competente in Psichiatria Occupazionale
14 maggio 2010 - Corso di Perfezionamento in Psichiatria Occupazionale - Università Cattolica del Sacro Cuore

Sorveglianza Sanitaria



SORVEGLIANZA SANITARIA

¹Principi

Evitare la medicalizzazione

Privilegiare la prevenzione collettiva

Occasioni

Visite su richiesta del lavoratore

Rischio residuo ineliminabile



SORVEGLIANZA SANITARIA

VISITE SU RICHIESTA DEL LAVORATORE

Problemi individuali

Problemi specifici, diversi da quelli riscontrati nella maggioranza
le soluzioni sviluppate potrebbero non rivelarsi efficaci

Finalità

Tutelare gli individui

con inadeguate strategie di *coping*

portatori di patologie suscettibili di aggravamento

RISCHIO RESIDUO INELIMINABILE

²Classificazione di Cooper

Stress intrinseci

Consustanziali alla mansione

Stress estrinseci

Generati dalle modalità organizzative

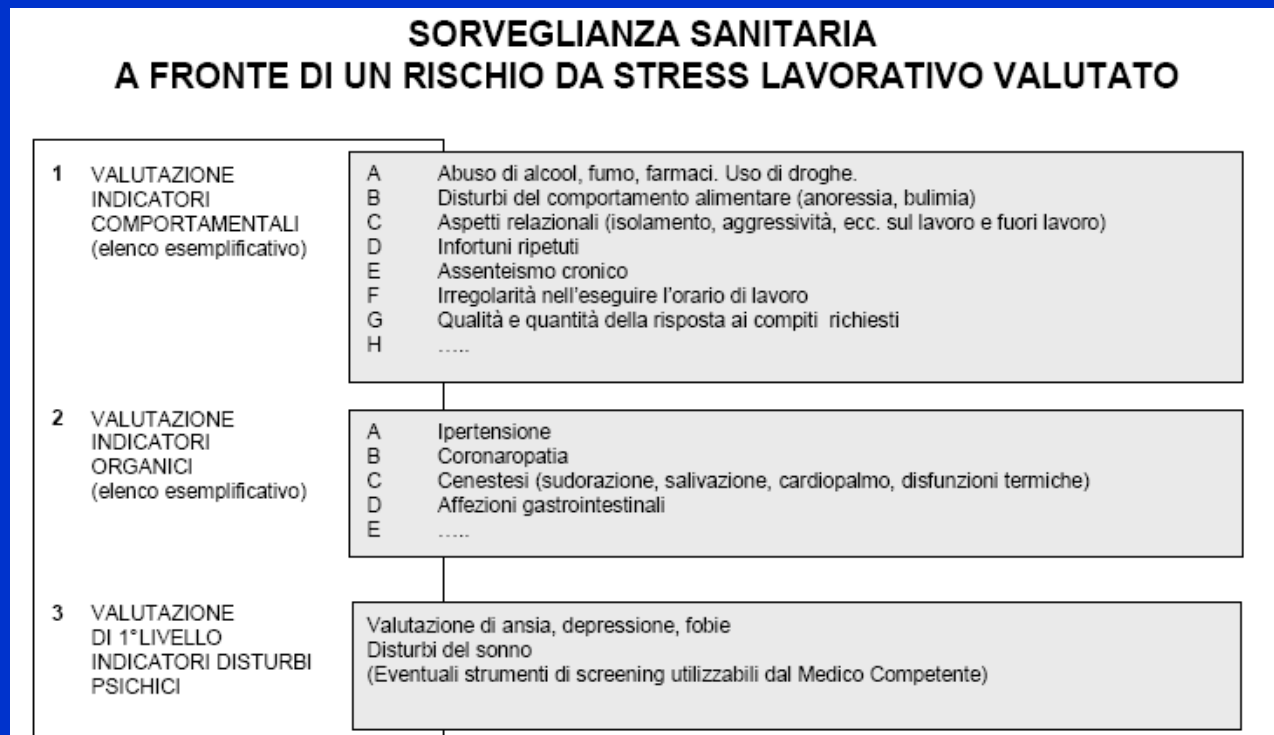


SORVEGLIANZA SANITARIA

3^{MODALITA'}

Ricerca di indicatori di effetto:

1) Comportamentali 2) Organici 3) Disturbi psichici





SORVEGLIANZA SANITARIA

3MODALITA'

Screening di Sorveglianza

Rilevazione di sintomi di ansia, depressione e fobie

Strumento:

General Health Questionnaire (GHQ di Goldberg)

versione a 12 item

tradotta e validata in italiano (Bellantuono)



SORVEGLIANZA SANITARIA

EVENTI SENTINELLA

Astenia

Atteggiamenti negativi

Attenzione solo agli aspetti materiali del lavoro

Aumento aggressività

Aumento dei problemi famigliari

Deficit del pensiero

(concentrazione, memoria, inesattezze, disorganizzazione)

Difficoltà a recarsi al lavoro

Ritardi-anticipi di uscita

Difficoltà e di rimanere al lavoro

Fantasie di fuga

Frequenti conflitti

Indifferenza emotiva

Insoddisfazione

Iperattività

Irritazione

Perdita di sentimenti positivi

Rifiuto del contatto diretto

Sensazione di essere sfruttato

Sensazione di non aver mai tempo

Sensazioni d'impotenza, apatia

Sensi di colpa

Sentimenti depressivi

Sentimenti di inadeguatezza

Sentimenti di ridotta autostima

Sonno insufficiente o disturbato

Stanchezza cronica

Tendenza al pianto

Uso di sedativi o altri farmaci

Variazioni d'umore



SORVEGLIANZA SANITARIA

PREVENZIONE PRIMARIA

Management – Psicologo del lavoro e dell'organizzazione – Medico competente



Salute aziendale
(**ambientale / relazionale / organizzativa**)

PREVENZIONE SECONDARIA

Medico competente – Psichiatra
Management

Diagnosi e interventi precoci

PREVENZIONE TERZIARIA

Psichiatra – Medico competente
Management

Riabilitazione e reinserimento



SORVEGLIANZA SANITARIA

'GIUDIZIO DI IDONEITA'

Assenza di alterazioni

Nessun provvedimento

Presenza di alterazioni

Provvedimenti individuali

Rivedere il documento di valutazione dei rischi

Implementare le misure di prevenzione

E' l'organizzazione a non essere idonea e non il lavoratore

Riferimenti

- 1 **Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro – Marzo 2010**
Guida operativa alla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato
- 2 **F. Papalia – Medico del Lavoro**
Profili di responsabilità del Medico Competente in Psichiatria Occupazionale
14 maggio 2010 - Corso di Perfezionamento in Psichiatria Occupazionale - Università Cattolica del Sacro Cuore
- 3 **Documento di consenso SIMLII 2006**

Modalità di intervento



MODALITA' DI INTERVENTO

¹ Previsione della **verifica dei risultati** dei cambiamenti introdotti
Previsione del **monitoraggio periodico**

²*Disponibilità o resistenza dell'organizzazione al cambiamento*
Strategia di intervento realistica
Strategia di prevenzione globale (primaria, secondaria, terziaria)
Sostenere un miglioramento continuo



MODALITA' DI INTERVENTO

3PIANIFICAZIONE DELL'INTERVENTO

(prevenire, eliminare o ridurre)

Misure

Collettive (rivolte alla generalità dei lavoratori o a gruppi omogenei)

Individuali (lavoratori unici esposti a rischio, ipersuscettibili)

*I fattori di rischio il più delle volte
si sovrappongono, si combinano ed interagiscono*

Non intervenire su ogni fattore singolarmente

*Concepire la "progettazione del lavoro"
il più possibile nel suo insieme*



MODALITA' DI INTERVENTO

4 MISURE ORGANIZZATIVE (Collettive)

Intervengono in modo più strutturale sulle cause

Possono richiedere cambiamenti molto rilevanti

Necessitano di un pieno e costante sostegno da parte dei vertici aziendali

Necessitano di una adeguata collaborazione da parte dei lavoratori

Alquanto intrusive

Investimento notevole

(in risorse umane, economiche, temporali)

Tendenza naturale di molte organizzazioni a preservare lo status quo

Non esistono ad oggi strumenti per valutare i risultati di progetti



MODALITA' DI INTERVENTO

Confindustria - Circolare N. 19133 dell'11 Novembre 2008

Salute e sicurezza sul lavoro - D.Lgs n. 81/2008 - Valutazione dei rischi - Stress lavoro-correlato - Prime indicazioni.

4) Quinta analisi: misure di prevenzione e protezione

Misure e provvedimenti

- misure tecniche, organizzative, procedurali
- potenziamento di automatismi tecnologici
- alternanza di mansioni nei limiti di legge e di contratto
- riprogrammazione dell'attività
- particolare formazione e addestramento
- forme di comunicazione
- forme di coinvolgimento
- particolare sorveglianza sanitaria



Riferimenti

- 1 **Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro - Marzo 2010**
Guida operativa alla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato
- 2 **PRIMA-EF (*Psychosocial Risk Management – European Framework*) - Ottobre 2008**
Buone Pratiche negli interventi di gestione dello Stress Correlato al Lavoro
- 3 **Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro ISPESL - Marzo 2010**
La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica
- 4 **Documento di consenso SIMLII 2006**
- 5 **Angelo Sacco - Responsabile U.O.S. Medico Competente e Radioprotezione Medica Azienda USL Roma D**
Il Medico Competente: lavoratore stressato?
26-27 aprile 2010 Congresso Nazionale “Il benessere nei luoghi di lavoro: la nuova sfida della Medicina del lavoro del XXI Secolo” - Pesaro

SLC e stili di management

L'esperimento alla Zf di Padova: le tute blu decidono quando e quanto lavorare

La fabbrica degli operai senza orario

La fabbrica senza orari

ecco dove l'operaio

sceglie quanto lavorare

Padova, accordo alla Zf. "Più felici e produttivi"

La fabbrica che non spreca un minuto così nasce l'operaio a ciclo continuo

Il taglio delle pause consentirà di produrre 25 auto in più al giorno

**A Pomigliano arriva la metrica
del lavoro alla giapponese,
con tanto di computer
e tabelle cronometriche
da far rispettare**

**Si riducono al minimo i tempi
morti, tutti i pezzi sono più
vicini alla postazione, il
lavoratore deve solo
muovere il busto**

la Repubblica

16-GIU-2010

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

info@asmeco.org

www.asmeco.org

SITO IN ALLESTIMENTO