

# Stress lavoro correlato post COVID-19

Corso di aggiornamento per RSPP/ASPP/RLS/Datori di Lavoro autonominati RSPP

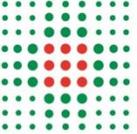
2 e 4 maggio 2022

**DOTT.SSA MARINA CORTI**

*Medico Chirurgo, Specialista in Medicina del Lavoro*

*Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro AUSL Reggio Emilia*

*Tel. 0522335690; E-mail: marina.corti@ausl.re.it*



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# Tutela della salute

*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

**STRUMENTO DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI**

- ✓ Prevenzione e promozione della salute sul territorio
- ✓ Tutela della salute individuale e collettiva
- ✓ Azioni basate su EVIDENZE di EFFICACIA, EQUITA', SOSTENIBILITA'



*Ministero della Salute*

Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria

**Piano Nazionale della  
Prevenzione  
2020-2025**

*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

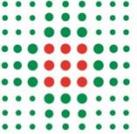
# ***ALLA LUCE DELLA PANDEMIA...***



Coordinazione tra le diverse strutture e attività presenti sul territorio

*Importanza nel fare rete....*





*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

## APPROCCIO ONE HEALTH

- ✓ SALUTE come risultato di uno sviluppo armonico e sostenibile dell'essere umano
- ✓ Approccio MULTIDISCIPLINARE per affrontare i rischi

*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

## APPROCCIO LIFE COURSE

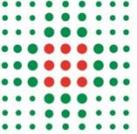
**FINALITA'**: mantenimento del benessere in ciascuna fase dell'esistenza per setting (scuola, ambiente di lavoro, comunità, servizi sanitari, città), come strumento facilitante per le azioni di prevenzione e promozione della salute



# 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
5. AMBIENTE, CLIMA E SALUTE
6. MALATTIE INFETTIVE PRIORITARIE

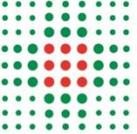


*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

1. SCUOLE CHE PROMUOVONO SALUTE
2. COMUNITA ATTIVE
3. LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE
4. DIPENDENZE
5. SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI VITA
6. PIANO MIRATO DI PREVENZIONE
7. PREVENZIONE IN EDILIZIA E AGRICOLTURA
8. **PREVENZIONE DEL RISCHIO CANCEROGENO PROFESSIONALE, DELLE  
PATOLOGIE PROFESSIONALI DELL'APPARATO MUSCOLO-SCHELETRICO  
E DEL RISCHIO STRESS CORRELATO AL LAVORO**
9. AMBIENTE, CLIMA E SALUTE
10. MISURE PER IL CONTRASTO DELL'ANTIMICROBICO RESISTENZA

**10 PROGRAMMI  
PREDEFINITI**



*Stress lavoro correlato post COVID 19*

## PP8- SLC

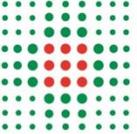
Stress lavoro correlato : problema di salute dovuto al lavoro che si è accentuato in questi ultimi anni per notevoli cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dell'andamento del mercato del lavoro Evidenti le ripercussioni anche a livello di produttività aziendale e a livello economico.

*Fattori di rischio trasversali a tutte le attività lavorative*

## PP8- SLC

Necessario inquadrare nell'ambito delle attività di prevenzione dei rischi psicosociali le molestie, violenze, aggressioni nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla sanità.

*Fattori di rischio trasversali a tutte le attività lavorative*



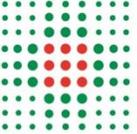
# COS'E' LO STRESS LAVORO CORRELATO?

***Un INSIEME di REAZIONI FISICHE ed EMOTIVE DANNOSE che si manifesta quando le RICHIESTE poste dal lavoro NON SONO COMMISURATE ALLE CAPACITÀ, RISORSE O ESIGENZE del lavoratore***

**NIOSH 1999**



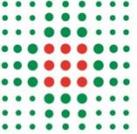
E' una reazione fisiologicamente utile in quanto adattativa  
Può divenire una condizione patogena se lo stressor agisce con particolare intensità e per periodi di tempo sufficientemente lunghi



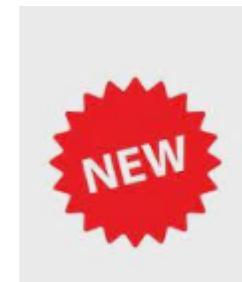
# COS'E' LO STRESS LAVORO CORRELATO?



- Gestione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Salute psicologica e sicurezza sul luogo di lavoro
- Orientamenti per la gestione dei rischi psicosociali
  
- Prima edizione giugno 2021

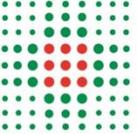


# NORMA INTERNAZIONALE ISO 45003



- **Rischio psicosociale:** «combinazione della probabilità di insorgenza di esposizione a rischi connessi al lavoro di natura psicosociale e della gravità delle lesioni e delle malattie che possono essere causate da tali rischi»
- I rischi psicosociali comprendono aspetti dell'organizzazione del lavoro, fattori sociali sul lavoro, ambiente di lavoro, attrezzature e compiti pericolosi



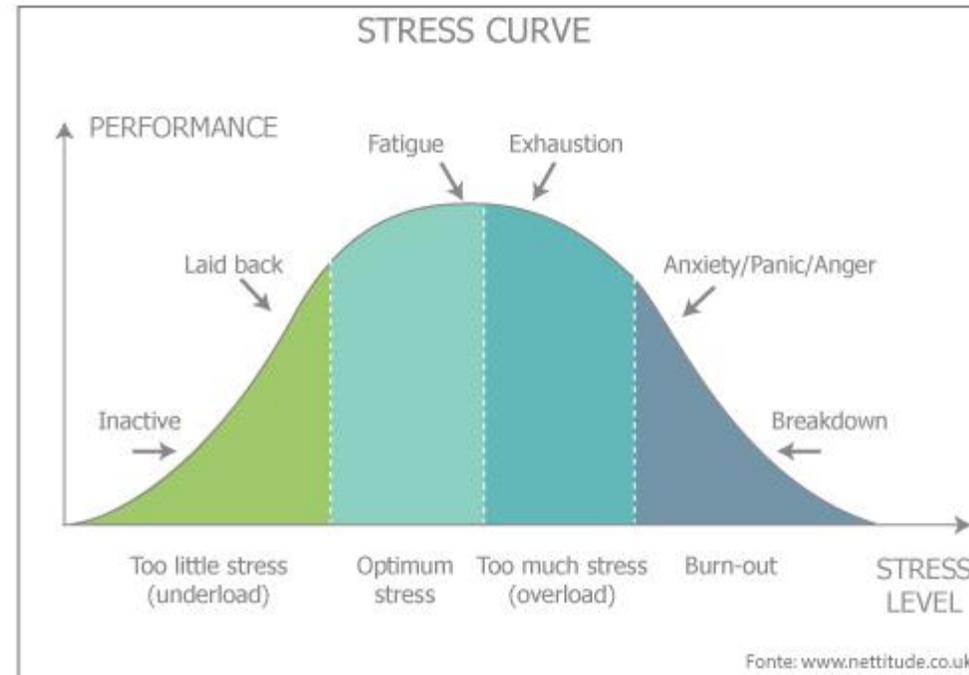


*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# RISCHI PSICOSOCIALI: ESITI NEGATIVI PER I LAVORATORI

- MALATTIE CARDIOVASCOLARI
- DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI
- DIABETE
- ANSIA, DEPRESSIONE
- COMPORTAMENTI DI CATTIVA SALUTE ASSOCIATI: ABUSO DI SOSTANZE, ALIMENTAZIONE SCORRETTA

# RISCHI PSICOSOCIALI: ESITI NEGATIVI PER I LAVORATORI



# SINTOMI PREMONITORI DEL BURN OUT



Insonnia



Esaurimento



Malattie  
frequenti



Irritabilità



Depressione



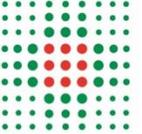
Mancanza di  
interesse



Dimenticanza

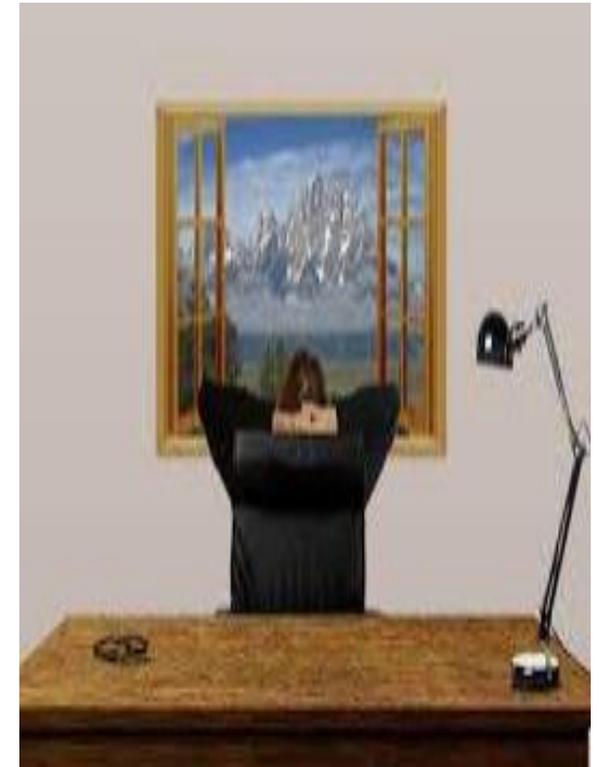
Quadro sintomatologico individuale conseguente a condizioni di stress occupazionale prolungato caratterizzato da progressivo ritiro dalla vita relazionale organizzativa, distacco e disaffezione accompagnata da sviluppo di sindromi organiche e funzionali”

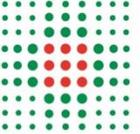
Può colpire il singolo in relazione ad ogni tipo di organizzazione del lavoro (non solo professioni d'aiuto).



# BENESSERE AL LAVORO

- realizzazione dei bisogni fisici, mentali, sociali e cognitivi e delle aspettative di un lavoratore legate al proprio lavoro
- Può contribuire alla qualità della vita al di fuori del lavoro
- Benessere sul lavoro si riferisce a tutti gli aspetti della vita lavorativa compresa l'organizzazione del lavoro, fattori sociali sul lavoro, ambiente di lavoro, attrezzature e compiti pericolosi

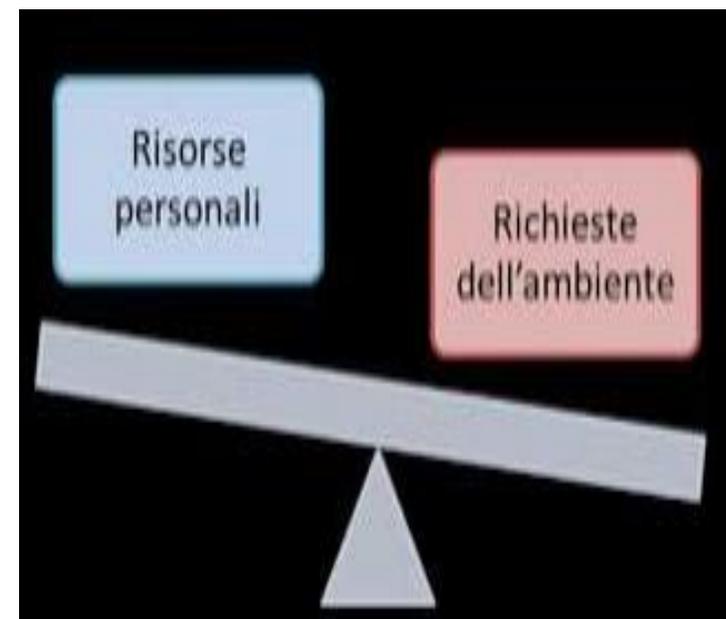




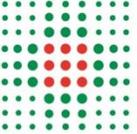
*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# RISCHI PSICOSOCIALI: PREVENZIONE

- RUOLO DELL'ORGANIZZAZIONE NELLA PREVENZIONE
- RESPONSABILE DELL'IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI E RIDUZIONE AL MINIMO DEI RISCHI
- PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI SEMPRE IN TUTTE LE FASI DEL PROCESSO



*Norma ISO 45003*



*Stress lavoro correlato post COVID 19*

# RISCHI PSICOSOCIALI: PREVENZIONE

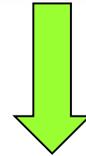
- **PRIMARIA:** a livello organizzativo, per prevenire o ridurre effetti nocivi e promuovere benessere al lavoro
- **SECONDARIA:** aumentare le risorse che aiutano i lavoratori ad affrontare i rischi psicosociali sensibilizzando e comprendendo attraverso una formazione efficace ed altre misure appropriate
- **TERZIARIA:** ridurre gli effetti nocivi dell'esposizione ai rischi psicosociali attuando programmi di riabilitazione e adottando altre azioni correttive di sostegno

*Norma ISO 45003*



# VDR STRESS LAVORO CORRELATO

*“approccio terapeutico al sistema organizzato*



*Bonifiche efficienti per un miglioramento continuo del sistema*

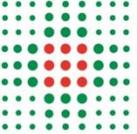
*Maggior benessere individuale*

# FINALITA' DELLA VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

Promuovere nei principali attori aziendali la volontà di sottoporre il proprio sistema produttivo aziendale ad ***un'analisi interna*** che possa far emergere le ***reali esigenze di intervento*** al fine di condurre a una fattiva condizione di armonia tra:

- esigenze di produzione
- specifici obiettivi di mercato
- modalità adeguate di lavoro

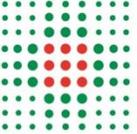
ponendo la persona al centro



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

## D. LGS 81/08

- La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze e dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **TUTTI I RISCHI** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui **QUELLI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO CORRELATO, SECONDO I CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004** e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...] nonché quelli connessi con le differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi

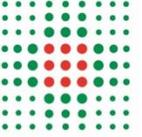


*Stress lavoro correlato post COVID 19*

# ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS (2004)



- ✓ ART. 2 finalità: Migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- ✓ Offrire un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro

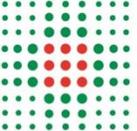


*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# STRESS LAVORO CORRELATO

✓ VALUTAZIONE

✓ GESTIONE

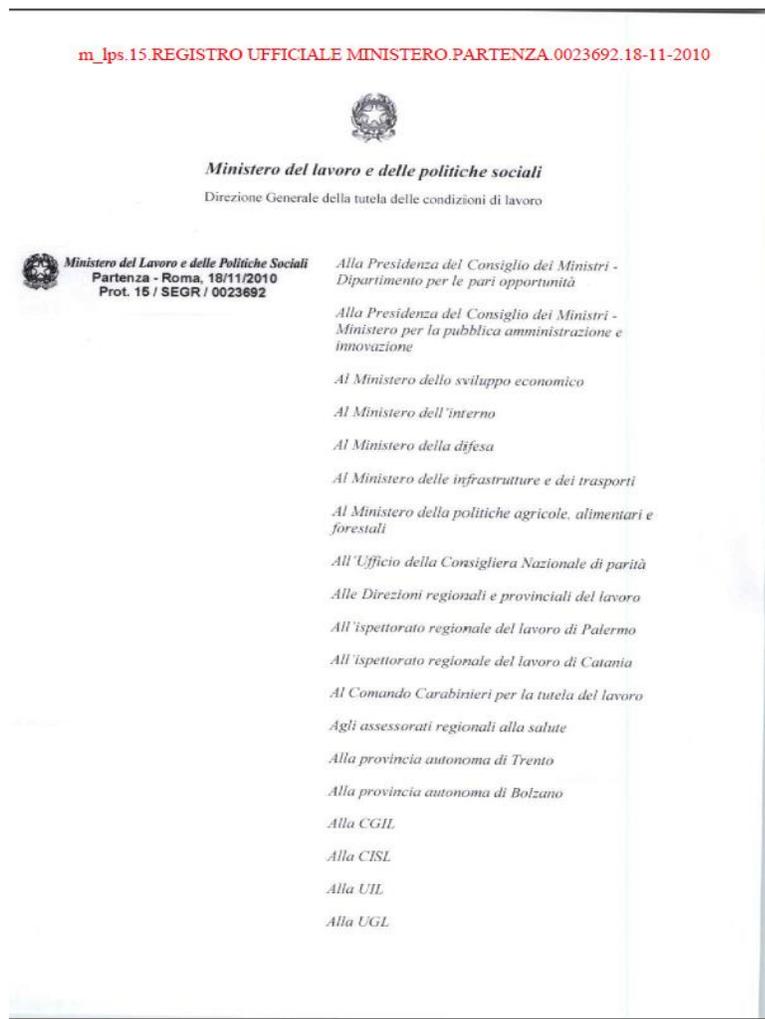


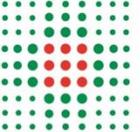
Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19

# D. Lgs 81/08 e Indicazioni della Commissione Consultiva

**ART. 28** c. 1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato è effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente, e il relativo ***obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010***

***..... prorogato al 31/12/2010***





*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

✓ Secondo i contenuti dell' **ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO**  
(8/10/2004)

Nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente

✓ Obbligatoria dal 31/12/2010

✓ Riferimento art. 28 e 29 (collaborazione RSPP/MC, consultazione RLS, rielaborazione) del D.Lgs 81/08 s.m.i.

*Gestione integrata del rischio*

Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19

# INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA

PERCORSO METODOLOGICO MINIMO

Due fasi: - *necessaria* (la valutazione preliminare)  
- *eventuale* (se le misure adottate si rivelano inefficaci)

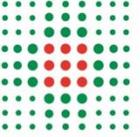
VALUTAZIONE PRELIMINARE (indicatori oggettivi e verificabili):

I. Eventi sentinella (indici infortunistici; assenze; etc.)

II. Fattori di contenuto

SENTIRE LAVORATORI e/o RLS/RLST

III. Fattori di contesto



# FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

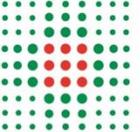
*European Agency For Safety And Health At Work – 2000*

## CONTESTO LAVORATIVO

**CULTURA ORGANIZZATIVA** *Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi*

**RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE** *Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone*

**SVILUPPO DI CARRIERA** *Incertezza/blocco della carriera insufficienza/eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro*



# FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

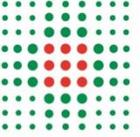
*European Agency For Safety And Health At Work – 2000*

## **CONTESTO LAVORATIVO**

**AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO** *Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro*

**RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO** *Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale*

**INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO** *Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera*



# INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA

## CONTENUTI LAVORATIVI

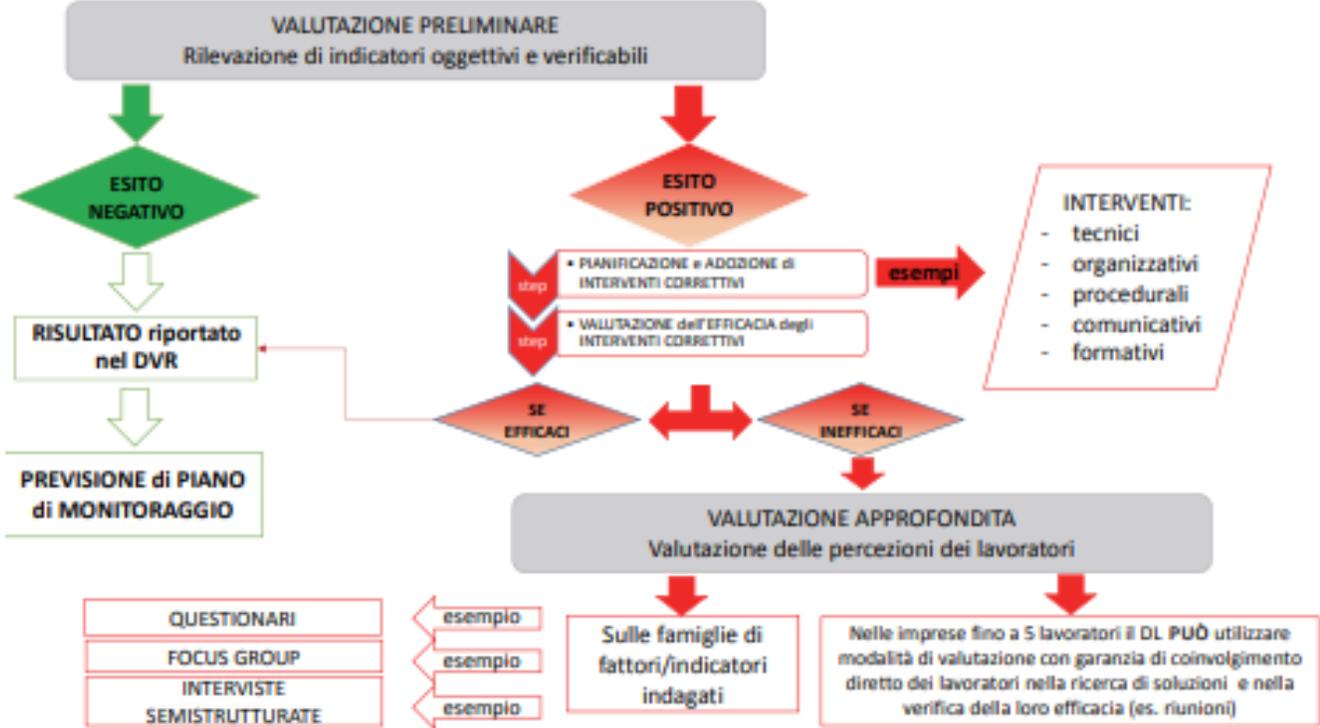
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE *Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro*

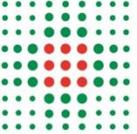
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI *Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata*

CARICO/RITMI DI LAVORO *Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale*

ORARIO DI LAVORO *Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali*

# INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA





# COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto **occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST** (nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo)

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata

Deve essere assicurato il coinvolgimento dei lavoratori ai fini della corretta interpretazione delle caratteristiche del lavoro e dell'individuazione dei fattori potenzialmente stressanti



# Misure di prevenzione

Quando la modalità con cui sentire i lavoratori scelta dal datore di lavoro può considerarsi corretta ?

- **i lavoratori sono effettivamente rappresentativi dei gruppi omogenei** (conoscono la realtà aziendale che viene valutata ...)
- **la valutazione tiene adeguatamente conto dell'opinione dei lavoratori** (fase in cui sono sentiti, rapporto numerico all'interno del team, adeguata giustificazione in caso di conclusioni in disaccordo ...)



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# ALCUNI METODI VALUTAZIONE

Quando la modalità con cui sentire i lavoratori scelta dal datore di lavoro può considerarsi corretta ?

- **i lavoratori sono effettivamente rappresentativi dei gruppi omogenei** (conoscono la realtà aziendale che viene valutata ...)
- **la valutazione tiene adeguatamente conto dell'opinione dei lavoratori** (fase in cui sono sentiti, rapporto numerico all'interno del team, adeguata giustificazione in caso di conclusioni in disaccordo ...)

*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# ALCUNI STRUMENTI DI VALUTAZIONE

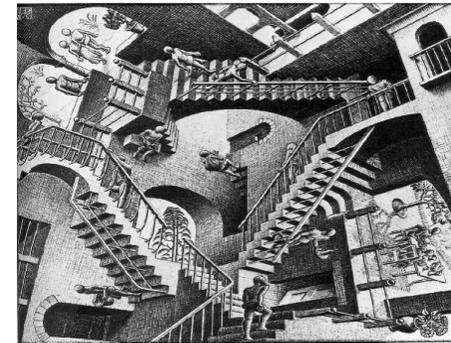
Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro coordinato dal Dipartimento di medicina del lavoro dell'ISPESL

**REGIONE TOSCANA**



# ALCUNI STRUMENTI DI VALUTAZIONE

Modello “La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/08 e smi”



marzo 2010



dicembre 2011



## Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19

← → ↻ 🏠 🔒 Sicuro | <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-la-metodologia-per-l> 🔍 ☆ ⚙️ B ⋮

**INAIL**  
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Cerca nel portale 🔍

ISTITUTO ATTIVITÀ ATTI E DOCUMENTI COMUNICAZIONE SERVIZI PER TE SUPPORTO ACCEDI AI SERVIZI ONLINE

[Home](#) > [Comunicazione](#) > [Pubblicazioni](#) > [Catalogo Generale](#)

- > Avvisi e scadenze
- > Sala Stampa
- > Campagne
- > Pubblicazioni
  - > **Catalogo Generale**
    - > Come acquisire una pubblicazione
    - > Rapporti e relazioni Inail
    - > Quaderni di ricerca
    - > Quaderni del CIV
    - > Dati Inail
    - > Rivista infortuni
    - > Bollettino trimestrale
    - > Superabile
    - > News ed eventi
    - > Multimedia

### La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

*L'attuale monografia costituisce la nuova edizione del precedente manuale "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (ed. 2011)":*

Nella pubblicazione sono illustrate le novità derivanti dall'attività di ricerca del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale su questo tema. A sei anni dalla sua creazione e diffusione, grazie all'adozione della metodologia da parte di un consistente numero di aziende, ben distribuite sul territorio italiano e rappresentative dei vari settori produttivi, è stato possibile integrare i risultati delle attività di ricerca con le esperienze derivanti da autorevoli collaborazioni nazionali ed internazionali, per aggiornare e ottimizzare gli strumenti metodologici offerti, al fine di supportare ulteriormente le aziende che effettuano la valutazione e gestione di questo rischio.

Prodotto: volume  
Edizioni: Inail - 2017  
Disponibilità: Sì - Consultabile anche in rete  
Info: [dcplanificazione-comunicazione@inail.it](mailto:dcplanificazione-comunicazione@inail.it)

 > [La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato](#)  
(.pdf - 2,03 mb)



Ultimo aggiornamento: 16/10/2017

📘 🐦 🌐 ✉️ 🖨️

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione.html>

## ***ALCUNE NOVITA'***

Lista di controllo: aggiornamento sistema di calcolo dei risultati e nuove fasce di rischio (maggiormente discriminanti dei livelli di rischio)

Questionario: aggiornamento valori soglia e relative fasce di rischio

Pianificazione interventi: chiarimenti su modalità di interpretazione dei risultati ed individuazione interventi, con la classificazione dei livelli di intervento ed esempi specifici

Piattaforma web: nuova modalità di registrazione. GO: nuovi campi compilabili (numerosità, tipologia, ecc). Valutazione preliminare: nuovo sistema di calcolo punteggi, programma Excel scaricabile per calcolo offline di eventi sentinella e nuova modalità visualizzazione risultati con maggiore enfasi livelli di rischio. Valutazione approfondita: aggiornati valori soglia delle fasce di rischio. Aggiornamento risorse documentali, guida all'utilizzo della piattaforma e risposte alle FAQ



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# IL PERCORSO METODOLOGICO

FASI, ATTIVITA' E STRUMENTI

RISK MANAGEMENT APPLICATO A SANUTE E SICUREZZA SUL LAVORO:

1. FASE PROPEDEUTICA
2. FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE
3. FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA
4. FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# FASE PROPEDEUTICA

PREPARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE ALLE ATTIVITA' DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

1. GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE
2. INDIVIDUAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI SU CUI CONDURRE LA VALUTAZIONE
3. SVILUPPO DEL PIANO DI GESTIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO
4. SVILUPPO DI STRATEGIA COMUNICATIVA E DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

COSTITUITO SU INIZIATIVA DEL DL

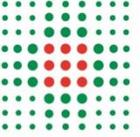
NE FANNO PARTE LE FIGURE AZIENDALI DELLA PREVENZIONE (DL O SUO DELEGATO, RSPP, MC; RLS

POSSONO FARNE PARTE ANCHE PERSONALE AZIENDALE AFFERENTE A SPECIFICI UFFICI (PERSONALE, FORMAZIONE

PROGRAMMAZIONE, ATTUAZIONE, MONITORAGGIO ATTIVITA' DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

REFERENTI TERRITORIALI PER AZIENDE CON DIVERSE SEDI DISLOCATE SUL TERRITORIO

INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE GESTIONALE DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE : AZIENDE MEDIO-GRANDI



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# *Formazione*



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# GRUPPI OMOGENEI

CRITERI PER IDENTIFICAZIONE E SUDDIVISIONE LAVORATORI IN GRUPPI OMOGENEI

INSIEME DI LAVORATORI CHE PRESENTA ANALOGHI ASPETTI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, CONDIVIDE AMBIENTI DI LAVORO, HA IN COMUNE UN MODELLO UNICO DI COMUNICAZIONE

GRUPPI CON GESTIONE COMUNE DEL LAVORO

ESEMPIO CRITERI DI SUDDIVISIONE: ATTIVITA'/PARTIZIONE ORGANIZZATIVA (ES. STRUTTURE, REPARTI, SEDI), MANSIONI, ATTIVITA' CON RISCHIO NOTO, TIPOLOGIA CONTRATTUALE

ANCHE PIU' DI UN CRITERIO DI SUDDIVISIONE PER REALTA' ORGANIZZATIVE COMPLESSE

POSSIBILITA' DI EFFETTUARE VALUTAZIONE SENZA SUDDIVISIONE IN AZIENDE A BASSA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Esplicitare i criteri nel DVR



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# VALUTAZIONE PRELIMINARE

VALUTAZIONE DI INDICATORI ORGANIZZATIVI DI NATURA OGGETTIVA E VERIFICABILI LEGATI A SLC

1. ANALISI EVENTI SENTINELLA
2. RILEVAZIONE INDICATORI DI CONTENUTO E CONTESTO

LISTA DI CONTROLLO DA COMPILARE PER CIASCUN GRUPPO OMOGENEO

EVENTI SENTINELLA, FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DOVRANNO ESSERE RACCOLTI ED ANALIZZATI PER CIASCUN GRUPPO OMOGENEO

COMPILAZIONE DELLA LISTA DI CONTROLLO A CURA DEL GRUPPO DI GESTIONE

# C H E C K L I S T - A R E A I N D I C A T O R I A Z I E N D A L I

Andamento negli ultimi 3 anni

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI			
<b>2</b>	Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matroniale)			
<b>3</b>	ASSENZE DAL LAVORO			
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE			
<b>5</b>	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE			
<b>6</b>	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)			
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI			
<b>8</b>	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comepetente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)			
		<b>ASSENTI</b>		<b>PRESENTI</b>
<b>9</b>	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO			
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO			

PUNTEGGIO



LIVELLO di  
RISCHIO

# CHECKLIST - CONTENUTO del LAVORO

## AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE

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	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impgno 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	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

## PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
5	Chiara definizione dei compiti
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

# CHECK LIST- CONTENUTO DEL LAVORO

## CARICO DI LAVORO/RITMO

N	INDICATORE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

SI	NO
0	1

PUNTEGGIO



LIVELLO di  
RISCHIO

## ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	E' presente il lavoro a turni
7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione



Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19

# CHECKLIST - AREA DI CONTESTO

## FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

1	Diffusione organigramma aziendale
2	Presenza di procedure aziendali
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
10	Presenza di codice etico e di comportamento
11	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing..)

## RUOLO NELL'AMBITO DELL' ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale
2	I ruoli sono chiaramente definiti
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere



Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19

# CHECKLIST - AREA DI CONTESTO

## EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

## AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO

N	INDICATORE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

# CHECKLIST - AREA DI CONTESTO

## RAPPORTI INTERPERSONALI

N	INDICATORE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

## INTERFACCIA CASA/LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
2	Possibilità di orario flessibile
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
0	1

PUNTEGGIO  
FINALE



LIVELLO di  
RISCHIO

Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19

# CHECKLIST - IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

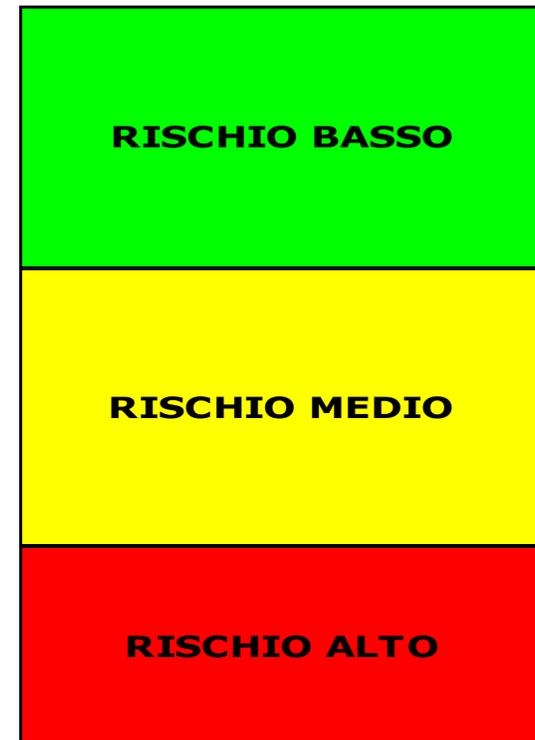
La somma del punteggio delle tre aree consente di identificare il livello di rischio

INDICATORI AZIENDALI	0
----------------------	---

CONTESTO DEL LAVORO	-1
---------------------	----

CONTENUTO DEL LAVORO	0
----------------------	---

<b>TOTALE</b>	<b>-1</b>
---------------	-----------



### Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19

	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

# VALUTAZIONE APPROFONDATA

Approfondimento obbligatorio se misure correttive adottate sono inefficaci

Relativa ai gruppi omogenei di lavoratori per i quali sono state riscontrate le problematiche

Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori sulle famiglie di indicatori già oggetto della valutazione preliminare (aspetti di contenuto e contesto)

Questionari, focus group, interviste semi-strutturate

Aziende fino a 5 lavoratori: riunioni

# PIANIFICAZIONE INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO

Strategia d'intervento per evitare che una situazione di rischio determini un danno alla salute del lavoratore

Obbligatoria se dalla valutazione emerge rischio SLC in uno o più gruppi omogenei

Priorità d'intervento (dalla valutazione)

# PIANIFICAZIONE INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO

Identificazione interventi di miglioramento e risorse necessarie

Pianificazione temporale

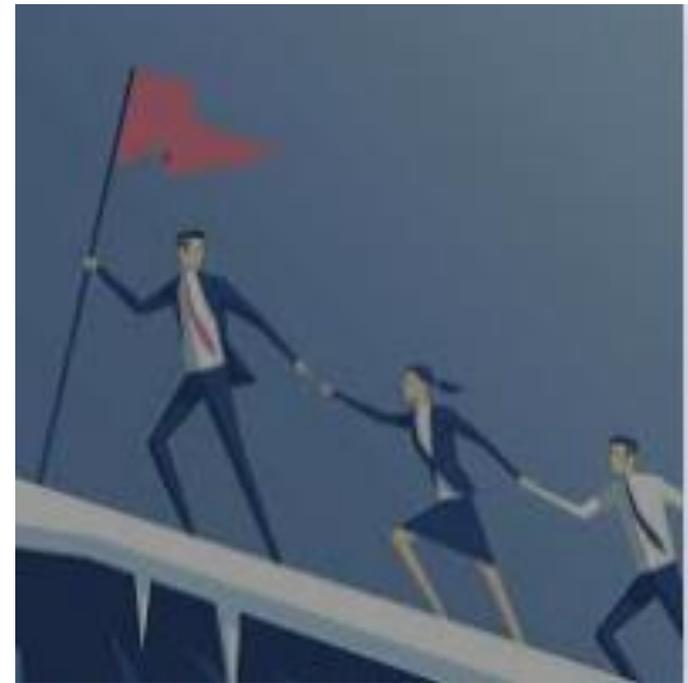
Valutazione dell'efficacia

Diffusione dell'informazione ai lavoratori



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# L'ESPERIENZA DELLA PANDEMIA





*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# FATTORI PSICOSOCIALI ED INFORTUNI SUL LAVORO



Rete causale complessa alla base dell'infortunio sul lavoro: aspetti di organizzazione del lavoro e sicurezza, aspetti ambientali legati a macchine e impianti, ma anche aspetti relazionali, personali ed organizzativi



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

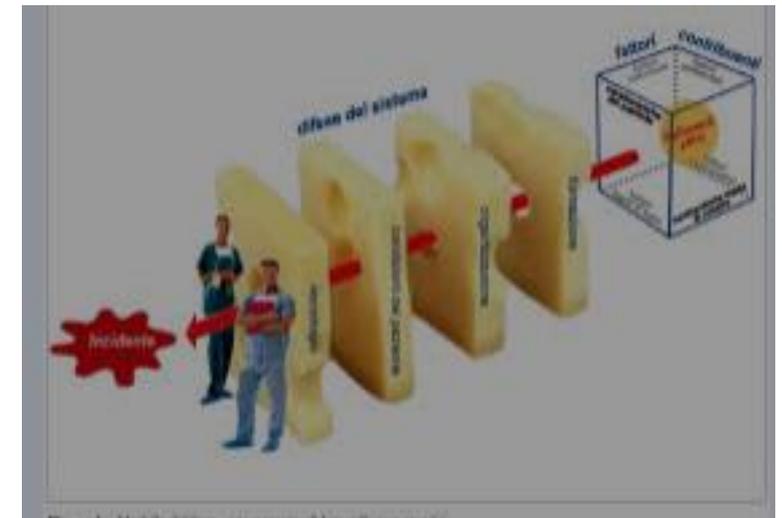
# AGGRESSIONI SUL LAVORO

- ✓ Infortuni sul lavoro da aggressione fisica
- ✓ Aggressore esterno (più frequentemente) o interno all'organizzazione
- ✓ Differente esposizione per settore ed attività organizzativa
- ✓ Sanità più a rischio



# AGGRESSIONI SUL LAVORO

- ✓ Rilevanza del fenomeno negli OPERATORI SANITARI
- ✓ 2007 Ministero della salute ha emanato specifica raccomandazione: inserire gli atti di violenza a danno di operatore tra gli eventi sentinella che devono essere segnalati attraverso SIMES (Sistema informativo per il monitoraggio degli errori in Sanità )



*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# AGGRESSIONI SUL LAVORO

24 settembre 2020 in vigore la legge 14 agosto 2020, n. 113 recante «Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni»



*Prevista istituzione di un Osservatorio Nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e sociosanitarie*

# AGGRESSIONI SUL LAVORO

Italia 2014-2018	N. Infortuni	N. Infortuni per 1000 addetti
Sanità e Servizi Sociali	8353	5,82
Trasporti	2465	4,13

Emilia-Romagna 2014-2018	N. Infortuni	N. Infortuni per 1000 addetti
Ospedali e case di cura	890	5,5
Servizi per gli anziani	783	18,7

( Zanardi F., Broccoli M., Falasca G., Toderi S., «Workplace physical aggressions in Italy and Emilia Romagna region». La medicina del lavoro, Vol. 112, n. 2, 2021, 130-140.

*Stress lavoro correlato al tempo di COVID 19*

# AGGRESSIONI SUL LAVORO

Nel 2019 le aree più interessate dal problema sono l'area psichiatrica e delle dipendenze per le aggressioni fisiche (63%), mentre l'area più interessata dalle aggressioni verbali è il pronto soccorso

*Regione Emilia Romagna. Centro per la gestione del rischio sanitario. « Secondo report regionale sulle fonti informative per la sicurezza nelle cure. Anno 2019*

# DAL PNP al PRP

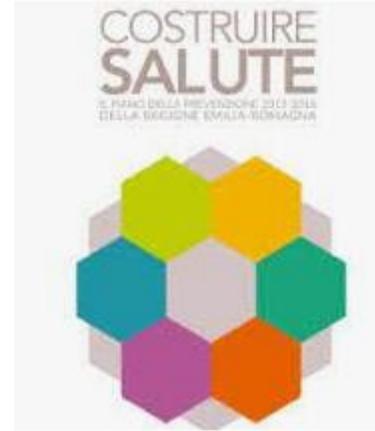


**OBIETTIVO:** identificazioni di gruppi ad alto rischio di esposizione

**AZIONI:** promozione del benessere organizzativo e prevenzione del rischio psicosociale

# ESPERIENZA PRP 2015-2018

Nel novembre 2016, con l'ODG 2880/2, l'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna ha impegnato le Aziende USL a sostenere azioni di prevenzione dello SLC e promozione del benessere organizzativo nelle strutture per l'infanzia



3618

Regione Emilia-Romagna  
Assemblea legislativa

Gruppo

Regione Emilia-Romagna  
Assemblea legislativa  
Fascicolo: 2016.2.5.4.48  
AL/2016/54338 del 23/11/2016

OGGETTO 3618

Bologna, 22/11/2016

Alla Presidente  
Dell'Assemblea Legislativa  
Simonetta Saliera

Sede

ODG all'ogg. 2880 /2

L'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna

Premesso che

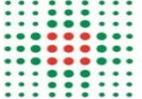
La nuova legge regionale sui servizi all'infanzia si propone la ridefinizione dell'offerta 0-3 anni che, a sedici anni dall'approvazione della l.r. 1/00, necessita di alcuni adeguamenti per cogliere le esigenze di una società profondamente mutata, bisognosa di un'offerta diversificata e flessibile, ma senza perdere in qualità.



# PROGETTO REGIONALE STRUTTURE INFANZIA

- ❖ CENSIMENTO strutture dell'infanzia, in particolare 0-3 anni (conoscere la realtà del territorio per n° delle strutture, tipologia e principali caratteristiche strutturali e organizzative)
- ❖ CAMPIONE DI CIRCA 80 NIDI, suddivisi nelle varie province
- ❖ Valutazione delle strutture in termini di prevenzione dello stress lavorativo





# PROGETTO REGIONALE STRUTTURE INFANZIA

STRUMENTI DI VALUTAZIONE:

CHECK-LIST REGIONALE sullo SLC (aspetti oggettivi)

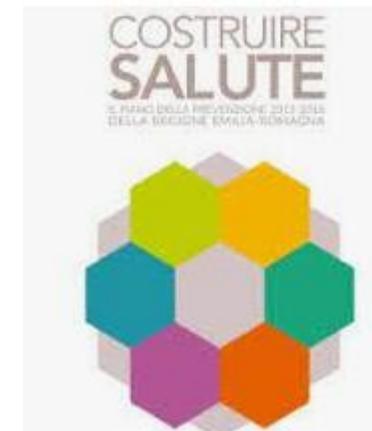
QUESTIONARIO DL/GESTORI/RESPONSABILI

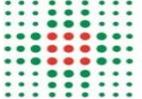
STRUTTURA (livelli di motivazione alla prevenzione, motivi che la guidano e risorse disponibili all'interno della struttura)

QUESTIONARIO OPERATORI (percezione dell'ambiente di lavoro, esiti in termine di stress e benessere, opinioni circa l'attività di prevenzione messa in atto)

❖ COMUNICAZIONE PROGETTO a ENTI e STRUTTURE

❖ REPORT e INIZIATIVA rivolta alle strutture educative per la diffusione dei risultati





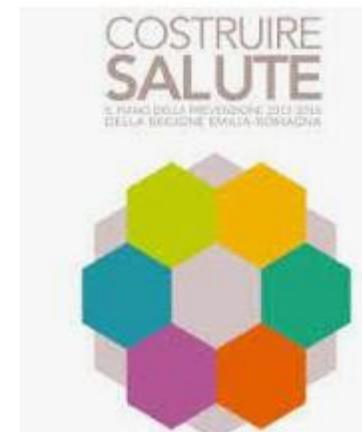
# PROGETTO REGIONALE STRUTTURE INFANZIA

## SECONDA FASE:

❖ in coerenza con le azioni previste dal progetto 1.7 del PRP, si è sviluppata l'attività di *“coinvolgimento di alcune imprese per sperimentare l'adozione volontaria di specifici progetti di miglioramento del benessere organizzativo”*

❖ Attivazione in struttura di gruppi di miglioramento (incontri con rappresentazione di casi problematici, di condizione di rischio da SLC, con analisi delle cause, valutazione della probabilità che possano ripresentarsi, delle conseguenze in termini di danno per operatori e utenti, proposte di miglioramento)

❖ I risultati sono stati oggetto di analisi, elaborazione e diffusione a tutte le aziende del comparto





# ANALOGAMENTE... PNP 2020-2025

Individua i seguenti lavoratori come a più alto rischio di esposizione e vulnerabilità:

- Operatori delle strutture residenziali di assistenza per anziani a rischio di possibili violenze e aggressioni
- Operatori sanitari addetti ad attività di diagnosi e cura in quanto esposti a fattori di rischio psicosociale con conseguente disagio psicologico





## Promozione del benessere organizzativo e prevenzione del rischio psicosociale nelle strutture residenziali di assistenza per anziani

### **AZIONI PREVISTE:**

Collaborazione di figure professionali al fine di descrivere l'attività di assistenza ad anziani non autosufficienti

(es. servizio assistenza territoriale, università), documentazione su evidenze di letteratura disponibili, predisposizione di buone pratiche

FORMAZIONE

CONFRONTO CON LE PARTI SOCIALI

RICERCA/AZIONE per L'ADOZIONE E VERIFICA DELLE BUONE PRATICHE da parte delle aziende, monitoraggio e applicazione delle stesse

Vigilanza

Prevenzione secondaria e terziaria: definizione di percorso di assistenza per operatori sanitari in relazione a disagio lavorativo all'interno delle aziende sanitarie, collaborazione figure aziendali della prevenzione

# L'IMPORTANZA DEL CONTESTO.....

RESILIENZA: richiama in generale la capacità di un'entità di piegarsi ma non di rompersi, di rimbalzare indietro le avversità, di crescere e a volte reinventarsi



*«La nostra gloria maggiore non consiste nel non sbagliare ma nel risollevarsi ogni volta che cadiamo» (Confucio)*

# L'IMPORTANZA DEL CONTESTO....

Dalla resilienza individuale a quella dell'organizzazione....



*«La nostra gloria maggiore non consiste nel non sbagliare ma nel risollevarsi ogni volta che cadiamo» (Confucio)*

## RESILIENZA ORGANIZZATIVA

**ORGANIZZAZIONE RESILIENTE:** è quella che addestra i propri membri a prevenire i rischi ed ad anticipare i possibili incidenti

Le informazioni devono circolare liberamente, senza voler cercare un colpevole a tutti i costi, ricerca delle cause sistemiche dei problemi, promozione di un circolo virtuoso di segnalazione e risoluzione delle potenziali minacce alla sicurezza, per portare ad un apprendimento dell'organizzazione

I lavoratori devono possedere oltre che specifiche competenze tecniche, anche competenze di tipo cognitivo e relazionale

Lavoro in gruppo, flessibilità per i professionisti, ricerca di soluzioni adatte alla specifica problematica contingente

*(INAIL. Quaderni di Ricerca «Promuovere la sicurezza nelle organizzazioni attraverso manager resilienti»)*

## NON TECHNICAL SKILLS

Abilità cognitive, comportamentali ed interpersonali che non sono specifiche dell'expertise di una professione ma sono ugualmente importanti ai fini della riuscita delle pratiche operative nel massimo della sicurezza (*Prati G., Pietrantonio L., Rea A.*)



## NON TECHNICAL SKILLS

1. *consapevolezza situazionale*
2. *Decision making*
3. *Comunicazione*
4. *Teamwork*
5. *Leadership*
6. *Gestione dello stress*
7. *Capacità di fronteggiare la fatica*



LA MENTE  
ES COMO UN  
PARACAIDAS...  
NO SIRVE  
SI NO SE ABRE...

