



PROGETTO CCM

PIANO DI MONITORAGGIO E D'INTERVENTO

PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE

DELLO STRESS LAVORO - CORRELATO

Verona 6 maggio 2016
Dott. Antonio Zedde
SPISAL ULSS 20 di Verona

**Insieme per la
prevenzione e la
gestione dello
stress lavoro
correlato**



Lo stress correlato al lavoro

- In linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente
- Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative
- Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato
- Lo stress lavoro correlato è causato da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro.

Lo stress correlato al lavoro

- Il pericolo stress lavoro-correlato (e il relativo possibile rischio) può riguardare **ogni luogo di lavoro** ed ogni lavoratore
- Non è possibile escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una valutazione
- Lo stress lavoro-correlato è causato da **fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**, come l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...
- Acquista rilevanza una situazione **prolungata nel tempo**

FIM - FIOM - UILM
Sindacati Metalmeccanici

L'AMBIENTE DI LAVORO



Organizzazione del lavoro

Ritmi di lavoro

Parcellizzazione delle mansioni

Monotonia e ripetitività dei compiti

Orari di lavoro protratti

Gestione del lavoro

Condizioni relazionali e ambientali

sivi, saturazione dei tempi, ripetitività, ansie, responsabilità, posizioni disagiati, ecc.

Questo bagaglio di nuovi fattori nasce con l'organizzazione scientifica del lavoro. Infatti, in questa fase organizzativa, ogni libertà di iniziativa del lavoratore viene annullata, tempi, ritmi di esecuzione e pause sono predeterminati. Con l'avvento della meccanizzazione nelle industrie, il lavoratore viene trasformato in una semplice appendice della macchina, costretto in un ruolo puramente esecutivo.

Laddove è applicata la parcellizzazione e la semplificazione delle operazioni, il lavoratore è costretto

FATTORI NOCIVI

4° GRUPPO



**ANSIA
RESPONSABILITA'**

to ad assumere una determinata posizione sul posto di lavoro e a compiere una serie di gesti predeterminati ad una determinata velocità di esecuzione.

La predeterminazione dei movimenti era stata presentata all'epoca di Taylor come un «risparmio di energie». E' ormai universalmente riconosciuto che il lavoro ritmizzato, a ritmi predeterminati, costringe il lavoratore a compiere dei movimenti definiti ed uguali secondo tempi prefissati, in con-

**ALTRI
EFFETTI
STANCANTI**

trasto con le cadenze spontanee del comportamento individuale, in contrasto con il «tempo individuale» caratteristico della personalità.

Questo tipo di lavoro non solo esclude la partecipazione cosciente del lavoratore, ma provoca anche un affaticamento difficilmente recuperabile, non riconducibile ad una causa di origine fisica, ma di origine psichica. Gli effetti di tale affaticamento, la cosiddetta «fatica industriale», incidono profondamente sulla salute psicofisi-



**RITMI ECCESSIVI
MONOTONIA - RIPETITIVITA'**

POSIZIONI DISAGEVOLI



ca del lavoratore.

E' possibile definire solo per esclusione questo insieme eterogeneo di fattori, indicati nella terminologia contrattuale come «effetti stancanti» diversi dalla fatica fisica.

Gli «effetti stancanti» non devono superare il limite rappresentato dalla possibilità per l'uomo di vivere una vita sociale completa dentro e fuori della fabbrica, nel contesto temporale delle ventiquattrore, della settimana, dell'anno e dell'intera vita.

I cambiamenti in atto nel mondo del lavoro

Il lavoro oggi è....

- **eterogeneo**: per genere, età, razza, educazione, status, capacità;
- **vario**: i processi di produzione sono distribuiti a livello mondiale in micro, piccole e medie imprese con forme organizzative peculiari;
- **flessibile**: scompaiono i lavori stabili che durano una vita, sempre uguali;
- **incerto**: la volatilità dei mercati aumenta l'imprevedibilità nelle attività. La tecnologia consente di distribuire le fasi di lavoro su luoghi anche molto distanti;
- **intenso emotivamente e cognitivamente**: si lavora di più; la motivazione è alta. La separazione con la vita privata si attenua;
- **sistemico**: **sapere fare bene il proprio mestiere non basta più**. La forte interdipendenza fra cambiamenti di mercato, demografici, tecnologici, nella politica delle risorse umane e nei sistemi organizzativi richiede una visione integrata del contesto e della situazione globale.

Fattori di rischio di rilievo attuale

FONTE: EU-OSHA - Osservatorio
Europeo dei Rischi (2008)

L'Osservatorio Europeo dei Rischi, istituito da EU-OSHA, ha individuato ulteriori criticità derivanti dai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro che possono rivelarsi fattori di rischio SLC.



PRECARIETÀ DEL LAVORO

Dovuta al ricorso a nuove forme contrattuali e all'insicurezza del lavoro stesso.

SQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Difficoltà nel conciliare vita lavorativa e vita familiare/sociale.



INVECCHIAMENTO DELLA FORZA LAVORO

Per mancanza di adeguato turnover.

ELEVATE RICHIESTE EMOTIVE SUL LAVORO

Presenza di attività caratterizzate da elevato carico emotivo.



AUMENTO DELLA PRESSIONE E DEL CARICO DI LAVORO

Quantità eccessiva di lavoro da eseguire e/o tempo insufficiente per portare a termine il lavoro in maniera soddisfacente.

PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE

Determinano incertezze in merito al mantenimento del posto di lavoro, del ruolo, dell'adeguatezza delle competenze professionali, della sede, ecc.



LA DIMENSIONE DEL PROBLEMA



Indagine pilota conoscitiva
sulle condizioni di salute e
sicurezza negli ambienti di
lavoro relativa ad una realtà
regionale: **Veneto**



2005

Prof. Giuseppe Mastrangelo

Università di Padova Dipartimento di Medicina Ambientale e Sanità Pubblica

INDAGINE PILOTA CONOSCITIVA NEL VENETO

2.000 soggetti:

1.500 uomini

500 donne

30 aziende dell'industria e terziario

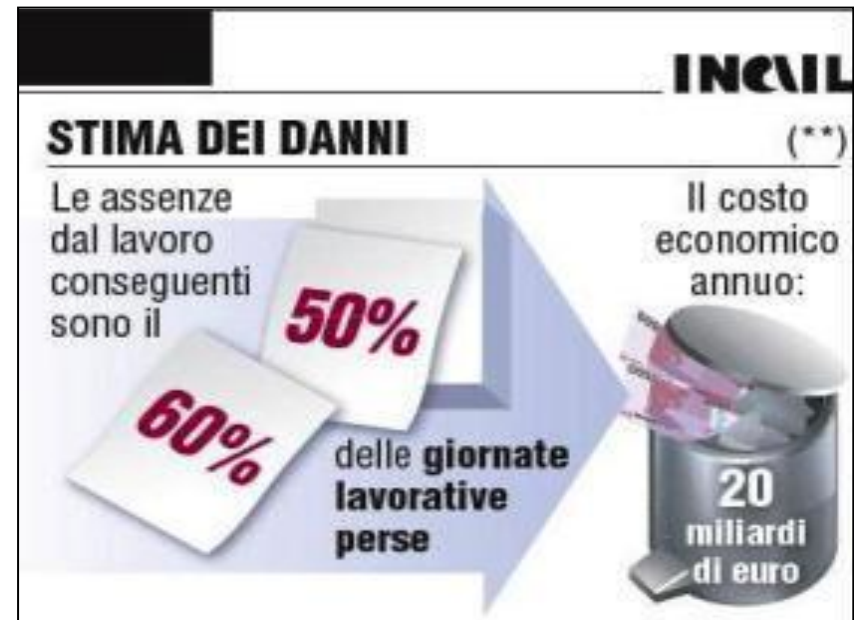
- **STRESS** 27 % negli uomini e 40 % nelle donne
- **MAL DI SCHIENA** 17.8%
- **ANSIOLITICI** 8% nelle donne e 4% negli uomini
- **ASSENZE DAL LAVORO** il doppio per le donne

LA DIMENSIONE DEL PROBLEMA

- Oltre la metà dei lavoratori europei dichiara che lo stress è un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro.
- Circa 4 lavoratori su 10 pensano che lo stress non sia gestito adeguatamente nel luogo di lavoro.
- Rappresenta il 2° problema di salute correlato al lavoro lamentato dai lavoratori dopo i disturbi dell'apparato muscolo scheletrico.

Si stima che circa la metà di tutte le giornate lavorative perse sia dovuta allo stress e ad altri rischi psicosociali.

Elevato il costo sociale.



I riferimenti normativi

Una lettura della normativa aderente alle indicazioni delle direttive europee emanate a partire dal 1989 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi lavorativi, avrebbe dovuto far considerare l'esigenza di valutare i rischi di natura psicosociale, legati all'organizzazione del lavoro, possibili fonti di stress lavoro-correlato, fin dall'entrata in vigore del **D.Lgs 626/94.**

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 39/2002 modifica l'art. 4 del D. Lgs 626/94: la valutazione deve riguardare **“tutti” i rischi**
- **Accordo europeo** del 08/10/2004 sullo stress nei luoghi di lavoro
- **Recepito** in Italia con l'Accordo Interconfederale SLC del 09/06/2008

- **D.Lgs 81/08 art. 28**: la valutazione dei rischi “...deve riguardare tutti i rischi...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004,...”
- DL 30/12/2008 (convertito nella Legge 27.2.2009 n. 14) **proroga al 16/05/2009 l’entrata in vigore** delle disposizioni concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato;
- **D.Lgs 106/09** introduce il comma 1-bis dell’art. 28: “La valutazione dello stress lavoro-correlato...è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla **Commissione Consultiva Permanente** per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque...a far data dal **1° agosto 2010**”.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78

convertito in legge da

Legge 30 luglio 2010 n. 122

“...il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è differito al **31 dicembre 2010...**”

I

Circ. 18 novembre 2010 – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali –
Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

Approvazione delle indicazioni della Commissione Consultiva necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1- bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i.

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (**valutazione preliminare**); l'altra eventuale (**c.d. valutazione approfondita**) da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Le indicazioni elaborate costituiscono il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione.

Circ. 18 novembre 2010 – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali –
Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

Approvazione delle indicazioni della Commissione Consultiva necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1- bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i.

Disposizioni transitorie e finali

Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla pubblicazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate.

Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione consultiva.



Centro nazionale per la prevenzione
e il controllo delle malattie

Network per la prevenzione e la sanità pubblica



Ministero della Salute

PROGRAMMA CCM 2013

Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

INAIL, SETTORE RICERCA, DIPARTIMENTO MEDICINA DEL LAVORO

REGIONI

1. LAZIO
2. VENETO
3. LOMBARDIA
4. TOSCANA
5. PUGLIA
6. CAMPANIA
7. SICILIA
8. UMBRIA

9. SARDEGNA
10. BASILICATA
11. FRIULI VG
12. MARCHE
13. LIGURIA
14. EMILIA ROMAGNA
15. P.A. TRENTO
16. P.A. BOLZANO

- UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA
- UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA

OBIETTIVO GENERALE

Contribuire all'accrescimento e al miglioramento complessivo del sistema di **gestione dello stress lavoro - correlato** in Italia, attraverso:

- un piano di monitoraggio sullo stato di attuazione,
- lo sviluppo di soluzioni pratiche,
- interventi formativi,
- realizzazione di azioni mirate e modelli di intervento su misura per la realtà produttiva del Paese.

OBIETTIVO GENERALE

Contribuire all' accrescimento e al miglioramento complessivo del sistema di gestione dello stress lavoro-correlato in Italia

OBIETTIVO SPECIFICO 1: INAIL

Verificare l' efficacia del sistema di valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato attraverso un monitoraggio specifico con verifica del percorso metodologico INAIL

OBIETTIVO SPECIFICO 2: REGIONI

Verificare l'efficacia dell'applicazione dell'obbligo di valutazione SLC a livello regionale attraverso il monitoraggio delle attività di vigilanza e dei fabbisogni dei servizi.

OBIETTIVO SPECIFICO 3: INAIL e REGIONI

Contribuire all' *empowerment* delle figure della prevenzione afferenti al Servizio Sanitario Nazionale (Organi di Vigilanza) e di quelle aziendali

OBIETTIVO SPECIFICO 4: UNIVERSITÀ VERONA, UNIVERSITÀ BOLOGNA, INAIL

Mettere a punto e sperimentare nuovi strumenti integrativi che tengano conto delle specificità aziendali (ad es. aziende fino a 10 dipendenti) e di comparto (ad es. settore sanitario) e immediatamente fruibili dalle aziende anche attraverso i sistemi informativi ed iniziative ad hoc dell' INAIL.

Progetto CCM stress lavoro-correlato

Il progetto, della durata di 24 mesi (02.14 - 02.16), prevede che la verifica dell'efficacia dell'applicazione dell'obbligo di valutazione SLC venga effettuata su un campione italiano complessivo di **1000 aziende**, estratte casualmente a partire da un database originario di 3000 ditte selezionato dalla Direzione Centrale I.N.A.I.L., con lo scopo di:

- verificare il rispetto dell'obbligo di legge in merito alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato,
- di raccogliere informazioni sulle metodologie adottate, le procedure seguite, i risultati e le misure di prevenzione attuate, mettendoli in relazione con le caratteristiche dell'azienda (dimensioni e tipologia produttiva)
- **raccogliere esperienze positive e mettere a disposizione esempi di possibili soluzioni.**

PIANO DI CAMPIONAMENTO

1.000 AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE OGGETTO DEL MONITORAGGIO

Aziende 6/9 addetti	200 unità
Aziende 10/249 addetti	500 unità
Aziende 250/999 addetti	150 unità
Aziende ≥ 1000 addetti	150 unità

La verifica del rispetto dell'obbligo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata nel corso dell'anno 2015.

I dati raccolti, anonimi ed elaborati statisticamente, consentiranno di avere un quadro della prevenzione e gestione del rischio stress correlato al lavoro nel nostro Paese e saranno forniti alla Commissione Consultiva Permanente per una verifica delle indicazioni normative.



<http://centrostresslavoro-lazio.it/lo-stress-lavoro-correlato/>



Factsheet CCM

Il Factsheet descrive in breve il Progetto CCM, concentrandosi sugli obiettivi specifici e sui numeri che lo caratterizzano.

Tipo di file: PDF



Brochure

Descrive brevemente il Progetto CCM e la campagna Europea *Insieme per la prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato*.

Tipo di file: PDF



Opuscolo

Viaggio nel tema stress lavoro-correlato: cos'è, come si valuta, come si gestisce.

Tipo di file: Il documento è disponibile in due versioni: PDF stampabile o PDF interattivo. Per la corretta visualizzazione di quest'ultimo si raccomanda l'uso di una versione aggiornata di Adobe Reader, scaricabile gratuitamente presso [questa pagina](#).

PIANO DI FORMAZIONE

Per favorire l'aggiornamento del personale degli Operatori dei Servizi di vigilanza e l'omogeneità di intervento è stato predisposto un piano di formazione specifico (16 ore)

CORSO 1 – Lombardia MILANO 12/13 marzo 2015		
1	Lombardia	20
2	Trento	1
3	Friuli	2
4	Veneto	6
5		
6		
	TOT	29

CORSO 3 – Lazio ROMA 17/18 novembre 2014		
1	Lazio	14
2	Basilicata	1
3	Umbria	4
4	Sardegna	8
5	Campania	1
6	Trento	1
	TOT	29

CORSO 2 – Toscana AREZZO 18/19 marzo 2015		
1	Toscana	12
2	Lombardia	1
3	Liguria	6
4	Emilia	10
5	Marche	1
6		
	TOT	30

CORSO 4 – Puglia BARI 14/15 aprile 2015		
1	Puglia	9
2	Sicilia	10
3	Basilicata	3
4	Campania	8
5		
6		
	TOT	30

+ CORSO FAD PER OPERATORI DEI SERVIZI DI PREVENZIONE


INTERVENTO IN AZIENDA – COMPILAZIONE SCHEDA MONITORAGGIO


TUTORIAL GUIDA ALLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI MONITORAGGIO

- Indicazioni per corretta compilazione

- Riferimenti alle FAQ di vigilanza
prodotte dal Coordinamento PISLL

LEGENDA

 ADEMPIMENTO OBBLIGATORIO IN ALCUNE CIRCOSTANZE

 ADEMPIMENTO MINIMO OBBLIGATORIO

TUTORIAL | Sezione 2

La sezione 2 raccoglie le informazioni generali sul processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato attuato d'azienda.

Domanda 2.1

Il codice ATECO, riportato nell'anagrafica aziendale, non consente di individuare se nell'azienda in oggetto, sono presenti attività che secondo la letteratura scientifica, possono esporre i lavoratori a maggior rischio stress lavoro-correlato. Barrare nel caso in cui nell'azienda ci siano gruppi di lavoratori che svolgono una o più delle attività indicate per le quali è presumibile un rischio stress lavoro-correlato.

Domanda 2.2

Rispondere "non effettuata" e sospendere la rilevazione solo nel caso che manchi completamente il DVR o manchi del tutto la valutazione dello stress lavoro-correlato. Quando esiste una valutazione questa deve essere indicata come effettuata o iniziata (conclusa o in corso) anche in caso di valutazioni palesemente irregolari, insufficienti, non aggiornate o non specifiche dell'unità produttiva esaminata, indipendentemente da eventuali violazioni contestate. Le successive domande infatti consentono di rilevare in dettaglio le eventuali carenze o irregolarità.



Adempimento minimo obbligatorio

FAQ 1.2 Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

Domanda 2.3

La domanda consente di identificare in che fase della gestione del rischio si trova l'azienda. Barrare tutte le attività concluse o ancora in corso. Nel caso in cui l'azienda abbia individuato più gruppi omogenei e si trovi in fasi diverse a seconda dei risultati dei gruppi, barrare tutte le fasi espletate o in corso.

FAQ B.2 Qual è il percorso che deve essere seguito?

Domanda 2.4/2.5

Barrare le attività di informazione documentabili che l'azienda ha effettuato per (ad esempio) far conoscere il programma di valutazione e gestione del rischio stress, migliorare la conoscenza del problema da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, ecc..

Domanda 2.7

Barrare la casella corrispondente in relazione alla consultazione degli RLS nella fase di definizione del

SEZIONE 2 INFORMAZIONI GENERALI

2.1 INDICARE SE SONO SVOLTE ATTIVITÀ A RISCHIO PRESUMIBILE SLC. (il possibile benevolere più voci)

- | | |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Agenti di polizia locale/vigilanza armata | <input type="checkbox"/> Addetti ai banche/servizi finanziari |
| <input type="checkbox"/> Vigili di fuoco | <input type="checkbox"/> Addetti al contatto diretto con pubblica amministrazione (tramite ufficio) |
| <input type="checkbox"/> Grande distribuzione organizzata | <input type="checkbox"/> Insegnanti (scuole dell'obbligo* e dell'infanzia) |
| <input type="checkbox"/> Addetti centrali del traffico aereo | <input type="checkbox"/> Operatori di call-center |
| <input type="checkbox"/> Piloti aeronautici | <input type="checkbox"/> Addetti ai servizi di pulizia |
| <input type="checkbox"/> Guida di autobus/trasporto persone | <input type="checkbox"/> Altro: _____ |
| <input type="checkbox"/> Lavoratori della sanità | <input type="checkbox"/> Altro: _____ |
| <input type="checkbox"/> Addetti alla manutenzione | |

*Obbligo di vigilanza art. 187 del D.Lgs. n. 151/2001 e art. 187 del D.Lgs. n. 151/2001

2.2 È STATA EFFETTUATA/INIZIATA LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC?

- ☐ Conclusa ☐ In corso ☐ Non effettuata

IN CASO DI RISPOSTA NEGATIVA LA RACCOLTA DATI DEVE CONSIDERARSI CONCLUSA

2.3 QUALI FASI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC SONO STATE ESPLETATE DALL'AZIENDA ALLA DATA DEL SOPRALUOGO? (barrare tutte le voci con l'eccezione della fase conclusa o in corso)

- ☐ Prima valutazione preliminare
☐ Azioni correttive a seguito della valutazione preliminare
☐ Verifica dell'efficacia delle azioni correttive introdotte a seguito della valutazione preliminare
☐ Valutazione approfondita
☐ Azioni correttive a seguito della valutazione approfondita
☐ Verifica dell'efficacia delle azioni correttive introdotte a seguito della valutazione approfondita
☐ Valutazione preliminare successiva

2.4 L'AZIENDA HA INVIATO ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE IN TEMA SLC RIVOLTA A TUTTI I LAVORATORI?

- ☐ Sì ☐ No

2.5 IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA ALLA DOMANDA 2.4, SPECIFICARE LE MODALITÀ ATTRAVERSO CUI È STATA SVOLPATA ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E L'ANNO DI SVOLGIMENTO (il possibile benevolere più voci)

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Distribuzione di materiale informativo | <input type="checkbox"/> Raccomanda |
| <input type="checkbox"/> Riunione | <input type="checkbox"/> Altro: _____ |
| <input type="checkbox"/> Intranet aziendale | |

2.6 ANNO DELL'INIZIATIVA PIÙ RECENTE: | _ | _ | _ | _ |

2.7 GLI RLS SONO STATI PREVENTIVAMENTE CONSULTATI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC?

- ☐ Sì ☐ No

SEZIONE 2 DI 10 PAGINE | Pagina 2 (Sei mesi di monitoraggio) | Documento per l'autovalutazione della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

CAMPIONE AZIENDE REGIONE VENETO

AZIENDE	OLTRE 1000	250 - 999	10 - 249	06 - 09	TOTALE
VERONA	8	0	8	4	20
PADOVA	2	4	10	4	20
VICENZA	1	5	10	4	20
VENEZIA	1	3	10	5	19
BELLUNO	1	0	5	1	7
TREVISO	0	3	10	6	19
ROVIGO	0	1	7	2	10
TOTALE	13	16	60	26	115



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s. m. i.

STRESS LAVORO-CORRELATO

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



Gennaio 2012

Criteri di valutazione dello stress lavoro correlato

Criteri di valutazione SLC

Il documento di valutazione del rischio deve corrispondere alla specifica realtà aziendale e riportare l'intero percorso di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato che l'azienda ha seguito:

- a) descrizione dell'azienda e dell'attività lavorativa, che contenga gli elementi utili a giustificare il criterio di individuazione dei gruppi omogenei o partizioni organizzative di cui al successivo punto f);
- b) criteri e metodi di valutazione e figure aziendali coinvolte;
- c) modalità con la quale sono stati sentiti i lavoratori in rapporto ai fattori di contenuto e contesto;
- d) formazione delle figure aziendali coinvolte, ove effettuata;
- e) azioni comunicative ed informative, per tutti i lavoratori, ove intraprese;

Criteri di valutazione SLC

- f) individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori o delle partizioni organizzative per ognuna delle quali è stata effettuata la valutazione e esplicitazione del criterio adottato per l'individuazione;
- g) analisi del rischio e risultati (valutazione preliminare, verifica dell'efficacia di interventi adottati ed eventuale valutazione approfondita);
- h) misure di prevenzione, sia quelle in atto, sia quelle da adottare con interventi correttivi in base all'esito della valutazione;
- i) il piano attuativo delle misure e degli interventi, con l'indicazione dei soggetti aziendali che vi devono provvedere;
- j) pianificazione del monitoraggio nel tempo ed aggiornamento periodico.

ESITO MONITORAGGIO SLC - AZIENDE DELLA PROVINCIA DI VERONA

In tutte le Aziende era stata fatta correttamente la valutazione.

I piani di valutazione corrispondono alla reale organizzazione aziendale con individuazione di gruppi di lavoratori omogenei per mansione o partizione organizzativa o entrambi (in 3 aziende è stata fatta una unica valutazione).

Presenza di rischio stress lavoro correlato in 3 aziende (limitatamente a gruppi specifici di lavoratori).

Pianificazione/attuazione delle misure correttive attuate in 14 aziende.

Valutazione approfondita attraverso somministrazione di un questionario di percezione dello stress ai lavoratori effettuata in 3 aziende.