

Webinar

Dallo **STRESS LAVORO CORRELATO** alla **PREVENZIONE** dei **RISCHI PSICOSOCIALI**

Modalità e strumenti per la valutazione

Mercoledì 24 maggio 2023
dalle ore 15.00 alle 16.30

Relatore: Dott.ssa Antonia Ballottin

Psicologo del Lavoro Spisal Aulss9 Scaligera, coordinatrice Gruppo stress CIIP



PARTNER

MEDIA PARTNER

CON LA COLLABORAZIONE DI



PARTNER ISTITUZIONALI





II «PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO. DALLO STRESS LAVORO CORRELATO ALLA PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI» - CIIP



Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione



PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO
DALLO STRESS LAVORO CORRELATO ALLA PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

CIIP, la Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, ha prodotto dal 2019 un gruppo di lavoro sullo stress lavoro correlato (SLC) e partecipando ad attività nazionali in un'ottica di competenza sempre crescente per la salute e la sicurezza del lavoratore.
La pandemia e in particolare la gestione del rischio psicosociale, ha reso evidente la necessità di affrontare con un'ottica globale il fenomeno dello stress lavoro correlato e la prevenzione dei rischi psicosociali, in un'ottica di prevenzione e non solo di gestione del rischio.
L'obiettivo di questo documento è quello di fornire un quadro di riferimento per la prevenzione e la gestione del rischio psicosociale, in un'ottica di prevenzione e non solo di gestione del rischio.
Il documento è stato elaborato in stretta collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.
Il documento è stato elaborato in stretta collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.
Il documento è stato elaborato in stretta collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Scaricabile gratuitamente al
link:

https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1494:6-1-2023-primo-documento-di-consenso-dallo-stress-lc-alla-prevenzione-dei-rischi-psicosociali&catid=298&Itemid=446

IL 1°DOCUMENTO DI CONSENSO - CIIP

Tramite i recenti lavori del Gruppo di lavoro Stress lavoro correlato della CIIP (**Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione**) si stanno oggi concretizzando nuove linee di studio e inediti strumenti che si configurano come bussola per gli interventi in materia di rischi psicosociali.

Il gruppo, attivato nel 2014, è stato impegnato nel corso del 2022 in 15 riunioni, cui hanno partecipato attivamente esperti di tutte le associazioni interessate al tema.

È così giunto alla pubblicazione del documento dal titolo “**Primo Documento di Consenso. Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali**”.

L’elaborato si definisce come un primo contributo, aperto ed in progress, alla discussione sui temi in oggetto e presenta **effettive nuove proposte per la valutazione dei rischi psicosociali**.

IL 1°DOCUMENTO DI CONSENSO - CIIP

Fornisce infatti una **concreta proposta operativa** che ipotizza una **revisione delle aree di analisi del rischio** (integrando i fattori “tradizionali” con fattori aggiuntivi, tra cui la **gestione del cambiamento organizzativo**, il **lavoro a distanza e isolato**, la **sicurezza del lavoro e il lavoro precario**, la **civiltà e il rispetto**, la **violenza sul lavoro**, **molestie**, **bullismo e vittimizzazione**), anche in considerazione di UNI ISO 45003:2021.

Mette a disposizione:

- Effettivi dispositivi di ricognizione (utilizzabili anche dalle aziende di nuova costituzione come guida per una progettazione e organizzazione del lavoro sensibile a queste tematiche).
- Strumenti integrativi per la valutazione del rischio stress lavoro correlato (ovvero la **“Check-list Cambiamenti”** e quella relativa alla **“dimensione Tecnostress”**).
- Esempi di misure correttive collettive e individuali adatte alla gestione dei nuovi fattori di rischio stress lavoro correlato (tra cui suggerimenti specifici per contrastare gli **effetti del carico di lavoro mentale**, ovvero per contrastare la monotonia, la ridotta vigilanza e la saturazione mentale).

Esploriamo alcune delle principali parti del documento...

INDICE

1. Gestione dello stress lavoro correlato e prevenzione dei rischi psicosociali	Pag. 3
2. Pandemia Covid-19 2020-2022 e rischio stress lavoro correlato	Pag. 4
3. Dal rischio stress lavoro correlato ai rischi psicosociali	Pag. 5
4. Fattori di rischio psicosociale	Pag. 6
5. Modalità di valutazione del rischio psicosociale	Pag. 7
6. Fasi della valutazione del rischio	Pag. 7
7. Strumenti per la valutazione	Pag. 9
8. Metodi e strumenti per complessità organizzativa: intervista semi-strutturata per PMI	Pag. 11
9. Individuazione di misure correttive collettive ed individuali adatte alla gestione dei nuovi fattori di rischio stress lavoro correlato	Pag. 12
10. Il ruolo dei servizi pubblici nella prevenzione e gestione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato	Pag. 16

ALLEGATI

A. Checklist per la valutazione ergonomica degli ambienti di lavoro integrate stress lavoro correlato e fattori psicosociali	Pag. 18
B. Lista di controllo per l'analisi dei fattori psicosociali nell'organizzazione – PSAC Psycho-social Assessment Checklist	Pag. 19
C. Scheda rischi psicosociali in azienda	Pag. 22
D. Check List Cambiamenti	Pag. 25
E. Valutazione del rischio stress lavoro correlato – dimensione tecnostress	Pag. 33



IL 1° DOCUMENTO DI CONSENSO - CIIP

Con il presente documento, aperto ed in progress, il gruppo di lavoro intende fornire un primo contributo alla discussione e rinnovare l'impegno di CIIP e delle Associazioni a:

- mantenere nel tempo il gruppo di lavoro sullo stress lavoro correlato e aggressioni
- sostenere con iniziative la sensibilizzazione alla cultura del benessere valorizzando il contributo interdisciplinare (psicologi, ergonomi...)
- ribadire la necessità di integrare la prevenzione dei rischi psicosociali e dei disturbi muscolo-scheletrici lavoro-correlati
- promuovere le competenze organizzative delle figure interne al sistema di prevenzione di impresa
- raccogliere e diffondere esperienze, strumenti e soluzioni sulla gestione dello stress lavoro correlato anche considerando le diverse specificità aziendali
- promuovere «l'ascolto attivo» del sistema lavorativo aziendale e istituzionale
- confrontarsi su analisi e soluzioni/proposte operative

GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO E PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Dal 31 dicembre 2010 è in vigore per tutte le aziende italiane **l'obbligo di valutare il rischio da stress correlato al lavoro**, introdotto in forma esplicita all'interno **dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08** secondo le indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva Permanente, pubblicate con la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010.

Dall'emanazione del Testo Unico si sono succeduti documenti scientifici e atti di indirizzo che hanno concorso a definire il concetto di stress lavoro-correlato e a sviluppare metodi e strumenti di valutazione. Nel gennaio 2011 è stato pubblicato il "**Documento Interlocutorio Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione**" che offriva una ricognizione ragionata su metodi e strumenti disponibili e poneva l'attenzione sulle misure di intervento collettive e individuali da attuare per prevenire lo stress lavoro correlato.

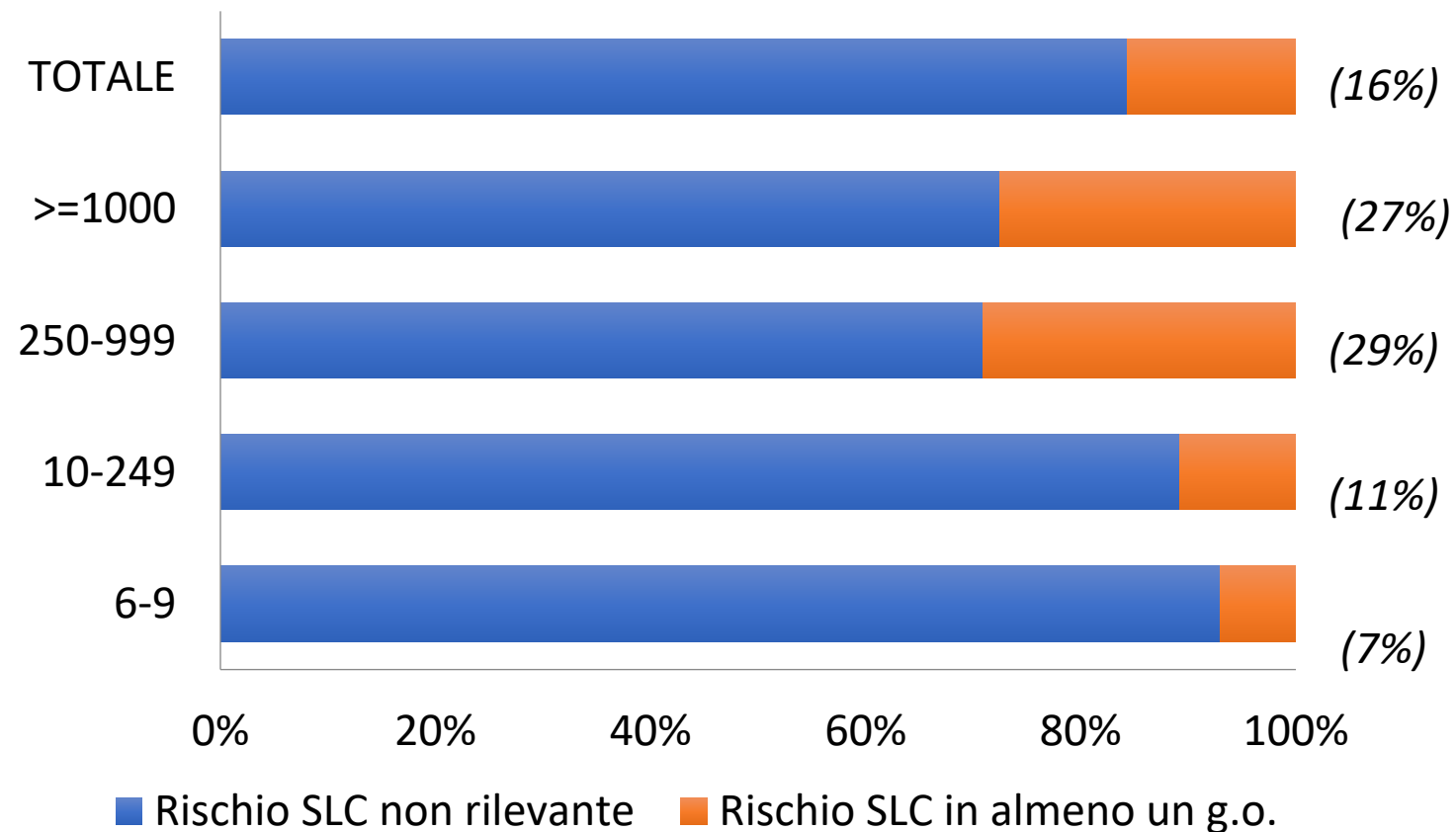
GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO E PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Negli anni **2014-2016** l'efficacia della metodologia di valutazione del rischio stress lavoro correlato e le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente del 17 novembre 2010, sono state monitorate nell'ambito del progetto CCM **“PIANO DI MONITORAGGIO E DI INTERVENTO PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO”**.

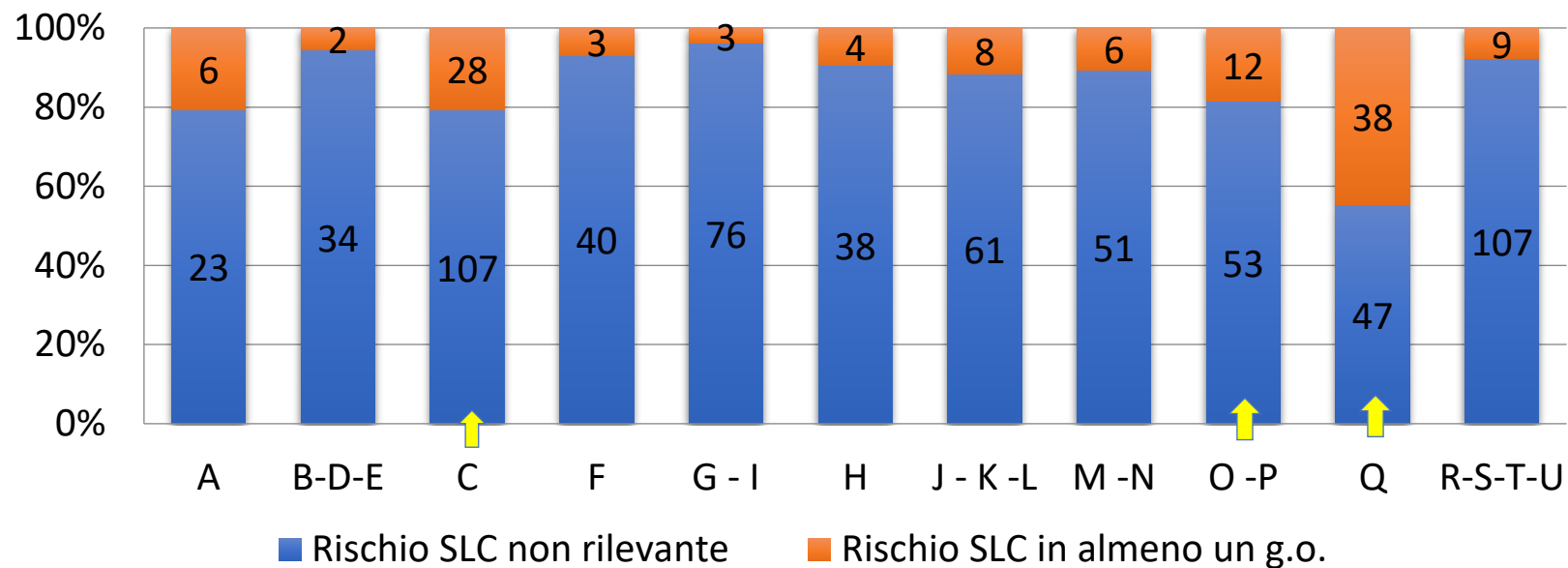
Le indicazioni della Commissione Consultiva,
La pubblicazione della metodologia INAIL (2011, 2017 e 2022)
La messa a disposizione di strumenti di valutazione preliminare (oggettiva) ed approfondita (soggettiva)

hanno contribuito a rendere l'obbligo praticabile tanto che il **97% delle aziende** lo ha assolto, adottando la metodologia INAIL nell'88% dei casi.

ESITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC



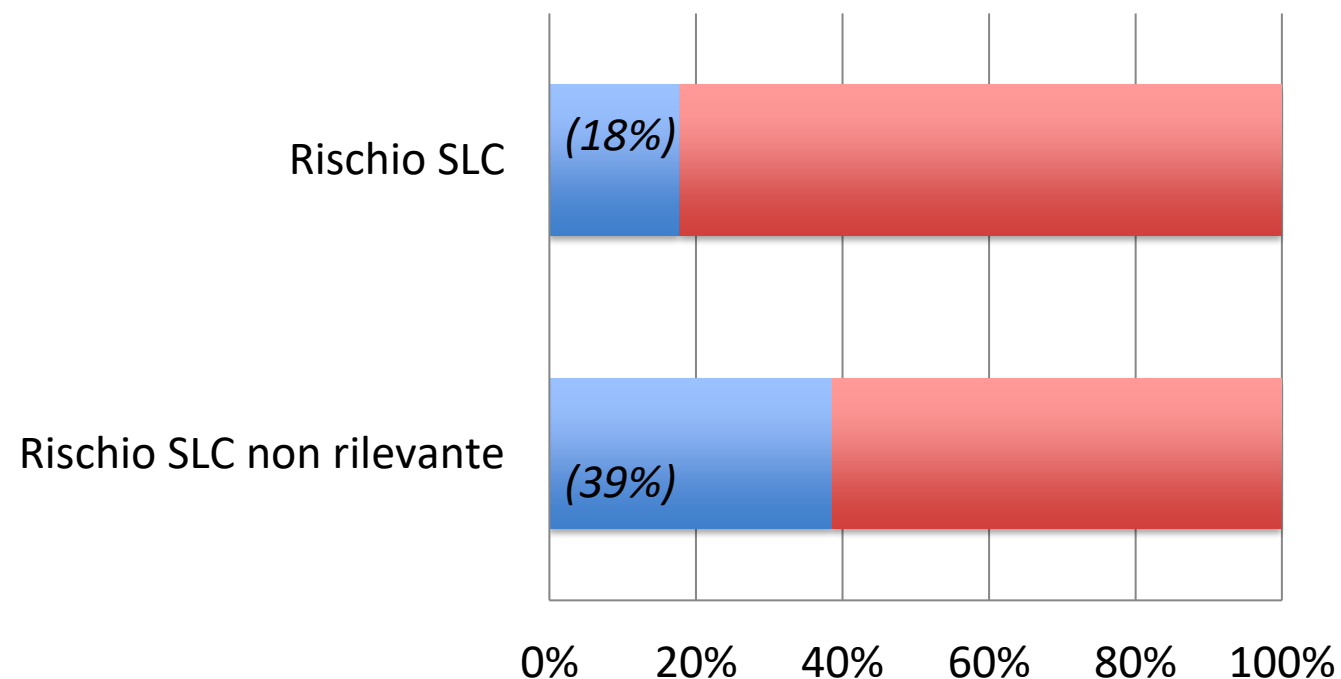
ESITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE SLC PER MACROSETTORE



A= Agricoltura, silvicoltura e pesca
 B-D-E= Attività estrattive, altre attività
 C= **Attività manifatturiere**
 F= Costruzioni
 G-I= Commercio, alloggio, ristorazione
 H= Trasporto e magazzinaggio

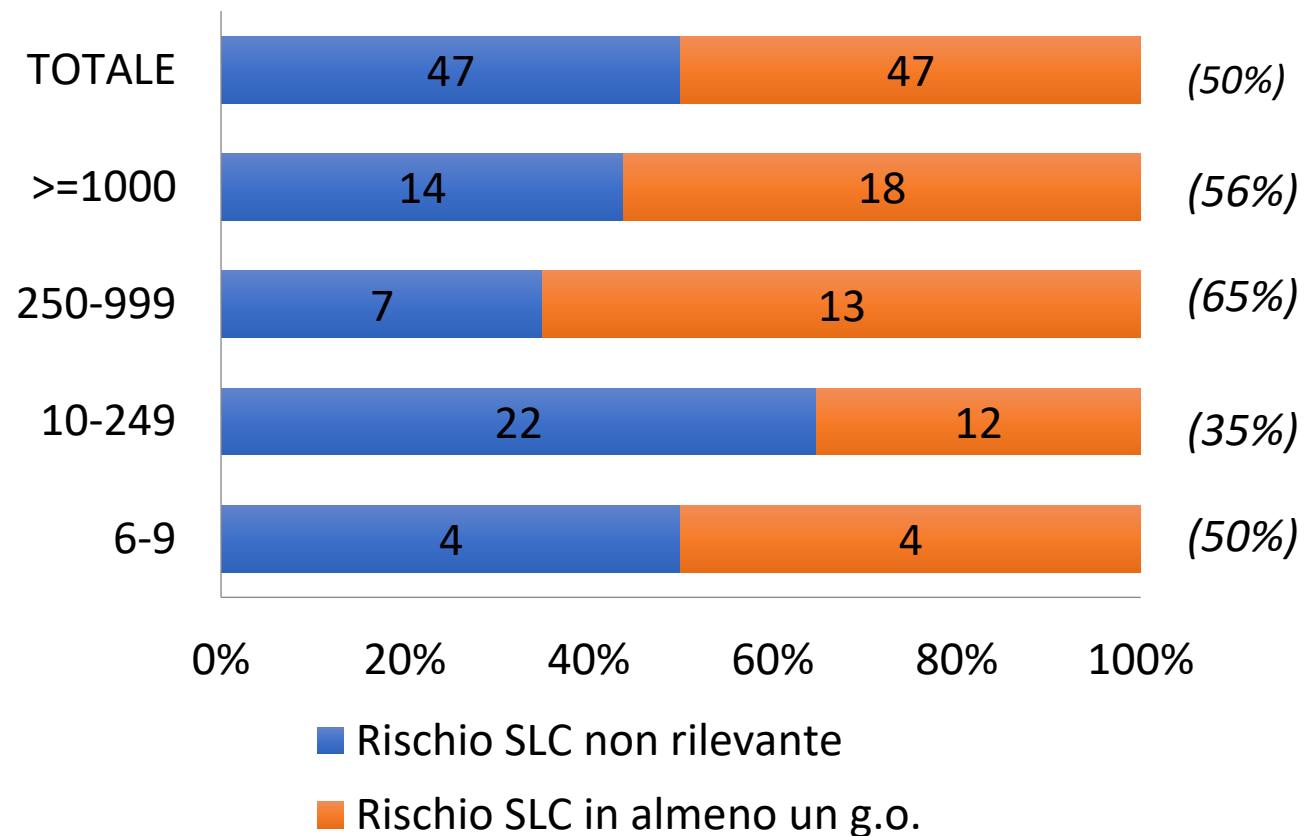
J-K-L= Informazione e comunicazione. Finanziarie e assicurative. Immobiliari
 M-N= Professionali, scientifiche e tecniche. Amministrative e di supporto.
 O-P= **Pubblica amministrazione, difesa e istruzione**
 Q= **Sanità e assistenza sociale**
 R-S-T-U= Altre attività di servizi

ESITO DELLA VALUTAZIONE SLC E GRUPPI OMOGENEI

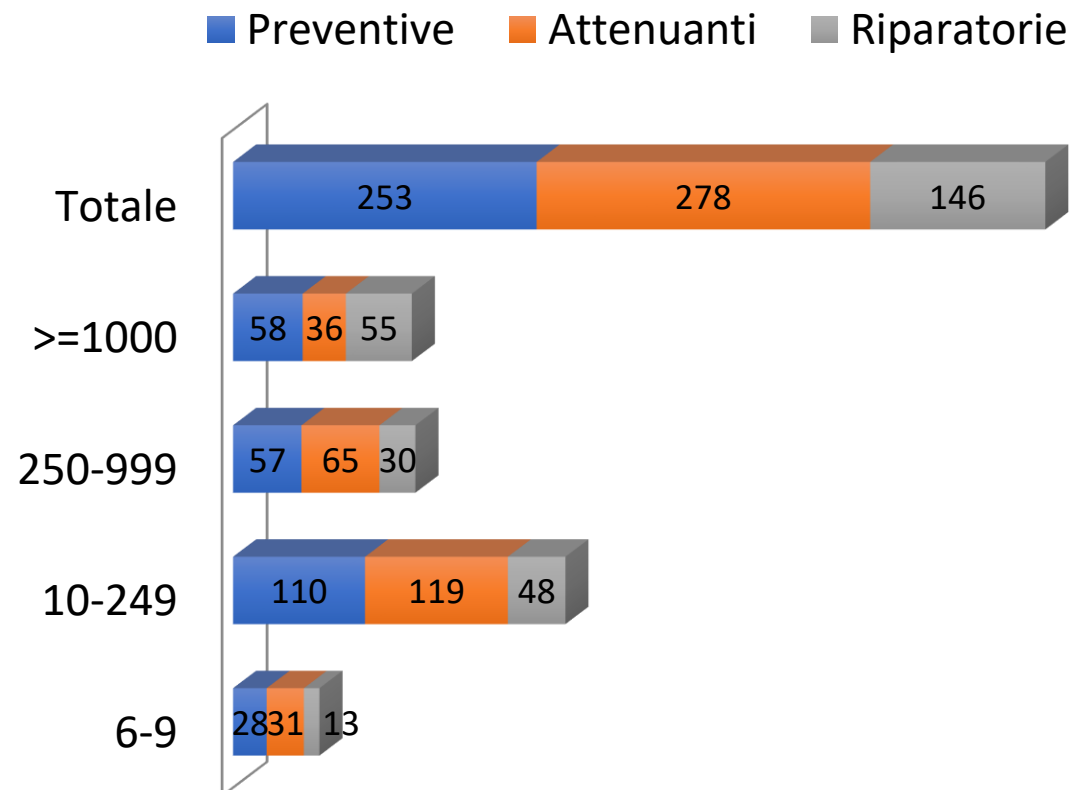


	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
■ G.O. NO	241	21
■ G.O. SI	383	97

ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA DEL RISCHIO SLC



TIPOLOGIE DI MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE



GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO E PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

In conclusione, **il monitoraggio ha confermato l'efficacia della metodologia introdotta dalla Commissione Consultiva e promosso l'utilizzo della valutazione approfondita come strategia di coinvolgimento dei lavoratori nell'identificazione delle condizioni di stress e strumento di verifica della valutazione preliminare.**

RESTANO LE PERPLESSITÀ SULL'EFFICACIA DEL METODO di valutazione del rischio stress lavoro correlato in Italia, in relazione a mancata o limitata:

- cultura del benessere da parte di molte aziende (sottovalutazione del problema, difensivismo, paura di contenziosi medico-legali, burocratismo)
- adozione dell'Accordo Quadro SLC come strategia di miglioramento dell'efficienza delle aziende (art.1 com3) e partecipazione dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni (art4. com3)
- valorizzazione delle competenze, conoscenze interne all'impresa e frequente affidamento ad esterni della VDR
- attivazione di strumenti di ascolto e partecipazione informata e formata di lavoratori e RLS
- coinvolgimento dei medici competenti

(CONTINUA NELLA PROSSIMA SLIDE)

GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO E PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

- corretta identificazione ed analisi per gruppi omogenei, aspecificità, mancato coinvolgimento degli RLS
- attenzione ai problemi man mano rilevati e scarsa attitudine alle soluzioni (ergonomiche, formative, organizzative) dei problemi individuati
- attenzione agli aspetti di progettazione, organizzazione, gestione del lavoro e predilezione per interventi di prevenzione rivolti al singolo ed al sostegno delle sue capacità di far fronte allo stress

Al di là di posizioni personali, le esperienze in cui si attuano entrambi i tipi di valutazione (preliminare e approfondita) consentono **un'analisi più completa della condizione di rischio dei lavoratori e li coinvolgono nell'identificazione delle misure di prevenzione e delle priorità di intervento.**

PANDEMIA COVID-19 2020-2022 E RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Problemi di applicazione delle indicazioni dalla commissione consultiva e degli strumenti in uso:

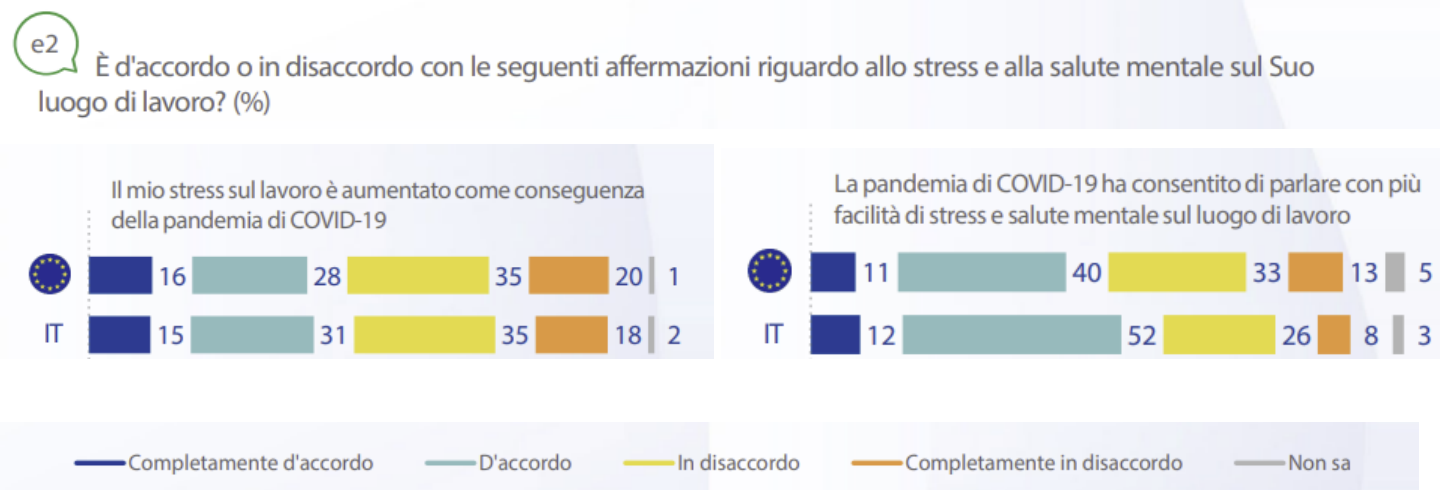
- non prevede l'analisi di **fattori di stress emersi** con la fase di gestione della pandemia: ad esempio utilizzo delle tecnologie, introduzione lavoro agile
- non analizza tra gli **eventi sentinella** dati di rilievo: utilizzo cassa integrazione, permessi allungati, forte ridimensionamento/licenziamenti/dimissioni, precarietà del lavoro che hanno un forte impatto sull'organizzazione del lavoro e **non rendono confrontabile nel tempo l'effetto** degli interventi sulle condizioni di stress come prima della pandemia
- non tiene conto dei **cambiamenti intervenuti**: modifica di mansione e/o modalità lavorativa, gestione lavoratori fragili, riorganizzazione mense e spazi comuni, gestione fase green pass ed eventuali discriminazioni ...
- non prevede specificità per **settori dove sono subentrati fattori di stress differenti**: ad esempio scuole, grande distribuzione organizzata, trasporti, PMI

PANDEMIA COVID-19 2020-2022 E RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

- non consente il **paragone nel tempo di gruppi omogenei stabili** di lavoratori per buona parte delle aziende
- **non prende in considerazione gli effetti sul singolo** che sono emersi ed hanno visto l'attivazione di misure di supporto da parte di medici competenti e psicologi (colloqui, gruppi di supporto, numeri verdi istituzionali, aziendali .. es. in sanità, nelle scuole, nelle aziende)
- non è coerente con il progressivo ricompattamento, anche normativo, dello stress lavoro correlato con **i rischi psicosociali**.

INDAGINE DELL'UE 2022

Il 44 % dei lavoratori afferma che lo stress da lavoro è aumentato a seguito della pandemia



Italia

STRESS E SALUTE MENTALE SUL LAVORO

e1

Sul Suo luogo di lavoro sono disponibili le seguenti iniziative? (% 'Si')



DAL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

Tutte le indicazioni normative e scientifiche degli ultimi anni convergono sulla necessità ed opportunità di **aprire la prospettiva della prevenzione ad una analisi più ampia e corrispondente** non solo a **nuovi fattori di rischio** (es. telelavoro), ma anche alla **dimensione individuale** che ne può derivare.

I fattori di rischio psicosociale comprendono tutte le condizioni in quanto pongono l'attenzione sugli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni alla salute psico-fisica: lo stress lavoro-correlato, la fatica mentale e condizioni di molestie e violenze sono tra gli effetti possibili.

Il passaggio dalla prevenzione dello stress lavoro correlato ai rischi psicosociali è evidenziato nelle prossime slides.

DAL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

• **Il Quadro strategico dell'UE 2021-2027 “Salute e sicurezza sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione”** prevede l’attivazione di un *“Focus sui rischi psicosociali”* considerando come *i problemi di salute mentale colpiscono circa 84 milioni di persone nell'UE*.

A seguito della pandemia molti sono stati i cambiamenti: quasi il 40% dei lavoratori ha iniziato a lavorare da remoto e sono state introdotte in forma massiccia modalità di lavoro come la connettività permanente. La mancanza di interazione sociale, l'uso crescente delle tecnologie e la ricerca di **nuovi equilibri nei tempi di vita-lavoro** ha determinato un ulteriore aumento di rischi psicosociali ed ergonomici.

• **La Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021/2098 INI)** ricorda che esistono molestie e discriminazioni fondate su molteplici motivi, che sono una frequente fonte di stress e di distacco dal luogo di lavoro e sottolinea l'importanza di **adottare un approccio individuale e organizzativo, di includere una politica anti-molestie nelle misure di salute e sicurezza** nel mondo del lavoro e di **favorire il reinserimento nel mondo del lavoro** di coloro che sono affetti da problemi psicosociali.

DAL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

- **L'introduzione della legge 04/2021 di ratifica della convenzione ILO** sancisce l'inclusione della violenza e delle molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e fornisce l'opportunità di lavorare su una gestione complessiva dei rischi psicosociali come da tempo l'approccio ergonomico e le norme tecniche indicano. Entra in vigore in Italia il 29/10/2022
- **La norma ISO 45003: 2021 Gestione della salute e sicurezza sul lavoro — Salute psicologica e sicurezza sul lavoro.** La gestione complessiva dei rischi psicosociali diventa una strategia necessaria per facilitare l'impegno fisico e mentale, con effetti positivi ed utili anche nella prevenzione di violenze sul lavoro, molestie, bullismo, aggressioni, diversità di genere.
- **La legge LEGGE 14 agosto 2020, n. 113 "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni"** introduce maggiori tutele per la prevenzione delle molestie e violenze, di cui le aggressioni fanno parte, per gli operatori della sanità.

LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021

**RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA
CONVENZIONE ILO N. 190
SULL'ELIMINAZIONE DELLA
VIOLENZA E DELLE MOLESTIE SUL
LUOGO DI LAVORO**



DEFINIZIONI – ART 1

A) «VIOLENZA E MOLESTIE» nel mondo del lavoro indicano un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere

-sia in un'unica occasione, sia ripetutamente

-che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere

B) «VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

AMBITO DI APPLICAZIONE – ART 2

PROTEGGE TUTTI I LAVORATORI E ALTRI SOGGETTI NEL MONDO DEL LAVORO

indipendentemente dallo status contrattuale, in formazione, i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro.

SI APPLICA A TUTTI I SETTORI sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali

.

RACCOMANDAZIONE ILO 206

I settori a maggiore probabilità di esposizione

IL SETTORE SANITARIO,
IL SETTORE DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE
I SERVIZI SOCIALI,
I SERVIZI DI EMERGENZA
IL SETTORE DEI TRASPORTI,
L'ISTRUZIONE
L'INTRATTENIMENTO
IL LAVORO DOMESTICO

Le modalità lavorative a maggiore probabilità di esposizione

IL LAVORO NOTTURNO
IL LAVORO SVOLTO IN MANIERA ISOLATA

AMBITO DI APPLICAZIONE – ART 3

Si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino **in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:**

- nel posto di lavoro, compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- in luoghi in cui il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

PROTEZIONE E PREVENZIONE – ART. 9

Dovranno essere adottati leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate attraverso :

- **L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UNA POLITICA** in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- **L'INCLUSIONE** della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, **NELLA GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO**
- **L'IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI**, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e **L'ADOZIONE DI MISURE PER PREVENIRLI** e tenerli sotto controllo;
- **L'EROGAZIONE DI INFORMAZIONI E FORMAZIONE** in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E MECCANISMI DI RICORSO E RISARCIMENTO – ART. 10

- **GARANTIRE FACILE ACCESSO A MECCANISMI DI RICORSO E DI RISARCIMENTO** adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali:
 - **GARANTIRE AI LAVORATORI IL DIRITTO DI ABBANDONARE UNA SITUAZIONE LAVORATIVA** che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie
 - **GARANTIRE CHE GLI ISPETTORATI DEL LAVORO E LE ALTRE AUTORITÀ COMPETENTI SIANO ABILITATI A TRATTARE LA VIOLENZA E LE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO**, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.

AD OGGI

AII.B

DICHIARAZIONE

“ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”

del 26 aprile 2007



ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

25/01/2016

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

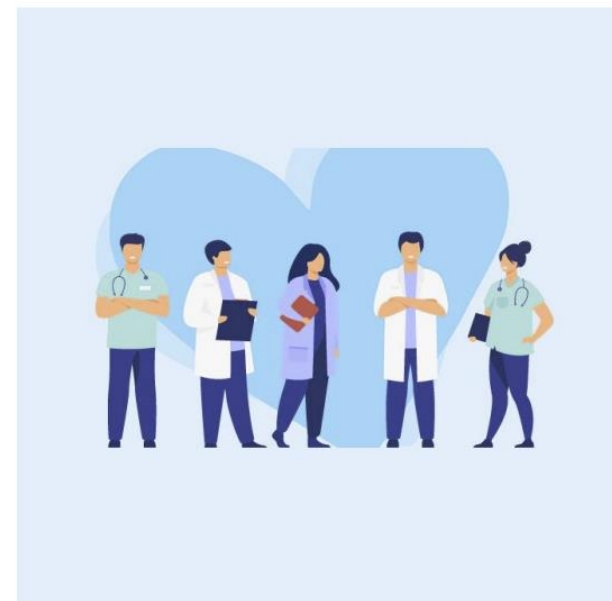
Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

LEGGE n. 113/20
**Disposizioni in materia di
sicurezza per gli esercenti le
professioni sanitarie e socio-
sanitarie nell'esercizio delle loro
funzioni**


Ministero della Salute



**Osservatorio Nazionale sulla Sicurezza
degli Esercenti le Professioni Sanitarie e
socio-sanitarie**

Relazione attività anno 2022

LEGGE 113/2020

monitorare gli episodi di violenza e gli eventi sentinella che possano dar luogo a fatti commessi con violenza o minaccia ai danni

monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione a garanzia dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81,

promuovere lo svolgimento di corsi di formazione per il personale medico e sanitario, finalizzati alla prevenzione e alla gestione delle situazioni di conflitto nonché a migliorare la qualità della comunicazione con gli utenti

PROCEDURA DI
SEGNALAZIONE

VALUTAZIONE
AGGRESSIONI

MISURE DI PREVENZIONE

INFORMAZIONE

FORMAZIONE

GESTIONE POST
AGGRESSIONE

VANTAGGI – TRASFERIBILITA' AD ALTRI SETTORI

DEFINIZIONE ATTI DI VIOLENZA E MOLESTIA (NON SOLO INFORTUNIO)

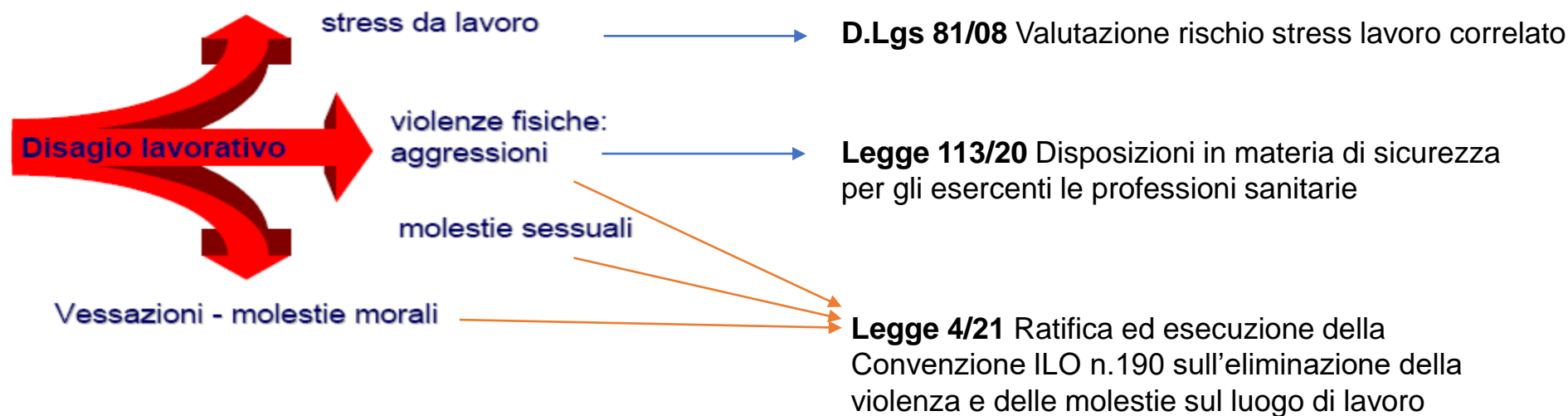
SCHEMA DI SEGNALAZIONE EVENTI

MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO: IDENTIFICAZIONE FATTORI DI RISCHIO E MODALITA' DI VALUTAZIONE

INTERVENTI DI PREVENZIONE COLLETTIVI E INDIVIDUALI

PROTOCOLLO GESTIONE POST AGGRESSIONE

RISCHI PSICOSOCIALI



FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE

La revisione delle aree di analisi del rischio, di seguito proposta, tiene conto dei fattori di stress lavoro correlato “tradizionali” e li integra con le condizioni associate al lavoro agile, all’utilizzo della tecnologia, alla gestione del cambiamento, ad una maggiore attenzione alle relazioni ed estende la valutazione anche alle condizioni di molestia e violenza.

Le aree possono essere individuate (sottolineati i fattori che superano quelli previsti dalle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente e dall’Accordo Quadro Europeo Stress Lavoro Correlato) come segue la tabella presente nella prossima slide.

Oltre ai fattori di rischio psicosociale indicati, possono essere introdotti ulteriori aree o fattori che vengano ritenuti importanti da integrare nel contesto aziendale specifico e che possono essere individuati anche attraverso la fase O MAPPATURA (che approfondiremo in seguito).

Fattori SLC



Fattori Psicosociali

**CONTESTO DEL
LAVORO**

**CONTENUTO DEL
LAVORO**

Eventi sentinella

ASPETTI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	FATTORI SOCIALI SUL LAVORO	AMBIENTE DI LAVORO, ATTREZZATURE E ATTIVITÀ PERICOLOSE
--	---------------------------------------	---

Eventi sentinella

FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE

FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE	FATTORI DI CONTESTO		FATTORI DI CONTENUTO
	ASPETTI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	FATTORI SOCIALI SUL LAVORO	AMBIENTE DI LAVORO, ATTREZZATURE E ATTIVITÀ PERICOLOSE
FATTORI SLC 2010 FATTORI SLC AGGIUNTIVI	ruoli e aspettative, controllo del lavoro o autonomia, richieste di lavoro, carico e ritmo di lavoro, turni e orari prolungati	relazioni interpersonali, comando, cultura organizzativa/di gruppo di lavoro (riconoscimento e ricompensa, sviluppo di carriera, supporto)	disponibilità, idoneità, affidabilità, manutenzione o riparazione delle apparecchiature inadeguate, mancanza di spazio, scarsa illuminazione e rumore eccessivo
	gestione del cambiamento organizzativo	supervisione	lavorare in condizioni o situazioni estreme, come temperature molto alte o basse o in quota
	lavoro a distanza e isolato	civiltà e rispetto	dover operare in ambienti instabili come zone di conflitto
	sicurezza del lavoro e lavoro precario	equilibrio tra lavoro e vita privata	
	tolleranza all'uso delle nuove tecnologie	violenza sul lavoro, molestie, bullismo e vittimizzazione	dover operare con utilizzo di strumenti tecnologici

Grazie per l'attenzione

