



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Stress lavoro-correlato: l'aggiornamento della valutazione e del documento come occasione di miglioramento

Monza, 23 gennaio 2018, Ore 9.30 – 13.00

Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza

Presidio Territoriale - Sala Congressi

Viale Francesco Petrarca 10, Monza

CULTURA DELLA PREVENZIONE E BENESSERE LAVORATIVO

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brianza

*Dr. Latocca Raffaele - Direttore UOC Medicina del Lavoro PO S.
Gerardo - ASST di Monza*

STRESS LAVORO- CORRELATO

L'EUROPA

L'Europa oggi

- Il messaggio: **Deregulation**
 - Legiferare meno (Direttive)
 - Obiettivi comuni invece di prescrizioni concrete
 - Delega alle parti sociali (sussidiarietà)
 - Accordi volontari invece di Direttive

Tabella n. 1

Risultati della implementazione dell'Accordo Europeo sullo stress lavoro-correlato nei Paesi Membri

COINVOLGIMENTO DELLE PARTI SOCIALI STRUMENTI ADOTTATI	FORTI INTENSE PARTI SOCIALI	INTENSE MODERATE PARTI SOCIALI	INIZIATIVE LIMITATE	ASSENZA DI INIZIATIVE
ACCORDI NAZIONALI O AZIONI BASATE SU DATI LEGALI FORMALI	Norvegia Finlandia Svezia Belgio Danimarca Regno Unito Francia Islanda Olanda	Italia	Grecia Romania	
STRUMENTI NON OBBLIGATORI BASATI SU PREVISIONI NORMATIVE GENERICHE	Spagna Lituania Austria Lussemburgo	Irlanda Repubblica Ceca Germania		
LEGISLAZIONE	Lettonia	Ungheria Slovacchia Spagna Portogallo	Italia	Lituania Bulgaria Estonia
NESSUNA AZIONE NAZIONALE			Cipro Polonia Slovenia	Malta

Fonte: Rielaborazione su dati European Commission, *Commission Staff working paper. Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress*, 2011.



Stress lavoro-correlato e rischi psicosociali: i fatti

- Oltre metà dei lavoratori europei riferisce che lo stress lavoro-correlato è un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro.
- Circa quattro lavoratori su dieci pensano che lo stress non venga gestito adeguatamente nel loro luogo di lavoro.
- Quando soffrono di stress lavoro-correlato e di altri problemi di natura psicologica, i lavoratori tendono ad assentarsi a lungo dal lavoro, o a presentarsi al lavoro ma senza rendere al meglio delle loro capacità.
- I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato danno luogo a costi significativi sia per le organizzazioni sia per le economie nazionali.

I costi complessivi dovuti ai disturbi di salute mentale in Europa (legati al lavoro o meno) sono stimati a 240 miliardi di euro all'anno.

- I rischi psicosociali possono essere valutati e gestiti con le stesse modalità sistematiche di altri rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro.
- La gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro è utile, dal momento che i benefici per l'azienda sono superiori ai costi di attuazione.

Lo stress lavoro-correlato è un problema a livello di organizzazione e non una colpa individuale.

L'obiettivo dell'**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)** è di contribuire a rendere l'Europa un luogo più sicuro, salubre e produttivo in cui lavorare. Oltre a svolgere ricerche, elaborare e distribuire informazioni affidabili, equilibrate e imparziali nel campo della sicurezza e della salute, l'Agenzia organizza campagne paneuropee di sensibilizzazione. Istituita nel 1996 dall'Unione europea, con sede a Bilbao, in Spagna, l'EU-OSHA riunisce rappresentanti della Commissione europea, dei governi degli Stati membri, delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori nonché esperti di spicco in ciascuno degli Stati membri dell'UE e oltre.

La campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri è sostenuta dalle presidenze del Consiglio dell'UE, dal Parlamento europeo, dalla Commissione europea e dalle parti sociali europee, ed è coordinata a livello nazionale dalla rete di punti focali dell'Agenzia (www.healthy-workplaces.eu/fops).

Lo stress lavoro-correlato genera costi notevoli per le organizzazioni e le società.



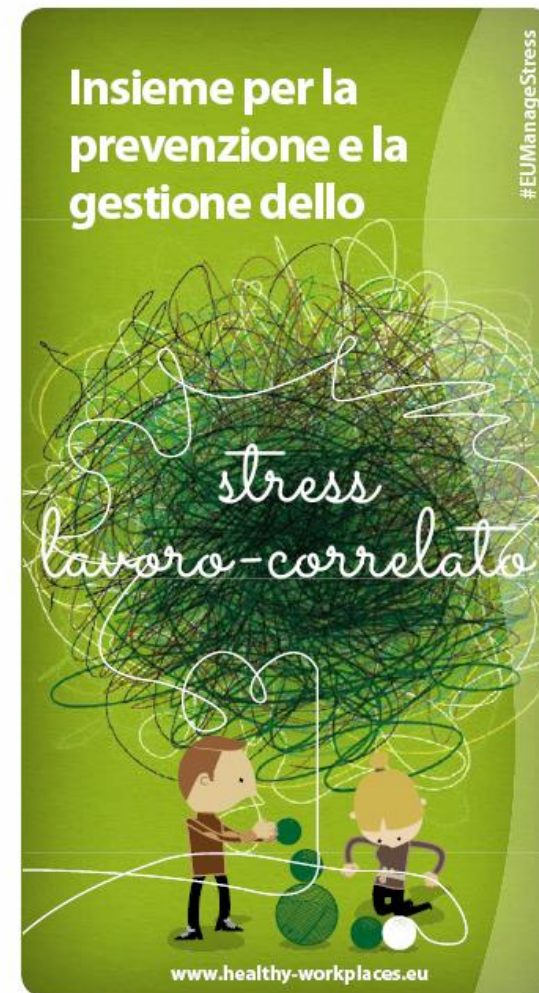
Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

C/Santiago de Compostela 12, 48003 Bilbao, SPAGNA
E-mail: information@osha.europa.eu
www.healthy-workplaces.eu

TE-0313-35011-C

PA10-2002/0322 ISBN 978-92-9248-141-2

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



Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro



Ambienti di lavoro sani e sicuri



© Shutterstock, Inc./Andrius



© EU-OSHA/Emmanuel Bliard

La campagna

Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa più frequente in Europa e, insieme ad altri rischi psicosociali, si pensa sia la causa di oltre la metà (50-60 %) di tutte le giornate lavorative perse. Un ambiente di lavoro psicosociale inadeguato può avere effetti negativi significativi sulla salute dei lavoratori.

La promozione della gestione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali, nonché la prevenzione dei loro effetti negativi e significativi per lavoratori, datori di lavoro e governi, è l'obiettivo principale di questa campagna. Un contrasto efficace ai rischi psicosociali crea un ambiente di lavoro in cui i lavoratori si mantengono sani, la cultura del luogo di lavoro è più positiva e, di conseguenza, migliorano le prestazioni dell'azienda.

Anche se presenti in ogni luogo di lavoro, i rischi psicosociali possono essere valutati e gestiti con successo anche con risorse limitate. Questa campagna offre sostegno e orientamento a lavoratori e datori di lavoro nella gestione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali, e promuove l'uso di strumenti semplici e pratici per agevolare tale azione.

«Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato» è una campagna paneuropea, coordinata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). Le campagne «Ambienti di lavoro sani e sicuri» sono le più importanti nel loro genere a livello mondiale e sono importanti fattori di cambiamento e miglioramento della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro.

Disporre di una forza lavoro sana è essenziale per gestire un'azienda di successo.

Chi può partecipare?

La campagna «Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato» invita tutte le organizzazioni e gli individui a livello locale, nazionale ed europeo a prendervi parte. La campagna è aperta a:

- tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato;
- dirigenti, supervisori e lavoratori;
- sindacati e rappresentanti in materia di sicurezza;
- tutte le organizzazioni e le persone impegnate a migliorare la sicurezza e la salute.

Come partecipare?

Potete partecipare alla campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015:

- divulgando e pubblicizzando il materiale della campagna per contribuire a una maggiore sensibilizzazione sul tema della sicurezza e della salute sul lavoro (è possibile scaricare vario materiale relativo alla campagna dal relativo sito Internet, www.healthy-workplaces.eu);
- organizzando eventi e attività quali seminari e workshop;
- utilizzando e promuovendo gli strumenti pratici disponibili per la gestione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali;
- partecipando al concorso europeo «Premio per le buone prassi», un'iniziativa che offre riconoscimenti alle organizzazioni che hanno contribuito a promuovere la sicurezza e la salute;
- partecipando alle Settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro, ottobre 2014 e 2015;
- diventando partner ufficiale della campagna dell'Unione europea (UE) o partner della campagna nazionale.

Lavorando insieme, i datori di lavoro, i dirigenti e i lavoratori possono affrontare lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali a beneficio di tutti.



Date importanti

- Lancio della campagna: aprile 2014
- Settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro: ottobre 2014 e 2015
- Cerimonia di conferimento del premio per le buone prassi: aprile 2015
- Vertice della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri»: novembre 2015

www.healthy-workplaces.eu



Stress e dei rischi psicosociali

Glossario | Informazioni sulla guida elettronica | Risorse

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

Guida elettronica alla gestione dello stress e dei rischi psicosociali

I rischi psicosociali nel luogo di lavoro possono essere gestiti correttamente.

Le informazioni contenute in questa guida elettronica vi aiuteranno a capire di più lo stress e i rischi psicosociali e vi suggeriranno alcune misure da adottare per affrontarli.

Utilizzate il menu a sinistra per navigare attraverso le informazioni, o iniziate da qui con:

[Informazioni sulla guida elettronica](#)

[Introduzione allo stress](#)



Home page

Inizio

Informazioni sulla guida digitale

Introduzione

Stress: una definizione

Considerazioni di carattere legale

Cause di stress sul lavoro

Cause di stress esterne al lavoro

Effetto sui miei lavoratori

Effetto sulla mia azienda

Cosa fare

Miti e realtà (datori di lavoro)

Miti e realtà (lavoratori)

Risorse

Cerca...



PATOLOGIE PSICHICHE E LAVORO

BOHRE

**Workplace interventions for people
with common mental health problems:**

Evidence review and recommendations

September 2005

British Occupational Health Research Foundation

Mixed anxiety and depression disorder was the most frequent problem in both men and women at work and was more prevalent in women than men across all Standard Occupational Classifications (SOC). (Stansfield et al 2003)

The Department of Health (1996) and the Confederation of British Industry (1999) using different definitions estimate that between 15 and 20% of employees will experience some form of mental health difficulty during their working lives, with depression representing the largest percentage of this problem. So in a company of 1,000 employees, between 200 to 300 people may suffer from depression and anxiety over the course of a thirty-year working life and one suicide may occur per decade. (DoH 1996)

By contrast psychosis was found in only 0.2% of the workforce. Even a cumulative estimate including other diagnoses such as phobias and obsessive-compulsive disorders resulted in an incidence of these more severe conditions in only about 2% of the workforce. In other words around 30% of employees will have caseness as defined by GHQ, while more serious mental ill health may be present in only 1-3% of employees.

QUALITA' DELLA SALUTE MENTALE IN AMBITO LAVORATIVO: I MOTIVI DELLA CONVENIENZA PER I DATORI DI LAVORO DI OCCUPARSENE

Alan M. Langlieb, MD, MPH, MBA

Jeffrey P. Kahn, MD

E

Learning Objectives

- Explain the prevalence of anxiety and depressive disorders at the workplace, their economic and social costs, and their effects on productivity and functioning at work.
- Recall the wider consequences of anxiety and depression at the workplace, beyond the affected individual, and the adverse effects of not offering quality mental health care.
- Comment on employees' access to mental health care, who should provide this care, and whether the cost of providing high-quality care is warranted by subsequent increases in productivity.

Abstract

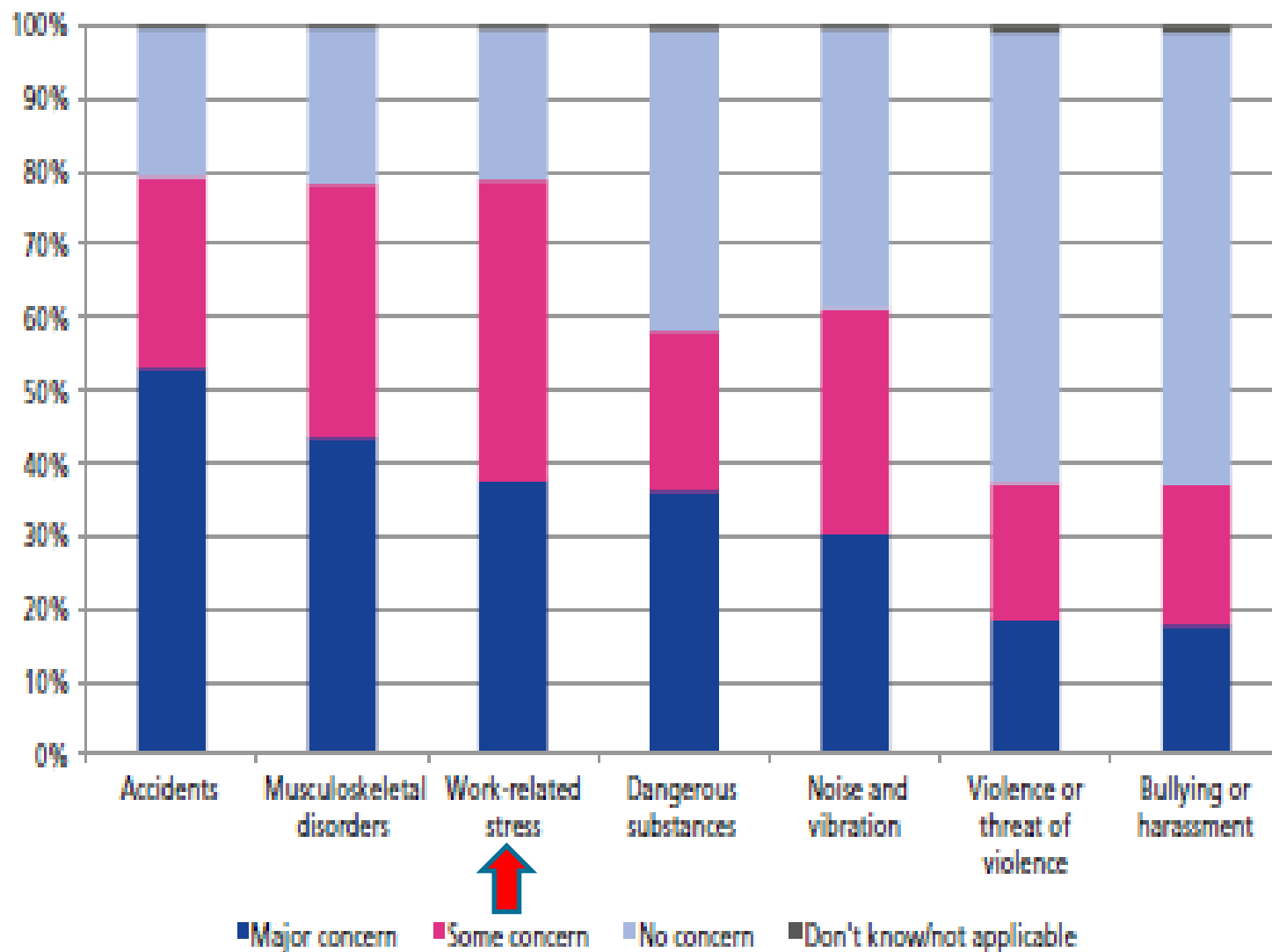
Objective: Employers provide most American mental health benefits and are increasingly cost conscious. However, commonplace anxiety and depressive disorders have enormous economic and workplace performance costs. *Methods:* We performed multiple literature searches on several areas of pertinent research (and on key articles) covering the past 5 years. *Results:* Substantial research exists about anxiety and depression costs, such as performance and productivity, absenteeism, presenteeism, disability, physical disability exacerbation, mental health treatment, increased medical care costs, exacerbating of physical illness, and studies of mental health care limitations and cost-offset. Research addressing the potential value of higher quality mental health care is limited. *Conclusions:* Commonplace anxiety and depressive disorders are costly in the workplace. Employers and researchers remain largely unaware of the value of quality care and psychiatric skills. Effective solutions involve the increased use of psychiatric skills and appropriate treatment. (J Occup Environ Med. 2005;47:1099-1109)

How Much Does Quality Mental Health Care Profit Employers?

STATISTICHE ESENER - OSHA

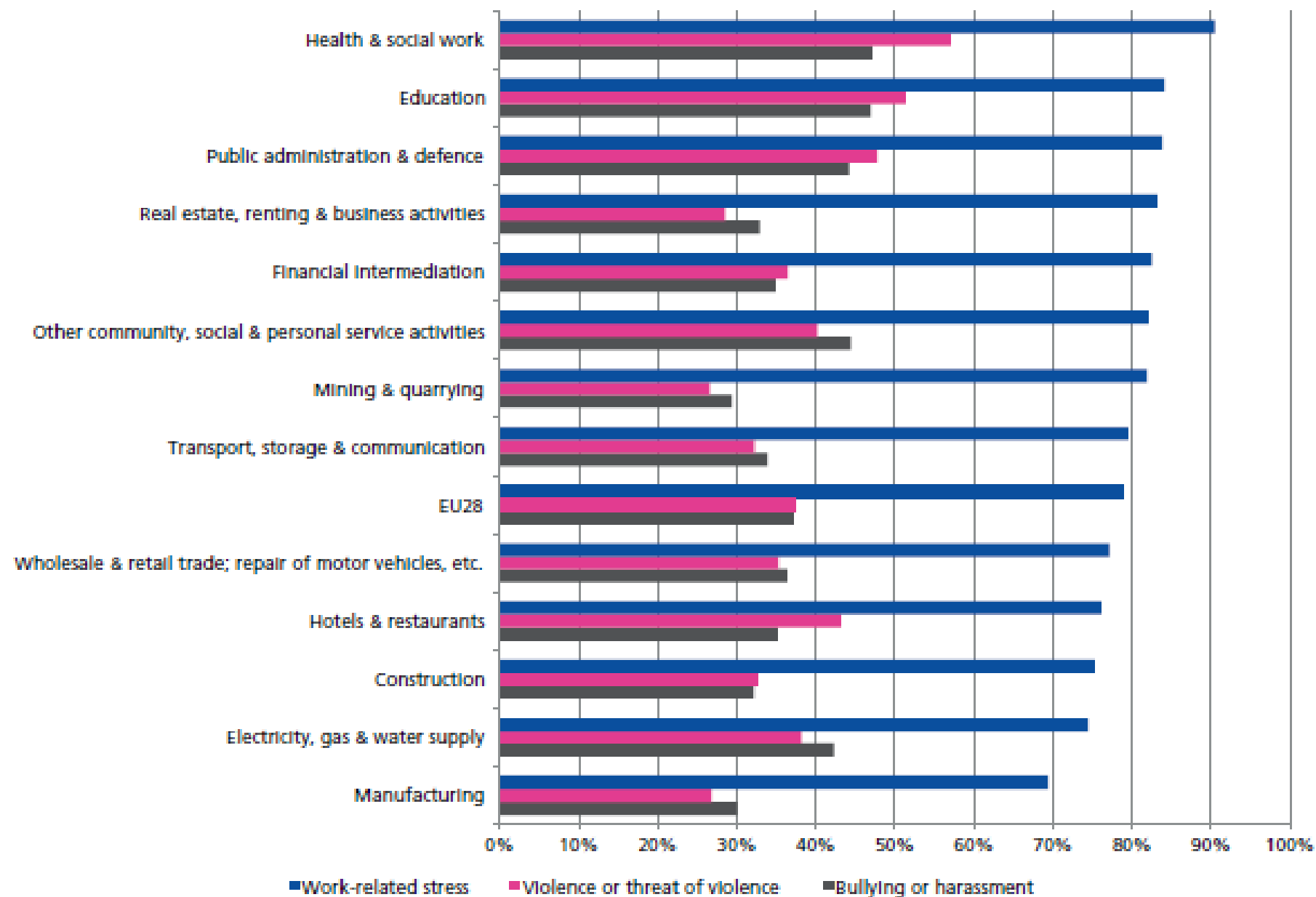
INDAGINI FRA LE IMPRESE SUI
RISCHI NUOVI ED EMERGENTI A
LIVELLO EUROPEO

Figure 24: OSH Issues that represent major, some or no concern (% establishments)



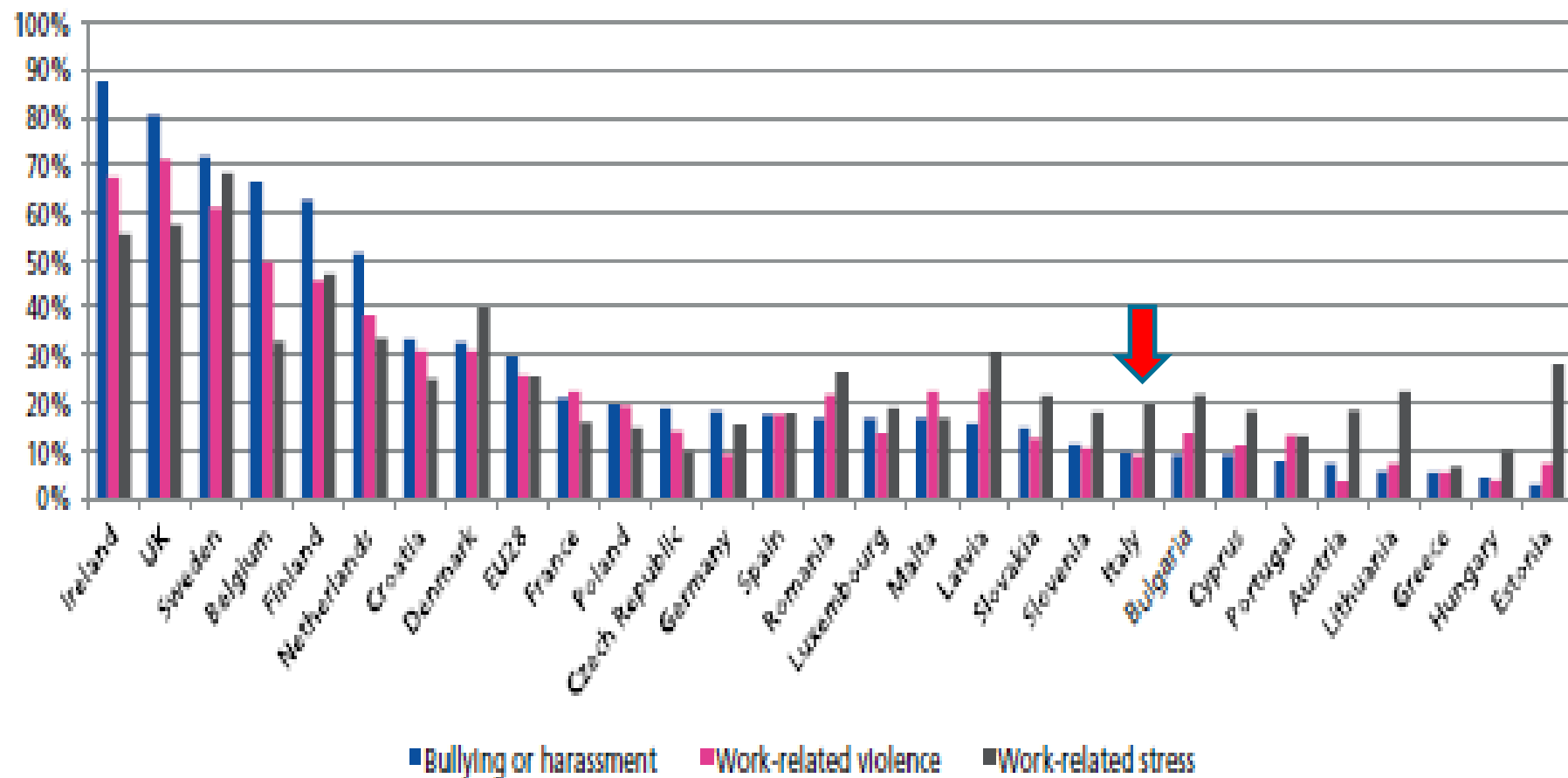
Source: ESENER, 2009.

Figure 26: Concern about work-related stress, harassment and violence, by sector (% establishments)



Source: ESENER, 2009.

Figure 27: Procedures In place to deal with psychosocial risks at work, by country (% establishments)



Source: ESENER, 2009.

STRESS LAVORO- CORRELATO

ITALIA

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

APPROVAZIONE DELLE INDICAZIONI 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.

Partenza - Roma, 18/11/2010

Prot. 15/SEGR/0023692

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità
Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la pubblica amministrazione e innovazione*

Al Ministero dello sviluppo economico

Al Ministero dell'Interno

Al Ministero della difesa

Al Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti

Al Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali

All'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

All'ispettorato regionale del lavoro di Palermo

All'ispettorato regionale del lavoro di Catania

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Agli assessorati regionali alla salute Alla provincia autonoma di Trento

Alla provincia autonoma di Bolzano

Alla CGIL

Alla CISL

Alla UIL

Alla UGL

Alla CISAL

Alla CONFSAL

Alla CIU

Alla CIDA

Alla CONFINDUSTRIA

Alla CONFCOMMERCIO

Alla CONFAGRICOLTURA

Alla CONFARTIGIANATO

Alla CNA

Alla CONFESERCENTI

Alla CONFAPI

Alla CONFCOOPERATIVE

AIABI

LOBO SEDI

Oggetto: lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni 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 successive modifiche e integrazioni.

STRESS LAVORO CORRELATO – STATO DELLA NORMATIVA

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

Nella Lettera Circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010 è altresì prevista - al fine di verificare l'efficacia della metodologia proposta e di valutare l'opportunità di integrarla - una relazione entro due anni a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività **realizzate**, previsione peraltro ribadita anche nel documento del 29 maggio 2013 "Proposte della Commissione Consultiva Permanente per una strategia nazionale di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali"

**MONITORAGGIO DELLE AZIENDE SULLA
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO
STRESS LAVORO-CORRELATO
(PROGETTO CCM NAZIONALE SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO)**

**ALCUNI DATI
NAZIONALI E
REGIONALI**

Aziende campionate e monitorate suddivisione per Regioni

REGIONI	N° Aziende Campionate	N° Aziende Monitorate	%
BASILICATA	8	6	75
BOLZANO	10	9	90
CAMPANIA	57	6	10,5
EMILIA ROMAGNA	98	78	79,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	27	27	100
LAZIO	137	111	81
LIGURIA	32	22	68,8
LOMBARDIA	253	232	91,7
MARCHE	27	28	103
PUGLIA	38	34	89,5
SARDEGNA	32	32	100
SICILIA	47	47	100
TOSCANA	84	59	70,2
TRENTO	18	18	100
UMBRIA	15	12	80
VENETO	115	80	69,6
TOTALE	998	801	80,3

29%

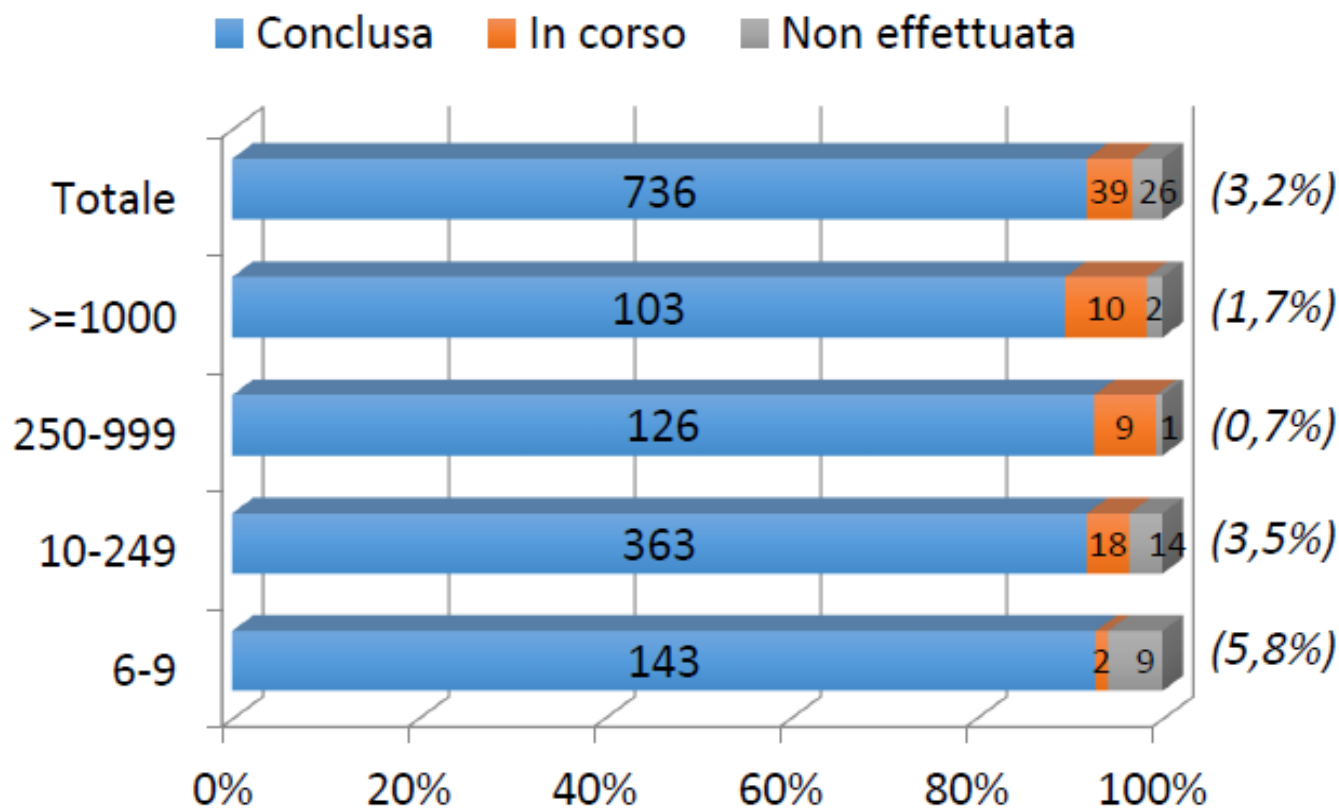


232

80-100%
 80-60%
 < 60%

E' stata effettuata la valutazione del rischio SLC ?

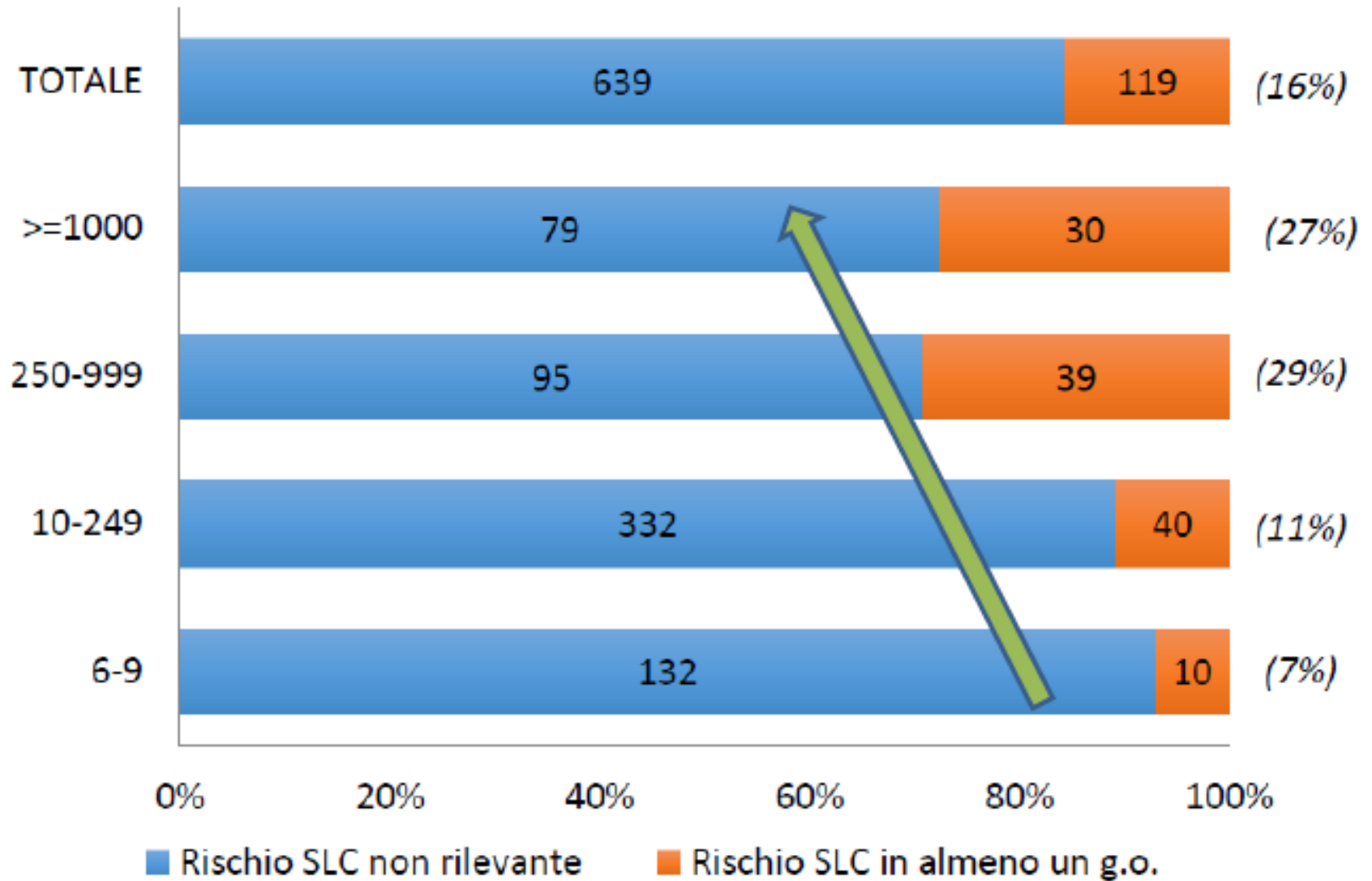
DATO NAZIONALE



Lieve aumento della non effettuazione della VdR slc nelle piccole aziende

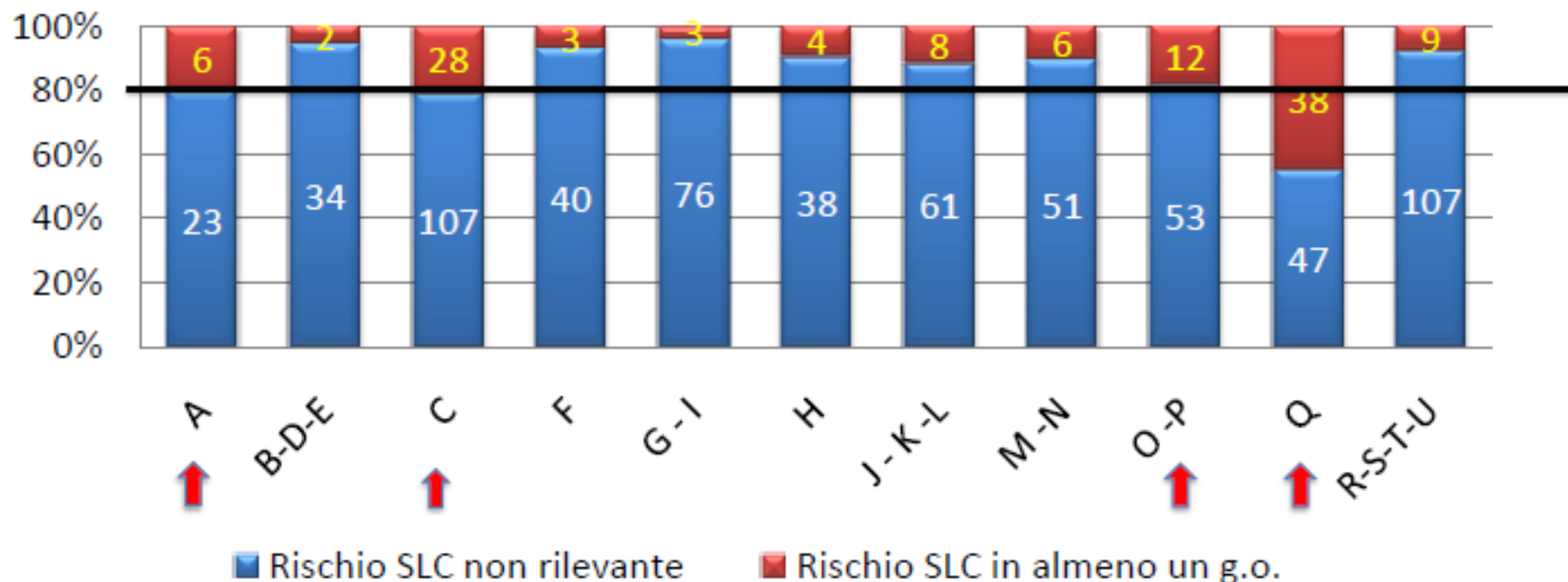
Esito della valutazione preliminare

DATO NAZIONALE



Esito della valutazione preliminare

Distribuzione per macrosettore - Dati Nazionali



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.

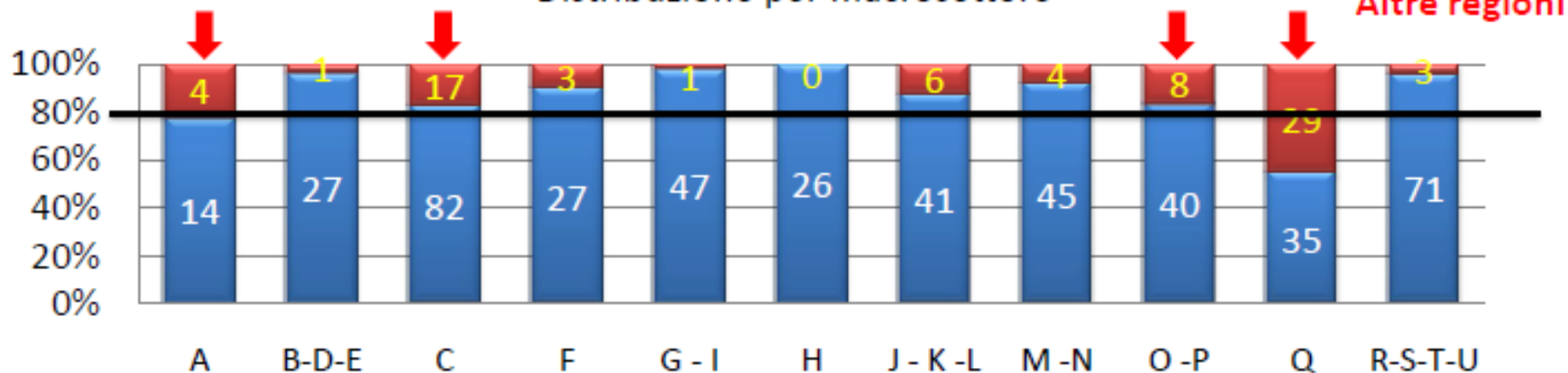
O-P= **Pubblica amministrazione, difesa e istruzione**

Q= **Sanità e assistenza sociale**

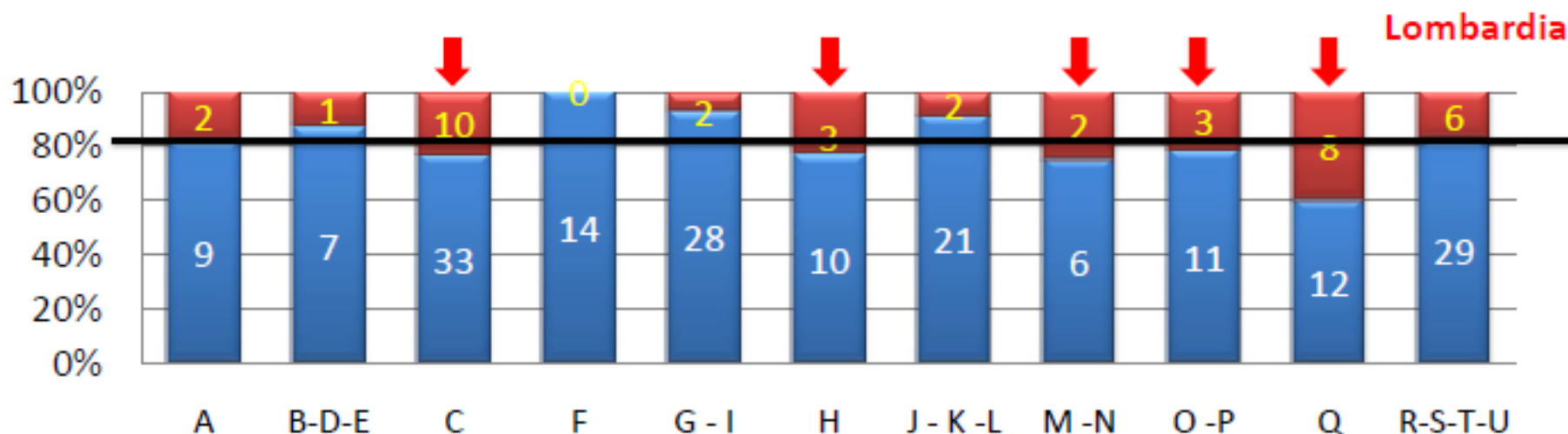
R-S-T-U= Altre attività di servizi

Esito della valutazione preliminare

Distribuzione per macrosettore



Altre regioni

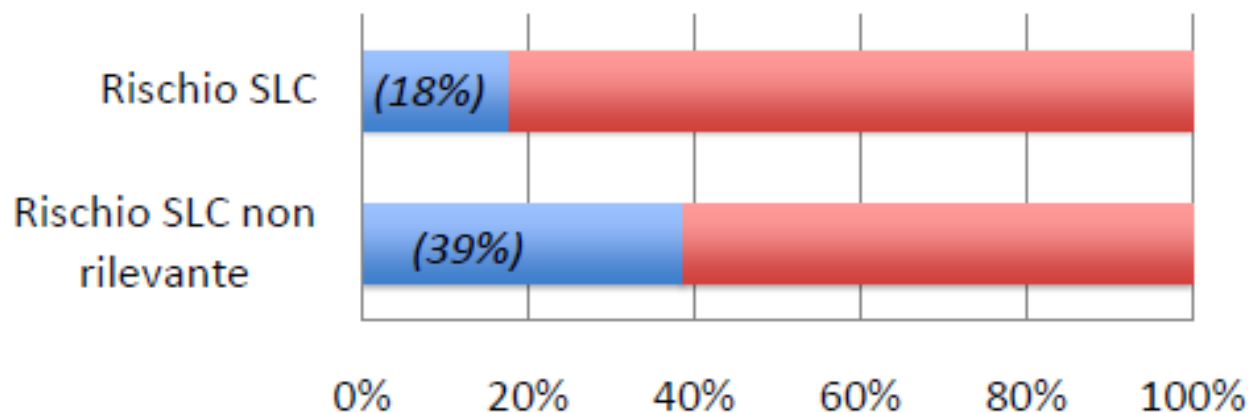


Lombardia

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 preliminare Vs valutazione preliminare articolata per g. o.



P-Value (χ^2) < 0,001

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

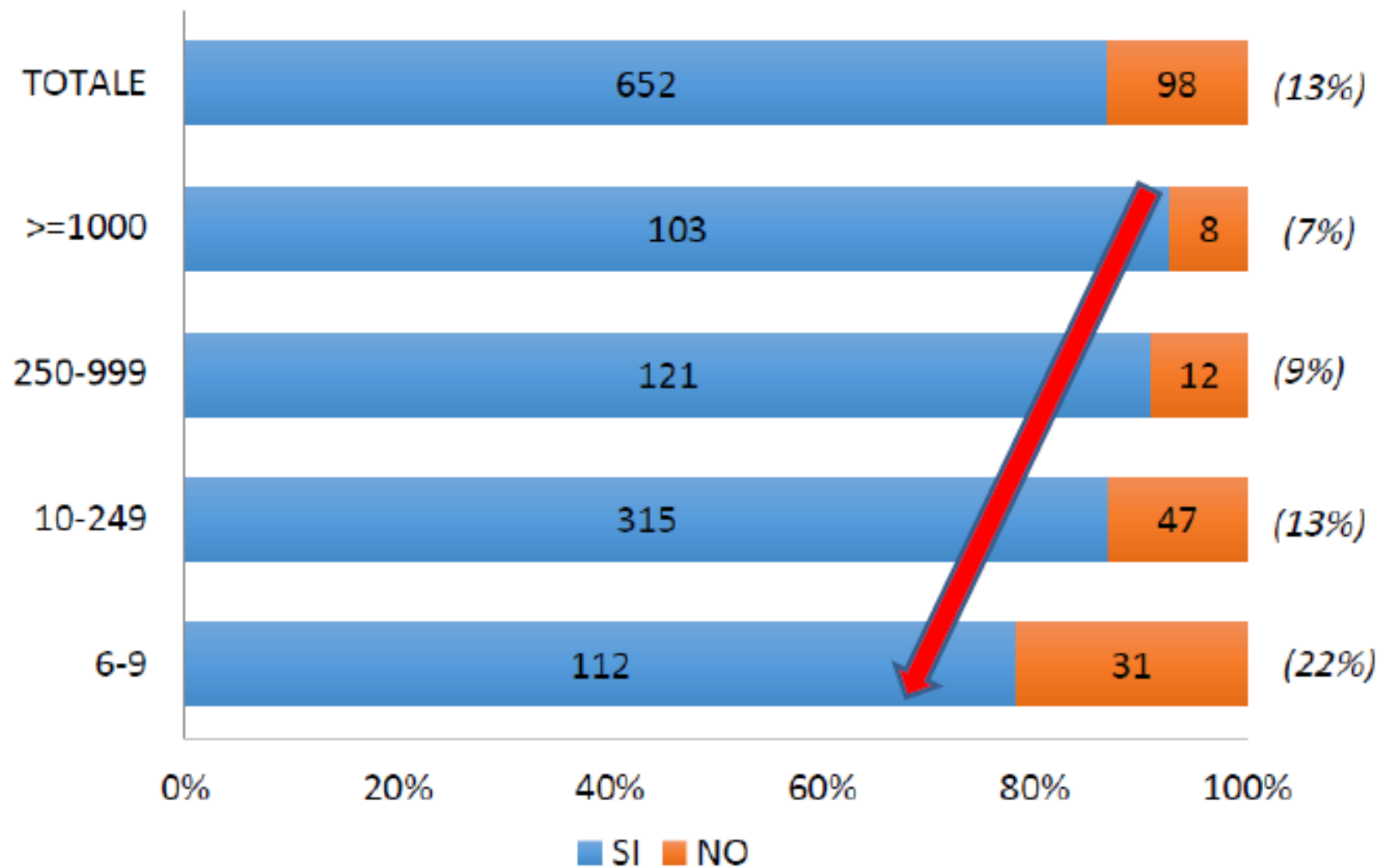


P-Value (χ^2) < 0,05

	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
■ G.O. NO	70	8
■ G.O. SI	107	30

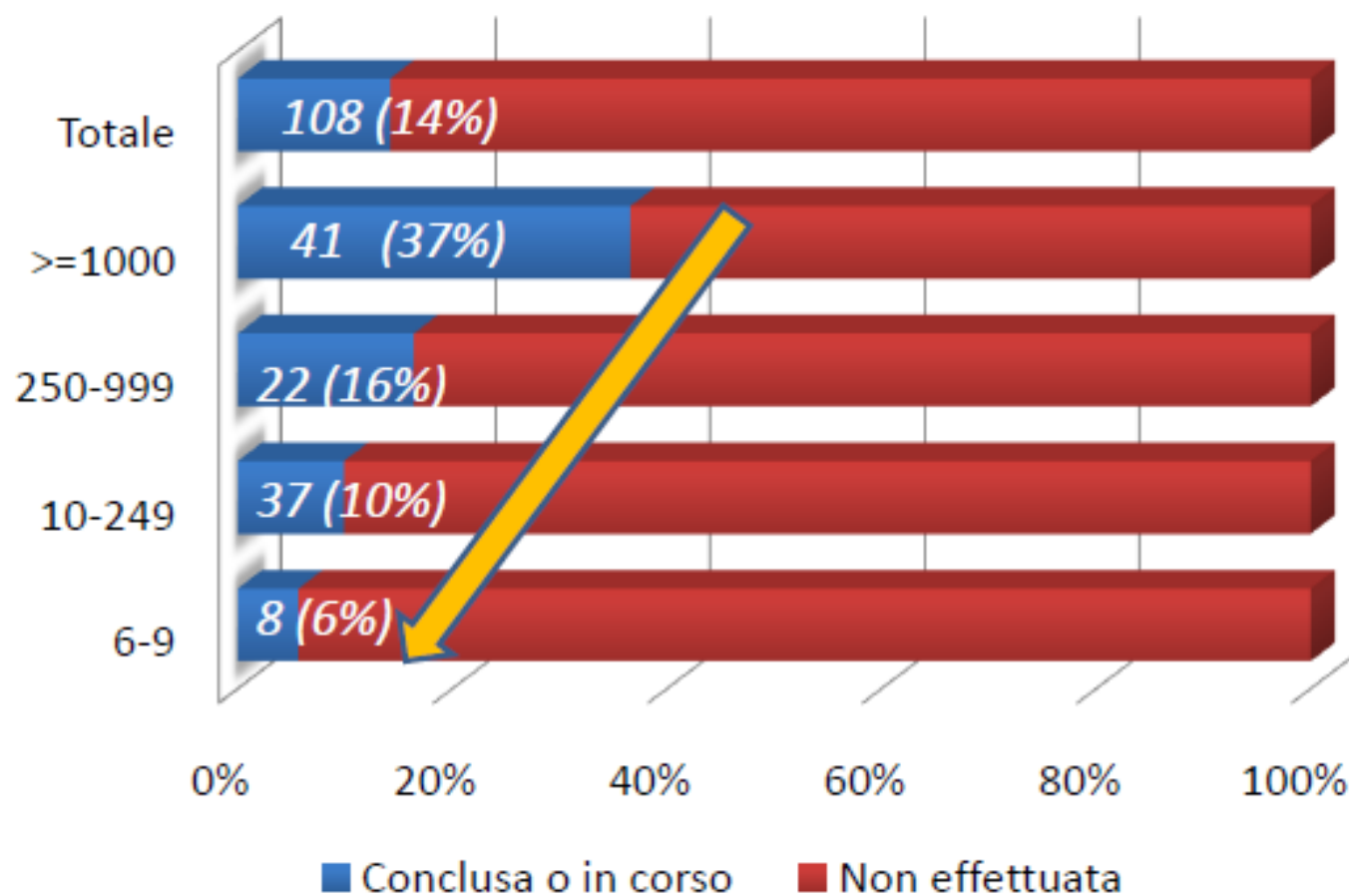


Gli RLS sono stati preventivamente consultati ?

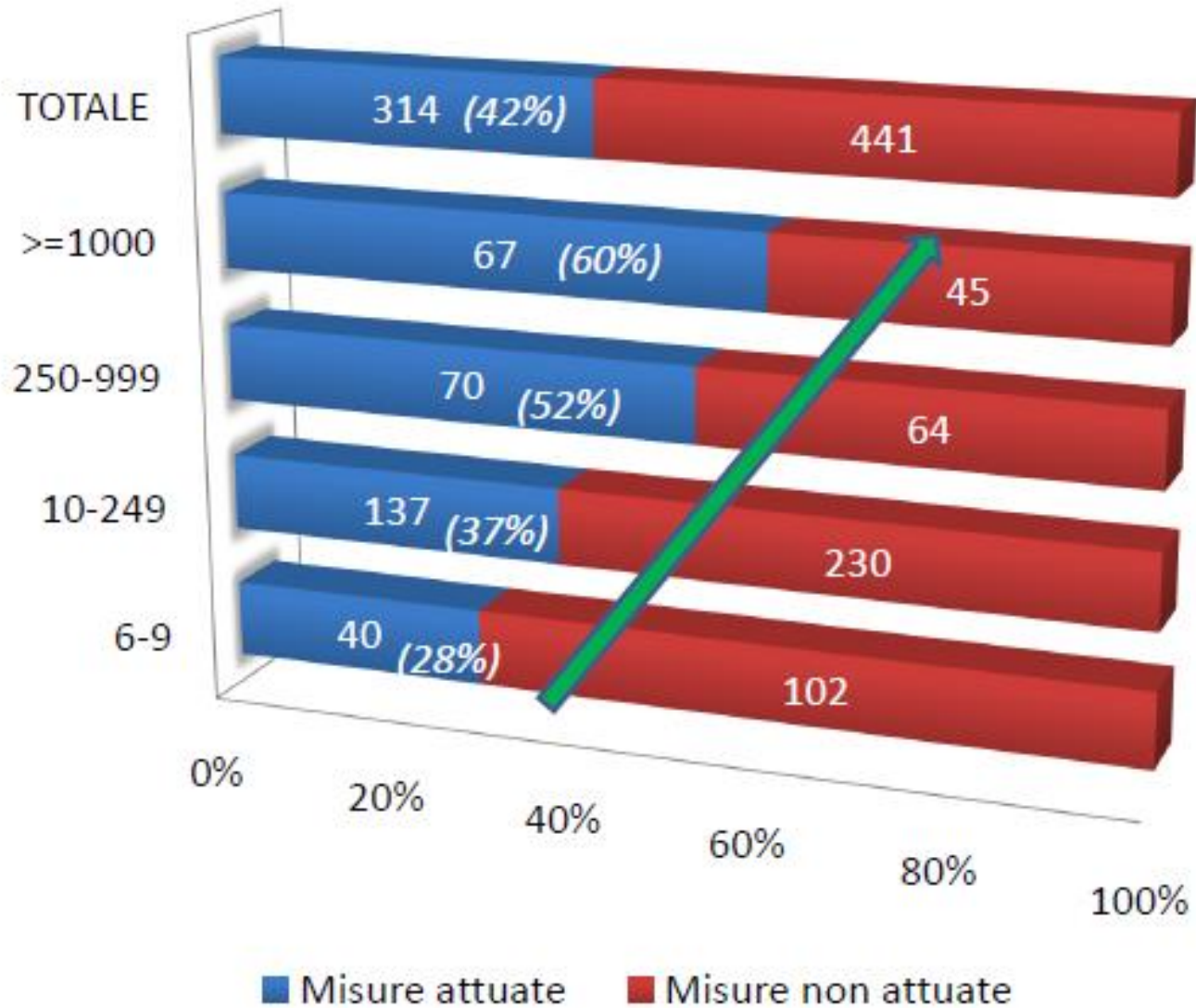


Hanno effettuato la valutazione approfondita

Dato Nazionale



Sono attuate misure di prevenzione del rischio SLC?



ALCUNE OSSERVAZIONI

1) IL CAMPIONE DI AZIENDE MONITORATO NON E' RAPPRESENTATIVO DELLA TIPOLOGIE DI AZIENDE NEL TERRITORIO NAZIONALE [SELEZIONE FATTA A MONTE DEL MONITORAGGIO A LIVELLO DEL GRUPPO INTERREGIONALE]

MANCANO LE AZIENDE < 6 ADDETTI

SECONDO ISTAT 2009 IL 95% DELLE AZIENDE NAZIONALI HA < 10 ADDETTI, OCCUPANDO CIRCA IL 47,5% DELLA FORZA LAVORO

ALCUNE OSSERVAZIONI

2) IL NUMERO DI AZIENDE MONITORATO IN LOMBARDIA E' CIRCA IL 30% DELLE AZIENDE DEL TERRITORIO NAZIONALE

3) SOLO IL 3% DELLE AZIENDE NON HA EFFETTUATO LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO *(TENDENZA ALL' AUMENTO NELLE PICCOLE AZIENDE)*

4) IL METODO/STRUMENTO UTILIZZATO MAGGIORMENTE E' STATO QUELLO DELL'INAIL. IL METODO LOMBARDO NON E' STATO PRESO IN CONSIDERAZIONE DALLE AZIENDE

ALCUNE OSSERVAZIONI

5) L'ESITO DELLA VDR PRELIMINARE HA EVIDENZIATO UN RISCHIO DI RILIEVO SOLO IN ALCUNI SETTORI PRODUTTIVI (*sanità, pubblica amministrazione, manifatturiere*)

6) *L'ARTICOLAZIONE DELLA VDR PRELIMINARE IN GRUPPI OMOGENEI METTE IN EVIDENZA IL RISCHIO STRESS L-C (SIGNIFICATIVITA' STATISTICA)*

7) *LA VDR SPECIFICA NELLE AZIENDE MULTISITO METTE IN EVIDENZA IL RISCHIO STRESS L-C (SIGNIFICATIVITA' STATISTICA)*

8) *SULL'ESITO DELLA VDR PRELIMINARE LA CONSULTAZIONE DEGLI RLS* (prima della VDR e sui fattori di contenuto e contesto) *NON INCIDE*

- consultati/ sentiti solo formalmente?
- inadeguata loro formazione in merito?

ALCUNE OSSERVAZIONI

- 9) FRA GLI ATTORI DELLA VDR GIA' *IN FASE PRELIMINARE* *INCIDONO SOPRATTUTTO GLI PSICOLOGI NEL FAR EMERGERE IL RISCHIO* SIA IN VESTE DI CONSULENTI «INTERNI» CHE «ESTERNI» (SIGNIFICATIVITA' STATISTICA)
- 10) *SOLO IL 14% DELLE AZIENDE HA FATTO LA VALUTAZIONE APPROFONDATA* (di cui il 66% delle Aziende lo hanno volontariamente con VDR preliminare negativa e/o al posto della stessa)
- 11) *L'ESITO DELLA VDR approfondita ha fatto EMERGERE IL RISCHIO nel 50% del campione* (in Lombardia nel 68%) [la differenza non è statisticamente significativa]
- 12) *LE MISURE DI PREVENZIONE/PROTEZIONE sono state applicate nel 42% delle Aziende Monitorate che scende al 38% con la partecipazione dei lavoratori* [l'unica indicazione preventiva sembra essere quella del monitoraggio peraltro richiesta obbligatoriamente dalla normativa]
- 13) Sembra non esserci correlazione fra le *MISURE DI PREVENZIONE* temporalmente articolate nel percorso di VDR (prima della VDR, dopo la VDR preliminare, dopo la VDR approfondita) ed il livello di rischio valutato

Progetto Nazionale CCM

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

Strumenti informativi - fact-sheet per settori produttivi (2016)

- BANCHE
- GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA(GDO)
- HOTEL E RISTORAZIONE (HORECA)
- ISTRUZIONE
- POLIZIA MUNICIPALE
- SANITA'
- TELECOMUNICAZIONI
- TRASPORTI
- MANIFATTURIERO

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

**QUALI GLI
STRUMENTI ED
MODELLI DI
VALUTAZIONE
ANCHE IN FASE DI
MONITORAGGIO ?**

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

INAIL

2017

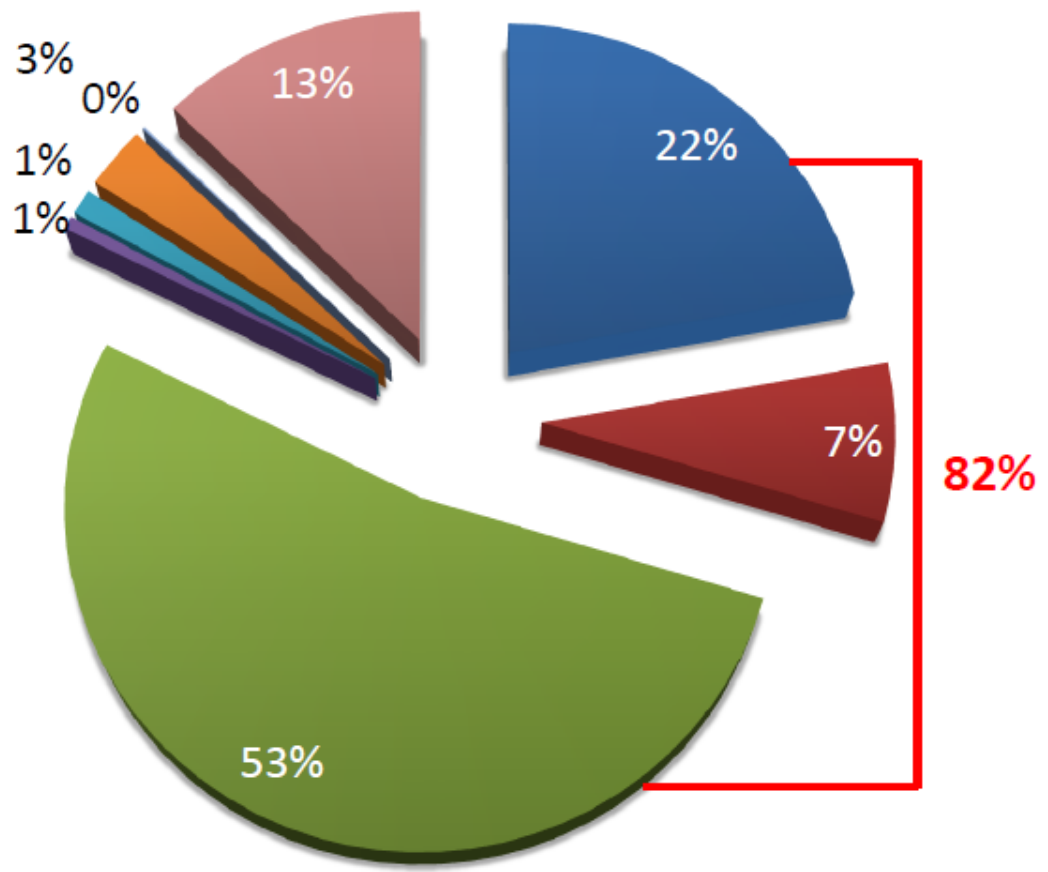
Manuale ad uso delle aziende
in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.



COLLANA RICERCHE

Metodologia utilizzata per la valutazione preliminare Dati Nazionali

- ISPESL NETWORK 2010
- ISPESL - HSE 2010
- INAIL 2011
- METODO REGIONE TOSCANA
- SCUOLE (INAIL, Veneto, Basilicata)
- ASL Verona < 30 addetti
- FIASO
- ALTRO



L'82% di aziende monitorate a livello nazionale ha applicato la metodologia e gli strumenti INAIL/ISPESL

III° CAPITOLO - CRITERI PER UN PERCORSO

1. essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management
2. essere accompagnato da adeguate azioni informative e formative
3. essere orientato alle soluzioni soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva
4. imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori
5. garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS)
6. integrarsi armonicamente (e non per mera sommazione) nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento
7. essere accompagnato da azioni di contesto (es. codici di condotta).

CONSIDERAZIONI SINTETICHE SULLA MODALITA' DI EFFETTUARE LA VDR

1. Il percorso di valutazione del rischio e quindi il metodo di lavoro è più importante dello strumento di valutazione;
2. L'applicazione di uno strumento di valutazione (check-list) in termini esclusivamente "meccanicistici" è intervento di valutazione inadeguato
3. Deve esserci traccia della presa in carico del percorso da parte del datore di lavoro e dei soggetti del sistema di sicurezza interno aziendale (foss'anche nella decisione di affidare la VdR ad un consulente esterno)
4. Per quanto riguarda i lavoratori e/o gli RLS deve esserci traccia di un loro coinvolgimento (consultazione iniziale, "sentiti" sui fattori di contenuto e contesto, sentiti se possibile in termini di indicazione di interventi correttivi)
5. Bisogna orientarsi ad interventi di gestione del rischio di tipo preventivo e secondariamente di tipo attenuante e riparativo

**LE NUOVE
EMERGENZE
CORRELATE AI
RISCHI
PSICOSOCIALI**

L'aggressività a danno degli operatori, nel sistema sanitario, costituisce un rischio per la salute e la sicurezza degli stessi ed è un tema che, in ambito sia nazionale che internazionale, suscita sempre maggiore interesse ed a cui non viene stabilmente dedicata la dovuta attenzione.

Con il Convegno Regionale si vuole mettere a tema tale rischio, affrontato a livello interdisciplinare in molte realtà ospedaliere lombarde, per valutare i fattori di rischio legati al contenuto lavorativo ed al contesto organizzativo ed attivare tutte quelle misure tecniche, organizzative e procedurali atte a prevenire e contenere tale fenomeno.

Segreteria Organizzativa
Ufficio Formazione ASST Monza
mail: formazione@asst-monza.it
tel. 039 2339693 - 6646

Iscrizioni

La partecipazione all'evento è gratuita
Le iscrizioni verranno accettate fino ad esaurimento dei posti disponibili
(100 esterni e 20 interni)

Per il personale esterno:

sul sito della ASST Monza (www.hsgerardo.org) pagina Formazione o collegandosi al link :
<http://portale.formazione.ecm.hsgerardo.org/Formazione-ECM/Index.aspx>

Per il personale interno: attenersi alle comunicazioni dell'Ufficio Formazione

Segreteria Scientifica: convegno.aggressioni@asst-monza.it

www.asst-monza.it

CONVEGNO REGIONALE

VALUTAZIONE E GESTIONE DEGLI ATTI DI VIOLENZA A DANNO DEL PERSONALE OSPEDALIERO: CONFRONTO DELLE ESPERIENZE IN REGIONE LOMBARDIA



Venerdì 6 ottobre 2017

Ospedale S. Gerardo - Via Pergolesi, 33 Monza

Villa Serena
Aula Conferenze – 1° piano

Con il Patrocinio del Collegio IPASVI Milano-Lodi-Monza e Brianza



IPASVI
ENTE ORDINISTICO
MILANO-LODI-MONZA E BRIANZA



BPSO
BEST PRACTICES
SPOTLIGHT
ORGANIZATION
ITALY

e con il Patrocinio di:



ASSOCIAZIONE LOMBARDA
DI MEDICINA DEL LAVORO
E IGIENE INDUSTRIALE



Società scientifica

sipsot
Società Italiana di Patologia
Anche/Infermi/Deposizioni e Terza/Quarta

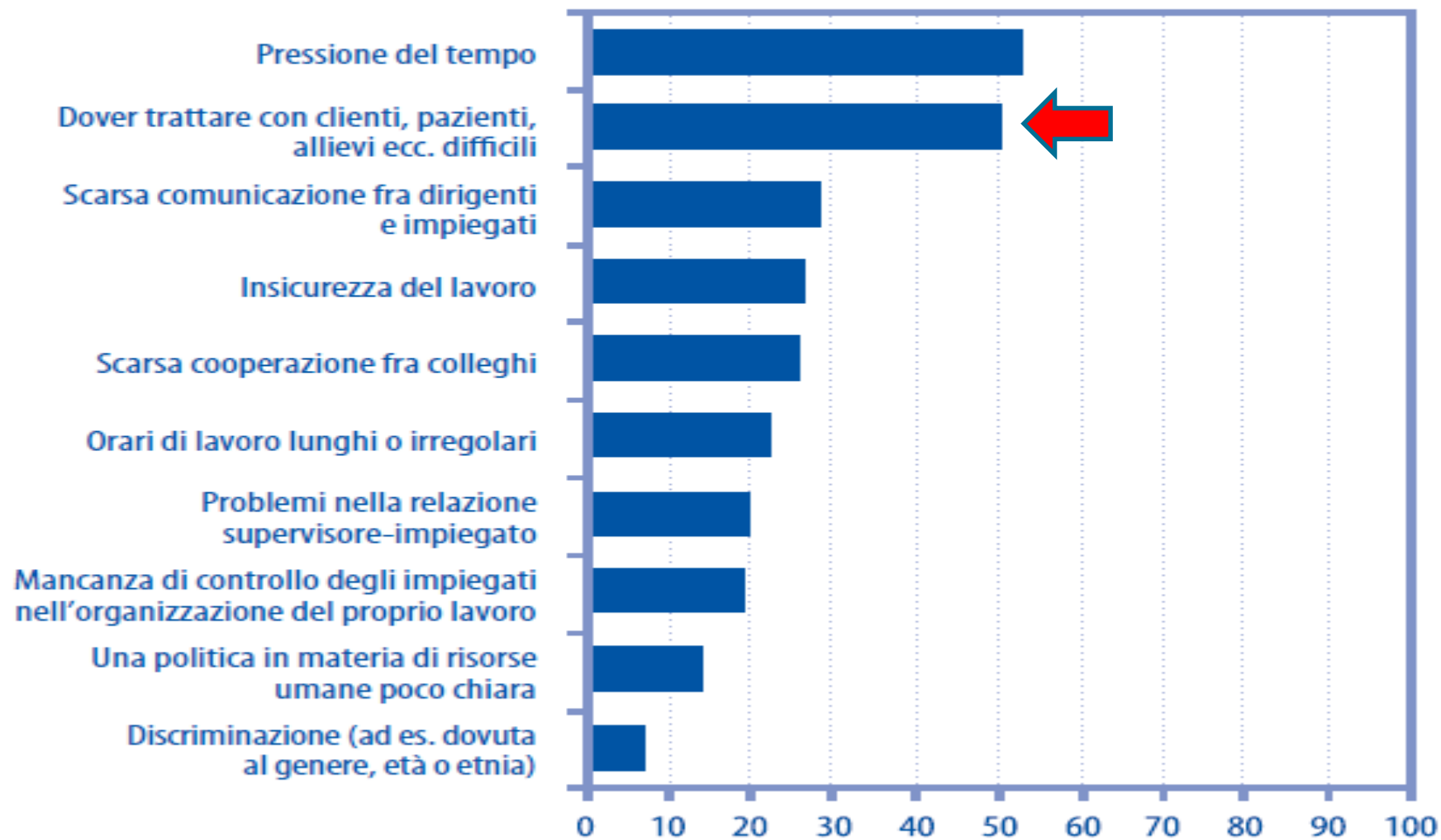
Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Monza

Grafico 7: Preoccupazioni dei dirigenti per quanto riguarda i fattori che contribuiscono ai rischi psicosociali sul lavoro (% di imprese, UE-27)



Base: tutte le imprese.



Fondazione IRCCS Ca' Granda
Ospedale Maggiore Policlinico

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

Dipartimento dei Servizi e della Medicina
Preventiva UOC MEDICINA del LAVORO -
Direttore: Dr. Luciano Riboldi

EVENTO GRATUITO

INVECCHIARE AL LAVORO: PROPOSTE DI GESTIONE IN SANITA'

La Clinica del Lavoro si confronta
con le realtà aziendali



Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione

31 Gennaio 2018

AULA Magna Mangiagalli

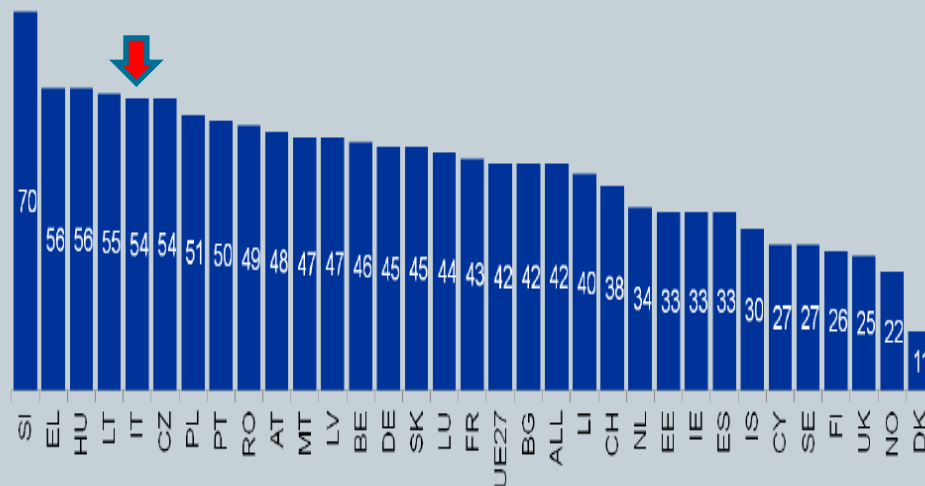
Via Commenda, 10 – Milano

STRESS LAVORO CORRELATO ED AGEING

LIVELLO DI PERCEZIONE DEL RISCHIO DEI LAVORATORI

■ Sì

A conti fatti, pensa che i lavoratori più anziani tendano,
più degli altri lavoratori, a soffrire maggiormente di
stress lavoro correlato? (%)



Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Corso di perfezionamento



European Agency
for Safety and Health
at Work



ICT E LAVORO: NUOVE PROSPETTIVE DI ANALISI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

INAIL

**ICT (INFORMATION AND
COMMUNICATION TECHNOLOGY):**

DIGITAL TRASFORMATION

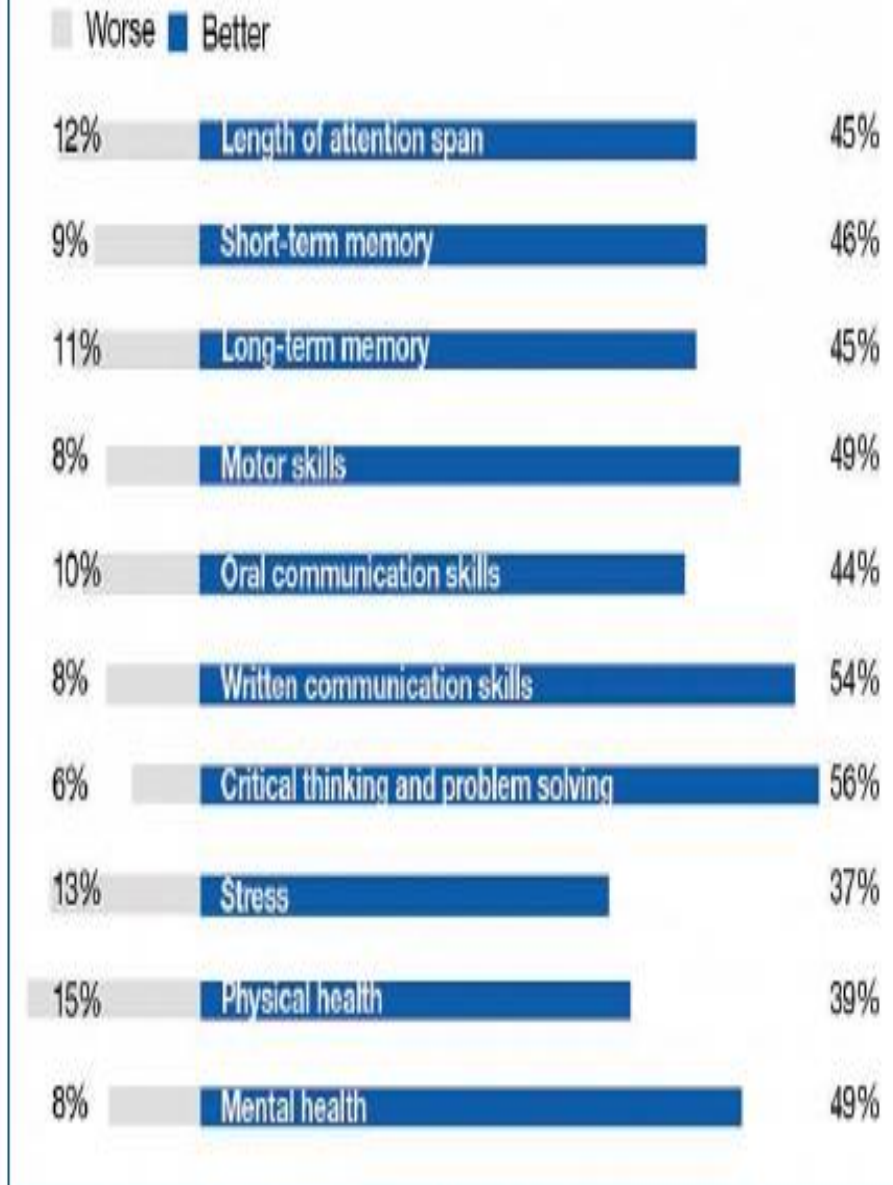
INDUSTRY 4.0

SMART WORKING

2016

Figura 1

Effects of digital media usage



(WEF - World economic forum, implications of digital media survey, 2015)

UNA DELLE PRIORITÀ DEI PAESI UE È LA "PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO"



È necessario finalizzare i percorsi di promozione della salute (WHP) verso il miglioramento del "benessere organizzativo" come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

Table 3. State of development of well-being policies

Broad pattern	National examples
Developed at national and social partner or company level	Austria, Belgium, Czech Republic, Germany, Denmark, Finland, Ireland, Norway, Portugal
Mainly national strategy	Bulgaria, Greece, Slovakia
Emergence, not institutionalised	UK
Slow emergence	Spain, France, Sweden, Slovenia
Some limited emergence	Hungary, Lithuania
Not on agenda	Cyprus, Estonia, Italy, Luxembourg, Latvia, Malta, Netherlands, Poland, Romania

Source: Contributions by national correspondents of the EWCO network

© European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0911039s/tn0911039s.pdf>

UN ESEMPIO DI PROGRAMMI DI PREVENZIONE IN USA SULL'USO DI SOSTANZE PSICOTROPE NEI LUOGHI DI LAVORO CON FINANZIAMENTI FEDERALI (FINO A 25,000 DOLLARI)

Drug Free Workplace Program

In 1988, the Drug-free Workplace Act was passed, requiring all federal grantees and some recipients of federal contracts to agree to provide a drug-free workplace as a condition of receiving federal money. In a drug-free workplace, all employees adhere to a program of policies and activities designed to provide a safe Workplace. The policies and activities discourage alcohol and drug abuse and encourage treatment, recovery and the return to work of those employees who have abuse problems. Even if your organization is not required to have a drug-free workplace program, your organization can still benefit.

EFFETTI POSITIVI DI UN PROGRAMMA DRUG FREE PER RIDURRE GLI INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO

↑ rapporto costo/beneficio = 1/26
(costo 70\$/beneficio 1820\$)

