



L'ESPERIENZA DEL VENETO

QUALIFICARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Convegno Nazionale SNOA

I Servizi di prevenzione: quale futuro?

14-15 novembre 2012

Sala A Conferenze Terza Torre
Regione Emilia Romagna
Viale della Fiera 8 - Bologna

Con il patrocinio di



Dr.ssa Antonia Ballottin
Spisal – Ulss 20

PROGETTI ISPESL

- 1-“Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativa ad una realtà regionale: Veneto”**
- 2- “Studio sull’incidenza dei costi diretti ed indiretti riferibili alle patologie da mobbing”**

Nell’ambito delle attività del piano regionale 2005-2007 “Promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali”(DGR 4407 e DGR 2133), sono state promosse una serie di esperienze in collaborazione con le Università

- 3 - Diagnosi e l’orientamento delle condizioni di disagio e mobbing – Università di Verona**
- 4 – Supporto indagine di benessere organizzativo – Università di Padova**

Azione sperimentale di promozione del benessere organizzativo:

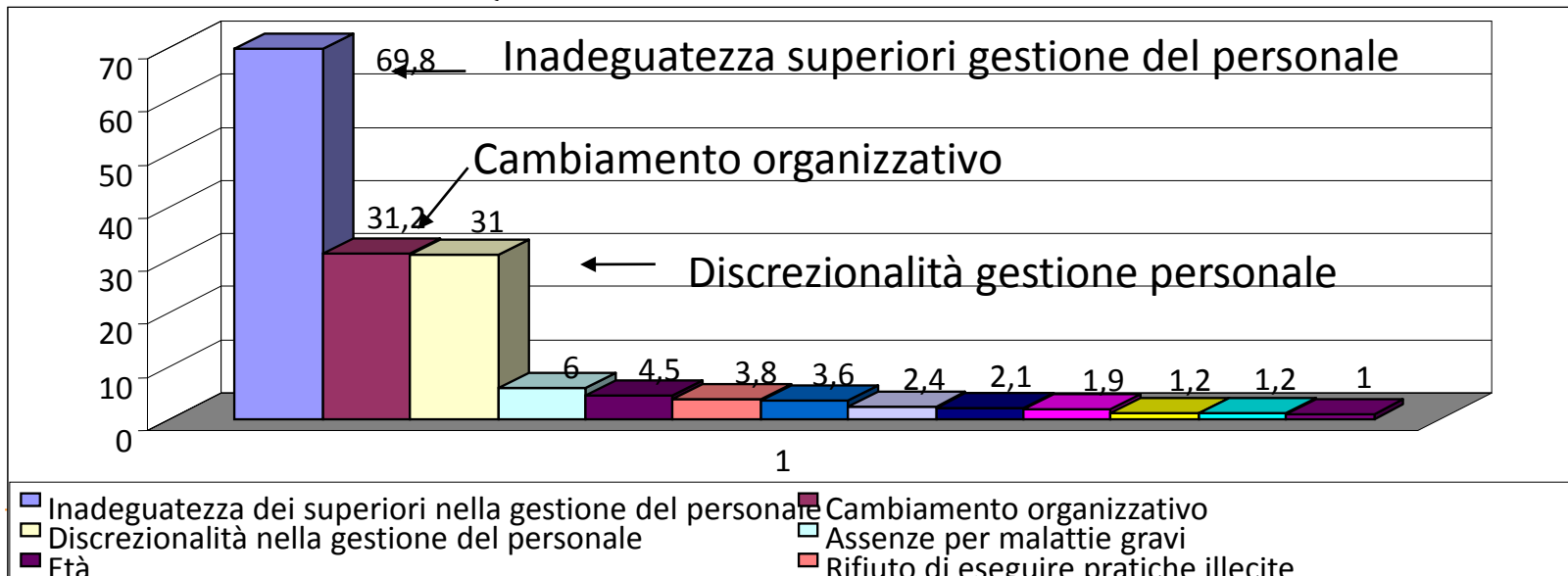
- | | | |
|----|----------------------------|-------------------------|
| 5- | SPISAL ULSS 9 TREVISO | nella scuola |
| 6- | SPISAL ULSS 6 VICENZA | nelle banche |
| 7- | SPISAL ULSS 16 PADOVA | nei call – center |
| 8- | SPISAL ULSS 20 e 22 VERONA | nelle aziende sanitarie |

- UTILIZZO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DELLA PERCEZIONE
- COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI
- ANALISI DEI RISULTATI
- RICERCA DELLE SOLUZIONI



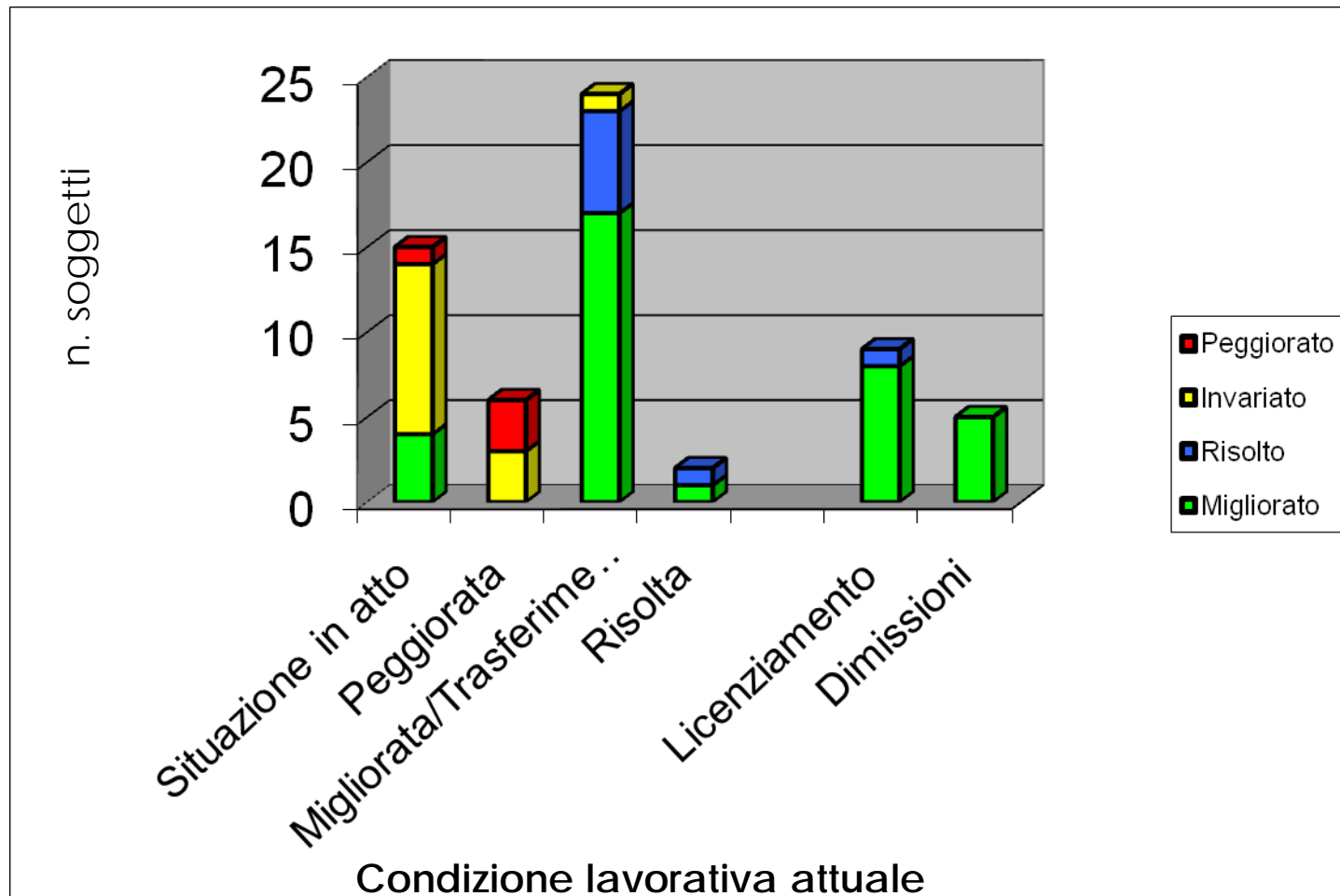
PERCEZIONE SULLE CONDIZIONI DI DISAGIO AL LAVORO

QUALE RITIENE SIA STATA LA CAUSA



CENTRO PER L'ANALISI DEI RISCHI E DELLE PATOLOGIE PSICO-SOCIALI DI ORIGINE LAVORATIVA Università di Verona (500 persone)

QUADRO CLINICO IN RELAZIONE ALL'EVOLUZIONE DELLA SITUAZIONE LAVORATIVA VISSUTA (61 SOGGETTI)





Il disagio psicologico e le costrittività organizzative negli ambienti di lavoro. Strumenti prevenzione possibili. Ruolo degli Spisal

Padova, 15 novembre 2006

Il disagio psicologico e le costrittività organizzative negli ambienti di lavoro. Strumenti di lavoro possibili. Ruolo degli Spisal
Dr. Marco Renzo

Analisi del fenomeno organizzativo e del...

Analisi del fenomeno organizzativo e del...

Ind...

Ind...

Cer...

Cer...

Esp...

Esp...

Ruc...

Ruc...

La c...

La c...

Car...

Car...

Car...

Car...

Car...

Car...



Università degli Studi di Padova
Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro
Direttore: Prof. Giovanni Battista Bartolucci



Università degli Studi di Trieste
Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro
Direttore: Prof. Massimo Bovenzi



Università degli Studi di Verona
Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro
Direttore: Prof. Luigi Perbellini

SEMINARI DI MEDICINA DEL LAVORO 2007

Verona, 25 settembre 2007 ore 15-18.30
"LO STRESS... AL LAVORO: GLOSSARIO E
PRINCIPALI QUADRI PSICOPATOLOGICI
CORRELATI AL LAVORO"
Dr.ssa A. Ballottin - Dr. L. Romeo

Facoltà di Giurisprudenza
Università di Verona
Corso Montanari 9 - 37122 Verona
Referente del corso: Prof.ssa Laura Calafà
laura.calafa@univr.it
Responsabile amministrativo: Sig.ra Luigina Cunego
luigina.cunego@univr.it
Tel. 045 8028865

Per ogni informazione relativa al corso si può contattare:
dott.ssa Cristina Cominato - cristina.cominato@giurisprudenza.univr.it
dott.ssa Antonia Ballottin - antonia.ballottin@ulss20.verona.it

Sostengono il corso

Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

Comitato antimobbing dell'Università di Verona

Centro studi Gestione e innovazione nelle amministrazioni pubbliche, Facoltà di Giurisprudenza (VERONAINNOVA)



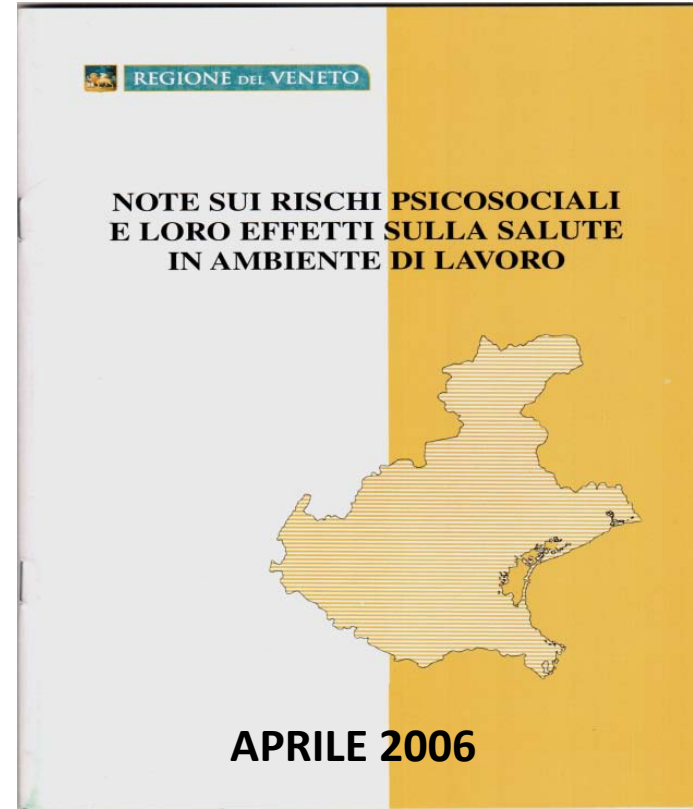
Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativa ad una realtà regionale: Veneto

A pilot survey on working and health conditions in one Italian region: Venetia

Editors:
GIUSEPPE MASTRANGELO
LUCIANO MARCHIORI
GIUSEPPE CAMPO

Mattoli 1885 CASA EDITRICE

Foto: P. Pizzarello - Foto: A. P. P. - D.L. 10/2006 (www.univ.it) - P. Pizzarello - Foto: A. P. P. - D.L. 10/2006 (www.univ.it) - P. Pizzarello - Foto: A. P. P. - D.L. 10/2006 (www.univ.it)



**Network Nazionale per la
Prevenzione del Disagio Psico-
sociale in ambito lavorativo**

- **PROPOSTE DI METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC**
- **PARTECIPAZIONE GRUPPO INTERREGIONALE**
- **DIVULGAZIONE DOCUMENTI E STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE**
- **ORGANIZZAZIONE e PARTECIPAZIONE SEMINARI IN/FORMATIVI**
- **TAVOLI DI LAVORO CON ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**
- **CHECK DI VIGILANZA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC**
- **LEGGE REGIONALE 8 del 22 gennaio 2010: Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro**



COORDINAMENTO SPISAL DELLA PROVINCIA DI VERONA
BUSSOLENGO, LEGNAGO, VERONA

Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato


Indice	
Il rischio stress lavoro correlato	1
Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato	2
Strutture per la compilazione della check list	3
Fase 2 - Identificazione della condizione di rischio	11
Fase 3 - Valutazione percezione dello stress dei lavoratori	13
Misure di prevenzione	14

Maggio 2006



SPISAL
Società Nazionale Operatori della Prevenzione
e la Regione del Veneto

**La valutazione dello stress lavoro - correlato
proposta metodologica**



Aprile 2010



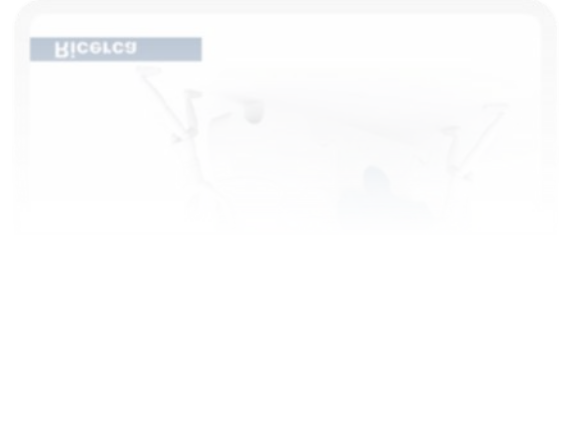
INAIL

**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA
STRESS LAVORO-CORRELATO**


Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

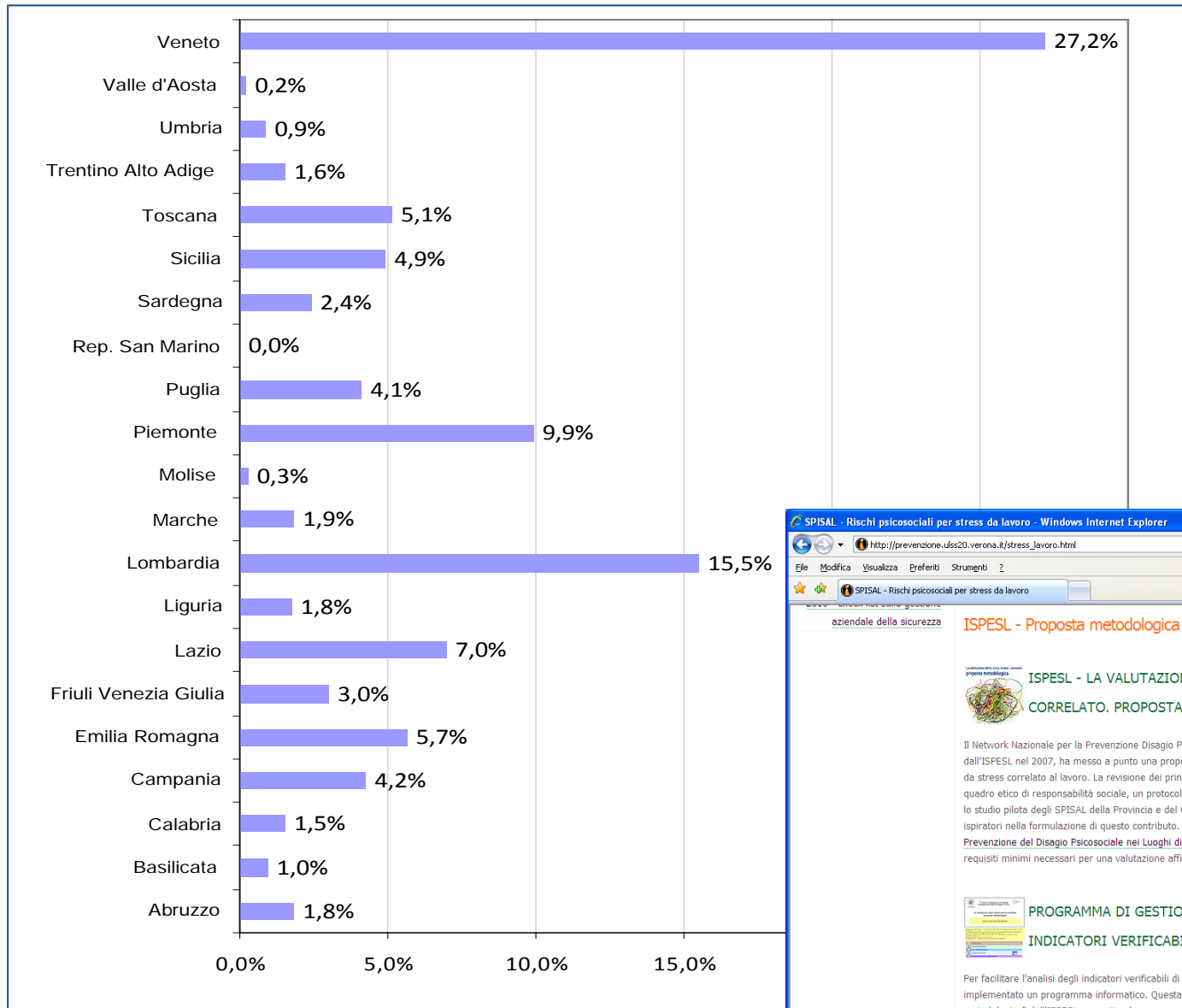


Ricerca



BICOLCS





**APRILE
2010 - 2011**

n. 7446

aziendale della sicurezza

ISPEL - Proposta metodologica e check list

ISPEL - LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO. PROPOSTA METODOLOGICA

Il Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro istituito dall'ISPEL nel 2007, ha messo a punto una proposta metodologica di valutazione dei rischi da stress correlato al lavoro. La revisione dei principali modelli scientifici di riferimento, il quadro etico di responsabilità sociale, un protocollo condiviso su tutto il territorio nazionale e lo studio pilota degli SPISAL della Provincia e del Centro clinico di Verona sono i principi ispiratori nella formulazione di questo contributo. (ISPEL - Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro). La proposta rappresenta i requisiti minimi necessari per una valutazione affidabile.

PROGRAMMA DI GESTIONE DELLA CHECK LIST DEGLI INDICATORI VERIFICABILI

Per facilitare l'analisi degli indicatori verificabili di rischio stress lavoro correlato, è stato implementato un programma informatico. Questa applicazione ripercorre la "Proposta metodologica" dell'ISPEL permettendo una compilazione informatica della check list ed una rapida identificazione dei punteggi di rischio e delle azioni di miglioramento.

EVIDENZA

- Metodi per la valutazione del rischio da sovraccarico biomeccanico del rachide
- Infortuni sul lavoro
- Lavoro somministrato
- Bandi concorso

FORMAZIONE

- Vibrazioni meccaniche
- Corsi per addetti al Primo Soccorso: proposta per le aziende
- Corsi amianto

LINK

- Safetynet

PROGETTI

- Operazione Agricoltura Sicura
- Verona Aziende Sicure
- Operazione Cantieri Sicuri

LINEE OPERATIVE PER LE PICCOLE IMPRESE (30 LAVORATORI)

- Check list strutturata le piccole imprese
- Software
- Scheda di feedback al referente della rete

http://prevenzione.ulss20.verona.it/stress_lavoro.html#proposta-inferiori-30

METODO OPERATIVO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA - 2

- Check list strutturata per gruppi omogenei
- Questionario soggettivo
- Software
- Feedback al referente della rete

[SicurScuolaVeneto](http://www.sicurscuolaveneto.it) www.sicurscuolaveneto.it

CHECK LIST ADATTATA – EVENTI SENTINELLA

A- AREA INDICATORI AZIENDALI (1 eventi sentinella)

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO. (ES. la sua Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare INALTERATO perchè non ci sono variazioni. In questo caso però, INALTERATO indica una condizione non cambiata perchè non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato.



INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito 0 □	Inalterato I(*) □	Aumentato ↓ □	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 □	I(*) □	↓ □	
		$\frac{\downarrow \text{Infortuni}}{\text{---}} \cdot 100$			$\frac{\downarrow \text{Infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{---}} \cdot 100$	
		<small>* minimo da 0: diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:</small>			<small>* 100</small>	
		<small>↓, Infortuni</small>			<small>↓, lavoratori</small>	
* anche Infortuni in itinere						
2	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo maternità)	0 □	I(*) □	↓ □	
* devono essere considerati i giorni di assenza per malattia <u>inoltre, tenendo</u> dalla natura della malattia, professionale o no						
3	ASSENZE dal lavoro	0 □	I(*) □	↓ □	
% Assenze dal lavoro (AD ES. permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)) Non si considera assenza la <u>non</u> presenza legata ad agibilità e di carattere sindacale quali scioperi o assemblee autorizzate. Formula di calcolo: $\frac{[1000] \cdot \text{ore lavorative perse}}{[1000] \cdot \text{ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto}} \cdot 100$						
4	% FERIE NON GODUTE	0 □	I(*) □	↓ □	
% Ferie non godute (ferie e come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione). Formula di calcolo: $\frac{[1000] \cdot \text{di giorni di ferie contrattuali maturate e non godute}}{[1000] \cdot \text{di giorni di ferie a cui ha diritto}} \cdot 100$						
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (scelte e tratti)	0 □	I(*) □	↓ □	
6	VERTENZE FRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE	0 □	I(*) □	↓ □	
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 □	I(*) □	↓ □	
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 □	I(*) □	↓ □	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO □	I(*) □	↓ - SI □	
10	ISTANZE GIUDICARIE PER LICENZIAMENTO	0 - NO □	I(*) □	↓ - SI □	
TOTAL E PUNTEGGIO						

IN COERENZA CON LA BASSA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA L'INDICATORE VERTENZE TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE sostituisce L'INDICATORE TRASFERIMENTI INTERNI

CHECK LIST ADATTATA – CONTESTO DEL LAVORO

B- AREA CONTESTO DEL LAVORO (III Fattori di Contesto del Lavoro)

+

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza e diffusione di procedure aziendali formali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
4	Presenza di momenti di comunicazione delle aziende a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
5	I rischi sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
6	Vi è una sovrapposizione di funzioni diverse tra le stesse persone	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1- ...		
7	I lavoratori hanno sufficienti autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
8	Sono presenti tutti gli protocolli di superazione del lavoro sotto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1- ...		
9	Possibilità di comunicare con il titolare o legale rappresentante dell'azienda da parte dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
10	Veicolo gestito e verbali all comportamento prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
TOTALE PUNTEGGIO						

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONI VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/bavetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
TOTALE PUNTEGGIO						

RIDIMENSIONATI (da 30 indicatori a 14) GLI INDICATORI IN COERENZA CON LA BASSA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E LE INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE

CHECK LIST ADATTATA – CONTENUTO DEL LAVORO



**GLI INDICATORI SONO 33
(da 36 indicatori a 33) CON
REVISIONI PER ORARIO
(-2) E CARICO DI
LAVORO (-1).**

**E' IN COERENZA CON LE
INDICAZIONI DELLA
COMMISSIONE**

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
2	Vie assenza di compiti per lunghi periodi nel tuo lavorativo (non dovuto a crisi economica generale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
4	Il ritmo lavorativo per esecuzione dei compiti, è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
5	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		Se non previsto, segnare NO
6	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
7	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
8	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione (es. artisti, manutenzione...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
TOTALE PUNTEGGIO						

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Vie un'abitudine in vostro lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
2	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
3	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
4	E' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
5	E' abituale il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
6	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1-...		
TOTALE PUNTEGGIO						

**EVENTI
SENTINELLA**

2. IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 20%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *		0	10	11	27	28	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0, a 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 12 e 26 si inserisce nella tabella finale il valore 2
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 28 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5

CONTESTO
CONTENUTO

CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Contesto del lavoro		0	3	4	5	6	10
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	1	2	3	4	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	2	3	4	5	8
Orario di lavoro		0	1	2	3	4	6
TOTALE PUNTEGGIO		0	10	11	20	21	43

IDENTIFICAZIONE AREA DI RISCHIO E AZIONI CORRETTIVE

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	10	RISCHIO BASSO 25%	Non emerge una situazione di rischio da stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive. Il datore di lavoro deve unicamente inserire la valutazione effettuata nel DVR. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
	11	23	RISCHIO MEDIO 50%	Si rileva una situazione di medio rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate. Se gli interventi correttivi risultano inefficaci, si procede, alla fase di valutazione successiva (VALUTAZIONE APPROFONDITA)
	24	48	RISCHIO ALTO + di 50%	Si rileva una situazione di alto rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive urgenti. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate. Se gli interventi correttivi risultano inefficaci, si procede, alla fase di valutazione successiva (VALUTAZIONE APPROFONDITA)

Il Gruppo di Valutazione (GV) deve garantire la presenza di tutte le componenti scolastiche ed è composto da:

- il dirigente scolastico o il suo vicario/collaboratore
- il responsabile SPP (o un addetto SPP, se il responsabile è esterno)
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- il medico competente (se nominato)*
- il responsabile della Qualità (è opportuno coinvolgerlo se la scuola è certificata)
- il coordinatore del CIC (è opportuno coinvolgerlo nelle scuole in cui è istituito il CIC)

Procede alla VALUTAZIONE PRELIMINARE

Le 3 aree, per il CONTENUTO del LAVORO sono suddivise in **4 sottoaree specifiche** per personale scolastico

C1 – insegnanti

C2 – amministrativi

C3 – collaboratori

C4 – tecnici (solo per alcune tipologie di istituti superiori)

C – Contenuto del lavoro – **PERSONALE INSEGNANTE**

ESEMPIO

Indicatori	Spiegazioni per il GV	Punti max
Per la formazione delle classi iniziali, vengono applicati dei criteri condivisi?	<p>Le classi iniziali di un percorso scolastico sono, dal punto di vista dell’insegnante che ci lavora, un po’ come il semilavorato che entra in fabbrica e deve essere portato a prodotto finito di qualità; è indubbio quindi che la loro creazione (a partire dall’insieme delle domande di iscrizione), sia come livello medio di partenza, sia come aggregazione di singoli ragazzi, costituisce un momento fondamentale per il c.d.c./team e per ogni insegnante; la formazione delle classi iniziali (ma anche di quelle che si ricompongono all’inizio di un nuovo ciclo o per l’eliminazione di una sezione) deve rispondere soprattutto a criteri di omogeneità.</p> <p>Elementi di giudizio: modalità di definizione, aggiornamento e diffusione dei criteri di formazione delle classi iniziali, modalità per declinare la condivisione dei criteri</p>	3
Sono previste attività curricolari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?	<p>Dal punto di vista dell’insegnante tenuto a fare lezione ad una classe, la presenza di un numero elevato di allievi non italiofoni costituisce un problema, seppur circoscritto al solo ambito professionale.</p> <p>Elementi di giudizio: progetti o percorsi d’accoglienza e “in itinere”, verifica delle competenze linguistiche in ingresso, risorse dedicate</p>	3

C – Contenuto del lavoro – **PERSONALE AMMINISTRATIVO**

ESEMPIO

Indicatori	Spiegazioni per il GV	Punti max
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	<p>In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutti gli amministrativi della stessa segreteria) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro.</p> <p>Elementi di giudizio: organigramma dei ruoli e delle funzioni, sovrapposizioni o ridondanze</p>	3
Il lavoro può procedere senza interruzioni?	<p>Per chiunque svolga un lavoro prevalentemente intellettuale (in questo caso il personale amministrativo), le interruzioni sono deleterie perché affaticano moltissimo la mente.</p> <p>Elementi di giudizio: numero di telefonate cui rispondere, accesso diretto alle segreterie da parte dell'altro personale della scuola</p>	6

C – Contenuto del lavoro – **PERSONALE AUSILIARIO**

ESEMPIO

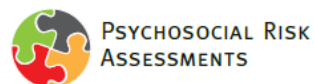
Indicatori	Spiegazioni per il GV	Punti max
<p>C'è coerenza tra le richieste del DS e quelle del DSGA?</p>	<p>Una fonte di stress può nascere dal contrasto tra le esigenze o le consegne attribuite dal DS al singolo collaboratore e quelle stabilite nel mansionigramma o impartite dal DSGA.</p> <p>Elementi di giudizio: coerenza della richiesta del DS al singolo collaboratore con i compiti abituali di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione scolastica, sovrapposizione di conferimento d'incarichi specifici tra DS e DSGA</p>	<p>3</p>
<p>Le macchine e le attrezzature a disposizione sono di facile impiego?</p>	<p>I problemi possono nascere sia per l'utilizzo di macchine o attrezzature non adeguate (non ergonomiche, difettose, ecc.), sia per la necessità di operare con macchine complesse e delicate, di cui non si conoscono le modalità corrette d'uso.</p> <p>Elementi di giudizio: funzionalità e vetustà delle macchine e delle attrezzature, assistenza tecnica, addestramento all'uso di nuove macchine e attrezzature</p>	<p>3</p>

C – Contenuto del lavoro – **PERSONALE TECNICO**

ESEMPIO

Indicatori	Spiegazioni per il GV	Punti max
Le mansioni da svolgere sono ben definite e circoscritte?	<p>In un'organizzazione complessa, la chiarezza del proprio ruolo e di quello che compete a ciascun lavoratore all'interno di un piccolo gruppo coeso (come tutto il personale che opera nello stesso reparto o laboratorio) costituiscono fattori importanti per la qualità del lavoro.</p> <p>Elementi di giudizio: organigramma dei ruoli, delle funzioni e delle aree o azioni di pertinenza, sovrapposizioni di più incarichi</p>	3
Il responsabile di laboratorio supporta il personale quando bisogna affrontare nuove procedure di lavoro o utilizzare nuove macchine o attrezzature?	<p>L'addestramento rispetto ai contenuti della propria mansione è un obbligo sancito dalla legge (D.Lgs. 81/08, art. 37); rispetto alle novità introdotte nel lavoro dei tecnici, il soggetto incaricato di addestrarli non può che essere il responsabile di laboratorio, eventualmente in collaborazione (per i temi della sicurezza) con il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'istituto.</p> <p>Elementi di giudizio: azioni di addestramento da parte del responsabile del laboratorio o di altri insegnanti</p>	6

Sottoarea C4	Punteggio finale	Livello di rischio	ESITO FINALE E AZIONI DA METTERE IN ATTO
Esclusa	≤ 60	Basso	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni 2 aa.ss, effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Inclusa	≤ 65		
Esclusa	≤ 115	Medio	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione "mediocre" o "cattiva" e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "basso", realizzare la valutazione approfondita (vedi sez. J) e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 - 2 aa.ss.
Inclusa	≤ 130		
Esclusa	> 115	Alto	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check list dove è stata valutata una situazione "mediocre" o "cattiva" e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "basso", realizzare la valutazione approfondita (vedi sez. J) e ripetere l'intera indagine (griglia + check list) dopo 1 a.s.
Inclusa	> 130		



Campagna sui rischi psicosociali nell'ambiente di lavoro 2012



OBIETTIVO

Migliore qualità della valutazione dei rischi psicosociali

AZIONI PREVISTE

- Sensibilizzazione sulle tematiche dei rischi psicosociali tramite la divulgazione di materiale informativo
- Attività di vigilanza in azienda
- Report di attività che concorre alla definizione europea della prevenzione dei rischi psicosociali in azienda



Direzione Regionale Prevenzione e Direzione Regionale Lavoro
Attività inserita nel Comitato Regionale di Coordinamento (art.7, D.Lgs 81/08):

PROGRAMMAZIONE

- a. Incontri formativi dedicati ai rappresentanti delle organizzazioni datoriali, dei lavoratori ed i consulenti del lavoro
- b. Incontri formativo dedicato al personale ispettivo SPISAL, DTL e dell'INAIL di tutte le province



Legge regionale 22 gennaio 2010, n. 8

Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro

Articolo 1 – INVIOLABILITÀ DELLA DIGNITÀ UMANA

1. La Regione del Veneto riconosce l'inviolabilità della dignità umana e il diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica, al fine di tutelare la persona nei luoghi di lavoro e in relazione all'attività lavorativa svolta.
2. Tutti i lavoratori hanno diritto ad eguale rispetto e considerazione della loro persona e a non essere, direttamente o indirettamente, oggetto di comportamenti discriminatori o vessatori o di trattamenti degradanti o umilianti.

PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO E LO SVILUPPO DI AZIONI DI CONTRASTO DEI RISCHI PSICOSOCIALI REGIONE VENETO febbraio 2011

MANDATO DEL GRUPPO

1 – definire linee omogenee per la vigilanza dei servizi Spisal in riferimento alla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

2 – fornire supporto tecnico alla Direzione per la Prevenzione del Veneto in merito alla attuazione della legge regionale 8 del 2010

Componenti: coordinatore del gruppo Dr. Marco Renso

Prov. Belluno	Spisal 1	Dr.ssa Maria Teresa Riccio	
Prov. Vicenza	Spisal 6	Dr. Pierantonio Zanon	
Prov. Treviso	Spisal 9	Dr. Luigino Dal Vecchio	Dr.ssa Emanuela Guarise
Prov. Venezia	Spisal 12	Dr.ssa M. Vincenza Alessandrì	Dr.ssa Roberta Favaro
Prov. Padova	Spisal 16	Dr. Liviano Vianello	Dr.ssa Donata Zanella
Prov. Rovigo	Spisal 18	Dr.ssa Antonella Zangirolami	Dr.ssa Mara Cristofori
Prov. Verona	Spisal 20	Dr.ssa Antonia Ballottin	Dr. Andrea Serpelloni

Soggetti attuatori

Attività

La giunta regionale e le aziende ulss del territorio

Articolo 3 – FORMAZIONE

La giunta regionale, l'Osservatorio (ART.5) e le aziende ulss del territorio

Articolo 4 – INFORMAZIONE e RICERCA

La giunta regionale e le aziende ulss del territorio

Articolo 5 – OSSERVATORIO REGIONALE SUL MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO E STRESS PSICO-SOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Tutte le aziende ulss del territorio

Articolo 6 – SPORTELLI DI ASSISTENZA ED ASCOLTO SUL MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO E SULLO STRESS PSICO-SOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Tutte le aziende ulss capoluogo di provincia

Articolo 7 – CENTRI DI RIFERIMENTO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Articolo 6 – SPORTELLI DI ASSISTENZA ED ASCOLTO SUL MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO E SULLO STRESS PSICO-SOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Soggetti attuatori

Le aziende ULSS istituiscono, anche a livello di singolo distretto, sportelli di assistenza ed ascolto

Destinatari

- a) fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela;
- b) orientare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti nella Regione.

43 formati al ruolo appartenenti a tutte le aziende ulss del Veneto

FORMAZIONE REFERENTI SPORTELLI DI ASSISTENZA ED ASCOLTO SUL MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO E SULLO STRESS PSICO-SOCIALE NEI LdL

OBIETTIVO preparare, dal punto di vista teorico e pratico, gli operatori che svolgeranno le attività previste nella Regione Veneto:

- fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela
- orientare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti

17/11/2010
FORMAZIONE
D'AULA



19 /09/11 – 19/10/11
FAD



26/10/11
FORMAZIONE
D'AULA

Attivazione
sportelli

SCHEDA
RACCOLTA
DATI
ALLEGATO _

PRIMA PARTE

- DATI ANAGRAFICI
- MOTIVO DELLA CONSULTAZIONE
- DATI AZIENDALI



OPERATORE CON
LAVORATORE

SECONDA PARTE

- COSTRITTIVITA' ORG. / STRESS
- TIPI DI ATTACCHI MOBBING
- MOLESTIE SESSUALI



OPERATORE

SOFTWARE

QUESTIONARI VAL_MOB E GHQ



LAVORATORE

SCHEDA
RACCOLTA
DATI
ALLEGATO _

AZIONI/CONCLUSIONI

- REPORT QUESTIONARI
- CONCLUSIONI CASO



OPERATORE

COMUNICAZIONE CONCLUSIONI
E INDICAZIONI



OPERATORE CON
LAVORATORE

Letture dei punteggi questionari

PUNTEGGIO BASSO\ MEDIO BASSO

Condizione di disagio/malessere non significativa.

Non si rilevano correlazioni con lo stato di salute ne con l'organizzazione

PUNTEGGIO MEDIO ALTO

Verificare i punteggi di scala e l'opportunità di orientare verso :

- Centro provinciale per il benessere organizzativo

- Richiedere DVR valutazione rischio stress lavoro correlato ad azienda

Monitoraggio della situazione dopo 6 mesi con ri-somministrazione questionari

PUNTEGGIO ALTO

Invio al Centro di riferimento provinciale per il benessere organizzativo (art.7 legge 8)



ORIENTAMENTO DEI LAVORATORI

- Centro provinciale per il Benessere Organizzativo
- Direzione Territoriale Lavoro
- Consigliera di Parità
- C.U.G.
- Consigliere di Fiducia
- Sindacato
- Medico competente

DIREZIONE TERRITORIALE PER IL LAVORO

U.O. Conflitti di Lavoro e Relazioni Sindacali

Conciliazione controversie di lavoro nel settore privato e pubblico - Collegi di conciliazione ed arbitrato (sanzioni disciplinari) - Deposito accordi stipulati in sede sindacale relativi alle controversie individuali di lavoro - Deposito accordi integrativi di secondo livello (aziendali, provinciali, regionali).....

CAUSE DELLA CONTROVERSIA

- OMISSIONE TOTALE O PARZIALE DELLA RETRIBUZIONE
- AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
- LAVORO EXTRANORMALE / STRAORDINARIO
- LAVORO NOTTURNO E/O FESTIVO
- FERIE / CONGEDI / FESTIVITA'
- MENSILITA' AGGIUNTIVA
- PREAVVISO E/O INDENNITA' DI LICENZIAMENTO
- INCENTIVI IN GENERE
- DIVERGENZA DI QUALIFICA
- PROVVISORIO
- RIMBORSO SPESE DI TRASFERITA / INDENNITA' DI VITTO E ALLOGGIO
- DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA
- OPPOSIZIONE AL LICENZIAMENTO
- ALTRE CAUSE (specificare) _____

CONSIGLIERA DI PARITA' PROVINCIALE

LA NOMINA avviene con decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per i Diritti e le pari opportunità, su designazione degli organi individuati dalle Regioni e dalle Province. 4 anni di mandato

MANDATO 4 ANNI I cittadini della provincia

Principi di uguaglianza di opportunità e condizioni di discriminazione per donne e uomini. Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196

ATTIVITA'

Di Promozione

volte a favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con quella familiare garanzia contro le discriminazioni in collaborazione con direzioni provinciali lavoro

Di Vigilanza

sul rispetto del principio di non discriminazione tra uomini e donne nelle attività lavorative promuovono azioni in giudizio (individuali e collettive) contro le discriminazioni in materia di parità e pari opportunità

COMITATO UNICO DI GARANZIA

E' costituito dal 2011 da tutte le Pubbliche Amministrazioni (Comitato per le Pari Opportunità + Comitato Paritetico per il fenomeno del mobbing).

Ha composizione paritetica e 4 anni di mandato

Il suo mandato è definito dalle linee guida:

- parità e pari opportunità di genere, violenza morale o psicologica, discriminazione, diretta e indiretta (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua).
- contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto anche delle indicazioni D.Lgs 81/08

DESTINATARI: Tutto il personale dell'amministrazione /ente

Propositivi su:

- piani di azioni positive, per l'uguaglianza sul lavoro
- promozione di conciliazione vita privata/lavoro
- temi ai fini della contrattazione integrativa;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, codici etici e di condotta

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi di competenza

Di verifica su:

- risultati dei progetti e delle buone pratiche
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche
- forme di discriminazione, diretta e indiretta (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua) nell'accesso e trattamento di lavoro, formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Figura prevista dal CCNL pubblico impiego

La nomina avviene per decreto del DDL dell'ente
Il mandato è definito dal Codice di Condotta dell'ente.

Figura esterna all'Ente, spesso scelta con concorso
Solitamente 3 anni di mandato

Il suo mandato:

Violenza morale, mobbing, violenza sessuale, discriminazioni e promozione del benessere organizzativo

DESTINATARI: Tutti i lavoratori dell'ente che adotta il Codice di condotta e nomina il Consigliere di fiducia

chiamati a: prevenire, gestire, risolvere i casi di molestie, mobbing e discriminazioni attraverso:

Procedura informale

-volte alla gestione della condizione di disagio e procedere alla ricerca di una soluzione con DDL, RSPP, H.R., M.C. e dirigenti

Procedura formale (quando non funziona la informale) volte alla risoluzione della condizione, in applicazione al CCNL

Attività di Promozione

- informazione e la formazione di dirigenti e lavoratori in collaborazione con Direzione e Comitato Mobbing
- Benessere organizzativo con Direzione, RSPP e Medico Competente

Articolo 7 – CENTRI DI RIFERIMENTO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Soggetti attuatori

Ogni azienda ULSS del comune capoluogo di provincia istituisce un centro di riferimento per il benessere organizzativo al lavoro

Compiti

- a) accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore ed attivazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione.
- b) individuazione delle eventuali misure di tutela da adottarsi da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo.
- c) supporto agli SPISAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro in tema di valutazione dei rischi psico-sociali ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

Articolo 7 – CENTRI DI RIFERIMENTO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Componenti:

Nei centri di riferimento per il benessere organizzativo è istituito un **collegio multidisciplinare di specialisti**, provenienti anche dal dipartimento di salute mentale dell'azienda ULSS, composto almeno da:

- un medico specialista in medicina del lavoro, con funzioni di coordinamento;
- uno psicologo, esperto in test psicodiagnostici;
- uno psicologo, esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;
- un medico specialista in psichiatria;
- uno psicoterapeuta

- integrazione delle competenze degli operatori
- attivazione dei servizi
- attenzione alle soluzioni
- integrazione delle professionalità

**LO STRESS LAVORO CORRELATO È CAUSATO DA PROBLEMI DI
GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**OGGETTO DELLA VALUTAZIONE e DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI
E' L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
NON LA PERSONA**