

## **Convegno regionale**

**La sicurezza e salute sul lavoro nel nuovo Piano della Prevenzione  
della Regione Emilia Romagna**

14 giugno 2016

### **Progetto 1.7**

**Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato e  
promozione del miglioramento del benessere  
organizzativo e della responsabilità sociale d'impresa**

Patrizia Cichella

UOPSAL - AUSL di Bologna

Il programma “**Setting Ambienti di Lavoro**” del PRP pone particolare attenzione al tema dello stress lavoro-correlato in quanto:

- i mutamenti del mondo del lavoro hanno determinato un forte aumento dei rischi psicosociali, in particolare delle condizioni di disagio e malessere da stress lavoro-correlato (SLC), strettamente legate a condizioni organizzative inadeguate
- lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa maggiormente segnalato in Europa

- da un sondaggio di opinione europeo è emerso che più della metà dei lavoratori considera lo stress lavoro-correlato come elemento presente nel proprio luogo di lavoro
- le cause più comuni sono la riorganizzazione o la precarietà del lavoro, orari di lavoro prolungati o un carico di lavoro eccessivo, molestie

# FINALITA' DEL PRP

## **PREVENZIONE**

adottando un idoneo approccio è possibile prevenire e gestire con efficacia i rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato

## **PROMOZIONE**

al fine di migliorare la qualità del lavoro e della vita lavorativa (miglioramento del benessere organizzativo), utile promuovere azioni che implicino il coinvolgimento delle imprese, sia attraverso l'adozione di programmi di responsabilità sociale (RSI) sia attraverso la valorizzazione e l'adozione delle buone pratiche

## **EMERSIONE MALATTIE PROFESSIONALI**

in coerenza con il PNP, il PRP pone particolare attenzione al tema delle malattie professionali; oltre ad azioni dirette alla loro prevenzione, sono previste azioni dirette alla loro emersione anche attraverso lo sviluppo di forme strutturate di collaborazione tra operatori sanitari

***PROGETTO CCM***  
**Piano di monitoraggio e d'intervento per  
l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello SLC''  
(2014-2016)**

- Hanno partecipato 14 Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano e le Università di Verona e Bologna, sotto il coordinamento di INAIL
- Rilevazione della valutazione e gestione dello SLC in un campione di circa 1000 aziende
- Iniziative di informazione /formazione /assistenza alle aziende e ai soggetti sociali
- Formazione degli operatori

***PROGETTO CCM***  
**Piano di monitoraggio e d'intervento per  
l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello SLC  
(2014-2016)**

Le 1000 aziende appartenenti al settore pubblico e privato oggetto del monitoraggio erano così suddivise per numerosità di addetti:

- 6/9 addetti: 200 unità
- 10/249 addetti: 500 unità
- 250/999 addetti: 150 unità
- $\geq 1000$  addetti: 150 unità

## **AZIONI PRINCIPALI DEL PRP**

### **PRP**

Implementare il sistema informativo regionale con i dati derivanti dall'attività di vigilanza in materia di stress lavoro-correlato

### **PLA AUSL di Bologna e di Imola**

Partecipazione alla costruzione del Rapporto annuale regionale sull'attività del progetto

## **AZIONI PRINCIPALI DEL PRP**

### **PRP**

Attivare percorsi di informazione, formazione, assistenza diretti ai medici competenti, ai medici di medicina generale e ai medici ospedalieri sui rischi e gli eventuali danni alla salute ad essi correlati, volti a favorire l'emersione e l'appropriatezza dei percorsi medico legali per il riconoscimento delle malattie professionali

### **PLA AUSL di Bologna e di Imola**

Progettazione e realizzazione su base provinciale di iniziative di informazione e formazione e assistenza rivolti ai medici competenti, ai medici di medicina generale e ai medici dei Dipartimenti di Salute Mentale

## **AZIONI PRINCIPALI DEL PRP**

### **PRP**

Elaborazione di un progetto formativo per operatori SPAL e realizzazione delle relative iniziative formative in tema di Responsabilità Sociale di Impresa e di sviluppo di competenze relative alla promozione del benessere organizzativo

### **PLA AUSL di Bologna e di Imola**

Prevista la partecipazione di operatori SPSAL ad iniziative formative in tema di RSI e promozione del miglioramento del benessere organizzativo entro la fine dell'anno

# AZIONI PRINCIPALI DEL PRP

## **PRP**

Organizzazione di iniziative di informazione e promozione rivolte alle Associazioni delle imprese e alle organizzazioni sindacali a livello regionale e di singole AUSL, in materia di adozione volontaria da parte delle imprese di buone prassi e di miglioramento del benessere organizzativo

## **PLA AUSL di Bologna e di Imola**

Effettuazione, sulla base di quanto progettato in sede di Comitato Regionale di Coordinamento art. 7 del D.Lgs. 81/08, di iniziative a livello provinciale di informazione e promozione rivolte alle Associazioni delle imprese e alle organizzazioni sindacali in materia di adozione volontaria da parte delle imprese di buone prassi e di miglioramento del benessere organizzativo

## **AZIONI PRINCIPALI DEL PRP**

### **PRP**

Implementazione dell'attività di vigilanza diretta alla riduzione del rischio SLC, attraverso un approccio proattivo, con l'utilizzo della lista di controllo

### **PLA AUSL di Bologna e di Imola**

Previsto il controllo di 17 aziende a livello provinciale per l'anno 2016, 19 aziende per l'anno 2017 e 22 aziende per l'anno 2018 mediante l'utilizzo di una lista di controllo predisposta a livello regionale. Può interessare qualsiasi azienda del territorio a prescindere dalle sue caratteristiche e dalle sue dimensioni.

# LISTA DI CONTROLLO

- ANAGRAFICA DELL'AZIENDA
- DATI UNITA' LOCALE ISPEZIONATA
- MODALITA' DI CONSULTAZIONE PREVENTIVA DEGLI RLS PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

## RIGUARDO LA VALUTAZIONE PRELIMINARE

- FIGURE AZIENDALI CHE HANNO PARTECIPATO
- MODALITA' DI FORMAZIONE DI QUESTE FIGURE
- METODOLOGIA ADOTTATA
- GRUPPI OMOGENEI
- EVENTI SENTINELLA
- FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO E COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI E/O RLS
- ESITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

# LISTA DI CONTROLLO

RIGUARDO LA EVENTUALE VALUTAZIONE APPROFONDATA

- CHI HA PARTECIPATO
- METODOLOGIE/STRUMENTI ADOTTATI
- EV. UTILIZZO DI QUESTIONARI VALIDATI
- ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA

MISURE ATTE A CONTENERE IL RISCHIO SLC

EV. VERIFICA DI EFFICACIA DELLE MISURE ADOTTATE

AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC  
E MONITORAGGIO

# RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA (RSI)

La RSI consiste nell'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate (stakeholder)

(da Libro verde – Commissione Comunità Europea, 2001)

- Il Piano Nazionale sulla Responsabilità sociale d'impresa 2012-2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dello Sviluppo economico ha tra gli obiettivi e le linee prioritarie quello di aumentare la cultura della responsabilità sociale presso le imprese attraverso la diffusione della RSI come approccio integrato e strategico dell'impresa anche attraverso la predisposizione di azioni di informazione e formazione delle imprese e diffusione delle buone pratiche

# RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA (RSI)

Prevede la promozione della RSI attraverso gli strumenti riconosciuti a livello internazionale

Agli inizi del 2011 è stata pubblicata la versione in lingua italiana della norma ISO 26000 "Guida alla responsabilità sociale"

Il Piano Nazionale sulla Responsabilità sociale d'impresa 2012-2014 ha tra gli obiettivi la promozione dell'adesione volontaria delle imprese e delle organizzazioni allo standard ISO 26000

# UNI ISO 26000

## La UNI ISO 26000:

- è uno Standard internazionale che fornisce LINEE GUIDA sulla RSO
- propone concetti, definizioni, principi, temi, modalità di attuazione e promozione della RSO
- si rivolge a TUTTE le organizzazioni
- tiene conto delle differenze sociali, ambientali, legali, economiche

# UNI ISO 26000

**ISO 26000:** Responsabilità da parte di un'organizzazione, per gli impatti delle proprie decisioni e delle proprie attività sulla società e sull'ambiente, attraverso un comportamento etico e trasparente che:

- contribuisce allo sviluppo sostenibile, inclusi salute e benessere della società
- tiene conto delle aspettative degli stakeholder
- è in conformità con la legge applicabile e coerente con le norme internazionali di comportamento
- è integrato in tutta l'organizzazione e messa in pratica nelle sue relazioni

# UNI ISO 26000

Il Gruppo di lavoro ISO si è costituito nel 2005 e rappresentato da:

- oltre 500 esperti da più di 40 Paesi e da 40 organizzazioni
- 6 categorie di parti interessate (*stakeholder*):  
*consumatori, governi, imprenditoria, sindacati, ONG, organizzazioni di servizi, di ricerca e accademiche*

# UNI ISO 26000

- **Cap. 1 –Scopo e campo di applicazione**

*«La presente norma internazionale ha l'intento di aiutare le organizzazioni a contribuire allo sviluppo sostenibile. Si propone di incoraggiarle ad andare al di là del mero rispetto delle leggi, riconoscendo che il rispetto delle leggi è un dovere fondamentale di tutte le organizzazioni ed è una parte essenziale della loro responsabilità sociale.»*

tenendo «in debita considerazione le differenze sociali, ambientali, legali, culturali, politiche ed organizzative, così come le differenze nelle condizioni economiche, in coerenza con le norme internazionali di comportamento.»

# UNI ISO 26000

## *Cap. 2 – Termini e definizioni*

- **Sviluppo sostenibile:** Sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle future generazioni di soddisfare i loro bisogni.
- **Responsabilità di rendere conto:** Responsabilità di un'organizzazione di fornire risposte ai propri organi di governo, alle autorità legali e, più in generale, ai propri stakeholder, in merito alle decisioni e attività dell'organizzazione stessa.
- **Necessaria diligenza:** processo globale e proattivo per identificare gli impatti negativi, reali e potenziali, sociali, ambientali ed economici, di decisioni e attività, allo scopo di evitarli o mitigarli

# UNI ISO 26000

## Cap. 3 – Comprendere la Responsabilità Sociale

*«volontà di un'organizzazione ad incorporare considerazioni sociali ed ambientali nel proprio processo decisionale e nell'impegno a rendere conto dell'impatto delle proprie decisioni ed attività sulla società e sull'ambiente.»*

*Ciò implica un comportamento insieme etico e trasparente, che contribuisce allo sviluppo sostenibile, che tiene in conto gli interessi delle proprie parti interessate e che è in accordo con le leggi applicabili e le norme internazionali di comportamento; che è integrato in tutta l'organizzazione e messo in pratica nelle proprie relazioni»*

# UNI ISO 26000

I 7 principi:

1. Responsabilità di rendere conto degli impatti sulla società, sull'economia e sull'ambiente
2. Trasparenza nelle decisioni e nelle attività che impattano sulla società e sull'ambiente
3. Comportamento etico: valori quali onestà, equità e integrità
4. Rispetto per gli interessi degli stakeholder, considerandoli e rispondendo ai loro interessi
5. Rispetto del principio di legalità : nessun individuo o organizzazione risiede al di sopra della legge
6. Rispetto delle norme internazionali di comportamento nell'aderire al principio di legalità
7. Rispetto dei diritti umani riconoscendone l'importanza e l'universalità

## Principi generali cui deve attenersi la valutazione SLC

- Promossa e gestita dal datore di lavoro e/o alta dirigenza
- Oggetto della valutazione è l'organizzazione del lavoro:  
elementi che sono fattori di stress e percezione lavoratori
- Processo orientato a soluzioni, soprattutto collettive
- VDR è basata su partecipazione effettiva dei lavoratori  
(coinvolgimento lavoratori e/o loro rappresentanti)
- Garantita centralità attori prevenzione (RSPP, MC, RLS)
- Deve integrarsi nel processo generale di VDR, nel relativo documento e nel programma generale attuativo delle misure di prevenzione e protezione

# Devono essere pianificate le seguenti tappe

## 1. Azioni propedeutiche:

- costituzione della squadra di valutazione (soggetti aziendali, eventuali consulenti esterni)
- scelta del metodo da seguire
- formazione dei soggetti valutatori sul metodo scelto
- individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative in cui suddividere l'azienda
- definizione delle modalità con cui sentire i lavoratori o gli RLS/RLST sui fattori di contesto e di contenuto

Su tutti questi aspetti devono essere consultati i RLS, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. b del D. Lgs 81/08

## **Devono essere pianificate le seguenti tappe**

2. Valutazione preliminare
3. Individuazione e attuazione degli interventi correttivi in base ai risultati
4. Verifica dell'efficacia degli interventi attuati
5. Valutazione approfondita se interventi non efficaci
6. Individuazione di ulteriori interventi correttivi
7. Monitoraggio e aggiornamento della valutazione

## **Contenuti minimi della VDR per SLC** **(art. 28 c. 2 D.Lgs 81/08 e indicazioni Commissione Consultiva)**

- a) Descrizione azienda e attività lavorativa
- b) Criteri e metodi di valutazione e figure az. Coinvolte
- c) Modalità di consultazione dei lavoratori sui fattori di contenuto e di contesto
- d) Formazione delle figure aziendali coinvolte
- e) Azioni comunicative e informative verso i lavoratori
- f) Individuazione gruppi omogenei di lavoratori e partizioni organizzative su cui è stata fatta valutazione
- g) Analisi del rischio e risultati
- h) Misure di prevenzione in atto e da adottare
- i) Programma degli interventi
- j) Pianificazione del monitoraggio

## Chi partecipa al processo di valutazione

La fase preliminare può essere condotta senza esterni

Vi partecipano:

- datore di lavoro o persona delegata
- RSPP e/o ASPP
- medico competente (se nominato)
- RLS/RLST
- dirigenti e/o preposti e lavoratori in relazione ai gruppi omogenei o partizioni organizzative
- soggetti fonti informative sugli eventi sentinella

Raccomandato un “gruppo di gestione della valutazione” costituito da DL, RSPP/ASPP, MC, RLS

## Partecipazione dei lavoratori

Tre livelli diversi di partecipazione:

- Consultazione RLS nella fase di definizione della valutazione
- consultazione lavoratori e/o RLS nella fase di valutazione preliminare con check list osservazionali circa l'analisi dei fattori di contenuto e di contesto
- nella fase di valutazione approfondita, gli strumenti (questionari, focus group, interviste) garantiscono di per sè la partecipazione