

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
- ≥ 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