



STRESS LAVORO CORRELATO

Persona, organizzazione del lavoro e valutazione dei rischi

- Ore 9.30 - Introduzione**
Paola Ciaradenti, segretario regionale Cisl Lombardia
- Ore 9.45 - La persona e il lavoro**
Roberto Chiara, docente di Psicologia delle risorse umane università Ca'Granda del Sacro Cuore
- Ore 10.15 - La consultazione degli RLS nella valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato**
Raffaello Latocca, coordinatore del Laboratorio Regionale Sesto San Giovanni Cremona
- Ore 10.45 - La parte agli RLS (gli indicatori)**
- Ore 11.00 - Tarda mattina**
Claudio Collieri, assessore al Politecnico Regionale Lombardia
- Marta Riccardi Spagnuolo, responsabile area Salute sicurezza sul lavoro di Anas lombardia
- Aniello Traficante, direttore Inail Lombardia
- Medico: Angela Uzzo, segretario regionale Cisl Lombardia
- Ore 12.30 - Conclusione**
Massimo Rizzarini, segretario regionale Cgil Lombardia

LUNEDÌ
12 SETTEMBRE 2016
ORE 9.30
 Spazio MIL
 Via Cranelli 1
 Sesto San Giovanni (MI)

La consultazione degli RLS nella valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

*Dr. Raffaele Latocca
 Coordinatore Laboratorio Regionale Stress Lavoro-correlato
 Direttore UOC Medicina del Lavoro
 PO San Gerardo di Monza - ASST Monza*



*Il Laboratorio Regionale dello Stress Lavoro-correlato, costituito dalle parti sociali, dagli operatori dei servizi territoriali / ospedalieri e da personale Universitario di Medicina del Lavoro ha deciso nel 2015 di supportare gli attori del Sistema Prevenzione Aziendale, **in primis gli RLS**, dando indirizzi utili in relazione alla Prevenzione, Valutazione e Gestione dello Stress Lavoro-correlato*



Allegato 1 al decreto Dirigente Struttura n. 6298 del 4 luglio 2016

La consultazione del RLS nella Valutazione e Gestione del rischio stress in ambiente di lavoro: perché e come.

Informazioni e consigli per una buona partecipazione al processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

OBIETTIVI DELLE LINEE DI INDIRIZZO

Orientamento al miglioramento ed alla libera adozione di pratiche virtuose all'interno delle Aziende, va ad integrarsi in una logica di miglioramento progressivo **con le indicazioni normative** (Dlgs 81/08 art.28 bis, **Accordo Europeo/Accordo Interconfederale**, Indicazioni della Commissione Consultiva), che restano il riferimento ultimo in ordine al "livello minimo di attuazione dell'obbligo".

Rafforzare alcune indicazioni di miglioramento date dal Documento pubblicato dalla Regione Lombardia con Decreto n°10611 del 15/11/2011 "Valutazione del rischio Stress lavoro-correlato, Indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati" in particolare:

a) Che il percorso di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato sia imperniato sulla partecipazione effettiva dei lavoratori e/o degli RLS;

b) Garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (DL, RSPP, Medico competente, RLS) anche nel caso che il "metodo" venga importato dall'esterno.

PREMESSA - parola chiave MIGLIORAMENTO

La Linea di Indirizzo su "La consultazione del RLS nella Valutazione e Gestione del rischio stress in ambiente di lavoro: come e perché - Informazioni e consigli per una buona partecipazione alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato" è stata promossa, redatta e condivisa dal Laboratorio Regionale "Stress lavoro-correlato".

Questo documento orientato al miglioramento ed alla libera adozione di pratiche virtuose all'interno delle Aziende, va ad integrarsi in una logica di miglioramento progressivo con le indicazioni normative (Dlgs 81/08 art.28 bis, Accordo Europeo/Accordo Interconfederale, Indicazioni della Commissione Consultiva), che restano il riferimento ultimo in ordine al "livello minimo di attuazione dell'obbligo".

Questo documento infine risulta ribadire alcune indicazioni di miglioramento date dal Documento pubblicato dalla Regione Lombardia con Decreto n°10611 del 15/11/2011 "Valutazione del rischio Stress lavoro-correlato - Indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati"

INTRODUZIONE

Con questo documento si intende approfondire la tematica del ruolo degli RLS nell'ambito della valutazione aziendale del rischio stress lavoro-correlato; **in particolare il documento vuole diffondere l'adozione di azioni orientate al miglioramento.**

In questo quadro generale, infatti, e per quanto compresa tra le misure generali di tutela, la consultazione degli RLS è spesso un elemento non pienamente valorizzato nei percorsi di valutazione del rischio ed è per questo che si è ritenuto utile tornare a riflettere sulle ragioni e le modalità di attuazione di tale consultazione, ed approfondire i possibili spazi di miglioramento.

INTRODUZIONE

Si precisa che tali indicazioni vogliono consapevolmente porsi nell'ottica promozionale che è propria dell'accordo interconfederale 9 giugno 2008, di recepimento dell'accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004, fermo restando l'obbligo normativo minimo.

Si ricorda infatti che la finalità è quella di “accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti” con l'obiettivo di “offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato”.

PERCHE' E' IMPORTANTE OCCUPARSI DI STRESS LAVORO-CORRELATO ?

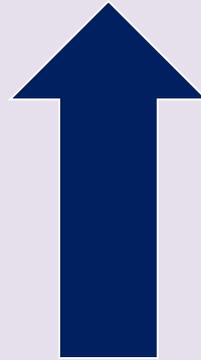
Vi sono nuove sfide che ci sollecitano e richiamano ad un miglioramento del c.d. welfare aziendale attraverso interventi organizzativi che valorizzino le specificità interne all'azienda (invecchiamento della popolazione, l'aumento dell'occupazione femminile, sviluppo di nuove malattie professionali, ecc.)

Occuparsene è un valore aggiunto

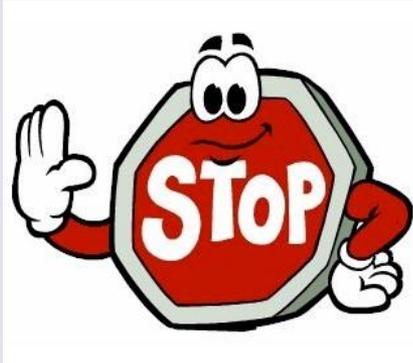
- per l'azienda attraverso investimenti anche in termini organizzativi che possono trovare compensazione nell'evitare perdite di produttività legate alla scarsa fidelizzazione con il lavoratore (aumento assenze per malattia, di infortuni lavorativi, di richieste di cambio mansione, di contenziosi giudiziari ed extra giudiziari, ecc.);

- per i lavoratori poiché l'applicazione di pratiche virtuose può avere immediate ricadute positive sui livelli qualitativi delle loro attività lavorative.

NO "decidere insieme"



😊 SI "CONSULTARE" 😊



NO solamente "informare"

Cosa significa "consultare" il RLS ?

L'attività di consultazione è espressione di quella collaborazione tra due soggetti: uno che deve decidere (e ha quindi la necessità di cercare e raccogliere tutte quelle conoscenze che gli possono essere utili per prendere la decisione migliore) e l'altro, il cui comportamento orienta /aiuta il primo a prendere le decisioni più razionali ed adeguate dal punto di vista preventivo.

Consultare significa "fare domande finalizzate ad acquisire notizie e conoscenze al fine di prendere la decisione più affidabile possibile".

Essere consultati significa "dare il proprio apporto in qualità di rappresentante dei lavoratori fornendo al datore di lavoro elementi di conoscenza sul vissuto/percepito dai lavoratori"

Cosa significa "consultare" il RLS ?

Il coinvolgimento dei lavoratori e/o del RLS è finalizzato, nel rispetto dei reciproci ruoli, all'acquisizione da parte del datore di lavoro di ulteriori elementi per una più completa ricognizione dei fattori di contenuto e contesto, in quanto fattori oggettivi, ma che comprendono anche il percepito dei lavoratori, rispetto ai dati acquisiti autonomamente dal datore di lavoro medesimo, con la collaborazione dei diversi soggetti aziendali ordinariamente coinvolti nella valutazione.

Secondo quanto stabilito dalla Commissione consultiva, pertanto, trattandosi di fase intermedia, temporalmente e funzionalmente interna al processo di valutazione, il datore di lavoro non potrà adeguatamente concludere il proprio compito di valutazione c.d. preliminare senza aver sentito, su quegli specifici profili, la "voce" dei lavoratori - RLS/RLST.

Si capisce allora perché, in una valutazione tanto delicata e dai contorni non meccanicistici quale è quella sullo stress lavoro-correlato, è fondamentale poter disporre di quante più informazioni e conoscenze possibili dall'intero 'sistema lavoro' che ricomprende l'intero sistema di prevenzione e sicurezza aziendale (DL, RSPP, RLS/RLST e Medico Competente), i lavoratori e l'ambiente di lavoro (strutturale ed organizzativo).

Il ruolo del RLS nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

➔ Possedere conoscenza ed abilità nel campo della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, quale preconditione peculiare affidata dal DLg 81/08 al RLS è quindi importante per operare in stretta connessione e collaborazione con le altre figure dell'assetto organizzativo aziendale preposte alla salute e sicurezza riconoscendo al RLS un ruolo rilevante nel sistema di prevenzione interno aziendale.

➔ Il ruolo dell'RLS si configura attraverso il suo carattere di collaborazione attiva, responsabile, non negoziale o conflittuale al processo aziendale di progettazione e innovazione dei sistemi di produzione centrati sulle persone, sul lavoro qualificato e di qualità, il tutto orientato alla difesa della salute e sicurezza dei lavoratori

➔ La partecipazione del RLS già nelle fasi iniziali del processo di valutazione promossa dal datore di lavoro può costituire un valore aggiunto alla valutazione,

Il ruolo del RLS nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

Inoltre, il contributo del RLS può consentire di approfondire e valutare con gli altri componenti le procedure e/o modalità operative utili per il rilevamento delle criticità connesse ai fattori di contenuto e di contesto lavorativo (carichi di lavoro, controllo del lavoro, rapporti interpersonali, adeguatezza del supporto, ecc.), per la raccolta di indicazioni/informazioni, (ad esempio mediante format e check list). La determinazione delle procedure di raccolta dei dati potrà quindi essere applicata ai già predefiniti gruppi omogenei.

La rielaborazione delle informazioni così ottenute potrà costituire uno dei punti di riferimento delle azioni che saranno poste in campo per l'analisi del rischio stress lavoro-correlato, anche attraverso la presentazione dei risultati dell'analisi ai lavoratori e lavoratrici prima dell'avvio delle azioni di miglioramento/correttive e/o di monitoraggio.

Il ruolo del RLS nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

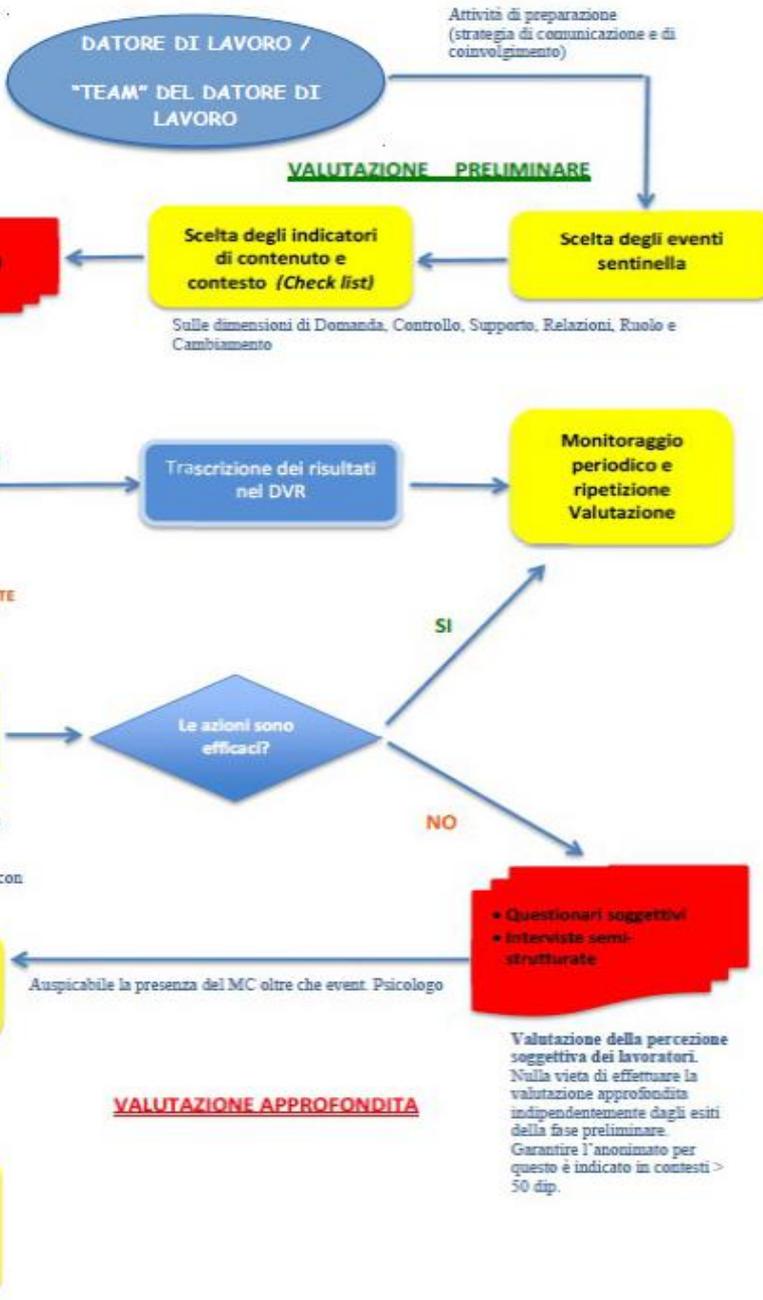
L'efficacia delle misure di tutela adottate potrà risultare più elevata in relazione al livello di condivisione delle valutazioni operate, in riferimento alla ricognizione dei fattori costitutivi il contenuto e contesto lavorativo ed organizzativo come da Documento EU-OSHA "Ricerca sullo Stress Lavoro-correlato" 2000 (Tabella 1: Caratteristiche Stressanti del Lavoro - pag.72) <https://osha.europa.eu/it/publications/reports/203/view>

Fattori di rischio stressogeni
(European Agency for Safety and Health at Work – 2000)

| CONTESTO LAVORATIVO | |
|-------------------------------------|---|
| CULTURA ORGANIZZATIVA | Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi |
| RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE | Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone |
| SVILUPPO DI CARRIERA | Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro |
| AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO | Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro) |
| RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO | Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale |
| INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO | Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera |

| CONTENUTI LAVORATIVI | |
|-----------------------------------|---|
| AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE | Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro |
| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata |
| CARICO/RITMI DI LAVORO | Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale |
| ORARIO DI LAVORO | Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali |

Ha i compiti di pianificazione e gestione del progetto; di curarne la promozione all'interno dell'azienda; approvarne i piani d'azione ed elaborare i report di gestione.



La flow-chart qui presentata descrive il processo che i datori di lavoro devono aver avviato in adempimento normativo introdotto dal D. Lgs. 81/08, sia personalmente che attraverso il proprio "team".

Il ruolo del RLS nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

➡ Il coinvolgimento del RLS e l'interazione con il "team" del datore di lavoro può favorire l'esercizio più efficace del compito consultivo/propositivo posto dalla legge in capo al RLS, anche attraverso la proposta di misure da porre in essere per la rimozione o la mitigazione del rischio stress lavoro-correlato e successivo monitoraggio periodico del rischio.

➡ È utile notare che la consultazione del RLS gioca un ruolo importante soprattutto nella fase iniziale di identificazione dei rischi; fase dove egli può diventare efficace per la completezza della valutazione.

➡ L'aspetto di partecipazione del RLS, nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, appare poi ancor più importante rispetto agli altri rischi lavorativi, dove pure è fondamentale l'ascolto dei lavoratori, perché la lettura che deve essere fatta della organizzazione del lavoro e delle dinamiche interpersonali non può prescindere dal considerare l'ottica dei lavoratori medesimi, acquisita tramite gli stessi o i loro RLS.

Il ruolo del RLS nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

FASI IN CUI L'RLS HA UN RUOLO IMPORTANTE AI FINI DELL'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO:

contributo alla fase di informazione dei lavoratori, esercitando la propria funzione di collegamento tra datore di lavoro e lavoratori;

contributo alla individuazione degli specifici "eventi sentinella" e dei fattori di contenuto e contesto lavorativo;

contributo all'individuazione dei Gruppi Omogenei;

contributo nella lettura delle risultanze dei dati oggettivi

contributo alla eventuale individuazione di misure di prevenzione, relative tempistiche di monitoraggio e valutazione di efficacia delle stesse

contributo nella eventuale valutazione approfondita

proposta di una eventuale ripresa del percorso di valutazione (anche parziale)

Il ruolo del RLS nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

La riflessione esposta può determinare un modello adattabile alle diverse situazioni e dimensioni aziendali, in cui il RLS svolga da una parte un ruolo di "facilitatore" delle azioni poste in campo dal Datore di Lavoro a tutela dei lavoratori, e dall'altra di "monitoraggio" dei processi di prevenzione e riduzione del rischio stress lavoro-correlato sia nei confronti del DL che dei lavoratori, garantendo in tal modo valore aggiunto all'adempimento minimo definito dalla legge.

E' importante conoscere e saper accedere alle fonti informative dello stress lavoro-correlato

Le fonti informative sul rischio stress lavoro-correlato e le misure di prevenzione e protezione possibili provengono da varie fonti internazionali-regionali; vi sono anche molte fonti informative riferite a settori specifici (sanitario, ecc.) e attività trasversali a rischio (lavoro a turni, ecc.)

FONTI NORMATIVE

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 - Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro

<http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/TU%2081-08%20-%20Ed.%20Ottobre%202013.pdf>

Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato approvate dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro (18/11/2010)

http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/Normativa/Documents/2010/20101118_LC.pdf

ACCORDI NEGOZIALI INTERNAZIONALI E NAZIONALI

Accordo Europeo sullo Stress lavoro-correlato (08/10/04)

http://www.ca.infn.it/~sicur/Stress/Accordo_EU.pdf

Accordo Interconfederale di recepimento dell'Accordo Europeo (08/06/08)

<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/2E3F3293-7AAB-4B2E-B4CEC439D22BBD8E/0/Accordointerconfederalestress9062008.Pdf>

DOCUMENTI ENTI BILATERALI

- *Disciplina Stress Lavoro-correlato PUBBLICI ESERCIZI - EBNT (09/2015)* <http://www.ebnt.it/documenti/publicazioni/2015-10-15-disciplina-stress-lavoro-correlato-pubblici-esercizi.pdf>
- *Disciplina Stress Lavoro-correlato AZIENDE ALBERGHIERE - EBNT (09/2015)* <http://www.ebnt.it/documenti/publicazioni/2015-10-08-disciplina-stress-lavoro-correlato-aziende-alberghiere.pdf>
- *Disciplina Stress Lavoro-correlato IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO - EBNT (09/2015)* <http://www.ebnt.it/documenti/publicazioni/2015-10-13-disciplina-stress-lavoro-correlato-impresedi-viaggi-e-turismo.pdf>

DOCUMENTI INTERNAZIONALI

- *EU-OSHA* <https://osha.europa.eu/it>
- *EU-OSHA - GUIDA PER LA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI* <http://eguides.osha.europa.eu/stress/IE-EN/>
- *EU-OSHA - CAMPAGNA EUROPEA 2014 - 2015* <https://www.healthy-workplaces.eu/it>
- *FILM DI NAPO* <http://www.napofilm.net/it>

E' importante conoscere e saper accedere alle fonti informative dello stress lavoro-correlato

DOCUMENTI NAZIONALI

- *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - Manuale INAIL ad uso delle aziende in attuazione del Dlgs 81/08 ed s.m.i.*
http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_portstg_093254.pdf
- *Progetto CCM Stress Lavoro-correlato 2014-2015 - Documentazione*
<http://centrostresslavoro-lazio.it/lo-stress-lavoro-correlato/documentazione/>

DOCUMENTI REGIONALI - LOMBARDIA

- *Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo [DG Regione Lombardia - 10/12/09] [DG Regione Lombardia (15/11/11)]*
http://www.sanita.regione.lombardia.it/cs/Satellitec=Redazional_P&childpagename=DG_Sanita%2FDetail&cid=1213290740219&pagename=DG_SANWrapper

DOCUMENTI SPECIFICI SETTORIALI

a) Settore HORECA (Alberghiero - Ristorazione - Catering)

□ *OSHWIKI-SETTORE HORECA*

http://oshwiki.eu/wiki/Managing_psychosocial_risks_in_HORECA

□ *Eurofound, Hotels and catering - Policies, issues and the future, 2005*

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/articles/other-working-conditions/hotels-and-catering-policies-issues-and-the-future>

□ *E-Facts EU-OSHA - Protecting workers in hotels, restaurant and catering*

https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE7007132ENC_horeca

b) Settore COMMERCIO /

E-Facts EU-OSHA - Hazard and Risks in the Retail Trade: advice for young workers

http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MalattieProfessionali/Documents/DOC_efact05.pdf

Gasparre A., Flessibilità e qualità del lavoro nella grande distribuzione organizzata. Analisi di alcuni casi aziendali. Impresa Progetto - Electronic Journal of Management, 2011 (1)

http://www.impresaprogetto.it/sites/impresaprogetto.it/files/articles/saggio_gasparre.pdf

DOCUMENTI SPECIFICI SETTORIALI

c) Settore VIGILANZA PUBBLICA E PRIVATA

Magelli L., Cocchi B., *Organizzare prevenzione e sicurezza del lavoro nelle polizie locali*, Maggioli Editore 2012

Pietrantonio L., Prati G., Morelli A., *Stress e salute nelle Forze dell'Ordine. Nuove tendenze della psicologia* 2003; 3: 20-41

[http://www.laboratoriopoliziademocratica.org/SALUTE/STRESS E SALUTE IN POLIZIA.pdf](http://www.laboratoriopoliziademocratica.org/SALUTE/STRESS_E_SALUTE_IN_POLIZIA.pdf)

Prati G., Boldrin S., *Fattori di stress e benessere organizzativo negli operatori di polizia penitenziaria*, *G Ital Med Lav Ergon* 2011; 33 (3 Suppl B): B33-B39

[http://www.polpenuil.it/attachments/3951 fattori di stress e benessere operatori polizia penite nziari.pdf](http://www.polpenuil.it/attachments/3951_fattori_di_stress_e_benessere_operatori_polizia_penite_nziari.pdf)

Prati G., Pietrantonio L. *Eventi critici di servizio e qualità della vita nel lavoro di soccorso*. *G Ital Med Lav Ergon* 2009; 31 (3 Suppl B): B5-B11

[http://www.academia.edu/6654473/Eventi critici di servizio e qualit%C3%A0 della vita nel lavoro di soccorso](http://www.academia.edu/6654473/Eventi_critici_di_servizio_e_qualit%C3%A0_della_vita_nel_lavoro_di_soccorso)

d) Settore ISTRUZIONE

OSHWIKI - SETTORE EDUCAZIONE

[http://oshwiki.eu/wiki/Prevention of work-related stress in the education sector](http://oshwiki.eu/wiki/Prevention_of_work-related_stress_in_the_education_sector)

INAIL Settore Ricerca - Dipartimento di Medicina del Lavoro, *Burnout e insegnamento*, 2012

http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_176059.pdf

MIUR - Ufficio scolastico regionale per il Veneto, *I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola. Metodo operativo completo di valutazione e gestione*, 2012

[http://www.sicurscuolaveneto.it/formazione/incontri provinciali/metodo valutazione rischi stress-lavoro-correlato scuola.pdf](http://www.sicurscuolaveneto.it/formazione/incontri_provinciali/metodo_valutazione_rischi_stress-lavoro-correlato_scuola.pdf)

DOCUMENTI SPECIFICI SETTORIALI

e) Settore SANITA'

- EU-OSHA - SETTORE SANITÀ <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/e-facts/efact46/view>

OSHWIKI - SETTORE SANITÀ

http://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_promotion_in_the_health_care_sector

- E-Facts EU-OSHA - Risk Assessment for Care Workers

http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/35_risk_assessment_for_care_workers.pdf

- Lo stress lavoro-correlato al centro della nuova campagna biennale dell'EU-OSHA -

Aggiornamento relativo agli anni 2011-2014: i contributi più significativi per il comparto (CIIP)

<http://www.ciip-consulta.it/attachments/article/343/Ricognizione-Stress-LC-Comparto-Sanita.pdf>

- Valutazione rischio stress lavoro-correlato nelle aziende sanitarie e ospedaliere - Regione Lazio (2014) [http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wp-content/uploads/2015/02/SLC-Aziende-](http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wp-content/uploads/2015/02/SLC-Aziende-sanitarie-e-ospedaliere.pdf)

[sanitarie-e-ospedaliere.pdf](http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wp-content/uploads/2015/02/SLC-Aziende-sanitarie-e-ospedaliere.pdf)

- Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie (Laboratorio FIASO) [http://centrostresslavoro-](http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wpcontent/uploads/2015/02/Volume_Fiaso_Sviluppo_e_tutela_del_benessere..._20)

[lazio.it/slc_beta/wpcontent/uploads/2015/02/Volume_Fiaso_Sviluppo_e_tutela_del_benessere..._20](http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wpcontent/uploads/2015/02/Volume_Fiaso_Sviluppo_e_tutela_del_benessere..._20)
[12.pdf](http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wpcontent/uploads/2015/02/Volume_Fiaso_Sviluppo_e_tutela_del_benessere..._20)

f) Settore TRASPORTI

OSHWIKI - LAVORATORI DEL TRASPORTO FERROVIARIO

http://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues_for_rail_workers

- E-Facts EU-OSHA - Gestione dei rischi per gli autisti addetti al trasporto stradale: casi di buone pratiche, 2011 <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/98/view>

- E-Facts EU-OSHA - OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector - An overview, 2011 [https://osha.europa.eu/en/tools-and-](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/transport-sector)

[publications/publications/reports/transport-sector](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/transport-sector) TERO10001ENC

DOCUMENTI SPECIFICI SETTORIALI

g) Settore TELECOMUNICAZIONI

- *ASL Milano, Linee guida per il lavoro nei call-center*

<http://www.asl.milano.it/user/Default.aspx?SEZ=2&PAG=74&NOT=469>

h) ALTRA DOCUMENTAZIONE di interesse SCIENTIFICO e TECNICO

- *OSHWIKI-LAVORO SU TURNI* http://oshwiki.eu/wiki/Working_time

- *OSHWIKI-LAVORATORI ATIPICI*

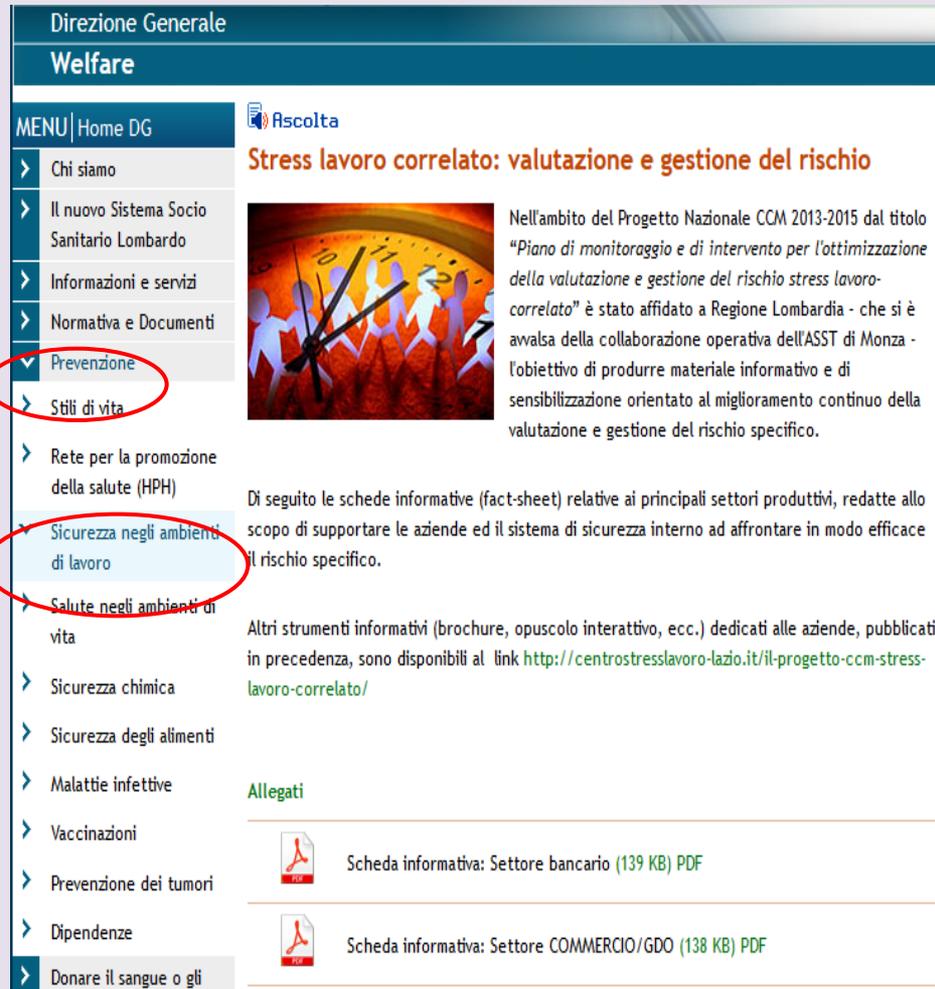
http://oshwiki.eu/wiki/Temporary_Workers

- *Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII), Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso, Tipografia PI-ME Editrice, 2007*

Il materiale informativo è disponibile online:

www.welfare.regione.lombardia.it/

Prevenzione ----> Sicurezza negli ambienti di lavoro «Stress lavoro correlato: valutazione e gestione del rischio»



Direzione Generale
Welfare

MENU | Home DG

- > Chi siamo
- > Il nuovo Sistema Socio Sanitario Lombardo
- > Informazioni e servizi
- > Normativa e Documenti
- > **Prevenzione**
- > Stili di vita
- > Rete per la promozione della salute (HPH)
- > **Sicurezza negli ambienti di lavoro**
- > Salute negli ambienti di vita
- > Sicurezza chimica
- > Sicurezza degli alimenti
- > Malattie infettive
- > Vaccinazioni
- > Prevenzione dei tumori
- > Dipendenze
- > Donare il sangue o gli

Ascolta

Stress lavoro correlato: valutazione e gestione del rischio



Nell'ambito del Progetto Nazionale CCM 2013-2015 dal titolo "Piano di monitoraggio e di intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato" è stato affidato a Regione Lombardia - che si è avvalsa della collaborazione operativa dell'ASST di Monza - l'obiettivo di produrre materiale informativo e di sensibilizzazione orientato al miglioramento continuo della valutazione e gestione del rischio specifico.

Di seguito le schede informative (fact-sheet) relative ai principali settori produttivi, redatte allo scopo di supportare le aziende ed il sistema di sicurezza interno ad affrontare in modo efficace il rischio specifico.

Altri strumenti informativi (brochure, opuscolo interattivo, ecc.) dedicati alle aziende, pubblicati in precedenza, sono disponibili al link <http://centrostresslavoro-lazio.it/il-progetto-ccm-stress-lavoro-correlato/>

Allegati

-  Scheda informativa: Settore bancario (139 KB) PDF
-  Scheda informativa: Settore COMMERCIO/GDO (138 KB) PDF