

“Un modello sperimentale di valutazione del rischio stress lavoro- correlato: risultati ottenuti in ambito universitario”

Dott. GIORGIO MISCETTI

**DIR. U.O.C. PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI
AMBIENTI DI LAVORO – ASL2 Perugia**

RLS Università di Perugia

RLS Università di Salerno

RLS Università di Genova

RLS Università di Roma Torvergata

PERUGIA 26/5/2010

STRESS LAVORO - CORRELATO

“..stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti”

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO - 2004

“..insieme di reazioni fisiche e emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore..”

NIOSH, Stress at work, 1999

Obiettivo della ricerca

Sperimentare una metodologia in grado di accogliere i diversi significati della norma

**Valutazione del rischio: art. 28 del DL
81/08**

“La valutazione.. deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, **ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato,** secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.. nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6”

I VINCOLI VALUTATIVI

VINCOLO
NORMATIVO

☉ NORME

☉ CONTESTO
ORGANIZZATIVO

☉ FORMA DOCUMENTALE

☉ CRONOLOGIA

.....

AUTONOMIA
DI
GIUDIZIO
E
VALUTATIVA

VINCOLO
TECNICO

☉ METODI

☉ STRUMENTI

☉ CRITERI

☉ VALIDITÀ
SCIENTIFICA

☉ ACCURATEZZA
DELLE STIME

.....



**..RIGUARDA
TUTTE LE
AZIENDE E TUTTI
I LAVORATORI..
!!!!**

**..SENZA DISTINZIONE DI
QUALIFICA (operai, dirigenti,
impiegati, avventizi..) O DI
SETTORE DI OCCUPAZIONE
(industriale, artigianale, terziario,
privato, pubblico, piccola e
grande impresa..)**

G. Miscetti



Chi valuta?

**IL DATORE
DI
LAVORO..**



**.. con la
collaborazione
consultazione
di ..:**



ALTRI CONTRIBUTI

PROFESSIONALI: PSICOLOGO, PSICHIATRA, PSICOLOGO DEL LAVORO...

ORGANISMI VARI: COMMISSIONI, COMITATI..

Cosa si valuta?

STRESS



**STRESS SUL LUOGO DI
LAVORO**



**Rischio da
STRESS LAVORO CORRELATO**

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

(Rischio = Gravità e Probabilità del Danno)

Stima della possibilità che in un determinato contesto lavorativo possano prodursi fenomeni avversi da stress lavoro correlato!!

Profilo di Danno

..multifattoriale..

..aspecifico..

.. nosologicamente non sempre definito..

AREA E LIMITI DI VALUTAZIONE

OGGETTO: condizioni di contesto aziendale, in grado di costituire terreno per lo sviluppo di fenomeni da stress lavoro correlato

FINALITA': definizione dell'entità del rischio ed attivazione di conseguenti momenti decisionali volti al miglioramento.

..analisi di genere, particolari..

LIMITI: ambito decisionale e di governo del DDL
..responsabilità..

Come si valuta?

- .. Indicazioni fornite dall'accordo Europeo sullo Stress..
- ..Indicazioni della Commissione di cui all'art.6..

Accordo Europeo Sullo Stress (2004)

- .. tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso.. lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori.. quali
- ORGANIZZAZIONE .. orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro..**
- AMBIENTE DI LAVORO .. rumore.. calore.. sostanze pericolose..**
- FATTORI SOGGETTIVI ..**

Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.. La responsabilità di stabilire le misure.. spetta al datore di lavoro.. con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti”.

LO STRESS LAVORO CORRELATO

ambiti di valutazione

- **AMBIENTE FISICO E TECNOLOGICO**
- **AMBIENTE ORGANIZZATIVO**
- **LAVORATORE**

job analysis : European Agency for Safety and Health at Work (2000)

BENESSERE ORGANIZZATIVO

“..benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione..”(Grandis - Avallone)

si

Competizione

Rumore

Conflitto

Impegno

Disposizioni

Autonomia

Esortazione

...

no

Sopraffazione

Disturbo

Vessazione

Esaurimento Fisico

Ordini

Anarchia

Esasperazione

...

**Direttive del 24 Marzo 2004 il Ministro della Funzione Pubblica
“Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche
Amministrazioni”**

**RELAZIONE TRA BENESSERE ORGANIZZATIVO
E RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO**



**minor benessere organizzativo = maggior rischio di stress
... e viceversa**

**La dimensione del rischio (R) aumenta man mano che ci si allontana
dalla condizione di benessere organizzativo**

(inteso come insieme di dimensioni tecnico – organizzativo – relazionali)

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO VINCOLI TECNICI GENERALI

Metodo (come procedo?)

Confronto con standard igienici/ergonomici/sicurezza/organizzativi

Strumento (con quali mezzi procedo?)

Fonometri, Campionatori, Staz. Microclimatiche, Check List, Questionari,
Algoritmi..

Criterio (con quali parametri mi confronto per esprimere un giudizio sulla condizione esaminata?)

La dimensione del rischio aumenta all'aumentare dello scarto tra condizione
in osservazione e standard di riferimento ottimale adottato

AMBIENTE FISICO E TECNOLOGICO

LE DIMENSIONI

- SPAZI
- RUMORE
- POLVERI
- ILLUMINAZIONE
- MICROCLIMA
- SICUREZZA ATTREZZATURE IMPIANTI

.....

Rinvio alle rispettive metodologie di valutazione e reinterpretazione dei risultati con criteri diversi

Esempio

- .. LEX 86 dBA: dato rilevante ai fini del danno uditivo ed anche ai fini dello stress
- .. LEX 78 dBA : dato irrilevante rispetto al danno uditivo, ma di sicuro interesse ai fini dello stress in caso di compiti che richiedono, vigilanza acustica, silenzio e concentrazione

AMBIENTE ORGANIZZATIVO

LE DIMENSIONI

Subunità organizzative

.. lay out gerarchico, livelli decisionali e di responsabilità, sistema comunicazione, obiettivi aziendali ed individuali, sistemi di controllo, contratti di lavoro, assegnazione di qualifiche e compiti, orari e turni, aspetti economici, carichi di lavoro e risorse, relazioni formali, ascolto, rappresentanza sindacale, rapporto lavoratore/prodotto, formazione..

Confronto con standard organizzativi

ART. 38 DL 81/08 Sistema di Gestione Aziendale della Sicurezza

LINEE GUIDA UNI INAIL, OHSAS 18001

gestione salute e sicurezza ed ambiente

.. ISO 9000 qualità del processo aziendale

.. SA 8000 in materia di responsabilità sociale,

.. PAS 99 in materia di gestione integrata,

..

Il grado di conformità dell'organizzazione al modello adottato, consente di identificare incongruenze strutturali di interesse anche fini del rischio da stress e conseguenti spazi di miglioramento

LAVORATORE



PROFILO INDIVIDUALE
fisico, psicologico, culturale..



PERCEZIONE



Su cui agiscono:

FATTORI LAVORATIVI

(variabili ambientali ed organizzative strutturate, relazioni informali, attese economiche e di carriera, motivazione, autonomia decisionale, creatività, comunicazione, precarietà..)

... direttamente correlati al contesto lavorativo e quindi modulabili dal parte dell'azienda...

FATTORI EXTRALAVORATIVI

(tratti caratteriali, stato di salute, autostima, vita affettiva, condizione sociale, agiatezza economica, relazioni familiari ..)

... non direttamente correlati al lavoro e non modulabili da parte dell'azienda, ma interferenti con il rapporto azienda/lavoratore..

LAVORATORE

Metodologia di studio:

**RACCOLTA DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE ED
ANALISI DEI DATI COLLETTIVI**

Strumento:

INTERVISTA/QUESTIONARIO

1. Studio delle dimensioni del benessere organizzativo
2. Reinterpretazione dei dati inerenti la condizione fisico tecnologica ed organizzativa aziendale, sulla base della percezione collettiva
3. Definizione di gradienti percettivi di tra unità operative, reparti, aree tematiche
4. Identificazione di possibili danni
5. Studio di condizioni particolari legate a peculiarità intrinseche del lavoro (burn out) o a comportamenti devianti volontari (mobbing)

METODOLOGIA

ANALISI DEI FATTORI TECNOLOGICO AMBIENTALI
(algoritmo valutativo)

ANALISI DEI FATTORI ORGANIZZATIVI
(algoritmo valutativo)

STUDIO DELLA PERCEZIONE DEI LAVORATORI
(questionario, 10 scale Likert multi item)



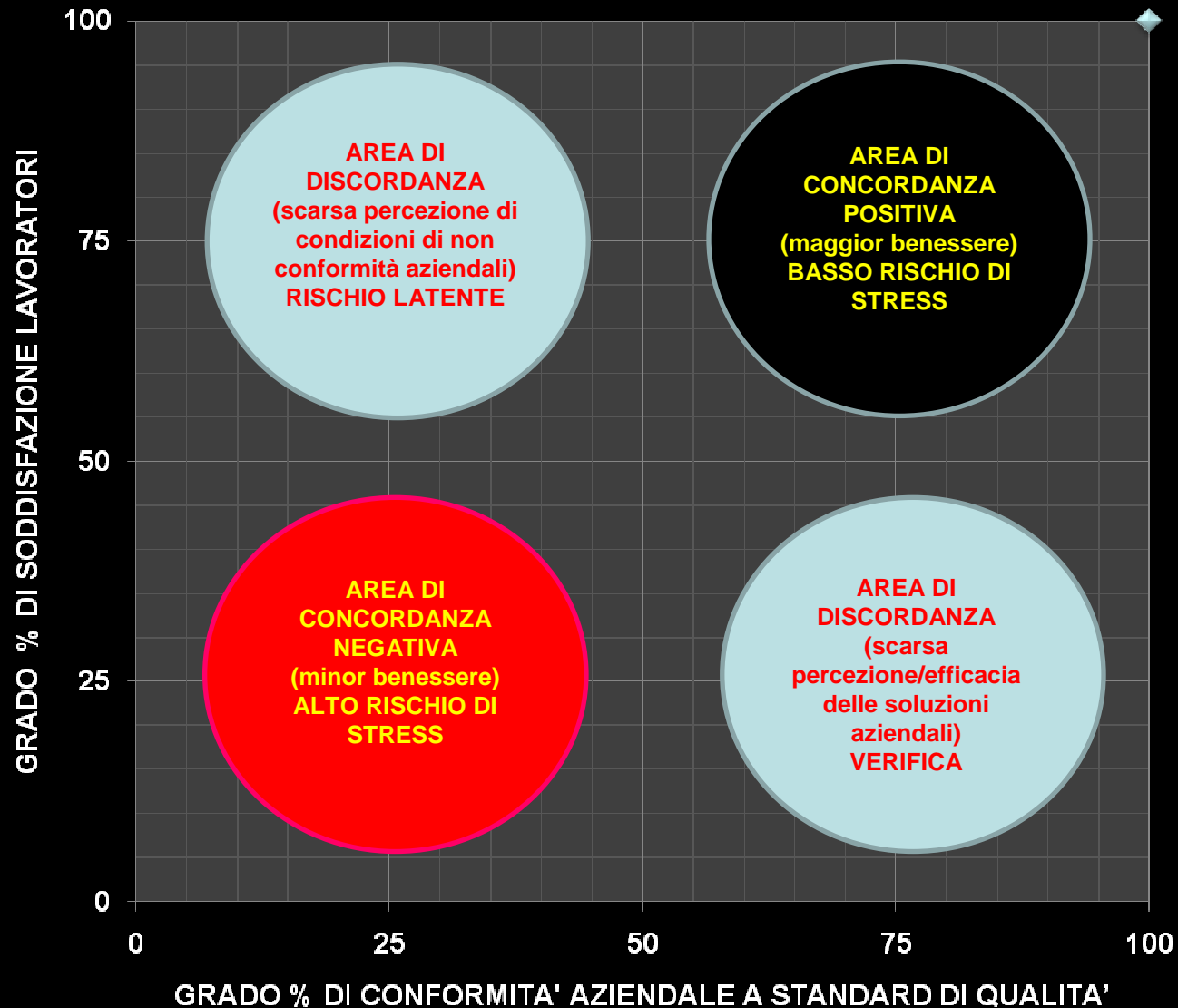
VALUTAZIONE DEL GRADO DI CORRELAZIONE TRA
(concordanza/discordanza)

GIUDIZIO AZIENDA
PERCEZIONE DEI LAVORATORI



PRIORITA'

IL GRAFICO DI CORRELAZIONE TRA PERCEZIONE DEI LAVORATORI E CONTESTO AZIENDALE



LE DIMENSIONI DELL'AMBIENTE ORGANIZZATIVO

0 OTTIMO 4 PESSIMO

SISTEMA DI COMUNICAZIONE	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4	RAPPORTO COMPITI/RISORSE	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4
	LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4		LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4
	LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4		LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4
	LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4		LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4
LIVELLI ERARC/DECISIONALI	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4	ORARIO DI LAVORO/FERIE	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4
	LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4		LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4
	LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4		LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4
	LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4		LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4
PROGRESSIONE ECONOMICA/CARRIERA	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4	INF/FORMAZIONE/ADESTRAMENTO	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4
	LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4		CONTINUITA'	0-4
	LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4		SPECIFICITA'	0-4
	LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4		PERTINENZA	0-4
ATTIVITA' DI ASCOLTO	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4	POLITICA/OBIETTIVI AZIENDALI	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4
	LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4		LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4
	LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4		LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4
	LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4		LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4
SISTEMA DI CONTROLLO	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4	OBIETTIVI INDIVIDUALI	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4
	LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4		LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4
	LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4		LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4
	LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4		LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4
DEFINIZIONE QUALIFICA/MANSIONI	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4	SISTEMA PARTECIPATIVO AZIENDALE	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4
	LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4		LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4
	LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4		LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4
	LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4		LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4
			POLITICA SALUTE SICUREZZA LAVO	LIVELLO DI CONFORMITA' A STANDARD DI QUALITA'	0-4
				LIVELLO DEFINIZIONE FORMALE	0-4
				LIVELLO DI DEFINIZIONE INFORMALE	0-4
				LIVELLO DI CONTROLLO E VERIFICA	0-4

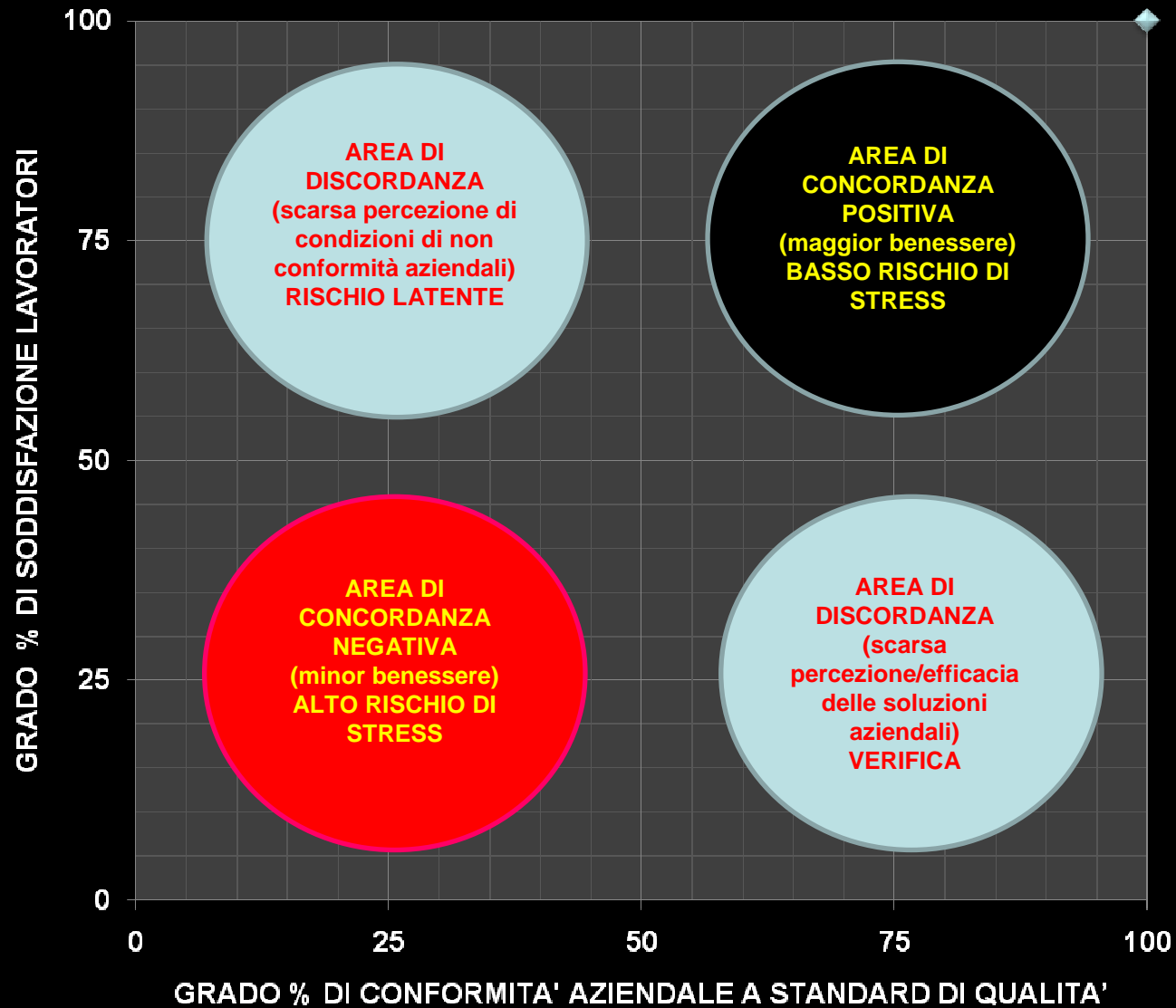
LE DIMENSIONI DELL'AMBIENTE FISICO-TECNOLOGICO

0 OTTIMO
4 PESSIMO

RUMORE	0 - 4
LEX8 MISURATO O STIMATO (<45=0 >85=4)	0
PREVEDIBILITA'/CONTROLLO FONTI RUMORE	0
DISTURBO VOCALE/COMPRESIONE	0
USO DPI (MAI=0 SEMPRE=4)	0
VIBRAZIONI	0 - 4
ESPOSIZIONE A8 (0=ASSENTE >VL=4)	0
PREVEDIBILITA'/CONTROLLO FONTI	0
DISTURBO OPERATIVO	0
MICROCLIMA	0 - 4
DISCOMFORT TERMICO	0
VARIABILITA' CONDIZIONE	0
PREVEDIBILITA'/CONTROLLO CONDIZIONE	0
ONDE ELETTROMAGNETICHE	0 - 4
LIVELLO ESPOSIZIONE MISURATO O STIMATO	0
PREVEDIBILITA'/CONTROLLO	0
USO DPI (MAI=0 SEMPRE=4)	0
AGENTI CHIMICI	0 - 4
LIVELLO ESPOSIZIONE STIMATO	0
PREVEDIBILITA'/CONTROLLO	0
USO DPI (MAI=0 SEMPRE=4)	0
AGENTI BIOLOGICI	0 - 4
VIRULENZA/DIFFUSIONE	0
PREVEDIBILITA'/CONTROLLO	0
USO DPI (MAI=0 SEMPRE=4)	0
POSTURA	0 - 4
ERGONOMIA POSTURALE	0
GRADO/DURATA FISSITA'	0
AUTONOMIA POSTURALE	0
RITMO LAVORO	0 - 4
INTENSITA' OPERATIVA	0
CONTINUITA' OPERAZIONI	0
AUTONOMIA	0

IMPEGNO FISICO	0 - 4
LIVELLO DI IMPEGNO FISICO	0
FREQUENZA DI OPERAZIONI IMPEGNATIVE	0
AUTONOMIA	0
MOVIMENTAZIONE GRAVI	0 - 4
PESO MEDIO MATERIALI	0
FREQUENZA MOVIMENTAZIONE	0
AUTONOMIA OPERATIVA	0
NIOSH (0=ASSENTE >3=4)	0
MOVIMENTI RIPETUTI	0 - 4
FREQUENZA MOVIMENTI	0
DURATA OPERAZIONI	0
AUTONOMIA	0
OCRA (ASSENTE=0 VIOLA=4)	0
MONOTONIA/RIPETITIVITA'	0 - 4
REITERAZIONE GIORNALIERA DI COMPITI	0
REITERAZIONE SETTIMANALE DI COMPITI	0
AUTONOMIA OPERATIVA	0
VDT	0 - 4
ORE DIE (<2h=0 >6H=4)	0
POSTAZIONE	0
AMBIENTE	0
SW	0
ILLUMINAZIONE	0 - 4
CONFORT/VOLEZZA	0
POSSIBILITA' DI CONTROLLO	0
NATURALE	0
ARTIFICIALE	0
CONDIZIONI DI SICUREZZA	0 - 4
AMBIENTE	0
ATTREZZATURE	0
PROCEDURE	0
USO DPI (MAI=0 SEMPRE=4)	0

GRAFICO DI CORRELAZIONE TRA GIUDIZIO DEI LAVORATORI E AZIENDALE



IL QUESTIONARIO

SEZIONE ANAMNESTICA

**POLITICHE AZIENDALI
LA COMUNICAZIONE
RELAZIONI-RAPPORTI
GERARCHIE-CONTROLLO
PROGRESSIONE-CONTRATTO
GESTIONE RISORSE
ASCOLTO-SOLIDARIETA'
SODDISFAZIONE
SALUTE E SICUREZZA
DISTURBI
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

II CAMPIONE

ATENEO	SESSO	CITTADINANZA	ETA	ANZ LAVOR	STATO CIVILE	MEZZO TRASPORTO	DISTANZA ABITAZIONE
GENOVA	M	ITALIANA	FINO 20	FINO 5	LIBERO	AUTO	FINO A 10
141	214	505	4	110	147	323	183
SALERNO	F	STRANIERA	21-30	5-10	CONIUGATO	TRENO	11-50
208	294	2	26	112	331	40	248
PERUGIA	ETA MEDIA		31-40	10-15	SEPARATO	BUS	51-100
131	43,26		171	60	24	90	20
ROMA	DS		41-50	16-20	VEDOVO	ALTRO	101-150
30	8,99		183	71	6	56	1
TUTTI			51-60	21-30			151-200
510			118	122			0
			OLTRE 60	OLTRE 30			OLTRE 200
			3	28			0
	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	2	3	5	7	2	1	58

SCOLARITA'	QUALIFICA	MANSIONE	STRUTTURA	CONTRATTO	ORARIO	TURNI	FIGLI
ELEM	B	TEC	AMM	TI	G5	NO	NESSUNO
4	42	156	469	484	425	493	189
MI	C	AMM	DIP	TD	G6	SI	1 FIGLIO
23	309	334	20	23	18	15	115
MS	D	BIBLIO	CENTRI		PT		2 FIGLI
239	130	6	1		54		146
LAUREA	EP	RICERCAT	BIBLIO				3 FIGLI
192	17	8	5				23
PLAUREA	DIRIGENTE	PROF ASS	FAC				4 FIGLI
48	0	1	5				5
	DOCENTE	PROF ORD	ALTRO				OLTRE 4
	1	0	9				8
NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
4	11	5	1	3	13	2	24

Fig.1: COMUNICAZIONE (alfa 0,79)

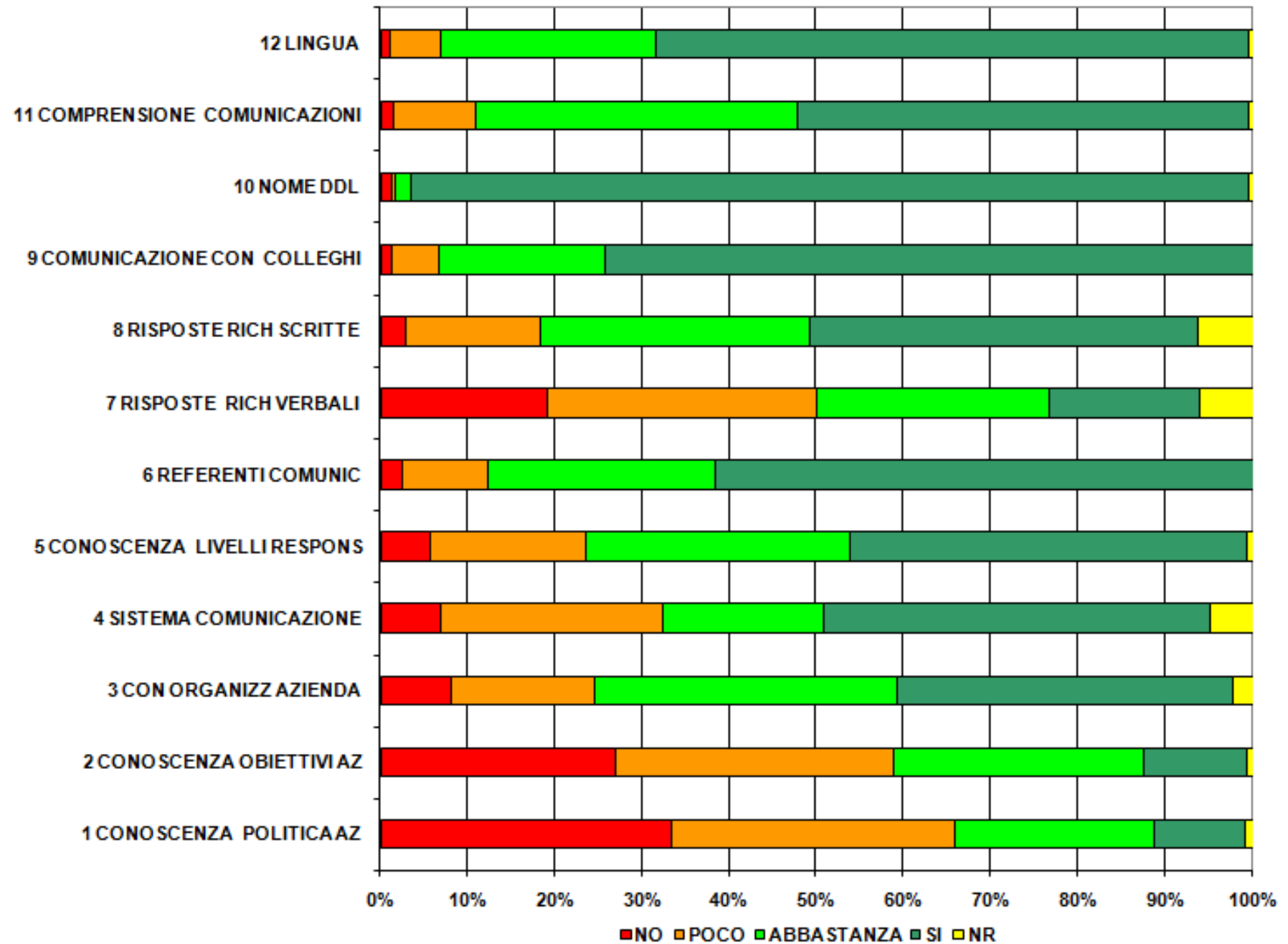


Fig.2: RELAZIONI/RAPPORTI (alfa 0,76)

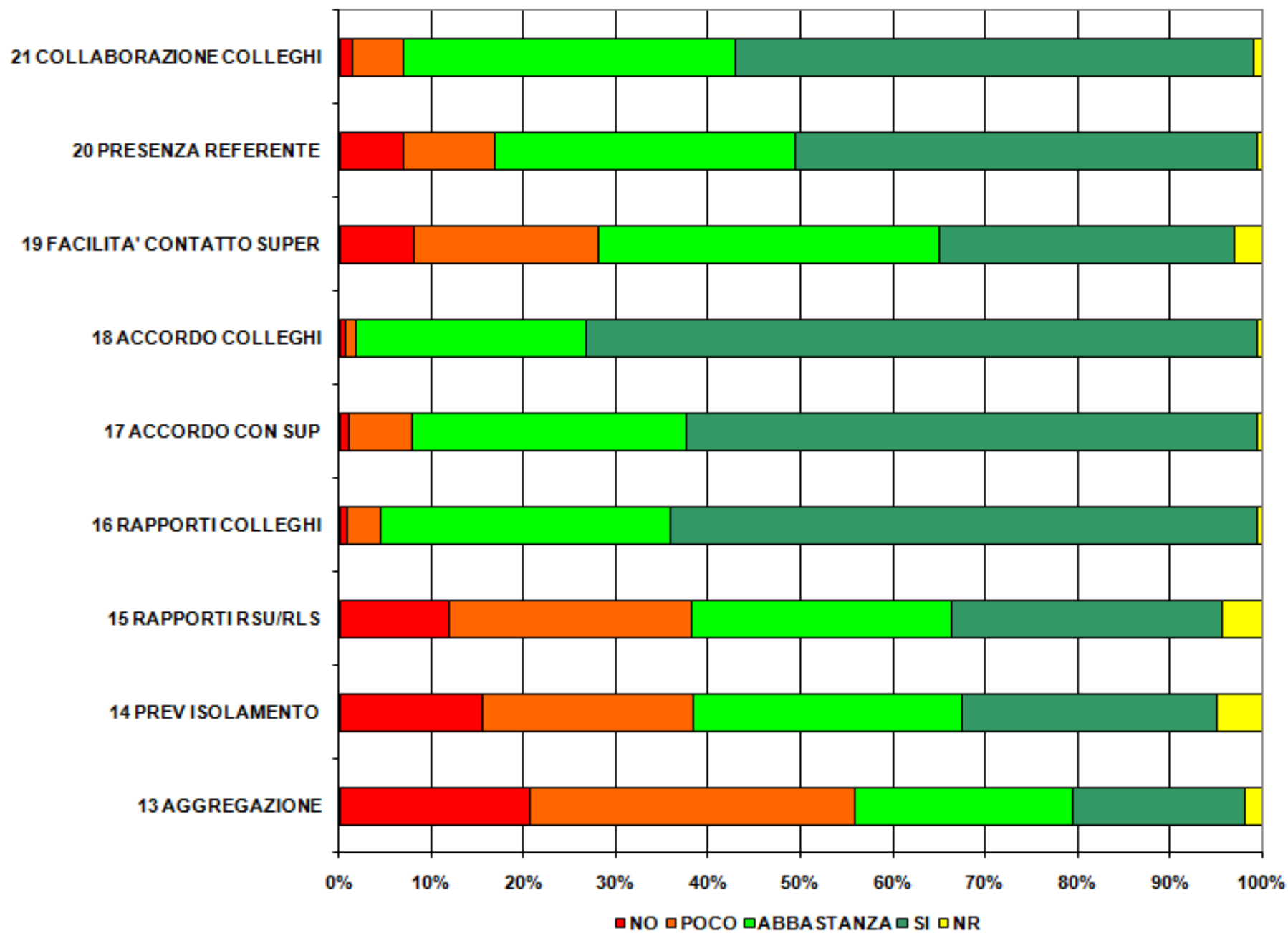


Fig.3: GERARCHIA/CONTROLLO (alfa 0,70)

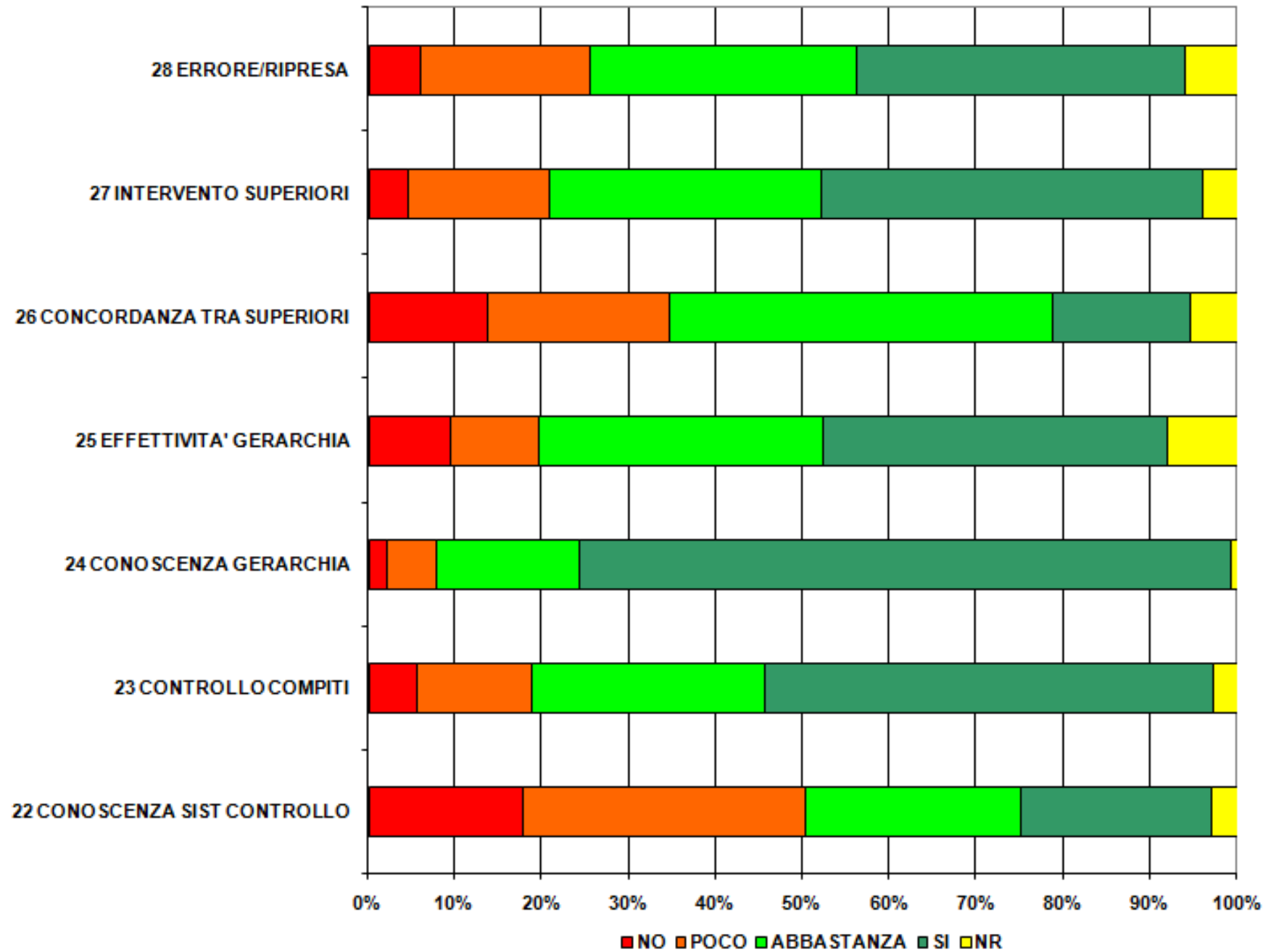


Fig.4: ASPETTI CONTRATTUALI (alfa 0,74)

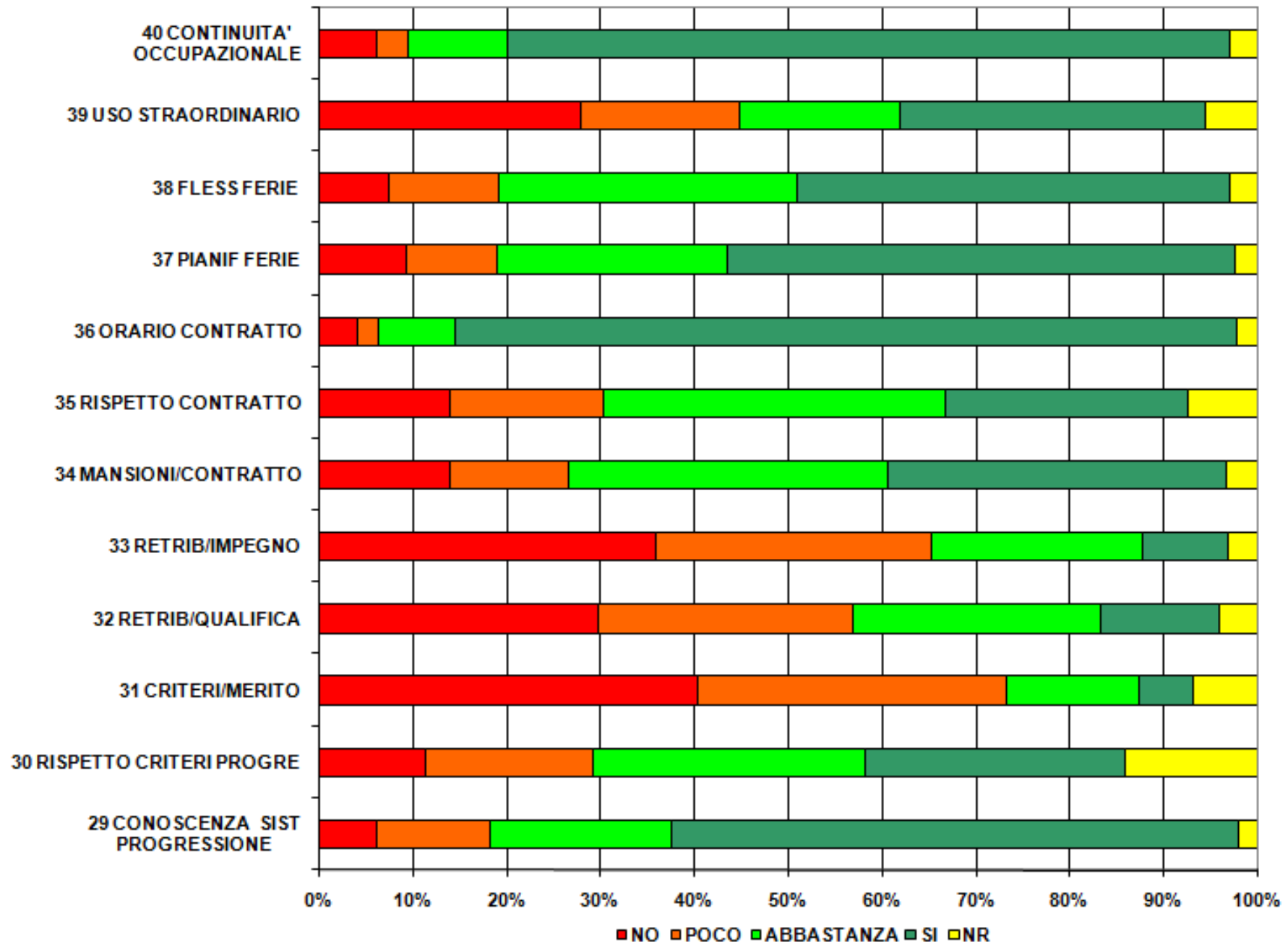


Fig.5: ASCOLTO (alfa 0,66)

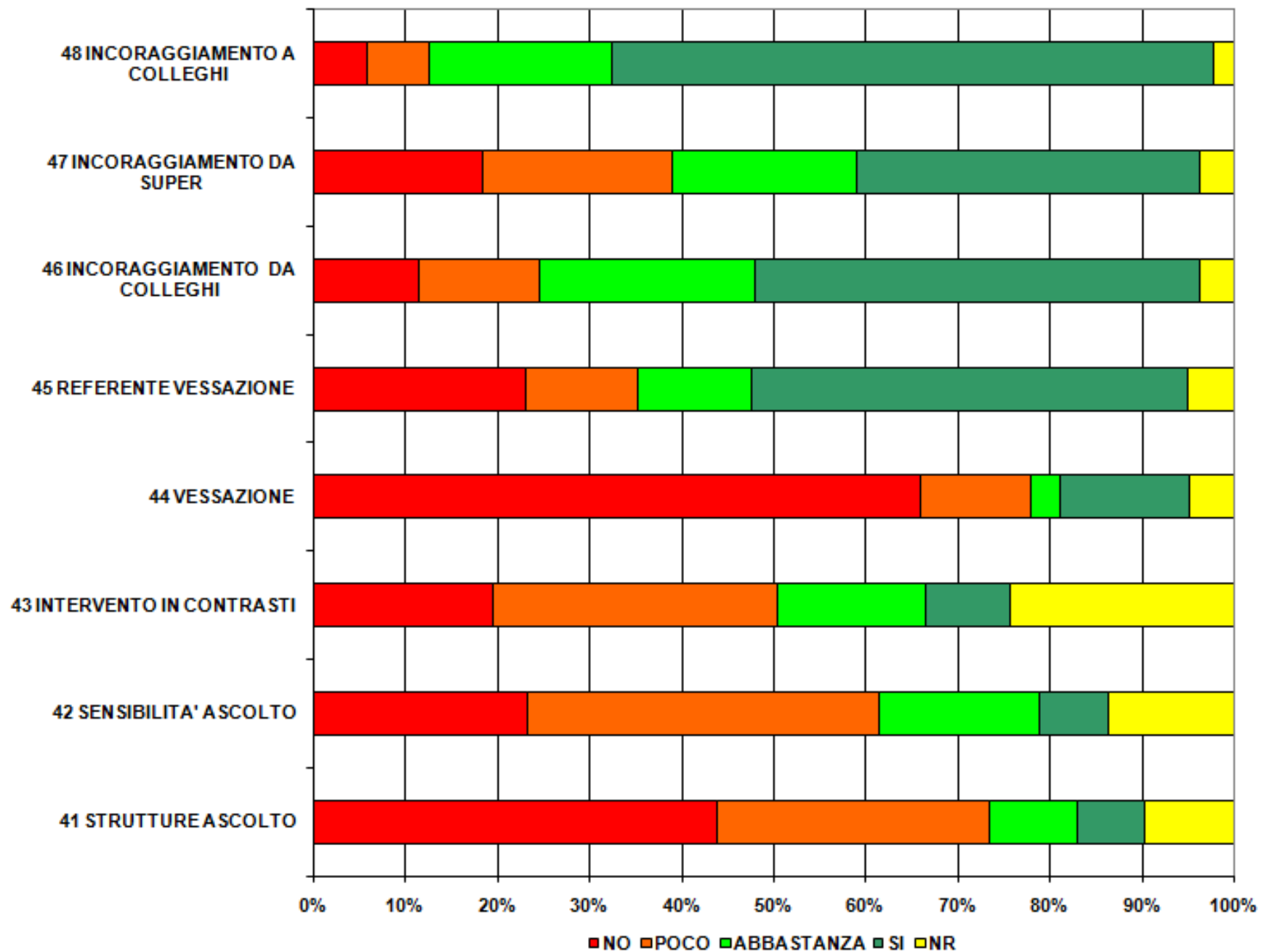


Fig.6: GESTIONE RISORSE (alfa 0,68)

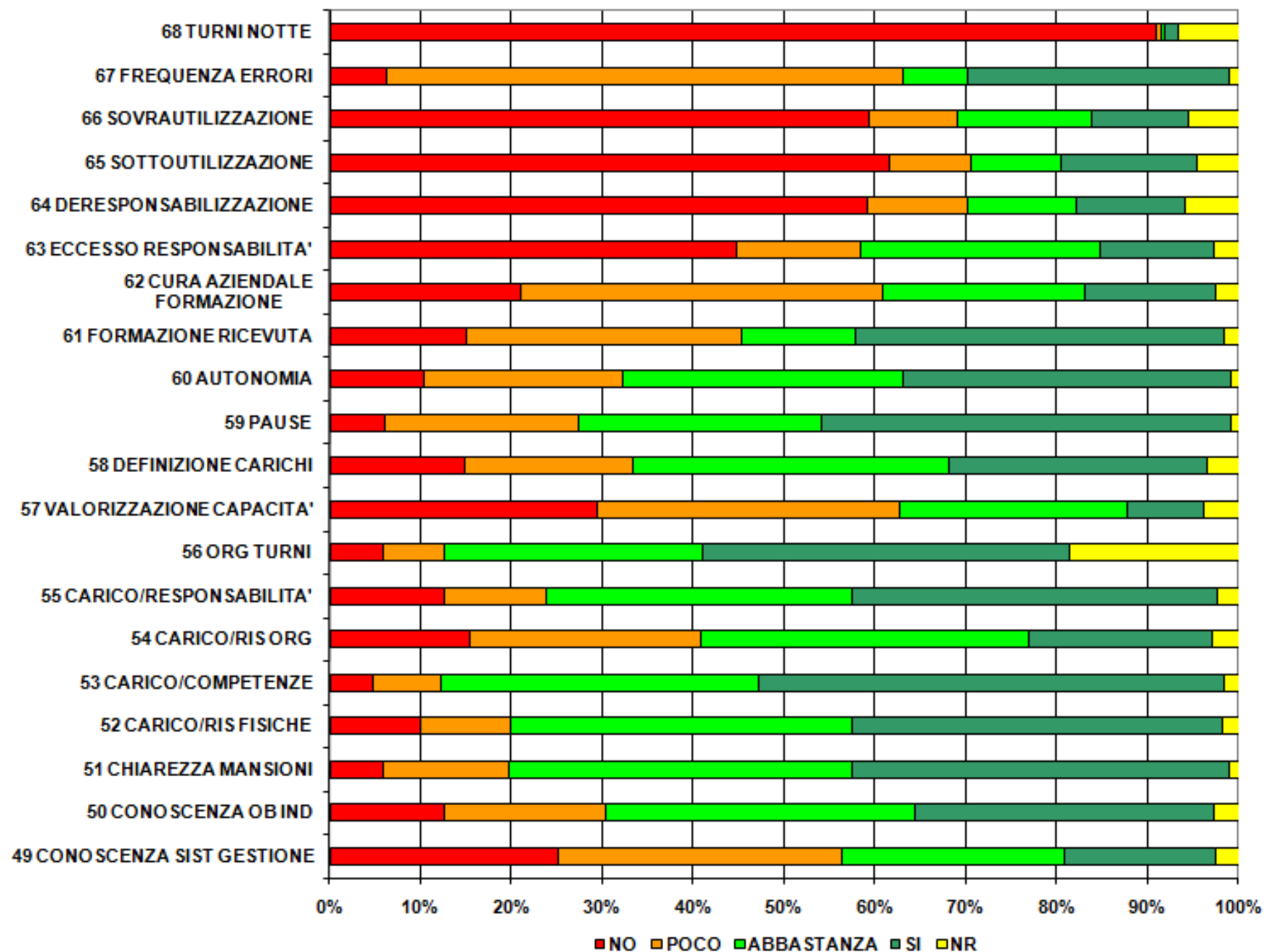


Fig.7: SODDISFAZIONE (alfa 0,71)

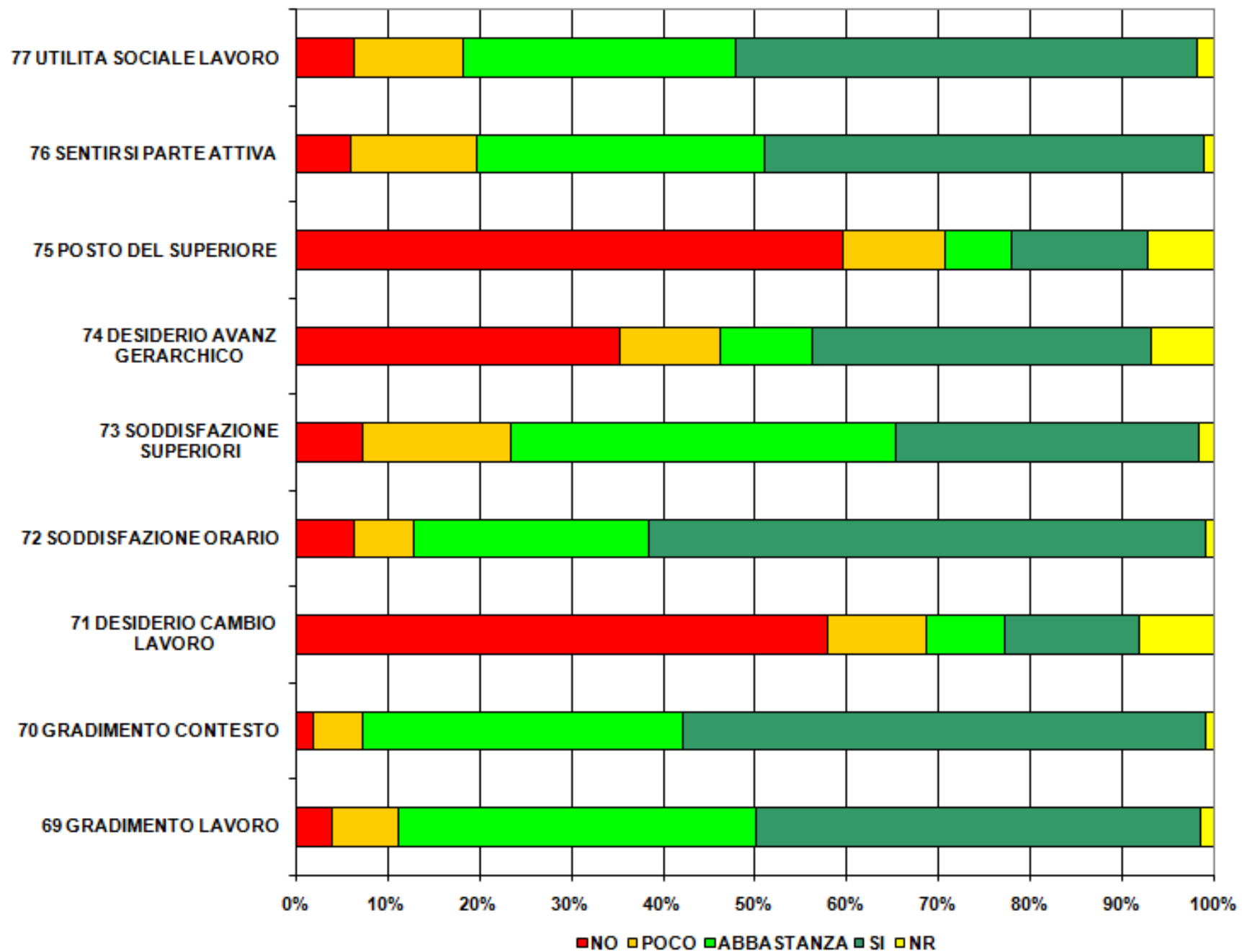


Fig.7 SALUTE E SICUREZZA (alfa 0,89)

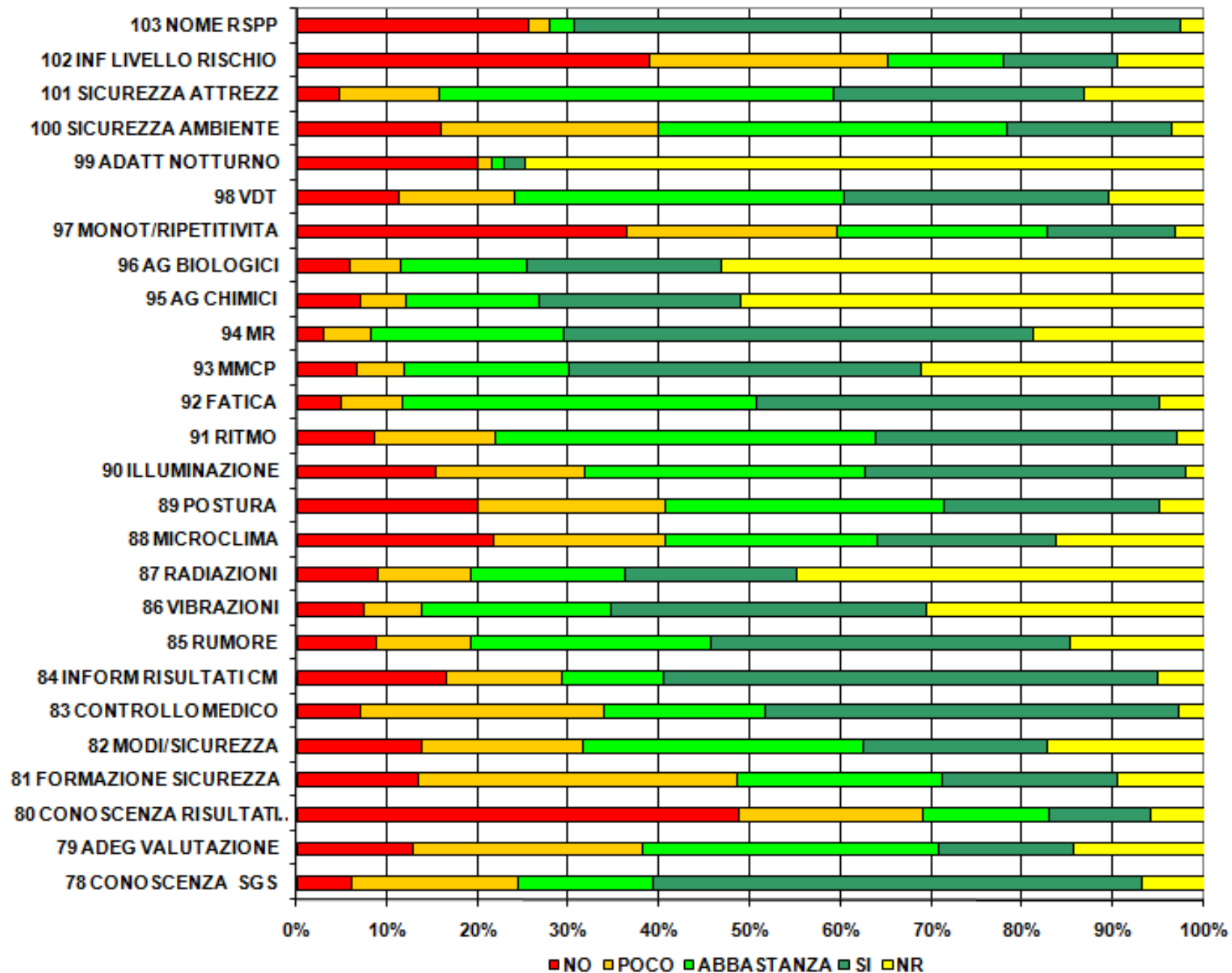


Fig.8: DISTURBI (alfa 0,85)

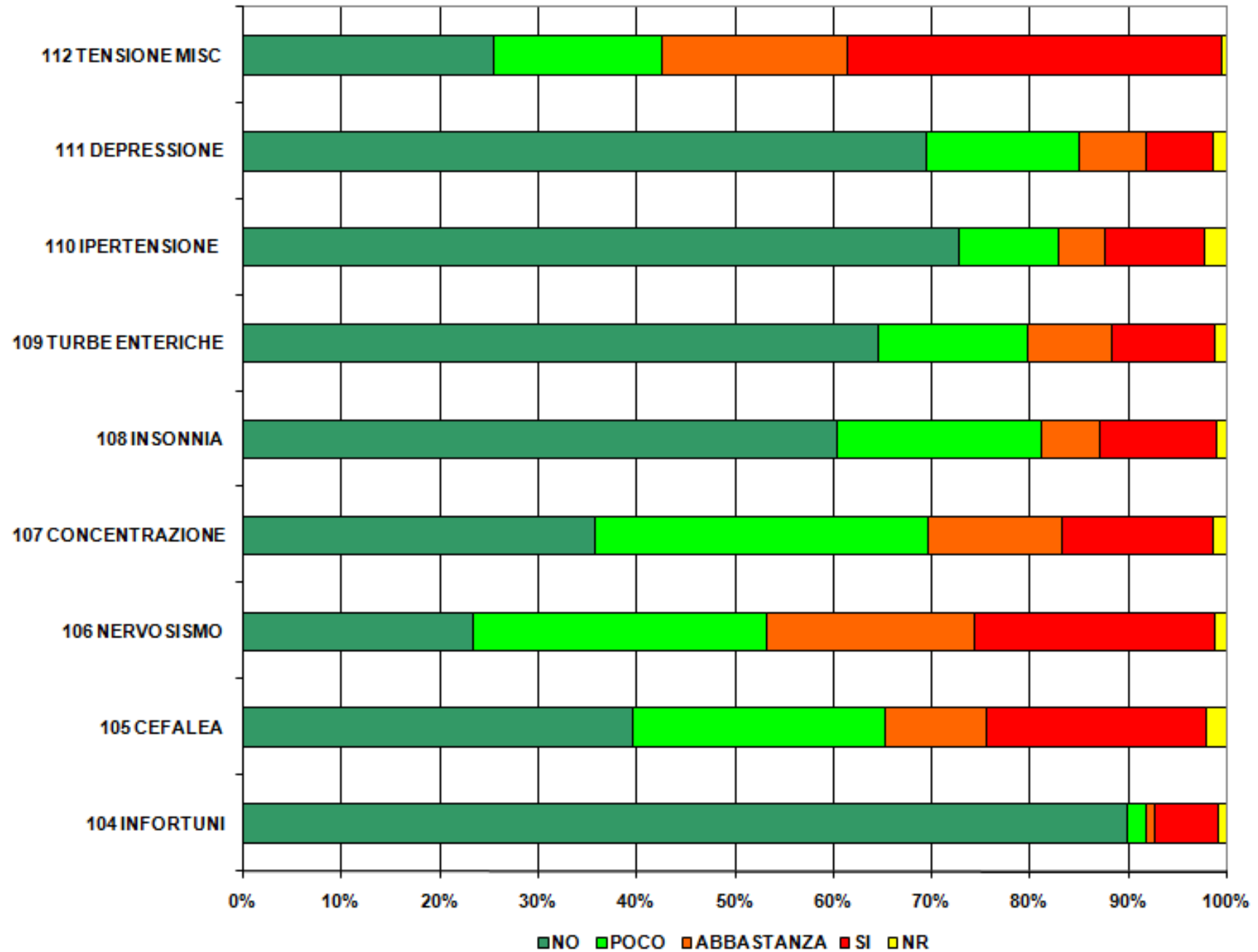
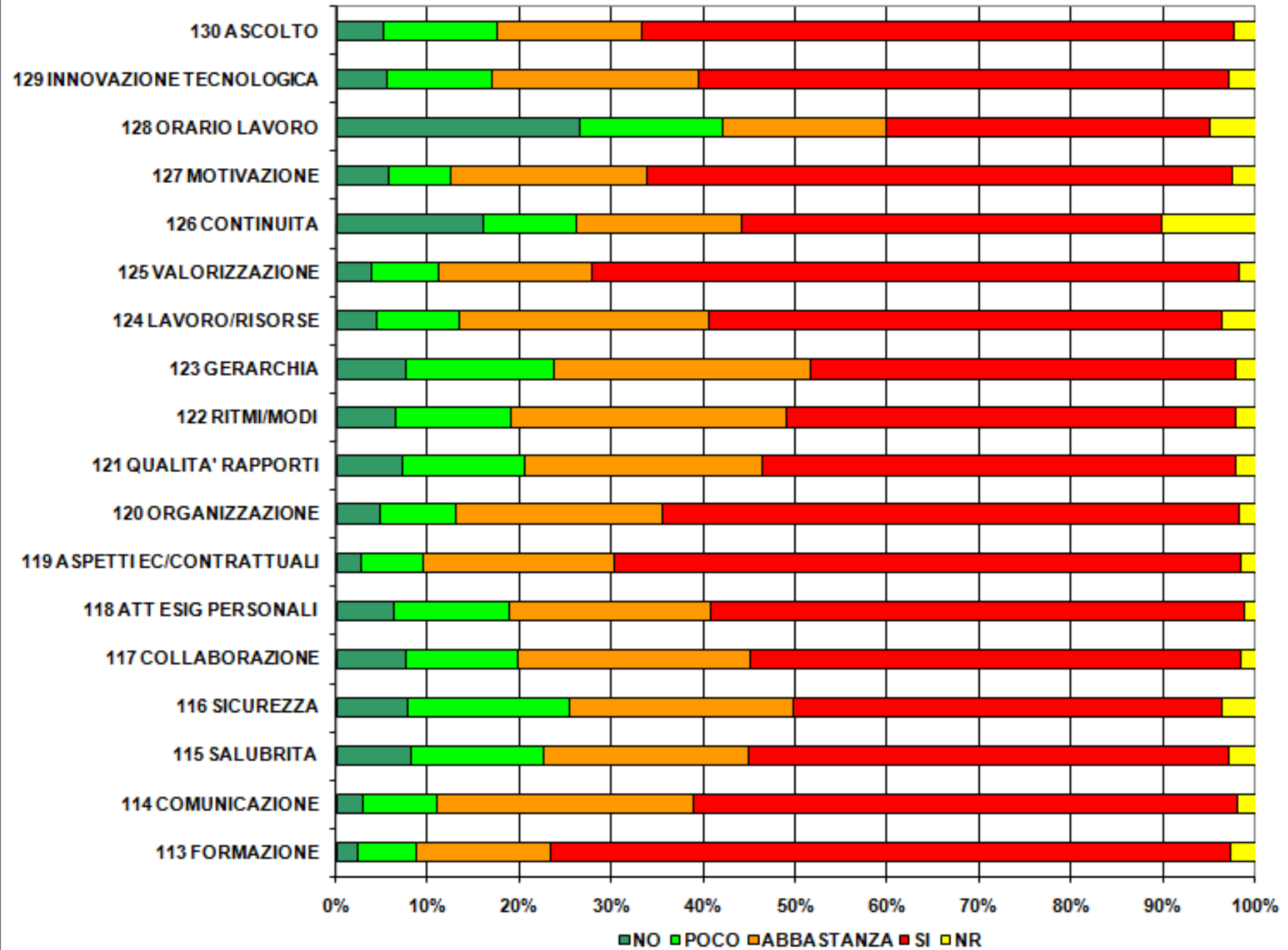
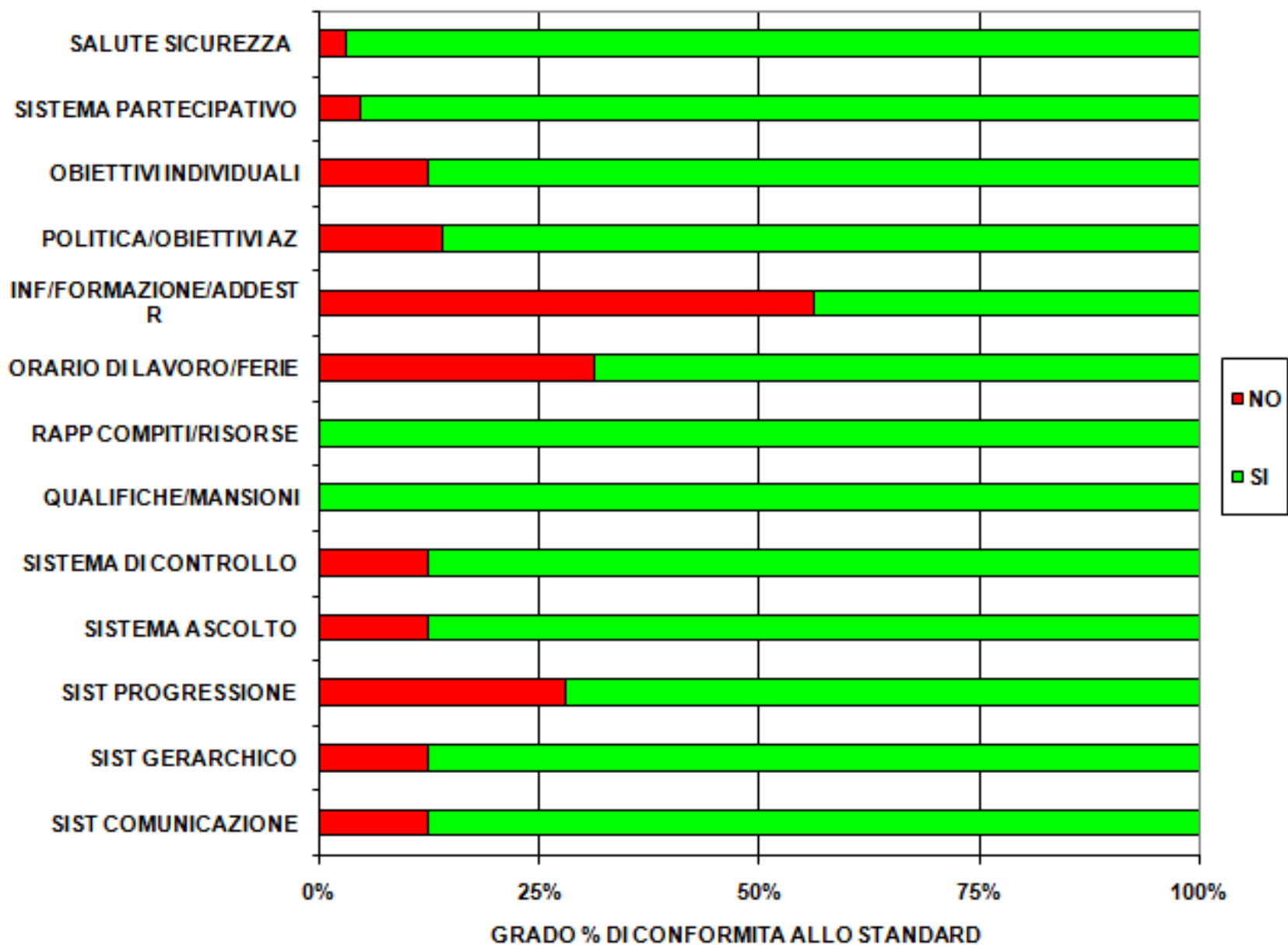


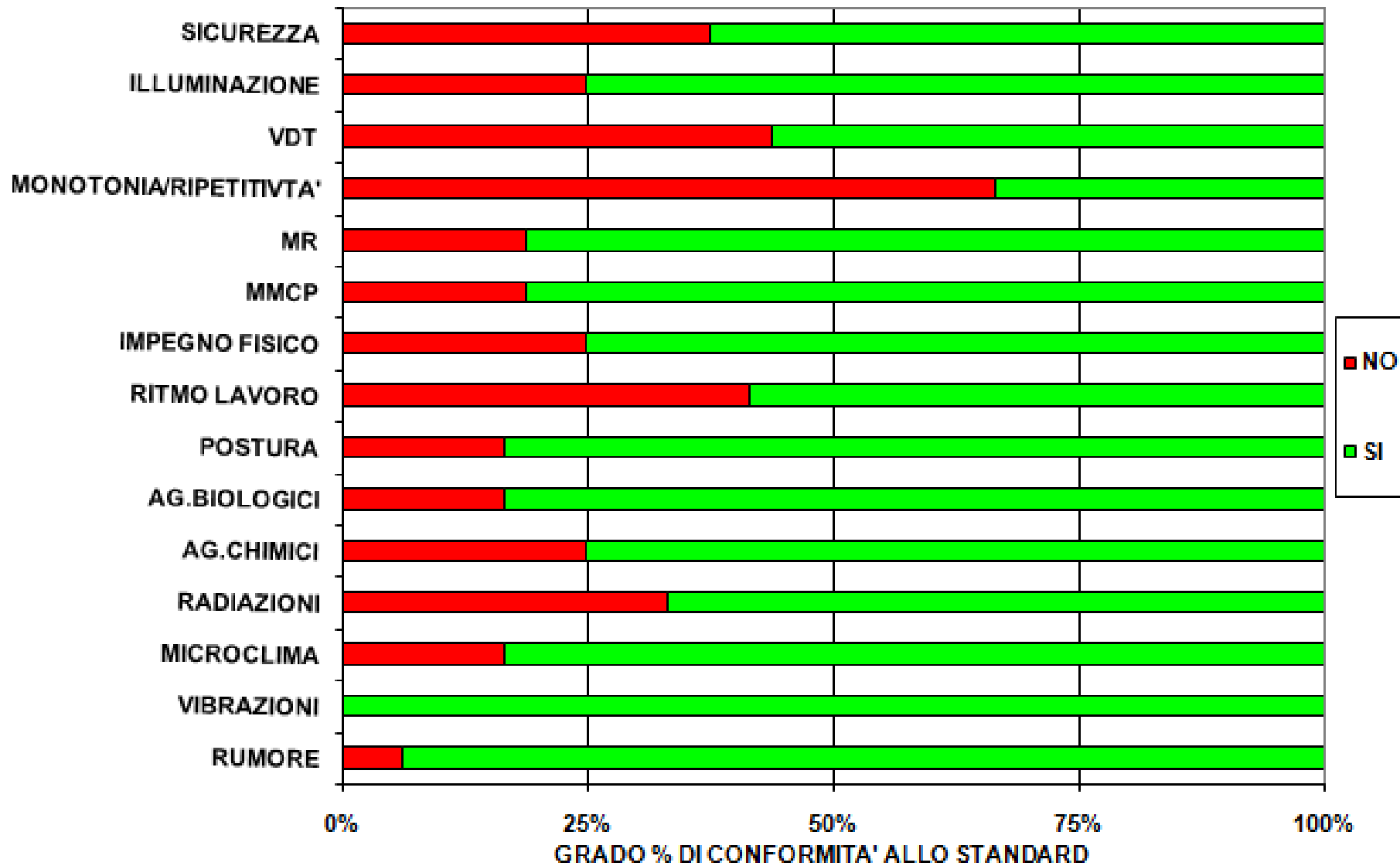
Fig.9: PROPOSTE (0,93)



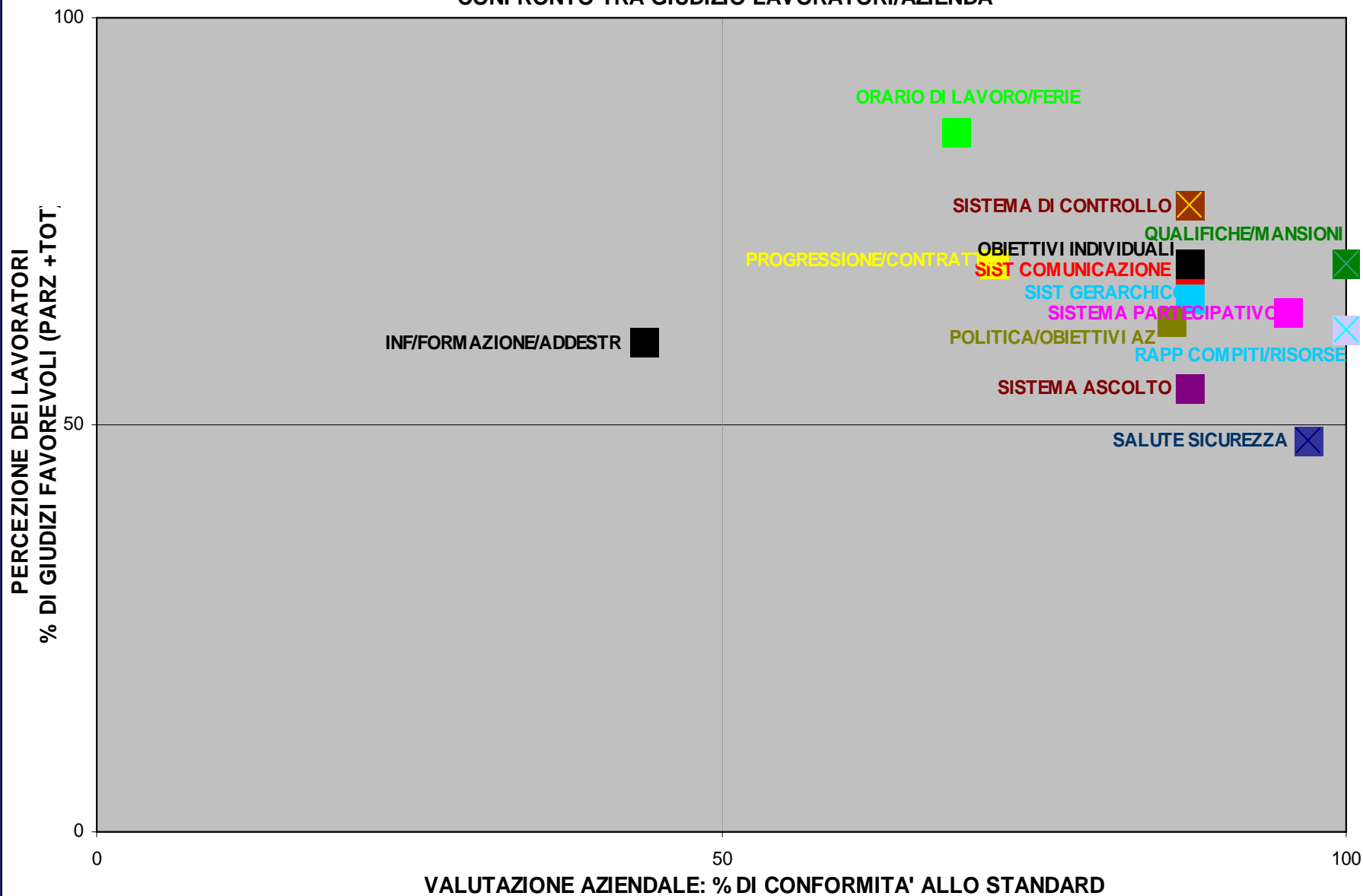
GENOVA
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE ORGANIZZATIVO



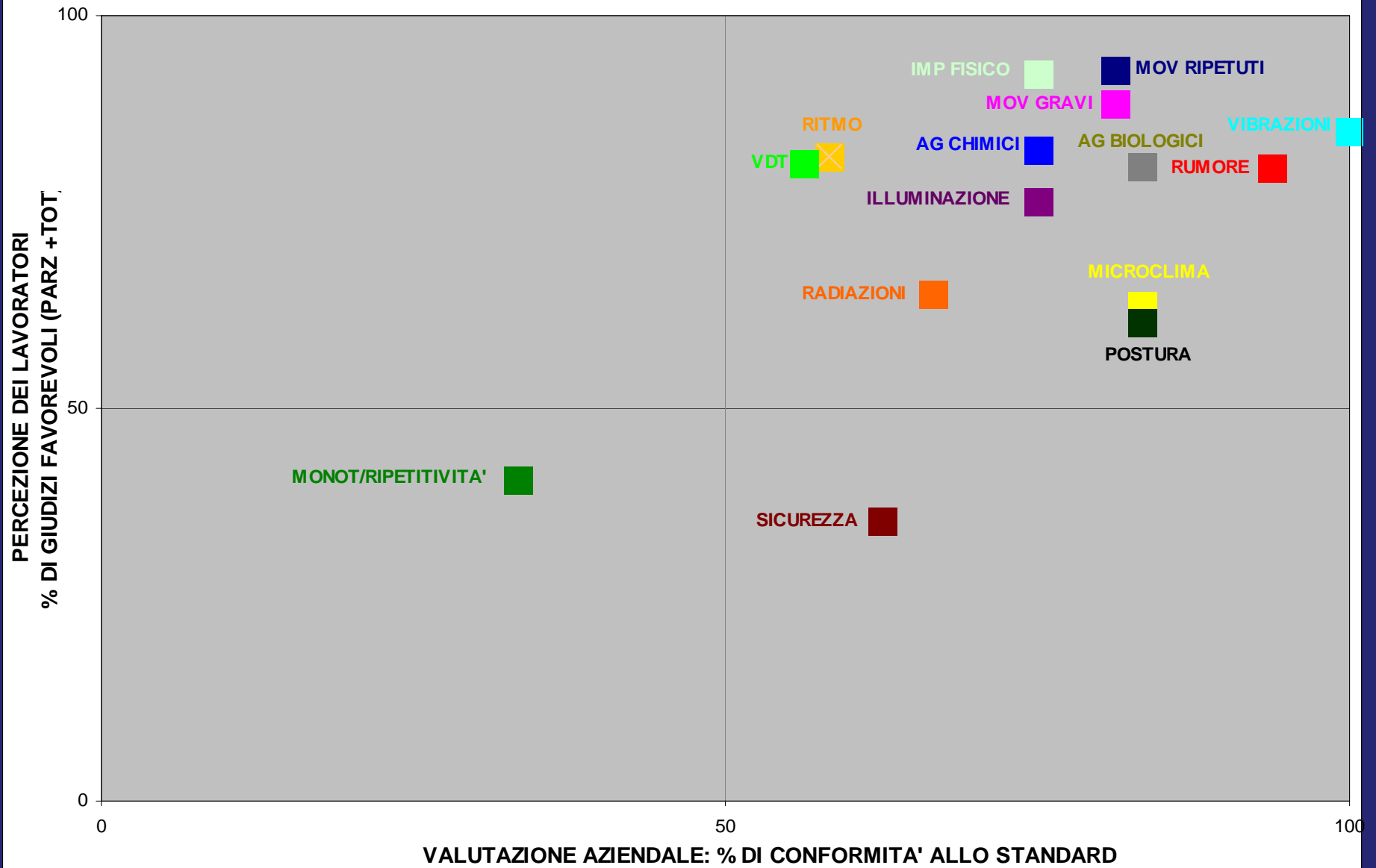
GENOVA
VALUTAZIONE AZIENDALE
FISICO TECNOLOGICO



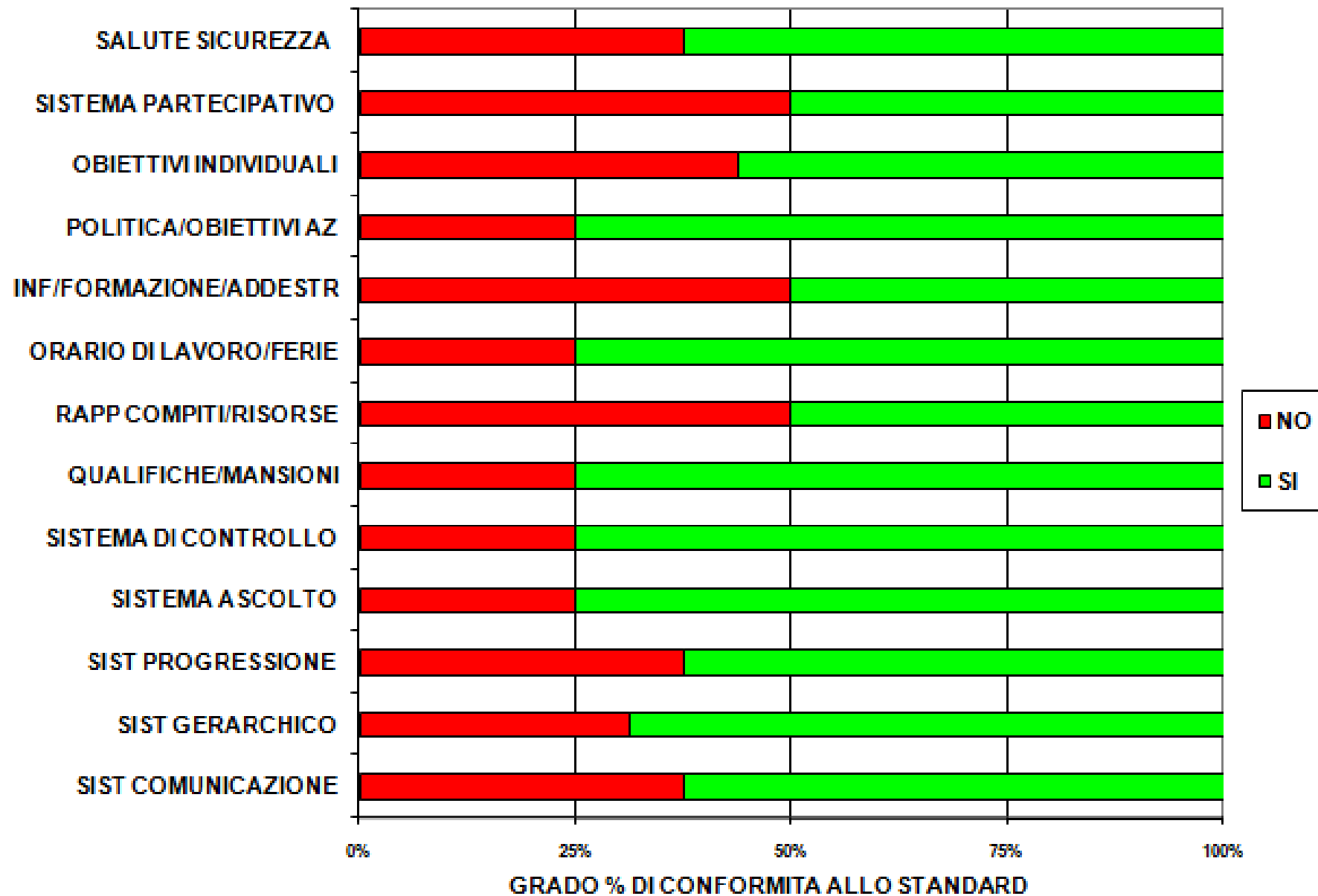
GENOVA - AMBIENTE ORGANIZZATIVO
CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



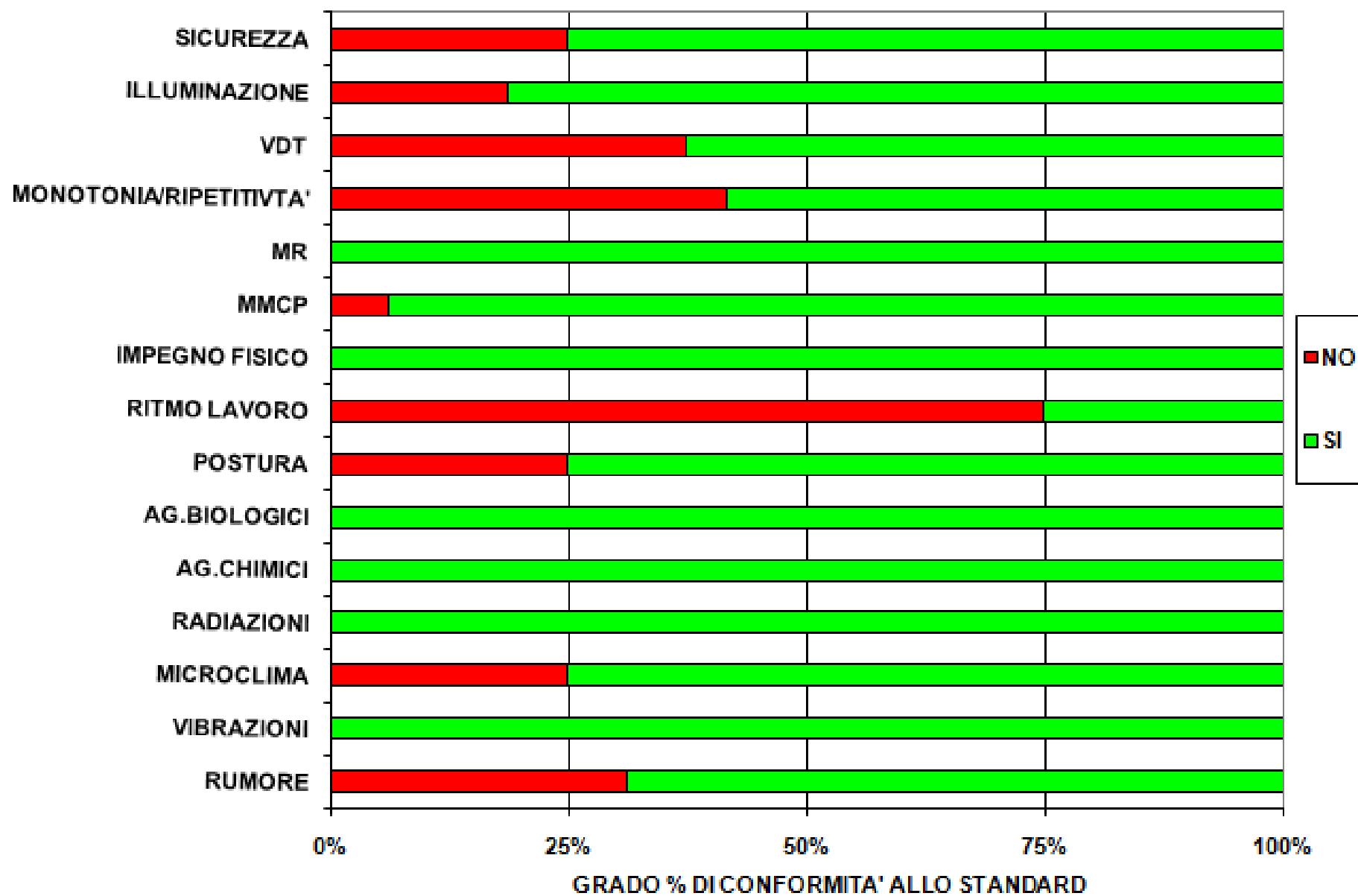
GENOVA - AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO
CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



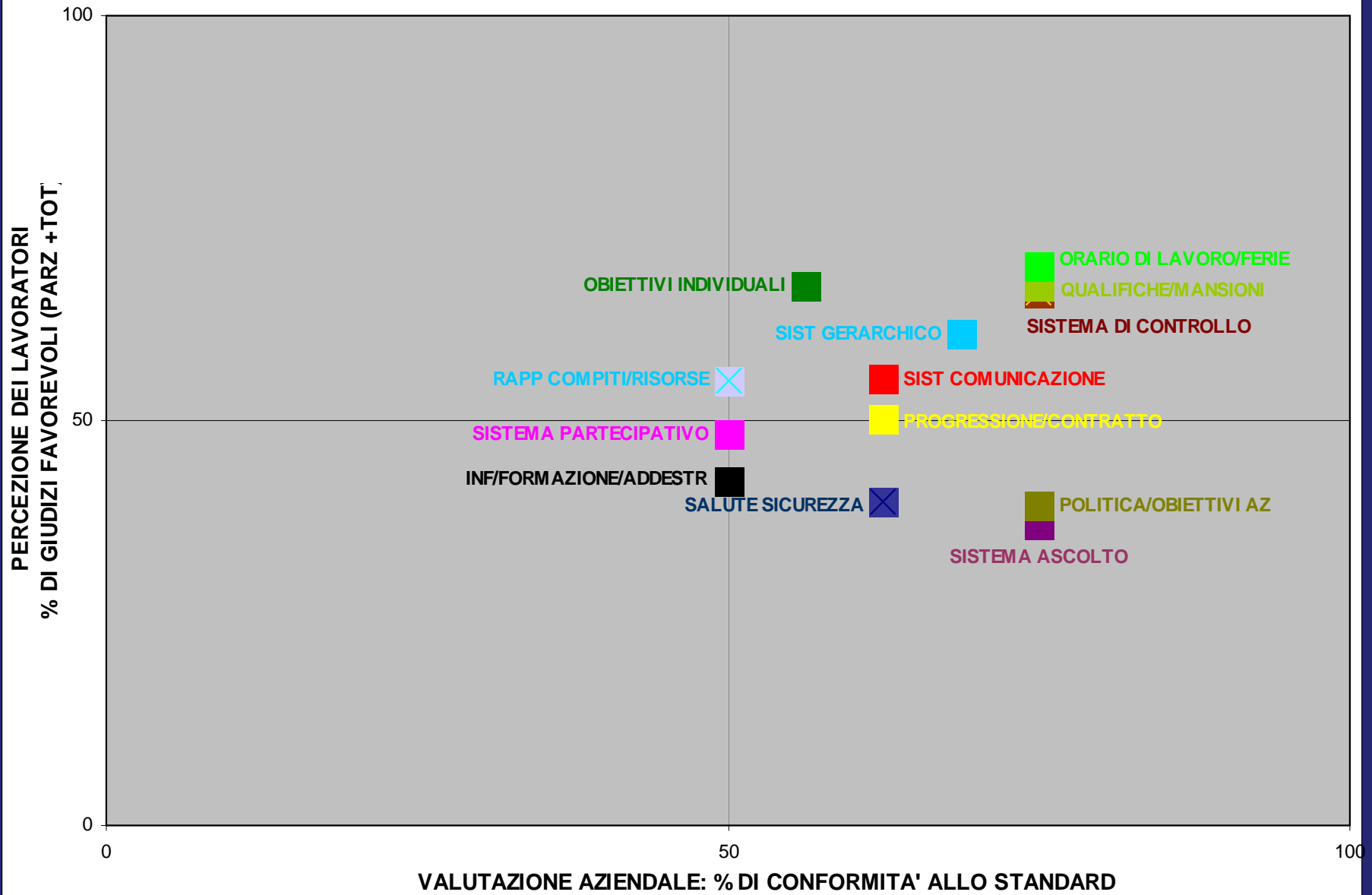
PERUGIA
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE ORGANIZZATIVO



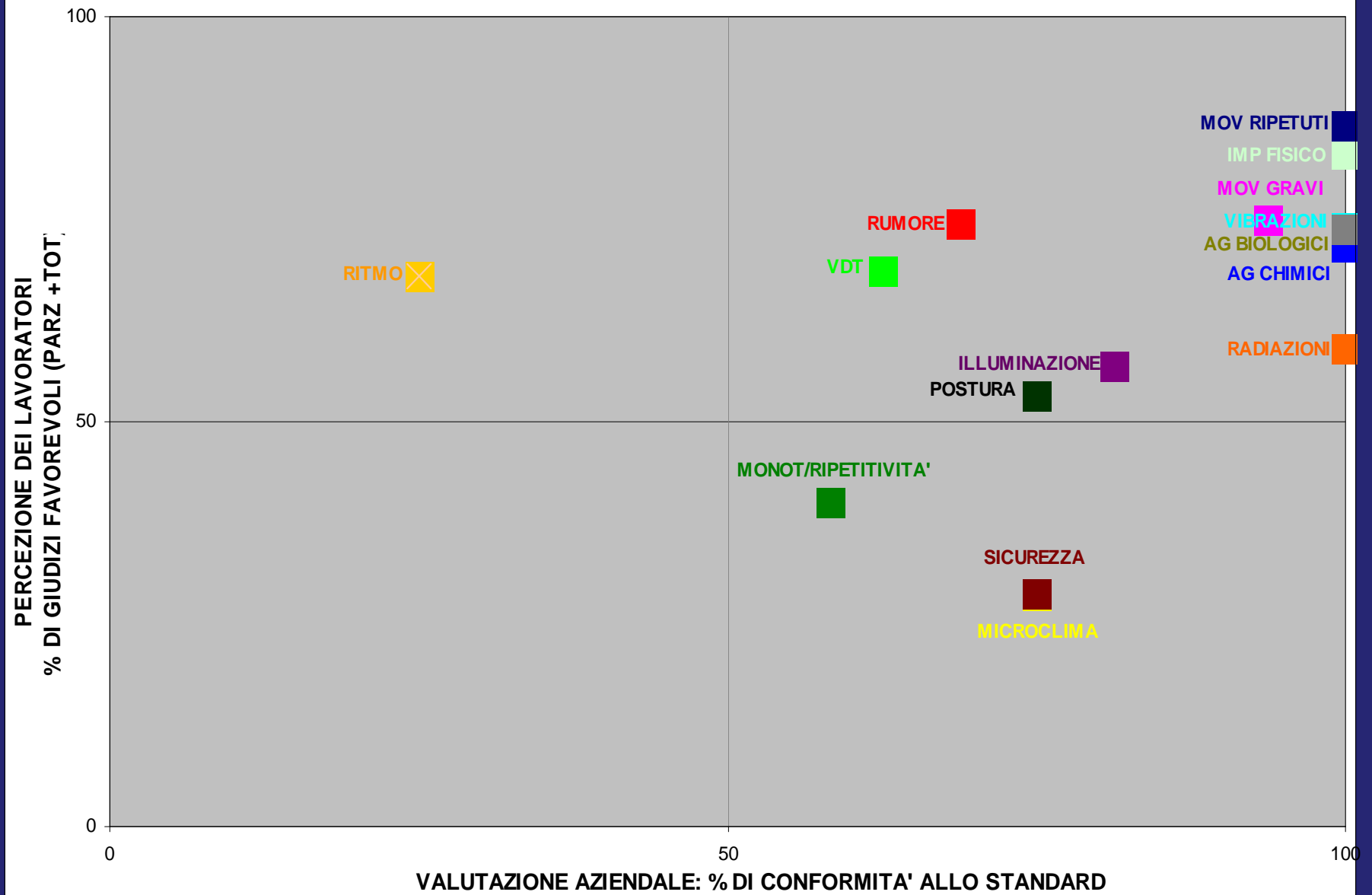
PERUGIA
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE FISICO TECNOLOGICO



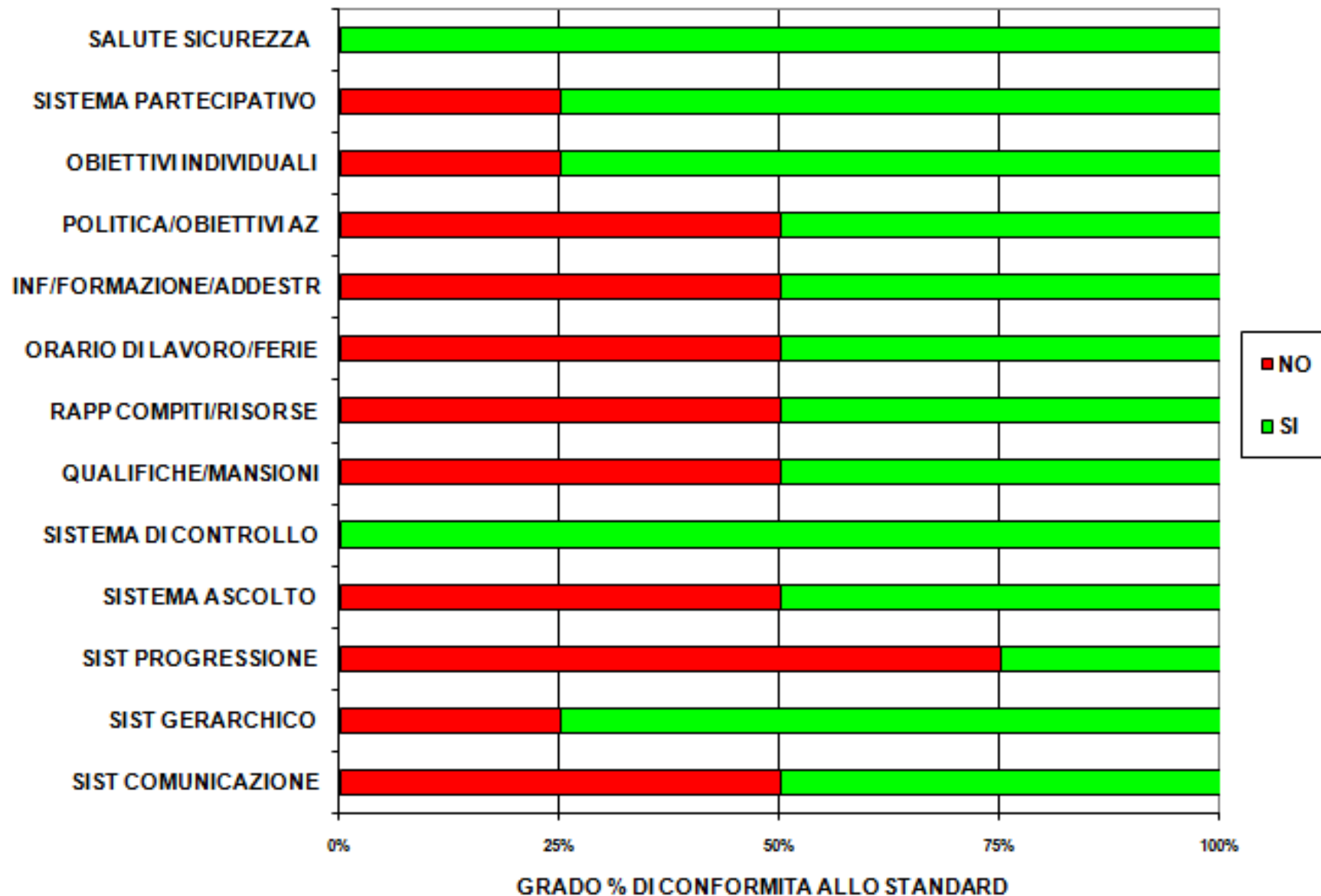
PERUGIA - AMBIENTE ORGANIZZATIVO
CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



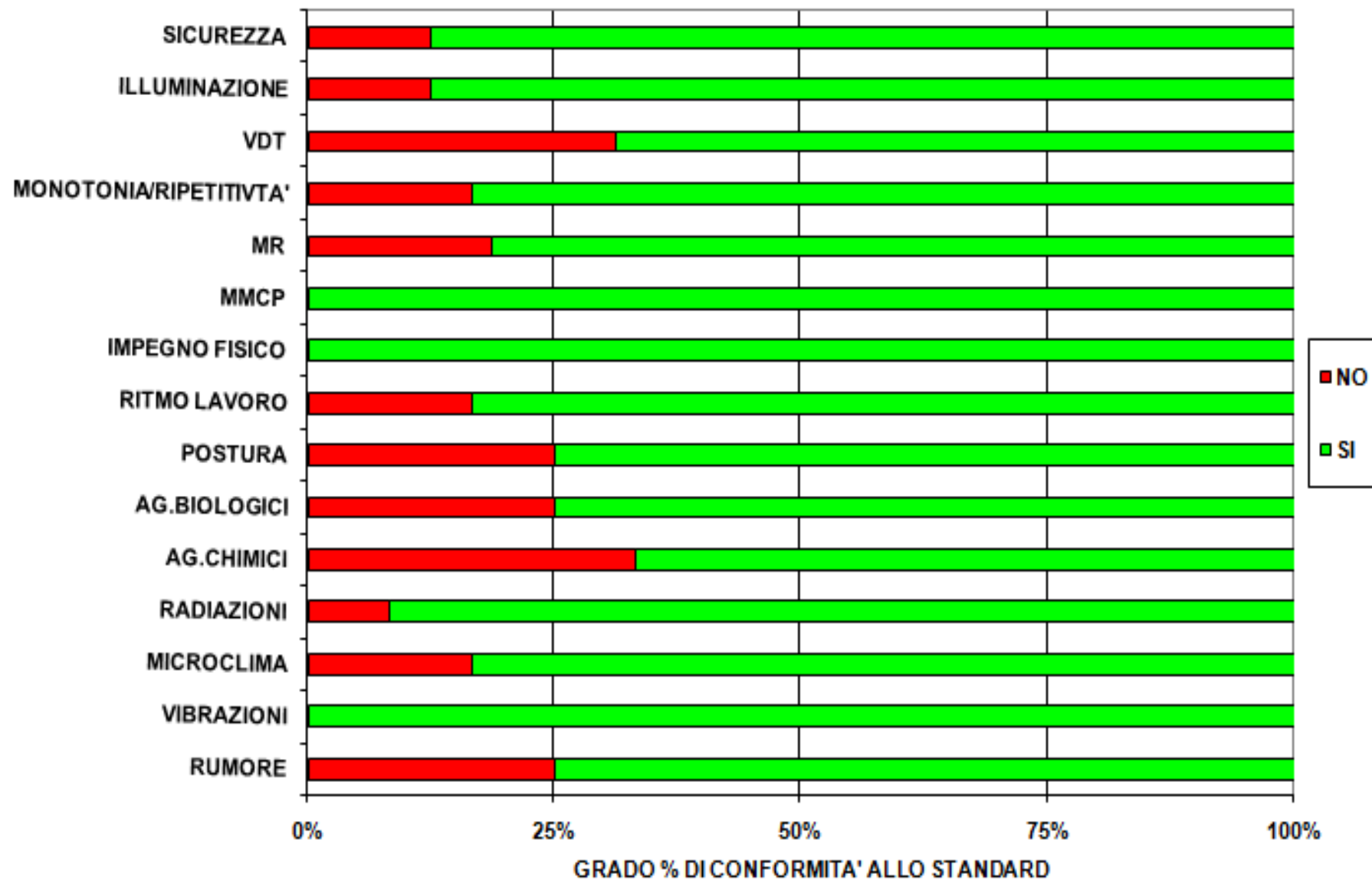
PERUGIA - AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



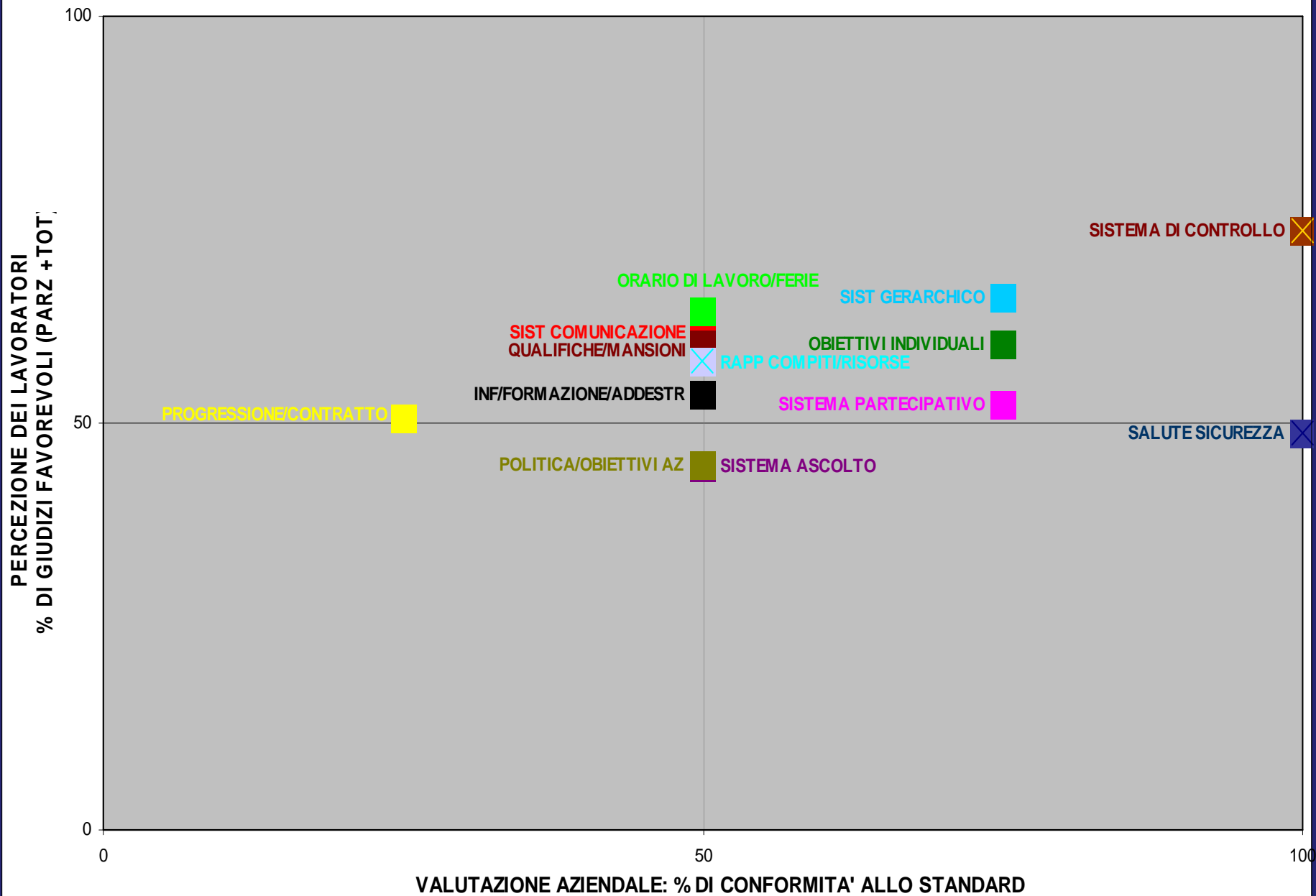
ROMA
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE ORGANIZZATIVO



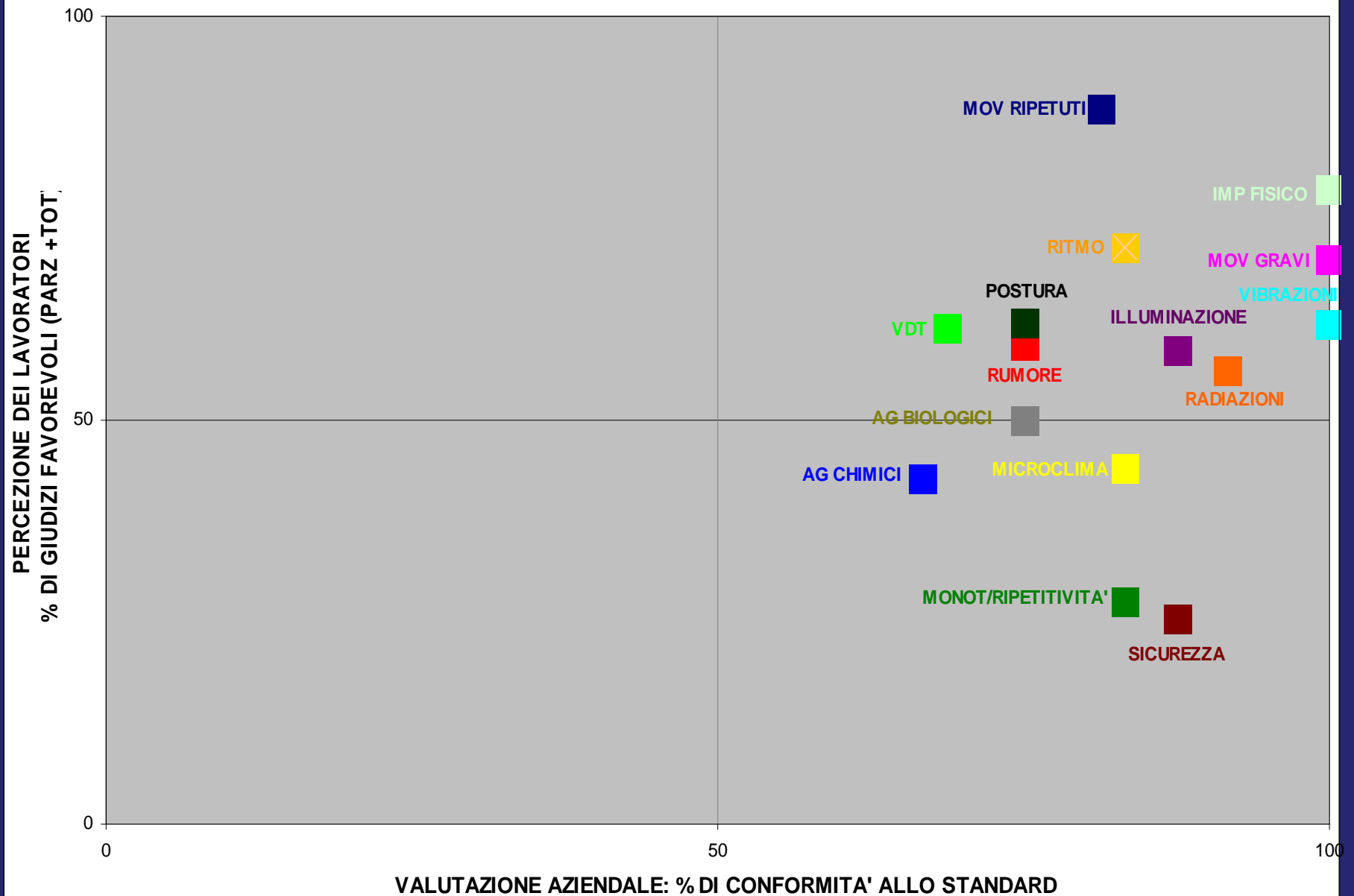
ROMA
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE FISICO TECNOLOGICO



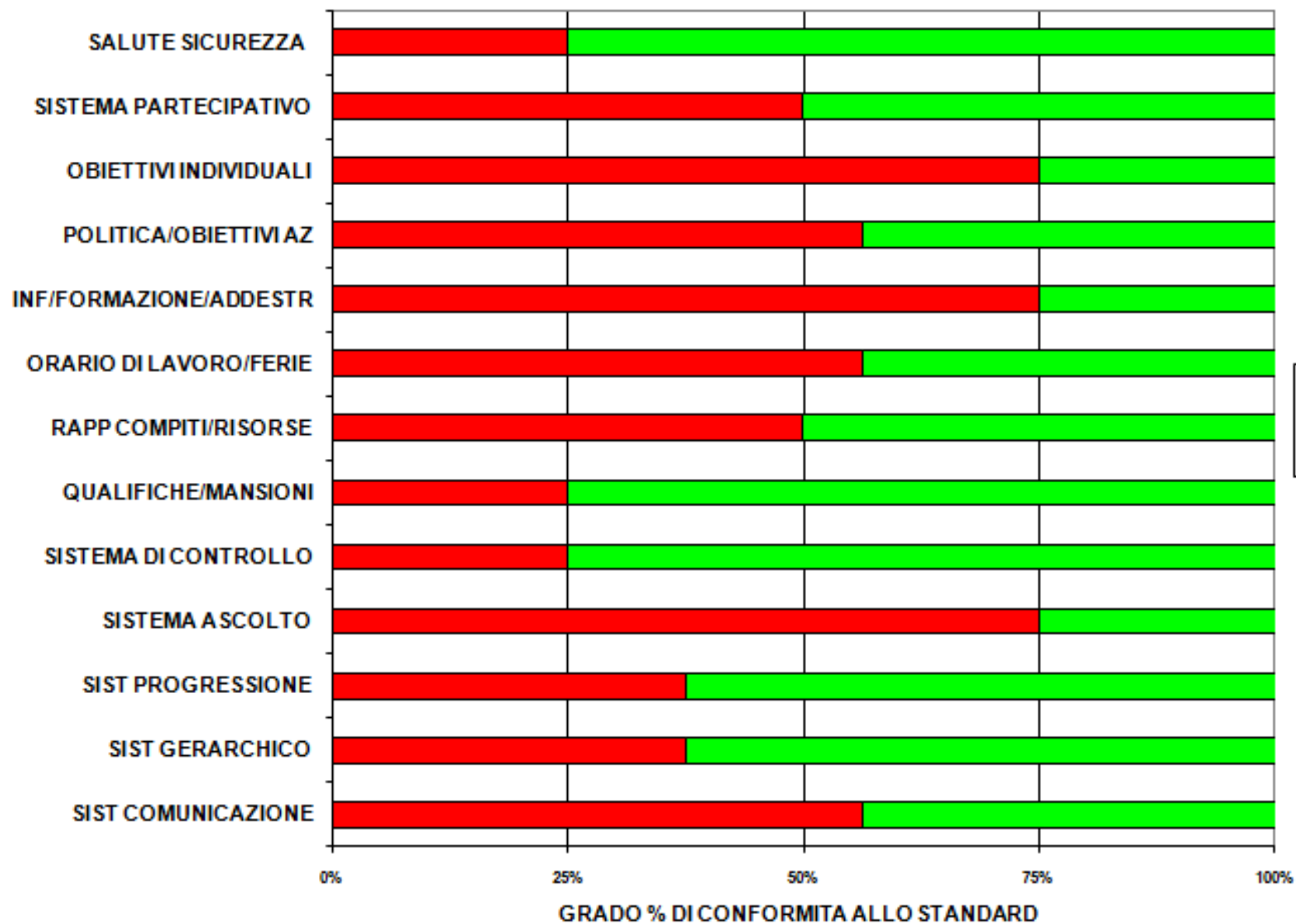
ROMA - AMBIENTE ORGANIZZATIVO CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



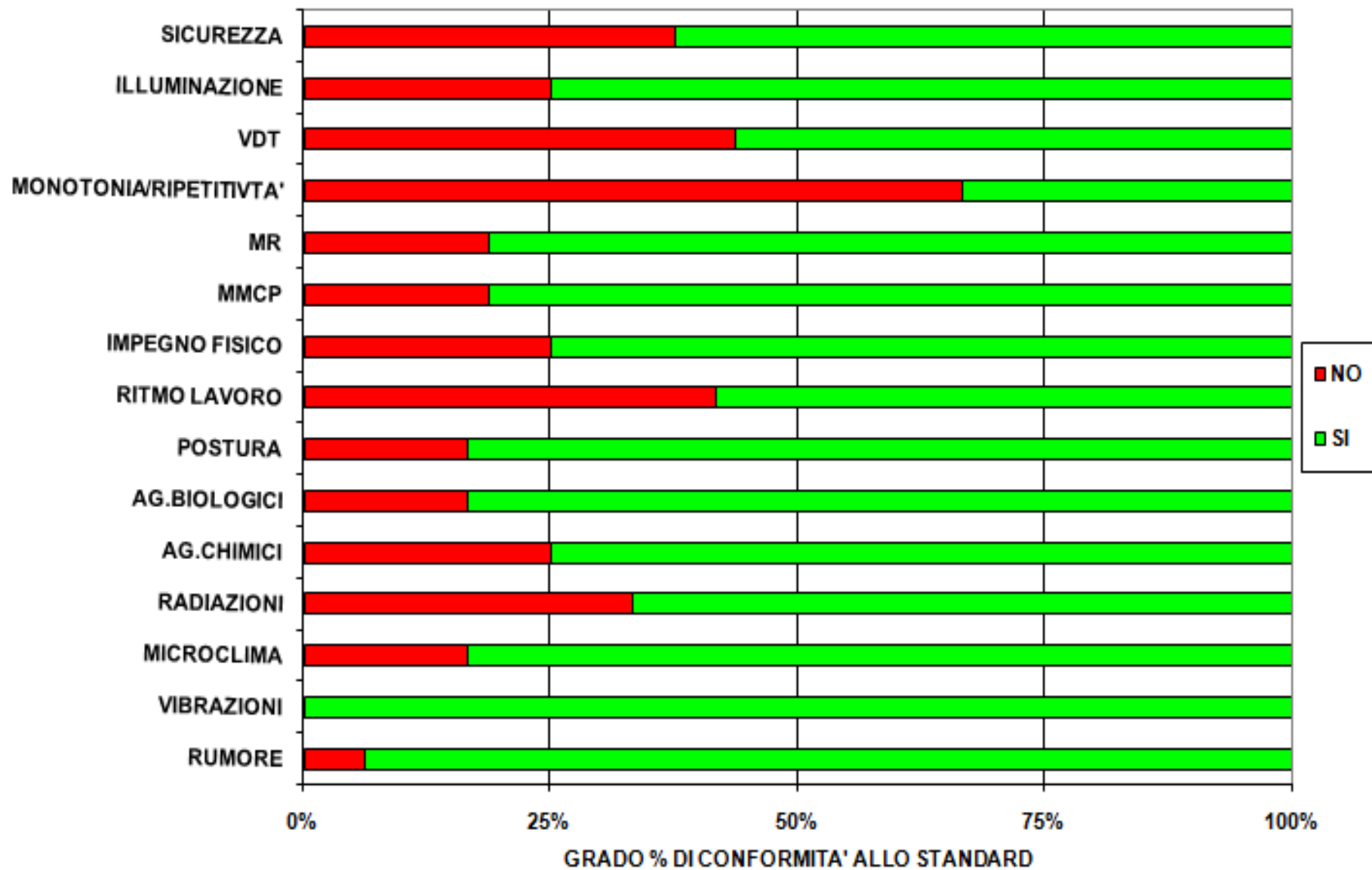
ROMA - AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO
CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



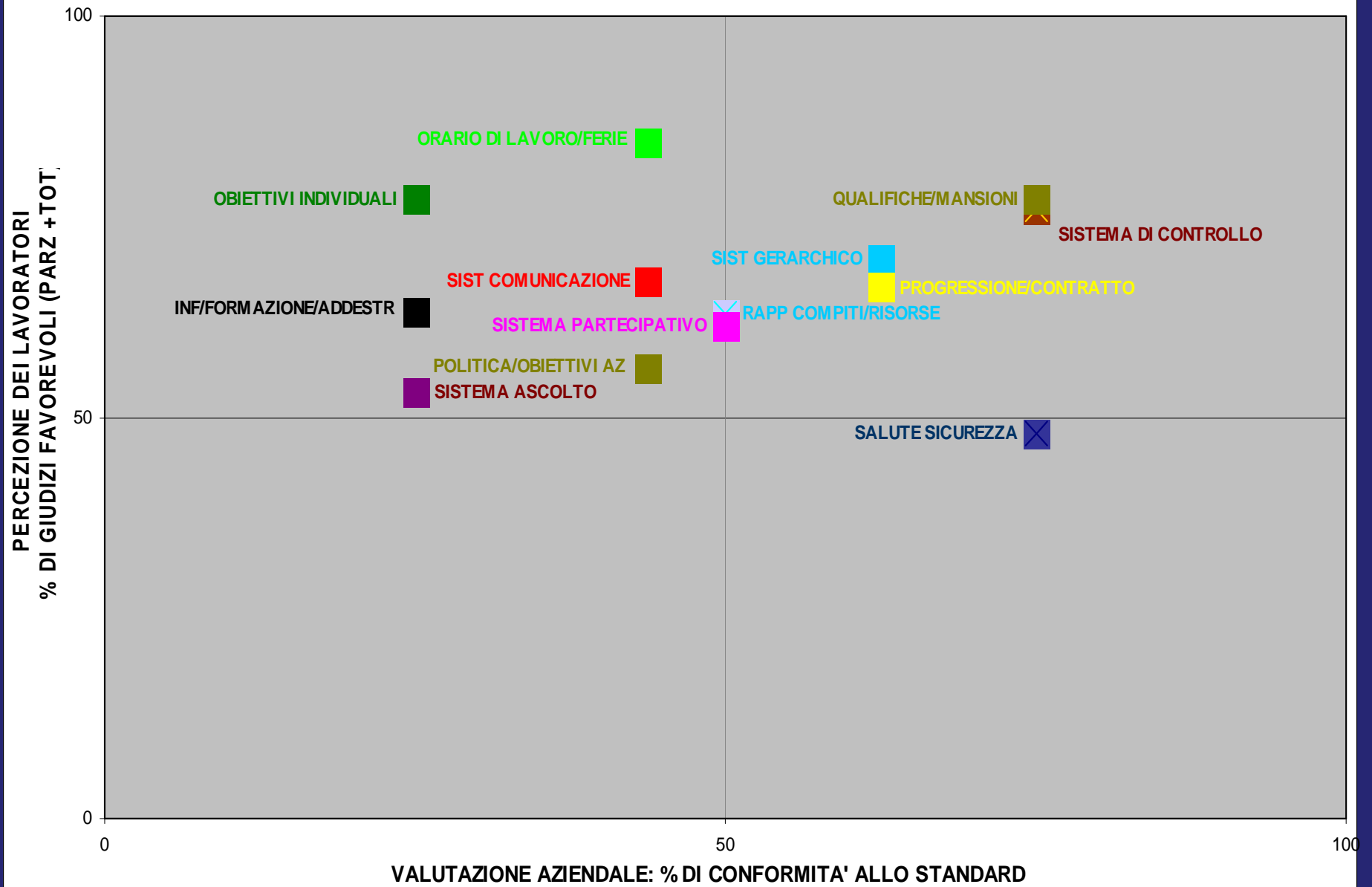
SALERNO
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE ORGANIZZATIVO



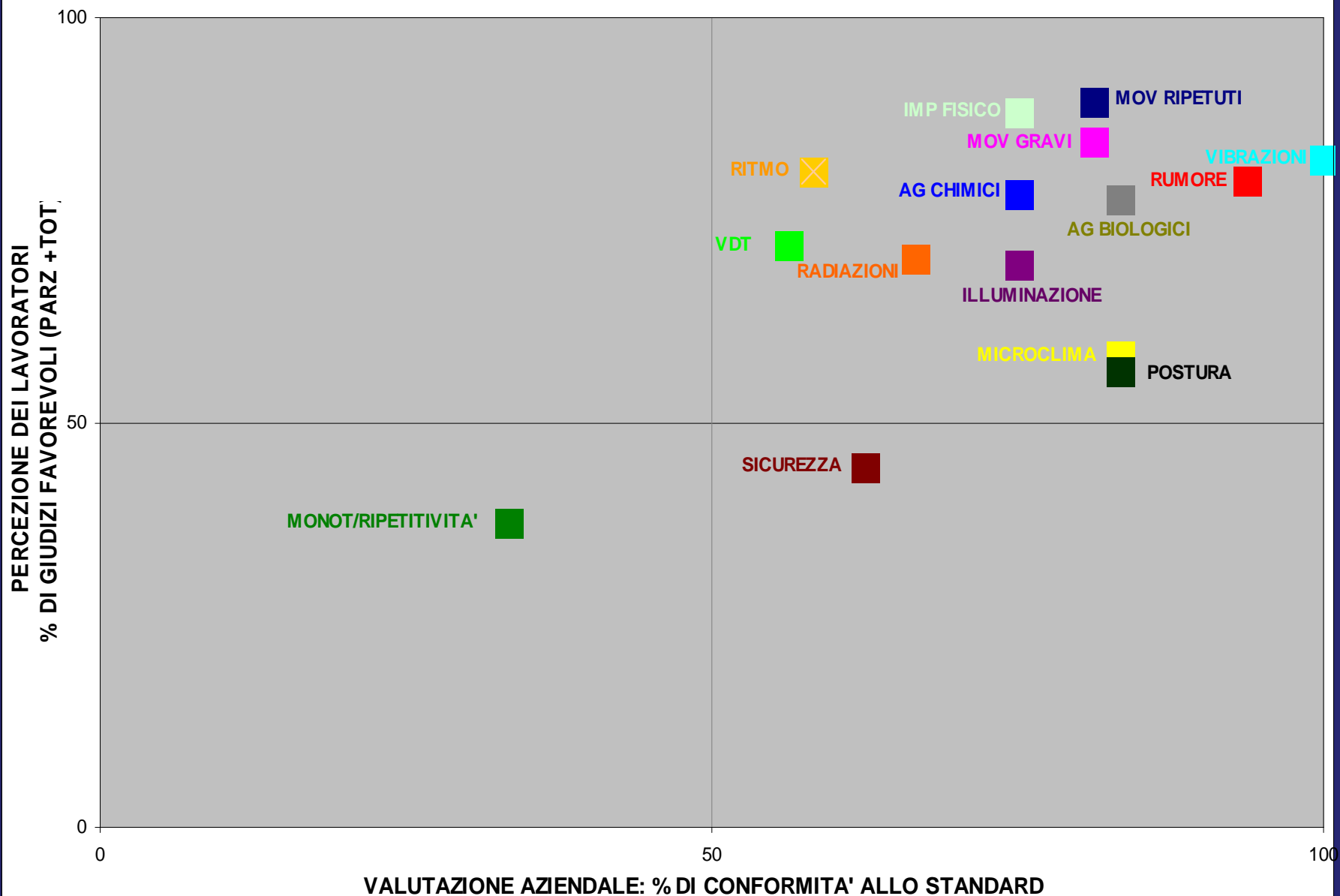
SALERNO
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE TECNOLOGICO



SALERNO - AMBIENTE ORGANIZZATIVO
CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



SALERNO - AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO
CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



AMBIENTE ORGANIZZATIVO

SALERNO

Salute e sicurezza
Ascolto
Politiche aziendali
Sist. partecipazione
Sist. comunicazione

GENOVA

Salute e sicurezza
Ascolto
Informazione/formazione
Rapporto compiti/risorse
Politiche aziendali

PERUGIA

Ascolto
Politiche aziendali
Salute e sicurezza
Inf/formazione
Sist. partecipazione

ROMA

Ascolto
Politiche aziendali
Progressione contratto
Inf/formazione
Salute e sicurezza

AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO

SALERNO

Monotonia/ripetitività
Sicurezza
Postura

GENOVA

Sicurezza
Monotonia/ripetitività
Postura

PERUGIA

Monotonia/ripetitività
Microclima
Sicurezza

ROMA

Sicurezza
Monotonia/ripetitività
Ag. Chimici

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

PROCESSO CHE

- DEVE COINVOLGERE VARIE FIGURE, LIVELLI ED ORGANISMI AZIENDALI
 - DEVE COINVOLGERE DIRETTAMENTE I LAVORATORI
 - DEVE CONDURRE ALL'ADOZIONE DI MISURE DI MIGLIORAMENTO E PREVENZIONE CONDIVISE

MISURE DI PREVENZIONE

- **Tecnico ambientali**

(riduzione rumore, fatica, microclima, spazi ...)

- **Organizzative**

(turni, ascolto, sistema di comunicazione, relazioni, gerarchie, compiti..)

- **Inf/formazione**

(promozione salute, stili di vita, coping..)

- **Controllo Sanitario**