

## **Confprofessioni promuove i bandi per la ripresa «Puntare sull'innovazione è fondamentale»**

Ricciardi: bene pure i due milioni per l'auto imprenditorialità

CAMPOBASSO. Sono stati presentati al partenariato economico e sociale la scorsa settimana dal presidente della Regione Paolo Frattura e dall'assessore allo Sviluppo economico Carlo Venezia. Sono i primi quattro bandi per il rilancio produttivo e occupazionale del Molise. Su cui ora si esprime anche **Confprofessioni**. Si tratta di due misure destinate all'auto impiego, una ai tirocini per gli over 30 ed una per le imprese che intendono innovare. L'investimento complessivo è pari a 17,6 milioni di euro. Una giusta e concreta strada per ripartire - afferma **Confprofessioni** - dalla quale emerge la necessità, per i professionisti, di mantenere alta l'attenzione perché sia presa in debita considerazione la loro consulenza per servizi innovativi. «È infatti fondamentale - ha sottolineato il presidente di **Confprofessioni** Molise Riccardo Ricciardi - che si volga lo sguardo all'innovazione, in particolare quella tecnologica, sempre più imponente. Il successo di una impresa e del rilancio del tessuto economico passa anche da quello. È inoltre importante che proprio i professionisti, guardino alle risorse stanziare per l'auto imprenditorialità e che ammontano a 2 milioni di euro».

## Come fare la valutazione di un rischio tipico negli studi professionali

Home / News / Sicurezza Come fare la valutazione di un rischio tipico negli studi professionali Sono molti i rischi presenti negli studi professionali, di cui devono tenere conto gli operatori del settore nel fare la valutazione. Un esempio, passo dopo passo Sicurezza negli studi professionali Redazione 5 giugno 2017

Articoli più letti Contro le isole di calore c'è il 'roof design' dei sistemi per coperture Mapei Calcestruzzo, arrivano la UNI 7087 e la UNI 7122 Sismabonus, detrazioni fiscali anche in zona 1 Design for All: i sette principi base da seguire Isolamento di coperture piane: Rockwool presenta Flatrock Ingegneri Il nuovo CCNL per gli studi professionali, entrato in vigore il 1 aprile 2015 e valido fino al 31 marzo 2018, ha introdotto una serie di nuove tutele per professionisti, collaboratori e dipendenti di studi professionali. Tra questi, sono ovviamente inclusi anche gli ingegneri, gli architetti e i geometri titolari o dipendenti di studi tecnici. L'accordo siglato da **Confprofessioni** riconosce agevolazioni, vantaggi, nuove forme di rappresentanza e di welfare. In questo focus vogliamo fornire a tutti i professionisti gli strumenti-chiave per garantire, ai titolari e ai dipendenti, un rispetto delle norme di Salute e Sicurezza sul lavoro alla luce del nuovo CCNL Studi professionali. Per scoprire tutti i dettagli sul nuovo Ccnl vi consigliamo il nuovo sito [CONTRATTOSTUDIPROFESSIONALI.IT](http://CONTRATTOSTUDIPROFESSIONALI.IT), una bussola completa sul tema, che offre anche la possibilità di Scaricare il testo integrale del nuovo contratto. Di seguito, un focus sulla valutazione del rischio applicato a un tipico esempio di fonte rischio: lo stress lavoro correlato negli studi. CCNL Studi Professionali

Con il nuovo CCNL per gli Studi Professionali sono state introdotte molte novità che migliorano l'ambiente lavorativo per i datori e per i collaboratori. Per scoprire tutti i dettagli sul nuovo CCNL è online il sito [CONTRATTOSTUDIPROFESSIONALI.IT](http://CONTRATTOSTUDIPROFESSIONALI.IT), una bussola completa sul tema, che offre anche la possibilità di scaricare il testo integrale del nuovo contratto. Vai al sito [ACQUISTA](http://ACQUISTA)

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione'. I sintomi più indicativi la cui presenza sarebbe fortemente indicativa della presenza di stress possono identificarsi in "un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele dei lavoratori". E' chiaro che l'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali: - l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi, ovvero accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, ecc.; - le condizioni lavorative ed ambientali, ovvero esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose; - la comunicazione, ovvero incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri; - fattori soggettivi, ovvero pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, proprio come suggerisce il disposto dell'art. 4 dell'accordo quadro europeo sullo stress 8 ottobre 2004, voluto dalla Commissione europea. Leggi anche Rifiuto del RLS di frequentare il corso di formazione: quali gli obblighi del datore di lavoro? Lavoro al videoterminale: una scheda esempio delle Procedure operative di sicurezza Lo stress è al secondo posto, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, tra i problemi di salute correlati al lavoro, interessando il 22% dei lavoratori nell'Unione europea. Secondo alcune ricerche lo stress è causa del 50-60% del totale di giorni lavorativi persi: nel 2002, nella UE-15, il costo economico annuale dello stress lavoro-correlato è stato stimato in circa 20 miliardi di euro. Anche se la direttiva 89/391/CEE aveva fissato l'obbligo, per il datore di lavoro, di "assicurare la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti legati al lavoro" e di "adattare il lavoro all'uomo", tuttavia, la stessa non aveva previsto una precisa tutela per lo stress lavoro-correlato. Da questo deriva che nel recepimento italiano della direttiva 89/391/CEE, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato era stata inglobata nell'obbligo valutativo previsto per "tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori": nella pratica,

la valutazione del rischio stress è rimasto un obbligo disatteso. Successivamente, il D.Lgs. n. 81/2008 ha introdotto, tra le novità, la definizione, mutuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, del concetto di "salute" intesa quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità", premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche in riferimento alla sfera 'psicosociale'. Nell'accordo europeo, si legge inoltre che occorrerà tenere presente la circostanza secondo cui i soggetti sono tra loro differenti e pertanto 'i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita. Il termine per provvedere alla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato, ovvero per integrare la valutazione dei rischi in generale già eseguita, è stato da ultimo fissato al 31 dicembre 2010 (articolo 8, comma 12 del decreto-legge n. 78/2010 come convertito dalla legge n. 122/2010). Il percorso proposto ripercorre quello usuale di valutazione di tutti i rischi, considerando anche l'incidenza (o la non incidenza) del fattore stress lavoro-correlato, con la seguente articolazione: - inserimento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel contesto degli obblighi del datore di lavoro; - criteri di valutazione dei rischi in generale; - contenuti dell'accordo europeo e dell'accordo interconfederale sullo stress lavoro-correlato; - individuazione dello stress da valutare; - ricerca e valutazione dei rischi nelle varie fasi di: - individuazione dei gruppi omogenei/mansioni; - individuazione dei pericoli; - individuazione dei rischi; - valutazione/ponderazione dei rischi individuati; - individuazione delle misure di prevenzione e protezione. Nei due accordi, europeo e interconfederale, vengono stabiliti alcuni importanti concetti. Il primo concetto riguarda la discrezionalità metodologica attribuita al datore di lavoro per tutta la valutazione dei rischi e della conseguente gestione, nonché il fatto che i problemi di stress ricadono nell'ambito della gestione generale del processo di valutazione dei rischi e non devono forzatamente costituire un capitolo a se stante della valutazione stessa (accordo interconfederale, articolo 5, comma 2): "La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare fattori di stress". Nel secondo concetto, come per la ricerca e valutazione di tutti gli altri rischi, l'analisi valutativa prosegue con l'intersecazione tra i fattori di pericolo dei quali si è verificata la presenza e l'elemento "uomo": viene individuata l'esistenza di un rischio laddove i pericoli siano connessi con l'attività umana di gruppi di lavoratori omogenei. Questa determinazione può anche non essere strettamente legata ad una quantificazione numerica; può essere correlata anche alla sola probabilità che il danno si possa verificare: l'accertamento di tale probabilità è infatti sufficiente a determinare la necessità di adozione da parte del datore di lavoro di misure per una sua riduzione (della probabilità stessa e/o dell'entità del danno). Nella Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010, la Commissione consultiva ha dato indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato. Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale. La valutazione si articola in due fasi: - una necessaria, ovvero la valutazione preliminare; - l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci. La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento

nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda). Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste). La lista di controllo permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione degli indicatori. Tabella 3 - Compilazione degli indicatori I. Eventi Sentinella (10 indicatori aziendali) II. Area Contenuto del lavoro (4 aree di indicatori) III. Area Contesto del lavoro (6 aree di indicatori) Indici infortunistici Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro Funzione e cultura organizzativa Assenze per malattia Assenze dal lavoro Pianificazione dei compiti Ruolo nell'ambito dell'organizzazione Ferie non godute Rotazione del personale Carico di lavoro-ritmo di lavoro Evoluzione della carriera Turnover Autonomia decisionale Controllo del lavoro Procedimenti/Sanzioni disciplinari Richieste visite straordinarie Orario di lavoro Rapporti interpersonali sul lavoro Segnalazioni stress lavoro-correlato Interfaccia casa-lavoro Conciliazione vita-lavoro Istanze giudiziarie Fonte: INAIL Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio e a prevedere un piano di monitoraggio. Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva, cosiddetta "valutazione approfondita". La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione, ad esempio, riunioni, che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia. Schema 1 - Percorso metodologico di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo le indicazioni della Commissione Consultiva Fonte: Indicazioni della Commissione consultiva Norma UNI EN ISO 10075-1: il rischio da stress lavoro-correlato e i principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale Sulla salute e sicurezza in uno studio professionale, sembra quanto mai adatto il parallelo tra il rischio da stress lavoro-correlato e l'ergonomia relativa al carico di lavoro mentale. La norma internazionale UNI EN ISO 10075-1, edita nel marzo 2003, definisce i termini nel campo del carico di lavoro mentale, comprendente stress mentale e strain (sollecitazione) mentale e specifica le relazioni tra i concetti chiamati in causa. Essa si applica alla progettazione di condizioni lavorative con riferimento al carico di lavoro mentale ed è finalizzata a promuovere un uso condiviso della terminologia tra esperti e professionisti sia in campo ergonomico sia su tematiche più generali. Essa non fa riferimento a metodi di misurazione e a principi di progettazione del compito, che sono o saranno trattati da altre norme internazionali. Qualsiasi attività, anche quella a prevalente impegno fisico, può indurre stress mentale. In questo caso "stress mentale" è un termine usato per definire ogni influenza esterna che, interferendo con gli esseri umani, li condiziona mentalmente. Lo stress mentale innesca negli esseri umani dei processi che aumentano o diminuiscono lo strain mentale. Le conseguenze immediate dello strain mentale comportano, da un lato, effetti facilitanti e fatica mentale e/o stati assimilabili alla fatica, dall'altro. Come conseguenza indiretta di strain mentale possono comparire degli effetti di trascinarsi sulla prestazione individuale. Nella norma

UNI EN ISO 10075-1, l'espressione "mentale" è usata laddove si fa riferimento ad esperienze e comportamenti umani. Si utilizza il termine "mentale" perché questi aspetti sono interdipendenti e, nella pratica, non possono né dovrebbero essere considerati separatamente. Termini e definizioni Stress mentale: l'insieme di tutte le influenze esercitate dall'esterno su di un essere umano al punto da condizionarlo mentalmente. Strain (sollecitazione) mentale: l'effetto immediato (non a lungo termine) dello stress mentale sull'individuo che risente delle precondizioni abituali e del momento, compresi gli stili personali adottati per fronteggiarlo. Effetto "riscaldamento": una conseguenza frequente dello strain mentale che subito, dopo l'inizio dell'attività, determina una riduzione dello sforzo richiesto per svolgere quell'attività rispetto allo sforzo richiesto inizialmente. Attivazione: uno stato interiore, con differenti gradi di efficienza funzionale, mentale e fisica. Lo strain mentale può portare a differenti gradi di attivazione, secondo la sua durata e intensità. Effetti nocivi: Gli effetti nocivi dovrebbero essere distinti dai loro tempi di recupero e dai modi per raggiungerlo. Possono anche essere distinti dai loro sintomi. Fatica mentale: Un'alterazione temporanea dell'efficienza funzionale mentale e fisica che dipende dall'intensità, durata e andamento temporale dello strain mentale precedente. Stati assimilabili alla fatica: Stati dell'individuo come effetti di strain mentale causati da situazioni che offrono poca varietà. Essi scompaiono rapidamente dopo che sono stati introdotti cambiamenti nel compito e/o nell'ambiente/situazione. Monotonia: Uno stato, a evoluzione lenta, di ridotta attivazione che può verificarsi nel corso di compiti o attività protratte nel tempo, uniformi e ripetitive e che è associato soprattutto a sonnolenza, stanchezza, diminuzione e variabilità nelle prestazioni, minor adattabilità e reattività, come pure a una maggior variabilità della frequenza cardiaca. Ridotta vigilanza: Uno stato, a evoluzione lenta, che si accompagna a ridotte prestazioni di rilevazione (per esempio, quando si stanno monitorando schermi radar o pannelli strumentali) in compiti di controllo che presentano poca variabilità. Saturazione mentale: uno stato di confuso nervosismo e rifiuto fortemente emotivo nei confronti di un compito ripetitivo o di una situazione in cui, dal punto di vista operativo, si "segna il passo" o si "approda a nulla". Ricadute pratiche: una persistente alterazione della prestazione individuale, associata a processi di apprendimento compromessi dal ripetuto impegno nel fronteggiare lo strain mentale. La rappresentazione grafica è in forma semplificata nel senso che non tiene conto dei potenziali effetti reciproci e raggruppa insieme sia condizioni diverse che causano stress mentale, sia differenti fattori individuali. Schema 2 - Rapporto fra stress e strain nel carico di lavoro mentale Fonte: UNI EN ISO 10075-1 Il focus è tratto e rielaborato da Tutto Sicurezza e Ambiente, la più completa piattaforma on line di informazione, aggiornamento, formazione e pratica professionale in materia sicurezza e igiene sul lavoro - si arricchisce di una nuova sezione dedicata all'analisi dei rischi connessi ad alcune specifiche mansioni. Per ciascuna mansione - addetto al call center, addetto alla stireria, anestesista, autotrasportatore, barista, benzinaio, carrellista, commesso, cuoco, elettricista, facchino, giardiniere, gommista, impiegato, infermiere, macellaio, magazziniere, meccanico, medico chirurgo, muratore, pasticciere, piastrellista, ponteggiatore, receptionist, sarto, tecnico di laboratorio ecc. - sono descritti gli nel dettaglio elementi di rischio e le possibili misure di prevenzione protezione. Tutto sicurezza e ambienteLa banca dati offre ai responsabili aziendali ed ai professionisti un quadro coordinato e sistematico in materia di igiene e sicurezza del lavoro, degli alimenti ed ambiente, corredato dalle relative fonti di documentazione costituite dalla disciplina normativa comunitaria, statale e regionale, dalla prassi amministrativa, dalle norme di buona tecnica e dalla giurisprudenza. Wolters Kluwer Vai su [shop.wki.it](http://shop.wki.it) ACQUISTA