

TASK FORCE SLC

Personale Navigante AZ e CT

SICUREZZA SUL LAVORO



7 Marzo 2019

VALUTAZIONE SLC 2016-17

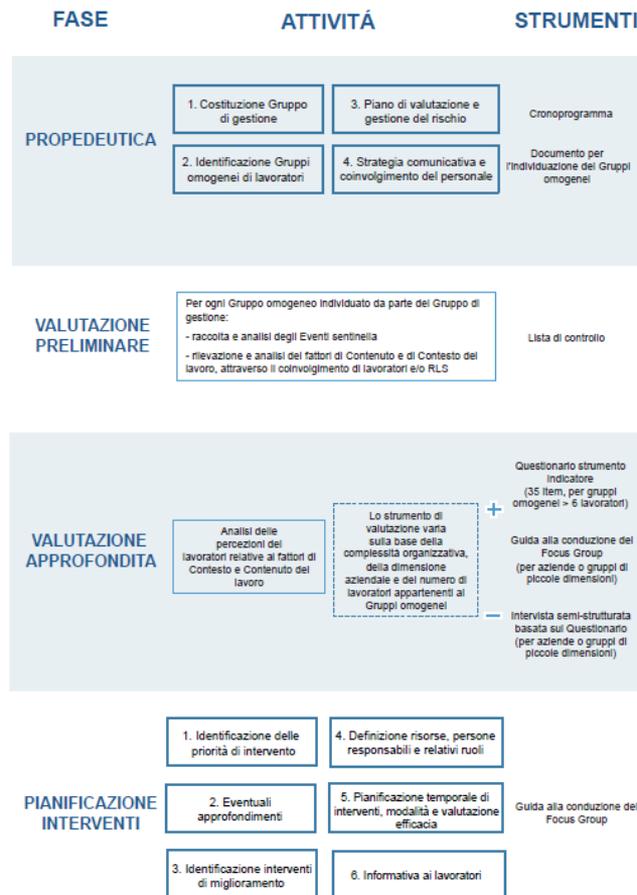
Agenda

1. La Valutazione SLC - Generalità e metodologia
2. Risultati Valutazione SLC 2016-17
3. Piano di Monitoraggio e gestione dei rischi

1. LA VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

Generalità

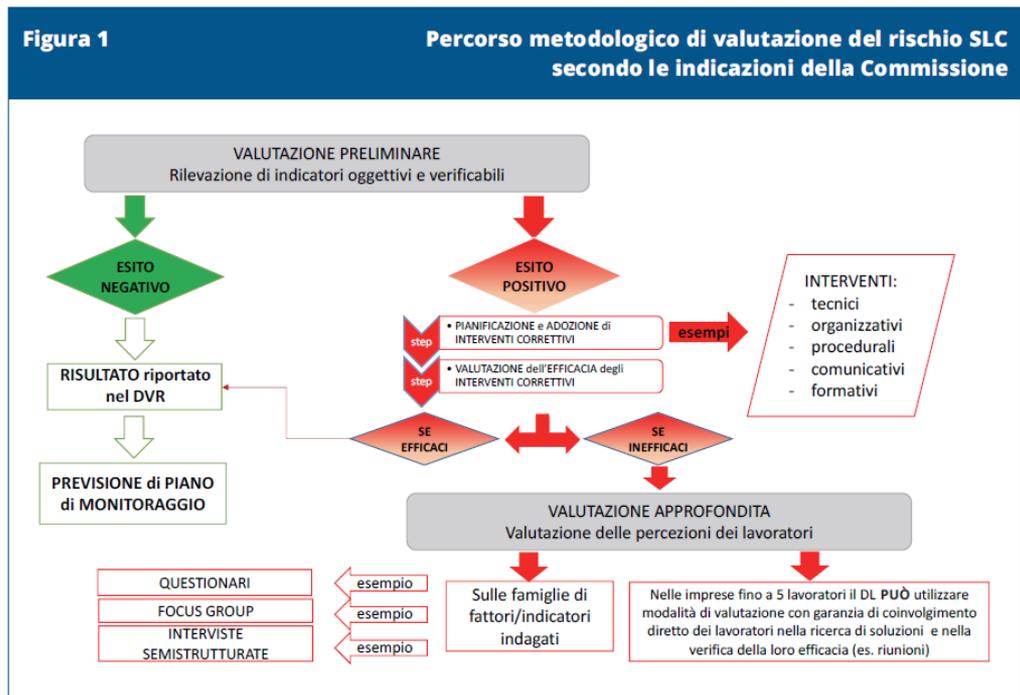
- ▲ D.Lgs 81/08 impone al Datore di Lavoro l'obbligo di effettuare la valutazione di tutti i rischi lavorativi, incluso il rischio «Stress Lavoro Correlato», avvalendosi del RSPP, con il coinvolgimento del MC, previa consultazione dei RLS.
- ▲ Stress Lavoro Correlato: percezione di squilibrio, avvertito dal lavoratore, quando le richieste dell'ambiente lavorativo eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste. Lo Stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro
- ▲ Processo di Valutazione Rischio SLC lungo e articolato che coinvolge Datore di Lavoro, RSPP, MC e RLS e schematizzabile in fasi (vedi a fianco)
- ▲ Commissione Consultiva Permanente ha emanato Linee Guida per la valutazione dello SLC (2010)
- ▲ la valutazione consta di una fase **preliminare** obbligatoria, e di una **approfondita** da fare solo se dalla prima sono emersi elementi di rischio



1. LA VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

Metodologia INAIL 2011

- ▲ INAIL ha elaborato, con il contributo delle parti sociali, una metodologia per la valutazione quantitativa del rischio SLC
- ▲ Valutazione **preliminare** condotta attraverso raccolta e analisi di elementi oggettivi:
 - Eventi sentinella (dati infortuni, vertenze di lavoro, malattie, assenze, ferie non godute, provvedimenti disciplinari, domande trasferimento, etc)
 - Dati su Contenuto del Lavoro
 - Dati su Contesto del Lavoro, come i precedenti ricavati da compilazione Check List INAIL, a cura del Gruppo di Lavoro (DL + MC + RSPP + RLS)
- ▲ Assegnazione di punteggi standard per determinare un livello di rischio sintetico (Non Rilevante, Medio, Alto)
- ▲ Valutazione **approfondita** effettuata con Focus Group per settori operativi o con somministrazione di questionario online



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2011)

1. LA VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

Metodologia INAIL 2011 - Metodo di calcolo

I - EVENTI SENTINELLA

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni.
Nel caso in cui la risposta **INALTERATO**(*) corrisponda a 0, si segna la X nella casella **DIMINUITO** (ad esempio: la sua Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni.
Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare **INALTERATO** perché non ci sono variazioni. In questo caso però, **INALTERATO** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato).

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a: $\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$ (sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)						
2	ASSENZA PER MALATTIA*	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
(*) devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento.						
3	% ASSENZE dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
% Assenze dal lavoro [ad esempio: permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] Non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate. Formula di calcolo: $\frac{\text{Num. ore lavorative perse}}{\text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$						
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
% Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. Formula di calcolo: $\frac{\text{Num. di giorni di ferie non usufruite}}{\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}} \times 100$						
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a: $\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$						
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti+entri dall'azienda)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n}^\circ \text{ usci + entri}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a: $\frac{\text{n}^\circ \text{ usci + entri ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$						

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0 - NO <input type="checkbox"/>	4 - SI <input type="checkbox"/>		
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI	0 - NO <input type="checkbox"/>	4 - SI <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO						

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

(*) Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.
Se superiore a 0, inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

I - EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	26	36

Da	A	Livello di RISCHIO
0	17	Non Rilevante
18	34	MEDIO
35	67	ALTO

2. RISULTATI VALUTAZIONE SLC 2016-17

Alitalia - Personale Navigante

Da	A	Livello di RISCHIO
0	17	Non Rilevante
18	34	MEDIO
35	67	ALTO

▲ Livello di Rischio generale **MEDIO**

	PNC MR	PNC LR	PNT LR	PNT MR
INDICATORI AZIENDALI	RA	RA	RM	RM
CONTENUTO DEL LAVORO	RM	RM	RM	RM
Ambiente di lavoro	RB	RB	RB	RM
Pianificazione dei compiti	RB	RB	RB	RB
Carico/ritmo di lavoro	RB	RM	RM	RA
Orario di lavoro	RA	RA	RA	RA
CONTESTO DEL LAVORO	RB	RB	RB	RB
Funzione e cultura organizzativa	RB	RB	RB	RB
Ruolo nell'ambito dell'org.	RB	RB	RB	RB
Evoluzione della carriera	RB	RB	RB	RB
Autonomia decis./ controllo	RM	RM	RM	RM
Rapporti interpersonali	RB	RB	RB	RB
Interfaccia casa-lavoro	La check-list Inail non prevede per questo indicatore una soglia di rischio, pur contribuendo al punteggio finale.			
LIVELLO GENERALE	RM Punteggio 28	RM Punteggio 29	RM Punteggio 26	RM Punteggio 30

Legenda: RB=Rischio Basso; RM=Rischio Medio; RA=Rischio Alto

2. RISULTATI VALUTAZIONE SLC 2016-17

CityLiner - Personale Navigante e di Terra

Da	A	Livello di RISCHIO
0	17	Non Rilevante
18	34	MEDIO
35	67	ALTO

Personale Navigante

▲ Livello di Rischio generale **MEDIO**

Personale di Terra

▲ Livello di Rischio **Non Rilevante**

	PNC	PNT	Terra
<i>INDICATORI AZIENDALI</i>	RM	RM	RB
<i>CONTENUTO DEL LAVORO</i>	RM	RM	RB
Ambiente di lavoro	RB	RM	RB
Pianificazione dei compiti	RB	RB	RB
Carico/ritmo di lavoro	RM	RA	RB
Orario di lavoro	RA	RA	RB
<i>CONTESTO DEL LAVORO</i>	RB	RB	RB
Funzione e cultura organizzativa	RB	RB	RB
Ruolo nell'ambito dell'org.	RB	RB	RB
Evoluzione della carriera	RB	RB	RB
Autonomia decis./ controllo	RM	RM	RM
Rapporti interpersonali	RB	RB	RB
Interfaccia casa-lavoro	<i>La check-list Inail non prevede per questo indicatore una soglia di rischio, pur contribuendo al punteggio finale.</i>		
<i>LIVELLO GENERALE</i>	RM Punteggio 28	RM Punteggio 30	RB Punteggio 5

Legenda: RB=Rischio Basso; RM=Rischio Medio; RA=Rischio Alto

3. PIANO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RISCHI

Obiettivi

- ▲ Gli obiettivi principali del monitoraggio e gestione dei rischi SLC sono:
 - Aumentare consapevolezza dei rischi da Stress Lavoro Correlato
 - Miglioramento continuo delle prassi organizzative per la prevenzione dei rischi di natura psicosociale
 - Riduzione dei livelli di rischio

Azioni

1. Monitoraggio degli eventi sentinella per l'anno 2017 per stimare eventuali cambiamenti in modo oggettivo e parametrico
Responsabile: SPP

2. Istituzione di una Task Force, composta dal SPP e da HR, che si occuperà di redigere un piano di intervento volto a ridurre le soglie di rischio, con riferimento alle criticità indicate dalla valutazione, con indicazione di azioni, tempi di intervento, destinatari e responsabili
Responsabile: SPP



3. PIANO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RISCHI

Monitoraggio eventi sentinella

Alitalia - Assistenti di Volo								
Indicatori aziendali	2015	Triennio	Trend		2017	Triennio	Trend	
Indici infortunistici (%)	2	1,5	AUM		0,7	1,1	DIM	
Assenze per malattia (gg)	15,3	14,4	AUM		18,8	16,5	AUM	
Assenze dal lavoro (%)	9,1	8,4	AUM		7,1	7,3	DIM	
Ferie non godute (%)	0,5	0,1	AUM		0,0	0,0	DIM	
Trasferimenti interni richiesti dal personale (%)	4,5	9,4	DIM		5,3	4,7	AUM	
Rotazione del personale (%)	0,9	4,1	DIM		2,7	1,8	AUM	
Procedimenti/Sanzioni disciplinari (%)	3,1	1,9	AUM		2,5	2,7	DIM	
Richieste visite straordinarie al MC (%)	0,3	0,2	AUM		0,3	0,2	AUM	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al MC (n)	-	-	PRES		*	*		
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionam./molestie morali e/o sessuali (n.)	34	38	PRES		*	*		-
LIVELLO DI RISCHIO			ALTO				ALTO	
Organico al 31/12/2015	3.444				Organico al 31/12/2017	3.301		
==> di cui uomini	1.484				==> di cui uomini	1.422		
==> di cui donne	1.960				==> di cui donne	1.879		

3. PIANO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RISCHI

Monitoraggio eventi sentinella

Alitalia - Piloti Lungo Raggio								
Indicatori aziendali	2015	Triennio	Trend		2017	Triennio	Trend	
Indici infortunistici (%)	0,9	1,1	DIM		0,2	0,3	DIM	
Assenze per malattia (gg)	8,2	9,1	DIM		12,6	9,9	AUM	
Assenze dal lavoro (%)	4,2	4,8	DIM		4,9	4,8	AUM	
Ferie non godute (%)	0,8	0,5	AUM		0,0	0,0	DIM	
Trasferimenti interni richiesti dal personale (%)	2,0	1,6	AUM		3,8	2,5	AUM	
Rotazione del personale (%)	0,7	3,8	DIM		7,0	2,9	AUM	
Procedimenti/Sanzioni disciplinari (%)	0,7	0,9	DIM		0,0	1,0	DIM	
Richieste visite straordinarie al MC (%)	0,0	0,0	DIM		0,0	0,0	DIM	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al MC (n.)	-	-	PRES		*	*	-	
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali (n.)	23	42	PRES		*	*	-	
	LIVELLO DI RISCHIO				MEDIO			
Organico al 31/12/2015	477				Organico al 31/12/2017		526	
==> di cui uomini	470				==> di cui uomini		517	
==> di cui donne	7				==> di cui donne		9	

3. PIANO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RISCHI

Monitoraggio eventi sentinella

Alitalia - Piloti Medio Raggio								
Indicatori aziendali	2015	Triennio	Trend		2017	Triennio	Trend	
Indici infortunistici (%)	1,9	1,2	AUM		1,0	1,1	DIM	
Assenze per malattia (gg)	11,8	12,4	DIM		15,1	13,1	AUM	
Assenze dal lavoro (%)	4,4	5,5	DIM		10,8	8,7	AUM	
Ferie non godute (%)	0,0	0,0	DIM		0,0	0,0	DIM	
Trasferimenti interni richiesti dal personale (%)	1,2	9,6	DIM		0,6	0,9	DIM	
Rotazione del personale (%)	1,2	5,3	DIM		6,6	3,0	AUM	
Procedimenti/Sanzioni disciplinari (%)	1,4	0,6	AUM		0,3	1,2	DIM	
Richieste visite straordinarie al MC (%)	0,0	0,0	DIM		0,1	0,0	AUM	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al MC (n.)	-	-	PRES		*	*	-	
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali (n.)	23	42	PRES		*	*	-	
	LIVELLO DI RISCHIO							MEDIO
Organico al 31/12/2015	899				Organico al 31/12/2017			748
==> di cui uomini	870				==> di cui uomini			724
==> di cui donne	29				==> di cui donne			24

3. PIANO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RISCHI

Monitoraggio eventi sentinella

Alitalia CityLiner - Assistenti di Volo								
Indicatori aziendali	2015	Triennio	Trend		2017	Triennio	Trend	
Indici infortunistici (%)	2,2	2,9	DIM		1,0	1,7	DIM	
Assenze per malattia (gg)	17,6	16,3	AUM		17,8	16,1	AUM	
Assenze dal lavoro (%)	13,9	11	AUM		15,5	14,4	AUM	
Ferie non godute (%)	8,8	15	DIM		0,0	0,0	DIM	
Trasferimenti interni richiesti dal personale (%)	5	6,9	DIM		7,5	6,8	AUM	
Rotazione del personale (%)	71,9	93,3	DIM		23,6	50,9	DIM	
Procedimenti/Sanzioni disciplinari (%)	1,7	1,5	AUM		0,5	1,2	DIM	
Richieste visite straordinarie al MC (%)	0,0	0,0	DIM		0,0	0,0	DIM	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al MC (n.)	-	-	PRES		*	*	-	
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali (n.)	0	0	ASS		*	*	-	
			LIVELLO DI RISCHIO				MEDIO	
Organico al 31/12/2015	179				Organico al 31/12/2017		195	
==> di cui uomini	71				==> di cui uomini		78	
==> di cui donne	108				==> di cui donne		117	

3. PIANO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RISCHI

Monitoraggio eventi sentinella

Alitalia CityLiner - Piloti								
Indicatori aziendali	2015	Triennio	Trend		2017	Triennio	Trend	
Indici infortunistici (%)	1,7	1,9	DIM		0,6	0,7	DIM	
Assenze per malattia (gg)	15,3	16,1	DIM		16,2	14,7	AUM	
Assenze dal lavoro (%)	10	10,9	DIM		9,6	8,0	AUM	
Ferie non godute (%)	19,1	27,8	DIM		0,0	0,0	DIM	
Trasferimenti interni richiesti dal personale (%)	5,1	21,2	DIM		7,8	4,4	AUM	
Rotazione del personale (%)	40,7	26,3	AUM		27,8	34,4	DIM	
Procedimenti/Sanzioni disciplinari (%)	1,1	1,7	DIM		0,0	0,7	DIM	
Richieste visite straordinarie al MC (%)	0	0	DIM		0,0	0,0	DIM	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al MC (n.)	-	-	PRES		*	*	-	
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali (n.)	0	2	PRES		*	*	-	
	LIVELLO DI RISCHIO				MEDIO			
Organico al 31/12/2015	180				Organico al 31/12/2017		176	
==> di cui uomini	171				==> di cui uomini		167	
==> di cui donne	9				==> di cui donne		9	

3. PIANO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RISCHI

Task Force Piano di intervento

Orario di lavoro – Rischio Alto per tutti i cluster

- ▲ Secondo metodologia INAIL 2011 e 2017, **Rischio Alto se punteggio da 6 a 8**
- ▲ Per tutti i cluster (PNT MR, PNT LR, PNC MR, PNC LR) stesse risposte (vedi a lato) con punteggio risultante pari a 6
- ▲ Per Trasporto Aereo Commerciale molto difficile, se non impossibile, ottenere punteggi inferiori a 6
- ▲ Rischio controllato mediante:
 - ❑ applicazione rigorosa normativa FTL
 - ❑ Implementazione Fatigue Risk Management, che include Reporting, Investigation, Policy & Training
 - ❑ Implementazione procedura Fatigue Notification

Orario di lavoro					
La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.					
N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

THANK YOU

GRAZIE

