

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

**FNC UGL COM.NI**

Roma, 17 novembre 2022

**Oggetto: aggiornamento valutazione stress lavoro-correlato.**

Con riferimento all'oggetto, Vi informiamo che entro la fine dell'anno dovranno essere avviate le attività necessarie per procedere all'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato in Azienda secondo la metodologia INAIL.

Tali attività, prendendo a riferimento il processo di aggiornamento effettuato nel 2018, ripercorranno la metodologia già seguita introducendo alcuni elementi di novità anche in relazione ai nuovi assetti aziendali.

Come fatto nel 2018, è stato convocato il tavolo permanente sullo Stress Lavoro Correlato (TSLC) per la preparazione delle fasi operative che caratterizzano la valutazione.

Come noto, il TSLC oltre a coordinare l'intero iter valutativo, individua, previo esperimento delle necessarie procedure, le misure generali per la riduzione e controllo del rischio fornendo periodicamente ai RRLLS lo stato delle relative attuazioni.

Inoltre, tenendo conto delle modifiche organizzative intervenute in Azienda è stata elaborata un'ipotesi di revisione dei Gruppi Omogenei dei lavoratori sui quali si concentreranno le attività di indagine.

Come già fatto nel 2018, per massimizzare il coinvolgimento dei lavoratori direttamente interessati ai processi produttivi ed organizzativi aziendali, per la compilazione della check list INAIL in ciascuna regione saranno costituiti team di lavoratori appartenenti ai

diversi Gruppi Omogenei delle varie Unità Produttive (Team regionali) con un coinvolgimento complessivo di nr. 776 colleghi.

All'esito della fase operativa di tale processo, che terminerà con la compilazione delle check list INAIL da parte dei Team regionali entro il mese di luglio 2023, si procederà all'analisi dei risultati e alla verifica degli stessi ai fini della determinazione del livello di rischio.

In allegato il documento di dettaglio esplicativo delle diverse fasi di processo con l'ipotesi dei nuovi Gruppi Omogenei.

Nel prossimo incontro di OPN, che sarà calendarizzato entro la prima decade del mese di dicembre, approfondiremo congiuntamente l'ipotesi di lavoro descritta nel documento allegato al fine di dare avvio al nuovo processo di aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato in Azienda.

Cordiali saluti

Roberto Mazzi  
Il Responsabile  
(originale firmato)

# STRESS LAVORO CORRELATO

AVVIO ITER PER AGGIORNAMENTO VALUTAZIONE-  
METODOLOGIA INAIL

---

Novembre 2022

# IL TAVOLO PERMANENTE SULLO SLC



In coerenza con quanto fatto per l'aggiornamento della valutazione specifica da Stress Lavoro Correlato (SLC) nell'anno 2018 e per l'implementazione delle conseguenti azioni di rimedio, anche durante tutto l'iter del nuovo aggiornamento è previsto un **Tavolo permanente sullo Stress Lavoro Correlato (TSLC)** che presiede a tutte le attività per l'organizzazione della valutazione ed individua le misure generali per la riduzione e controllo del rischio.

In particolare, la costituzione del tavolo è stata dettata dalla volontà di coinvolgere nella valutazione e gestione del rischio l'Azienda nel suo complesso, in considerazione delle dimensioni e articolazione della stessa.

Il TSLC è composto da rappresentanti delle seguenti strutture:

- *TA/GCSL/SPPA (Coordinatore del Tavolo);*
- *RUO di Corporate, MP, PCL, BP, DTO e MIPA;*
- *RUO/RI/NL;*
- *Il Medico Coordinatore Centrale*

Il tavolo provvede alla messa a punto dei Gruppi Omogenei, delle azioni necessarie alla valutazione nelle varie fasi, prevedendone i tempi di realizzazione, l'individuazione degli interventi correttivi di mitigazione del rischio e le eventuali, ulteriori, misure di tutela ad integrazione del DVR.

# REVISIONE DEI GRUPPI OMOGENEI

## CRITERI DI AGGREGAZIONE ADOTTATI



Recepite le **riorganizzazioni intervenute**, collocando nei vari GO tutte le mansioni presenti in SAP HR.



I **Gruppi Omogenei (GO)** di lavoratori sono stati **rivisti** allo scopo di assicurare l'omogeneità di esposizione riconducibile a fattori potenzialmente stressogeni e la possibilità di interpretare correttamente gli andamenti degli eventi sentinella, attraverso un dimensionamento dei GO quanto più adeguato per avere una base di riferimento statisticamente congrua



Sono stati individuati Gruppi Omogenei (GO) di lavoratori per ciascuna delle 6 Unità Produttive. Per ciascuna Unità Produttiva sono stati utilizzati i seguenti criteri di aggregazione:

- personale con «**ruolo di responsabilità**» ed identificati come preposti ex Dlgs 81/08 presso le strutture di staff centrali e territoriali (GO - Responsabili delle strutture di staff centrali e territoriali);
- personale di «**staff e di supporto**» delle suddette strutture;
- lavoratori con peculiarità lavorative e/o «**specificità**» operative aventi omogenea esposizione ai rischi professionali (es: personale di vendita per MIPA, personale di sportello, consulenza e sala per MP, personale di recapito, smistamento, trasporti per PCL, ecc.);
- laddove presente - personale con «ruolo di responsabilità» ed identificati come preposti ex Dlgs. 81/08 presso le unità operative **territoriali** (GO - Responsabili unità operative territoriali);
- laddove presente - personale di supporto ai «responsabili delle strutture operative» ed identificati come preposti ex Dlgs. 81/08 (GO – Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali). Laddove il numero delle risorse non è significativo, le stesse sono state integrate nel GO dei responsabili

# REVISIONE DEI GRUPPI OMOGENEI

## VARIAZIONI ORGANIZZATIVE AZIENDALI INTERVENUTE

A seguito delle variazioni organizzative aziendali intervenute, alcuni Gruppi Omogenei (GO) di lavoratori sono stati revisionati:

UP 2018	Gruppo Omogeneo 2018	UP 2022	Gruppo Omogeneo 2022	Note
BP	Lavorazioni interne servizi automatizzati	DTO	Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali	Accoglie il personale confluito ex "Personale lavorazioni interne servizi automatizzati" di BP, ex "Personale TSC" di COO, quota parte ex "Personale smistamento" di PCL (SIN, ELI, CSA, NNT, Videocodifica, Data Entry), personale confluito ex "Personale del DT" di MP ed in generale dei vari centri servizi di Servizi di Back Office
COO	Personale del TSC	DTO		
PCL	Personale smistamento	DTO		
MP	Personale del DT	DTO		
COO	Personale di staff strutture centrali e territoriali	DTO	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	Accoglie anche il personale di AFC confluito ex "Personale di staff strutture centrali e territoriali" di SC
COO	Personale del Contact Center	DTO	Personale SAC - Centri Assistenza Clienti	Accoglie personale confluito ex "Personale del Contact Center" di COO ed in generale personale dei centri assistenza di Servizi Assistenza Clienti
COO	Personale situation room	DTO	Personale esercizio IT field	Accoglie il personale di SISTEMI INFORMATIVI con mansione da sistemista (esercizio IT field)
MP	Personale di vendita	MP	Personale di sala	Variazione nel nome del GO per renderlo più aderente alle mansioni associate (corner ed accoglienza)
MP	Personale di sportello/vendita	MP	Personale di Front-End	Assorbe quota parte di operatori corner (ex personale di vendita) e quota parte di operatori RCA (ex personale di sportello)
MP	Personale consulenza specialistica	MP	Personale consulenza specialistica e vendita	Accoglie anche il personale POE (che era transitato temporaneamente in MIPA)
MBPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	MIPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni a supporto	Accoglie anche il personale di mansioni a supporto (tutor) che prima era in "Personale di staff strutture centrali e territoriali" di MBPA
MBPA	Personale di vendita	MIPA	Personale di vendita	Quota parte del personale (POE) è confluito in "Personale consulenza specialistica e vendita" di MP
PCL	Personale smistamento	PCL	Personale smistamento	Quota parte del personale è confluito in vari GO di "Personale SBO" di DTO (SIN, CSA, ELI, NNT, Videocodifica, Data Entry)
PCL	Personale recapito	PCL	Personale recapito - Linee Universali	In ragione della variata organizzazione del recapito rispetto alla precedente compilazione delle check list
PCL	Personale recapito	PCL	Personale recapito - Linee Business	In ragione della variata organizzazione del recapito rispetto alla precedente compilazione delle check list
PCL	Personale recapito	PCL	Personale recapito - Linee Mercato	In ragione della variata organizzazione del recapito rispetto alla precedente compilazione delle check list
SCDT	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	SC	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	Accoglie anche il personale di mansioni a supporto (tutor, vice resp. Negozio filatelico) che prima era in "Personale di staff strutture centrali e territoriali" di SCDT
SCDT	Personale di staff strutture centrali e territoriali	SC	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	Quota parte del personale (appartenente a AFC) è confluito in "Personale di staff strutture centrali e territoriali" di DTO
SCDT	Personale situation room	SC	Personale Situation Room	Variazione nel nome del GO

**Legenda**

GO non più attuale sulla base della riorganizzazione aziendale avvenuta

GO nuovo sulla base della riorganizzazione aziendale avvenuta

GO che ha inglobato/perso personale a seguito della riorganizzazione aziendale avvenuta

N.B.: La revisione è avvenuta sempre con lo scopo di assicurare omogeneità di esposizione riconducibile a fattori potenzialmente stressogeni e la possibilità di interpretare correttamente gli andamenti degli eventi sentinella, attraverso una base di riferimento statisticamente congrua.

Unità Produttiva 2022	GO 2022
BP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
BP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
DTO	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e unità territoriali
DTO	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
DTO	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali
DTO	Personale esercizio IT field
DTO	Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali
DTO	Personale SAC - Centri Assistenza Clienti
MIPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
MIPA	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
MIPA	Personale di vendita
MP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali
MP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
MP	Responsabili unità operative territoriali
MP	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali
MP	Personale di sportello
MP	Personale consulenza specialistica e vendita
MP	Personale di sala
MP	Personale di Front-End
PCL	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali
PCL	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento
PCL	Personale smistamento
PCL	Personale trasporti
PCL	Personale accettazione grandi clienti
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Recapito
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Recapito
PCL	Personale lavorazioni interne
PCL	Personale recapito - Linee Universali
PCL	Personale recapito - Linee Business
PCL	Personale recapito - Linee Mercato
SC	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
SC	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
SC	Personale Situation Room

GO

Come già effettuato nella precedente valutazione, in ciascuna **regione** saranno costituiti **team di lavoratori** appartenenti ai 35 GO delle varie Unità Produttive (**Team regionali**) ai fini della compilazione della **check list INAIL**.

L'obiettivo primario rimane quello di massimizzare il coinvolgimento dei lavoratori direttamente interessati ai processi produttivi e organizzativi in un dato GO anche agendo sulla dimensione regionale del GO che consente di individuare possibili differenze territoriali sia riguardo ai fattori di contesto e contenuto del lavoro, sia rispetto agli andamenti degli eventi sentinella.

Di conseguenza, gli eventuali interventi correttivi potranno essere più mirati.



# COMPILAZIONE CHECK LIST INAIL – TEAM REGIONALI

Ai fini della compilazione della check list INAIL, partendo dalla suddivisione dei GO per Regione, si individuano **Team regionali di valutazione** composti da:

**lavoratori estratti** nell'ambito dei GO di appartenenza con modalità che garantiscono la casualità dell'estrazione. Ai primi lavoratori estratti, denominati "**titolari**", si aggiungono con stessa modalità anche i "**sostituti**".

1

da personale delle **risorse umane**.

2

da personale del **SPP**  
*(con ruolo di coordinamento).*

3



Come già effettuato nella precedente valutazione, la compilazione sarà preceduta da un'attività di informazione del personale coinvolto nella compilazione delle check list.



Durante la compilazione della singola check list le risposte alle varie domande saranno di tipo «corale» da parte dei vari GO e saranno trascritte nelle liste dal personale di coordinamento.

Come in occasione del rilevamento del 2018, gli stessi **RRLLS avranno la possibilità di presenziare** alla compilazione delle check list dei Team regionali in qualità di osservatori.

# COSTITUZIONE DEI TEAM REGIONALI DI LAVORATORI

## PROIEZIONE DEL NUMERO LAVORATORI COINVOLTI

Il numero dei lavoratori da coinvolgere nella compilazione delle check list è determinato in funzione del numero di applicati appartenenti al GO su base regionale.

A lato la proiezione dei componenti dei GO ipotizzando il coinvolgimento di **1 lavoratore ogni 350** e comunque almeno una risorsa, se il GO ha meno di 350 risorse nella specifica regione, escludendo la convocazione di gruppi che hanno per regione meno di 3 risorse (\*).

Per ogni lavoratore estratto è prevista l'individuazione di un massimo di quattro sostituti.

Il numero complessivo di lavoratori appartenenti ai diversi GO da coinvolgere è pari a **776**.

UP 2022	GO 2022	N. GO - Team Regionali	N. GO - Team Regionali (con soglia minima >3)	N. Componenti Team
BP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	6	1	1
BP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	16	8	9
DTO	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e unità territoriali	16	10	10
DTO	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	17	15	21
DTO	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	18	16	16
DTO	Personale esercizio IT field	20	19	19
DTO	Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali	18	18	19
DTO	Personale SAC - Centri Assistenza Clienti	16	16	17
MIPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	13	7	7
MIPA	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	18	10	10
MIPA	Personale di vendita	20	18	18
MP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	20	19	19
MP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	20	22
MP	Responsabili unità operative territoriali	20	20	43
MP	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	20	19	19
MP	Personale di sportello	20	20	91
MP	Personale consulenza specialistica e vendita	20	20	35
MP	Personale di sala	20	16	16
MP	Personale di Front-End	19	19	19
PCL	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	16	12	12
PCL	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	20	22
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento	17	12	12
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento	17	17	17
PCL	Personale smistamento	17	17	27
PCL	Personale trasporti	19	18	18
PCL	Personale accettazione grandi clienti	20	18	18
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Recapito	20	18	18
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Recapito	20	20	20
PCL	Personale lavorazioni interne	20	20	25
PCL	Personale recapito - Linee Universali	20	20	78
PCL	Personale recapito - Linee Business	20	20	34
PCL	Personale recapito - Linee Mercato	20	18	18
SC	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	19	16	17
SC	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	19	26
SC	Personale Situation Room	4	4	4
<b>Totale complessivo</b>		<b>621</b>	<b>561</b>	<b>776</b>

(\*) I GO regionali che non parteciperanno alla compilazione delle check list, ereditano le risultanze medie nazionali del macro GO di appartenenza per le Aree di Contesto e Contenuto del lavoro.

# TEMPISTICHE DELLA NUOVA VALUTAZIONE OGGETTIVA



L'obiettivo è di concludere la fase operativa della nuova valutazione oggettiva entro il **luglio 2023**, con la compilazione delle check list INAIL per il rilevamento dei fattori di contesto e contenuto del lavoro da parte dei Team regionali.

Alla **conclusione** del predetto rilevamento si procederà a trascrivere i risultati su appositi fogli di calcolo, per predisporre un quadro riassuntivo dei risultati e delle eventuali criticità, **associando** anche gli andamenti degli **eventi sentinella** dell'ultimo triennio consolidato per ciascun GO a livello regionale ai fini del calcolo del livello di rischio.

# Posteitaliane

