



CHECK-LIST DI VERIFICA GESTIONE DEL RISCHIO E BUONE PRASSI PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Dr.ssa Giovanna Sirtori

SC Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro

PROGRAMMA DEL SEMINARIO

Ore 08.45 – 9.00: Registrazione dei partecipanti in presenza

Ore 09.00 – 10.00: Presentazione del Piano Mirato di Prevenzione e illustrazione delle Linee Guida (Dr.ssa Giovanna Sirtori)

Ore 10.00 – 10.30: Stress Lavoro Correlato – Aspetti clinici e biologici, la Sorveglianza Sanitaria dei lavoratori e il ruolo del Medico Competente (Dr. Francesco Genna)

Ore 10.30 – 10.45: Pausa

Ore 10.45 – 11.15: Presentazione Scheda di Autovalutazione (Dott.ssa Clizia Cacia – TdP Lucilla Buzzi)

Ore 11.15 – 11.45: Presentazione Check-list di verifica gestione del rischio e delle buone prassi per la prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato (Dr.ssa Giovanna Sirtori)

Ore 11.45 – 12.15: Discussione

FASE 4 - ANALISI DEGLI ESITI DELLE SCHEDE DI AUTOVALUTAZIONE

Analisi dei dati estrapolati dalla schede compilate per valutare il rischio di insorgenza patologie legate allo Stress Lavoro Correlato.

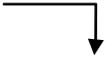
FASE 5 - VIGILANZA

Selezione di un campione di strutture, su cui effettuare la verifica dei contenuti delle schede di autovalutazione.

FASE 6 - CONCLUSIONE PMP

Report con restituzione dei risultati e delle azioni di miglioramento possibili.

FASE 5 – VIGILANZA

DG Welfare D.d.s 20 dicembre 2023 – n. 20428 “LINEA GUIDA PER L’ATTIVAZIONE DEL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO A VALENZA REGIONALE DA REALIZZARE A CURA DELLE ATS”. 

2.5 MONITORAGGIO/CONTROLLO. PIANO DI COMUNICAZIONE E CONDIVISIONE DEI RISULTATI

Acquisite le schede di autovalutazione da parte delle Aziende, si attiverà la “fase di controllo” in un campione di aziende. Il controllo potrà comporsi di ispezione, verifica documentale in loco ed in ufficio, eventuale audit al fine di verificare gli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC attuati (**Allegato n.3**).

Al fine di omogeneizzare l’attività dei Servizi PSAL sarà definita per gli operatori dei Servizi PSAL delle ATS **una specifica lista di controllo (check-list)** da compilare nel corso dei sopralluoghi, finalizzata sia alla verifica della valutazione/gestione del rischio SLC che all’emersione delle buone pratiche. La check-list sarà pubblicizzata sul sito web dalle ATS prima dell’avvio del PMP SLC, come avviene per gli altri PMP.

FASE 5 – VIGILANZA

Attività di vigilanza su un campione di aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio. Il controllo potrà comporsi di ispezione, verifica documentale in loco ed in ufficio, eventuale audit al fine di verificare gli interventi di gestione del rischio.



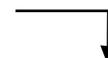
La valutazione dello Stress Lavoro-Correlato deve rispettare sia i contenuti degli artt. 28 e 29 del D.Lgs 81/08, sia le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva.

In particolare andrà verificato:

- il percorso seguito per la valutazione;
- il contenuto del DVR.

FASE 5 – VIGILANZA

DG Welfare D.d.s 20 dicembre 2023 – n. 20428 “LINEA GUIDA PER L’ATTIVAZIONE DEL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO A VALENZA REGIONALE DA REALIZZARE A CURA DELLE ATS”.



Rimangono immutati gli adempimenti minimi obbligatori e le indicazioni già previste dalla normativa, in particolare le indicazioni della Commissione Consultiva del 2010⁶ ed il Documento del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di lavoro del 2012⁷.

La valutazione dello Stress Lavoro-Correlato deve rispettare sia i contenuti degli artt. 28 e 29 del D.Lgs 81/08, sia le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva/Coordinamento Tecnico Interregionale.

In particolare andrà verificato:

- il percorso seguito per la valutazione;
- il contenuto del DVR.

FASE 5 – VIGILANZA

Affinché il controllo non si limiti ad una verifica puramente formale, si dovranno approfondire i seguenti aspetti:

- ✓ l'avvenuta consultazione degli RLS/RLST;
- ✓ la valutazione deve aver riguardato tutti i lavoratori;
- ✓ l'individuazione dei gruppi omogenei deve aver rispettato i criteri di rappresentatività della realtà;
- ✓ la valutazione preliminare deve prendere in esame gli eventi sentinella, fattori di contenuto e di contesto, indicandone i riscontri oggettivi e verificabili;
- ✓ la messa in atto di idonee misure di prevenzione coerenti con l'esito della valutazione;
- ✓ la valutazione dell'efficacia delle misure correttive attuate;
- ✓ la valutazione approfondita del rischio, quando necessaria.



FASE 5 – VIGILANZA

Nel DVR dovranno essere riscontrate la metodologia di valutazione scelta, le conclusioni della valutazione, le misure di prevenzione adottate o da adottare, mentre le check list ed eventuali altri strumenti di valutazione costituiranno documentazione allegata.



Il fine della vigilanza è la verifica di adeguatezza delle misure di prevenzione, non solo indicate nel DVR, ma effettivamente attuate.

A fronte di una valutazione che indichi un rischio non rilevante, è necessario riscontrare l'esistenza di adeguate misure che giustificano tale risultato, in particolare in quelle realtà dove, sulla base delle evidenze scientifiche disponibili, il rischio da stress lavoro-correlato è presumibile.



FASE 5 – VIGILANZA

LISTA DI CONTROLLO PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO PSAL – 1*

Sistema Socio Sanitario
 Regione Lombardia
 ATS

LISTA DI CONTROLLO PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO PSAL DI
 ATS..... CHE SVOLGE L'ATTIVITÀ DI VERIFICA DEL PIANO MIRATO
 REGIONALE DI PREVENZIONE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Anagrafica della azienda	Nominativo CF Indirizzo della sede
	Attività Codice Ateco 2007 Monosito <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Multisito <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
Lavoratori	Donne totali n° Uomini totali n° di cui Dirigenti donne n° Dirigenti uomini n° Impiegati donne n° Impiegati uomini n° Lavoratrici n° Lavoratori n°
Lavoratori particolari	Lavoratrici con contratto atipico n° Lavoratori con contratto atipico n° Lavoratrici con cittadinanza straniera n° Lavoratori con cittadinanza straniera n°

1

Lavoratori di unità locale ispezionata Nel caso di aziende multi-sito	Donne totali n° Uomini totali n° di cui Dirigenti donne n° Dirigenti uomini n° Impiegati donne n° Impiegati uomini n° Lavoratrici n° Lavoratori n°
Lavoratori particolari	Lavoratrici con contratto atipico n° Lavoratori con contratto atipico n° Lavoratrici con cittadinanza straniera n° Lavoratori con cittadinanza straniera n°
Figure della sicurezza aziendali che hanno partecipato al percorso di valutazione dello SLC, riportarne il nome	Datore di lavoro R.L.S. R.S.P.P. M.C. Altre figure
Altre figure esterne all'azienda che hanno partecipato al percorso, riportarne il ruolo e il nome	

* <https://www.ats-brianza.it/en/approfondimenti-sui-rischi-lavorativi-specifici-piani-mirati-di-prevenzione-faq-e-informazioni/23-master-category/cat-servizio-impres/3300-p-m-p-stress-lavoro-correlato.html>



FASE 5 – VIGILANZA

LISTA DI CONTROLLO PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO PSAL - 2

LO STATO ATTUALE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

Esiste una valutazione dello SLC aggiornata?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> da ultimare	
Questo DVR è integrato con quello generale aziendale?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Ottimo	
Informazione ai lavoratori sulla valutazione dei rischi SLC	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> in corso <input type="checkbox"/> Prima / <input type="checkbox"/> Dopo la valutazione <input type="checkbox"/> a tutti / <input type="checkbox"/> ad una parte dei lavoratori	
... con quale modalità?	<input type="checkbox"/> Distribuzione di materiale informativo <input type="checkbox"/> Bachecca <input type="checkbox"/> Riunione <input type="checkbox"/> Busta paga <input type="checkbox"/> Intranet aziendale <input type="checkbox"/> Altro:	
... quando? (mese / anno)		
È stato creato il gruppo di lavoro? Quali figure lo costituivano?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Quando? C'è un documento di costituzione? <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO	

VALUTAZIONE PRELIMINARE

È da considerarsi?	<input type="checkbox"/> In corso Data inizio valutazione <input type="checkbox"/> Conclusa Data fine valutazione	
Quali figure hanno partecipato e con quale coinvolgimento?	<input type="checkbox"/> Datore di Lavoro <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Dirigenti/preposti <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Medico competente <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> RLS <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Lavoratori (non RLS) <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Altri: <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Altri: <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono	
È stata effettuata una formazione specifica sullo SLC alle seguenti figure aziendali?	<input type="checkbox"/> SÌ (quando?) <input type="checkbox"/> In corso <input type="checkbox"/> NO con quale modalità? <input type="checkbox"/> Corso di formazione organizzato dall'azienda <input type="checkbox"/> Partecipazione a eventi di formazione esterni <input type="checkbox"/> Altro:	
Dirigenti		

3

È stata effettuata una formazione specifica sullo SLC alle seguenti figure aziendali?	<input type="checkbox"/> SÌ (quando?) <input type="checkbox"/> In corso <input type="checkbox"/> NO con quale modalità? <input type="checkbox"/> Corso di formazione organizzato dall'azienda <input type="checkbox"/> Partecipazione a eventi di formazione esterni <input type="checkbox"/> Altro:	
Preposti		
È stata effettuata una formazione specifica sullo SLC alle seguenti figure aziendali?	<input type="checkbox"/> SÌ (quando?) <input type="checkbox"/> In corso <input type="checkbox"/> NO con quale modalità? <input type="checkbox"/> Corso di formazione organizzato dall'azienda <input type="checkbox"/> Partecipazione a eventi di formazione esterni <input type="checkbox"/> Altro:	
RLS		
È stata effettuata una formazione specifica sullo SLC alle seguenti figure aziendali?	<input type="checkbox"/> SÌ (quando?) <input type="checkbox"/> In corso <input type="checkbox"/> NO con quale modalità? <input type="checkbox"/> Corso di formazione organizzato dall'azienda <input type="checkbox"/> Partecipazione a eventi di formazione esterni <input type="checkbox"/> Altro:	
Lavoratori		
Quali metodiche sono state utilizzate per effettuare la valutazione del rischio SLC?	<input type="checkbox"/> INAIL <input type="checkbox"/> Altre (specificare)	
Solo per le aziende multi-sito come è stata effettuata la valutazione preliminare?	<input type="checkbox"/> Unica per tutta l'azienda <input type="checkbox"/> Specifica per aree territoriali <input type="checkbox"/> Specifica per unità produttive	
La valutazione preliminare è articolata per partizioni organizzative o gruppi omogenei?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO	
Dirigenti	Quanti? Quali?	
Nella valutazione preliminare sono state analizzate le 3 distinte famiglie degli indicatori oggettivi?	Eventi sentinella <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Fattori di contenuto <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Fattori di contesto <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO	

4



FASE 5 – VIGILANZA

LISTA DI CONTROLLO PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO PSAL - 3

Si sono avute delle variabili con indice diverso da "basso"?	Eventi sentinella <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Fattori di contenuto <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Fattori di contesto <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
Gli RLS e/o i lavoratori sono stati sentiti nella valutazione preliminare sui fattori di contenuto e contesto del lavoro?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Se sì con quale modalità?
Che esito ha avuto la valutazione preliminare?	

INTERVENTI MIGLIORATIVI DOPO VALUTAZIONE PRELIMINARE

Per le variabili con indice diverso dal basso si è provveduto ad analizzare delle possibili soluzioni per bonificare le condizioni del lavoro, o meglio è stato fatto un programma di interventi correttivi o di azioni di miglioramento?	Eventi sentinella <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Fattori di contenuto <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Fattori di contesto <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Eventuali soluzioni o programma di interventi correttivi individuati
Le misure correttive sono state individuate con la partecipazione dell'RLS e/o dei lavoratori?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Se sì con quale modalità?
Gli interventi correttivi e/o le azioni di miglioramento sono stati realizzati con interventi di tipo:	<input type="checkbox"/> Organizzativo <input type="checkbox"/> Procedurale <input type="checkbox"/> Formativo <input type="checkbox"/> Altro, specificare

5

VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

È stata effettuata la valutazione approfondita?	<input type="checkbox"/> SÌ. Indicare la data di fine valutazione <input type="checkbox"/> In corso. Indicare la data di inizio valutazione <input type="checkbox"/> No, perché ritenuto non necessaria.
Quali figure hanno partecipato alla pianificazione della valutazione approfondita del rischio SLC? Con quale coinvolgimento?	<input type="checkbox"/> Datore di Lavoro <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Dirigenti/preposti <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Medico competente <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> RLS <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Lavoratori (non RLS) <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> RSPP <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Altri: <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Altri: <input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono
Chi ha riguardato la valutazione approfondita (compilazione del questionario, partecipazione a focus group, etc.)?	<input type="checkbox"/> Tutta l'azienda <input type="checkbox"/> I dipendenti - In che %? _____ <input type="checkbox"/> Solo alcuni gruppi omogenei Quanti? _____ Quali?
Quali metodologie, strumenti sono stati adottati per effettuare la valutazione approfondita?	<input type="checkbox"/> Questionario/questionari mirati <input type="checkbox"/> Focus Group <input type="checkbox"/> Intervista / Colloqui <input type="checkbox"/> Altro
Quale è stato l'esito della valutazione approfondita?	

INTERVENTI MIGLIORATIVI DOPO VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

Dopo la valutazione approfondita quali interventi sono stati programmati?	<input type="checkbox"/> Procedurali <input type="checkbox"/> Formativi <input type="checkbox"/> Tecnici <input type="checkbox"/> Comunicativi <input type="checkbox"/> Ad personam <input type="checkbox"/> Altri
---	---

6

FASE 5 – VIGILANZA

LISTA DI CONTROLLO PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO PSAL - 4

Gli interventi sono stati programmati e assegnati ad una o più figure per la loro attuazione?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Quali?
Sono stati efficaci?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO

AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

Al momento della verifica attuale, la valutazione del rischio SLIC risulta aggiornata?	<input type="checkbox"/> SÌ, la situazione aziendale è invariata <input type="checkbox"/> SÌ, è in corso una nuova valutazione <input type="checkbox"/> No
È stato formalizzato un programma di monitoraggio nel tempo?	<input type="checkbox"/> SÌ, con quali modalità, strumenti? Con quale periodicità? <input type="checkbox"/> No
Il piano di monitoraggio prevede una nuova valutazione, anche nel caso in cui la valutazione preliminare non abbia evidenziato un rischio da SLIC o le azioni correttive siano state efficaci?	<input type="checkbox"/> SÌ, con quali periodicità? <input type="checkbox"/> No
Note	

Si ricorda che per quanto riguarda la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, in fase di vigilanza e controllo delle aziende individuate, sulla base dei dati raccolti dalla scheda di monitoraggio, potranno essere valutate se presenti inalteranze alla norma che richiedano una specifica prescrizione (vedi come esempio di riferimento Allegato 3 Linee Guida PMP stress lavoro-correlato)

ANALISI E GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Sono previste modalità di registrazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro interno (tra lavoratori) ed esterno (da utente verso il lavoratore)?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Se sì, quali?
Vengono messe in atto azioni ai fini della prevenzione della violenza?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Se sì, quali?
In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo?	<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO Se sì, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità

VALUTAZIONE SINTETICA

Ritieni che l'azienda sia consapevole e sensibile sulle violenze, molestie e discriminazioni sul lavoro soprattutto in riferimento al settore di appartenenza?	
Sono stati eventualmente affrontati e gestiti altri fattori psicosociali, come ad esempio telelavoro, technostress, molestie e violenze sul lavoro, cambiamenti organizzativi / relazionali / di sicurezza legati al periodo di emergenza legata al COVID-19, gestione lavoratori fragili, e altro?	

POSSIBILI SITUAZIONI DA SANZIONARE - 1

Si possono prefigurare diversi tipi di situazioni:

- 
1. il datore di lavoro non ha **valutato nessuno dei rischi lavorativi né tantomeno lo Stress Lavoro Correlato**, e di conseguenza non esiste alcun DVR (violazione dell'art. 29 comma 1 del D. Lgs. 81/08);
 2. il datore di lavoro ha valutato i rischi lavorativi ed esiste un DVR, **ma tra questi non è stato valutato lo Stress Lavoro Correlato** (violazione dell'art. 28 comma 2 lett. a);
 3. il datore di lavoro ha effettuato la valutazione ma **non sono individuate**

«Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali» - Gennaio 2012.

POSSIBILI SITUAZIONI DA SANZIONARE - 2

Si possono prefigurare diversi tipi di situazioni:

- 1. le misure di prevenzione** (violazione dell'art.28 comma 2 lett. b, c e d).
- In caso di non corretta applicazione delle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva, l'organo di vigilanza può impartire una disposizione affinché **la valutazione venga ripetuta, modificata o integrata;**
- 3. mancata consultazione preventiva degli RLS** (violazione dell'art. 29 comma 2);
- mancata rielaborazione della valutazione del rischio in **occasione di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro** (violazione dell'art.29 comma 3).



OLTRE AGLI INTERVENTI DI VIGILANZA QUALI AZIONI POSSONO ESSERE INTRAPRESE DALLE ATS?

Sono opportuni e sicuramente da potenziare i seguenti tipi di interventi:

- di promozione e assistenza anche attraverso iniziative di informazione e formazione eventualmente rivolte a soggetti privilegiati quali RSPP, RLS, Medici Competenti;
- di accoglienza di casi singoli o di gruppo.



FASE 4 - ANALISI DEGLI ESITI DELLE SCHEDE DI AUTOVALUTAZIONE

Analisi dei dati estrapolati dalla schede compilate per valutare il rischio di insorgenza patologie legate allo Stress Lavoro Correlato.

FASE 5 - VIGILANZA

Selezione di un campione di strutture, su cui effettuare la verifica dei contenuti delle schede di autovalutazione.

FASE 6 - CONCLUSIONE PMP

Report con restituzione dei risultati e delle azioni di miglioramento possibili.



FASE 6 – CONCLUSIONE PMP

RESTITUZIONE DEI RISULTATI

E' prevista la restituzione dei risultati e/o di buone pratiche emerse attraverso **un report**.



I dati saranno presentati dalle ATS in un incontro specifico a livello territoriale con le Aziende partecipanti al PMP nell'ambito del Comitato territoriale art. 7 D.Lgs 81/08 alle parti sociali datoriali e sindacali e, in generale alle aziende, ossia ai soggetti del sistema di prevenzione e protezione.



FASE 6 – BUONE PRATICHE

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO E DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Obiettivo: favorire emersione di buone prassi sia sulla valutazione e gestione dello Stress Lavoro Correlato che come «gold standard» sulla valutazione e gestione dei rischi psicosociali.

Buone prassi: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sul luogo di lavoro attraverso la riduzione dei rischi.

Finalità: individuare interventi di prevenzione primaria, secondaria e terziaria.



FASE 6 – BUONE PRATICHE



Criteri per l'identificazione di buone pratiche negli interventi di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali:

- essere promossi e gestiti direttamente dal datore di lavoro e dal top management;
- essere accompagnati da adeguate azioni informative e formative;
- non limitarsi ad una visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo;
- garantire la partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti;
- essere adattati e adeguati ad un determinato settore lavorativo;
- garantire la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, MC, RLS);
- essere orientati alle soluzioni, soprattutto di tipo collettivo;
- ampliare gli interventi di prevenzione ai rischi psicosociali.



INTERVENTI PER CONTENERE IL RISCHIO



La pianificazione degli interventi deve tenere conto delle criticità emerse dal processo di valutazione del rischio o segnalati dal medico competente:

- organizzativo aziendale;
- di partizione o gruppo lavorativo omogeneo;
- individuale.

Nel caso le problematiche lavorative riguardino un limitato numero di lavoratori appartenenti a gruppi lavorativi diversi può essere attivata una consulenza psicologica volta favorire il benessere organizzativo.

Il medico competente contribuisce, non solo alla valutazione del rischio, ma anche al monitoraggio circa l'efficacia degli eventuali interventi correttivi, valutando nel tempo e sui gruppi omogenei l'andamento degli indicatori di disagio psicosociale.



INTERVENTI PER CONTENERE IL RISCHIO

FOCUS SUL MEDICO COMPETENTE



Il MC gestisce il singolo caso:

- sul piano clinico-diagnostico;
- preventivamente (evento sentinella);
- per indicare al DL aree di miglioramento.

Il lavoratore può rivolgersi al MC attraverso la richiesta di visita medica ai sensi dall'art. 41 comma 2 lettera c del D.Lgs 81/2008.

Il MC può intervenire:

- con azioni di mediazione in ambito aziendale;
- La presa in carico del lavoratore per una adeguata gestione clinica.

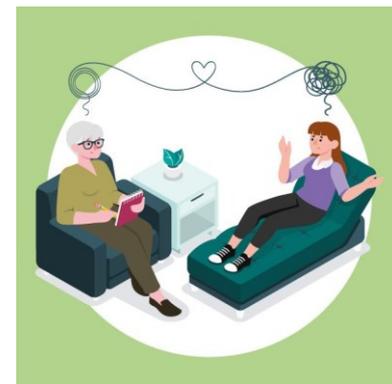
Il MC rappresenta la figura aziendale di riferimento:

- nella gestione di singoli casi di lavoratori che segnalino situazioni di disagio psichico a causa di comportamenti di violenza psicologica e/o fisica.



CONTRIBUTO DELLO PSICOLOGO NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

Sempre più negli anni si è visto come la collaborazione tra discipline mediche e psicologiche abbia permesso di cogliere la complessità delle dinamiche e la molteplicità dei fattori di rischio presenti, rendendo gli interventi preventivi sempre più efficaci e mirati.



Nelle realtà più complesse lo psicologo può fornire il suo contributo fin dalle prime fasi di attivazione e progettazione del percorso valutativo, accompagnando l'intero processo:

- ✓ tramite l'utilizzo di strumenti psicologici, come interviste, focus group e questionari specifici;
- ✓ tramite il contributo all'interno dei setting formativi.



ALCUNI ASPETTI CRITICI: IL RUOLO DEGLI RLS*

Consultare non significa solamente informare, cioè dare/ricevere notizie, infatti il datore di lavoro che consulta l'RLS lo fa per raccogliere notizie e informazioni che gli serviranno per poi assumere autonomamente le proprie decisioni e responsabilità.

L'attività di consultazione è espressione di **collaborazione tra due soggetti: uno che deve decidere** (e ha la necessità di raccogliere tutte le 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.**



RegioneLombardia

DECRETO N. 6298

Del 04/07/2016

Identificativo Atto n. 423

DIREZIONE GENERALE WELFARE

Oggetto

LA CONSULTAZIONE DEL RESPONSABILE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)
NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATOL'atto si compone di ...13... pagine
di cui ...11... pagine di allegati
parte integrante

* Decreto DGW n. 6298 del 4 luglio 2016.



ALCUNI ASPETTI CRITICI: IL RUOLO DEGLI RLS*

Dunque, 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 percepito dai lavoratori.

Regione
Lombardia

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

* Decreto DGW n. 6298 del 4 luglio 2016.



IL CONTRIBUTO DELL'RLS ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STESS LAVORO CORRELATO

- contributo alla fase di informazione dei lavoratori, esercitando la propria funzione di collegamento tra DL 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 all’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.





ALCUNI ASPETTI CRITICI: RUOLO DEI CONSULENTI ESTERNI

Il ruolo dei consulenti esterni è quello di fornire all'azienda un servizio, ma pone alcune problematiche:

- viene nominato dal DL, ma spesso effettua l'intervento senza mettersi in relazione con le figure interne aziendali.



Proprio per questo i consulenti potrebbero non identificare al meglio alcuni step della valutazione:

- identificazione corretta dei gruppi omogenei;
- valutazione preliminare con semaforo verde pur in presenza di criticità;
- non sempre indicano azioni di correzione e miglioramento e costringono le figure interne aziendali a dover intervenire sulle azioni migliorative in maniera generica.

MISURE DI PREVENZIONE E/O GESTIONE DEL RISCHIO NELLA GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA

- Migliorare la sicurezza dei lavoratori a contatto con l'utenza con l'attivazione di percorsi formativi volti a rafforzare nei lavoratori le competenze relazionali/comunicative e la capacità di problem solving;
- Introdurre pause adeguate in termini di durata e frequenza;
- Raccogliere le disponibilità orarie dei dipendenti al fine di permettere la predisposizione di un calendario di lavoro sul lungo periodo;
- Garantire l'accesso a corsi di formazione per l'uso dei nuovi dispositivi introdotti;
- Introdurre sistemi premianti in relazione al raggiungimento di obiettivi;
- migliorare i sistemi di comunicazione all'interno dell'azienda e di coinvolgimento dei lavoratori.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Per ulteriori informazioni scrivere a:
giovanna.sirtori@ats-brianza.it

