



PRESENTAZIONE DELLA SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

Dott.ssa Clizia Cacia - TdP Lucilla Buzzi

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 1

Individuazione da parte della UOC PSAL di ATS Brianza del settore produttivo e del campione delle aziende selezionate secondo il DDGW n. 3520 del 13/03/2023 e condivisione con il comitato Provinciale di coordinamento ex Art. 7 Dlgs. 81/08.

FASE 2

Presentazione strumenti e modalità di compilazione della Scheda di autovalutazione da parte dei componenti del Ta.Te di ATS Brianza.

Messa a disposizione di strumenti informativi e dell'archivio documentale presente sul sito Regionale.

**SEMINARIO/WEBINAR****Publicazione sul sito
Web di ATS Brianza**

**FASE 3 - COMPILAZIONE SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DA
PARTE DI TUTTE LE AZIENDE SCELTE**

PRIMA PARTE – INFORMAZIONI GENERALI

INFORMAZIONI GENERALI

Ragione sociale:		
Codice fiscale/partita IVA:		
Indirizzo sede legale:		
tel.:	@mail:	PEC:
Indirizzo sede operativa		
tel.:	@mail:	PEC:
Datore di lavoro:		
tel.:	@mail:	
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione:		
tel.:	@mail:	
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza n.*:		
* in caso di più RLS indicare un solo nominativo di riferimento		
tel.:	@mail:	
Medico competente:		
tel.:	@mail:	
Eventuale consulente/referente per lo Stress Lavoro Correlato		
tel.:	@mail:	
Tipo di attività:		

Compilare una scheda
per ogni sede operativa
selezionata!

PRIMA PARTE – SUDDIVISIONE DEI LAVORATORI

SUDDIVISIONE DEI LAVORATORI

MANSIONE	Numero lavoratori		di cui		
	M	F	n. collocati ex Legge n.68/99	n. lavoratori stranieri	n. lavoratori atipici

Suddividere secondo le principali figure professionali aziendali (es. addetti vendite, cassieri, responsabili di reparto, magazzinieri, addetti alle consegne a domicilio, impiegati, dirigenti, ecc..).

SECONDA PARTE - ASSETTO E STRUTTURE DI PREVENZIONE

A. SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Nomina RSPP: SI NO Se SI:

- ruolo ricoperto direttamente dal Datore di lavoro (DL)
- ruolo ricoperto da un soggetto interno all'Azienda differente dal DL
 - A tempo pieno
 - A tempo parziale, ore/mese _____
 - Ad altra funzione _____
- ruolo ricoperto da un soggetto esterno nominato dal DL:
 - tramite Società di consulenza _____
 - Libero professionista _____

Sono presenti addetti SPF: NO SI, se presenti n. _____

B. MEDICO COMPETENTE (MC)

Nomina medico competente: SI NO NON NECESSARIO

C. RAPPRESENTANTE LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Rappresentanti Lavoratori Sicurezza eletto/designato/i SI NO

Se SI è/sono: Interno n. _____
RLST n. _____

NOTE _____

Servizio di Prevenzione e Protezione



SECONDA PARTE - ASSETTO E STRUTTURE DI PREVENZIONE

ORGANIZZAZIONE

È stato definito e pubblicizzato l'organigramma aziendale della sicurezza con le persone attualmente presenti in pianta organica, con particolare riferimento alle figure del DL, del RSPP, del/degli RLS/RLST, degli eventuali Preposti, del MC e degli Addetti all'Emergenza?

SI NO

Con quali modalità (bacheca, sito aziendale, ecc)? _____

Il MC (se nominato) ha formalizzato il sopralluogo? SI NO

Il MC ha formalizzato un protocollo di Sorveglianza sanitaria? SI NO

La riunione annuale di prevenzione è stata verbalizzata? SI NO Non obbligatoria

Sono state formalizzate procedure/prassi operative relative alla gestione di aspetti legati alla sorveglianza sanitaria, quali:

1) La possibilità di visita medica su richiesta del lavoratore, ex art.41 c.2 lett.C del D.Lgs. 81/08 SI NO

2) La gestione dei giudizi di idoneità con limitazioni/prescrizioni, formalizzando le misure adottate (organizzative, tecniche, procedurali, di protezione individuale, etc.) al fine di adempiere al parere espresso dal MC SI NO

3) Procedure di lavoro volte a garantire la sistematica informazione del MC riguardo gli infortuni e le malattie professionali occorse ai lavoratori e ogni altra informazione (comprese situazioni di SLC) ritenuta utile ai fini dell'attuazione di un adeguato programma di sorveglianza sanitaria

SI NO

4) Altro _____

Se SI, la 1) e la 2) come sono state rese note ai lavoratori? (bacheca, corsi formazione, busta paga, ecc.) _____

La modalità di CONSULTAZIONE degli RLS/RLST alla valutazione del rischio è avvenuta tramite:

Incontro specifico con le figure di riferimento

Riunione periodica

Coinvolgimento attivo nel gruppo di valutazione

Altro: _____

NOTE _____

TERZA PARTE - DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC




Suddiviso in 4 sezioni, dalla lettera A alla lettera D

- A. AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE
- B. VALUTAZIONE PRELIMINARE
- C. VALUTAZIONE APPROFONDATA
- D. PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO

Ogni sezione prende in esame una delle FASI che compongono il percorso per la valutazione e gestione del rischio SLC.

PARTE 3 - DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

Le fasi del percorso sono state definite in base a:

 **Indicazioni minime** del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2010)** per dare attuazione all'obbligo di valutazione del rischio SLC da parte del Datore di Lavoro.

Oggetto: lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
COMUNICATO

Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato
(10A15461)

(GU n.304 del 30-12-2010)

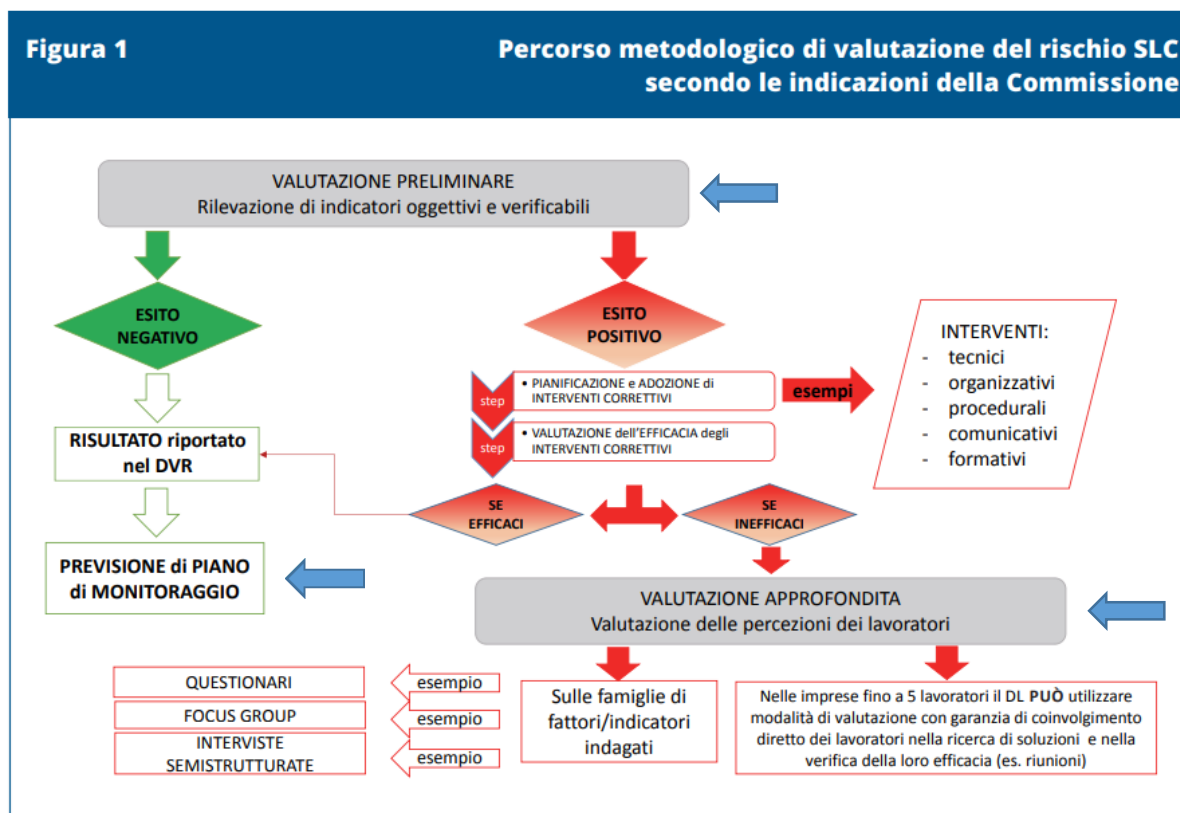
**Lettera circolare prot. 15/SEGR/0023692
del 18/11/2010** →

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-enorme/normative/Documents/2010/LC-18novembre2010.pdf>

Si rende noto che, in data 17 novembre 2010, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i. ha approvato le Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro - correlato di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Le suddette Indicazioni sono reperibili nel sito Internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro>) all'interno della sezione «Sicurezza nel lavoro».

D.lgs. 81/2008 «TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO»

PARTE 3 - DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC



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

*«LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO» - INAIL 2017

PARTE 3 - DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC



Coordinamento Tecnico Interregionale 2012 «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»



Decreto Legislativo 81/2008 s. m. l.
STRESS LAVORO-CORRELATO

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

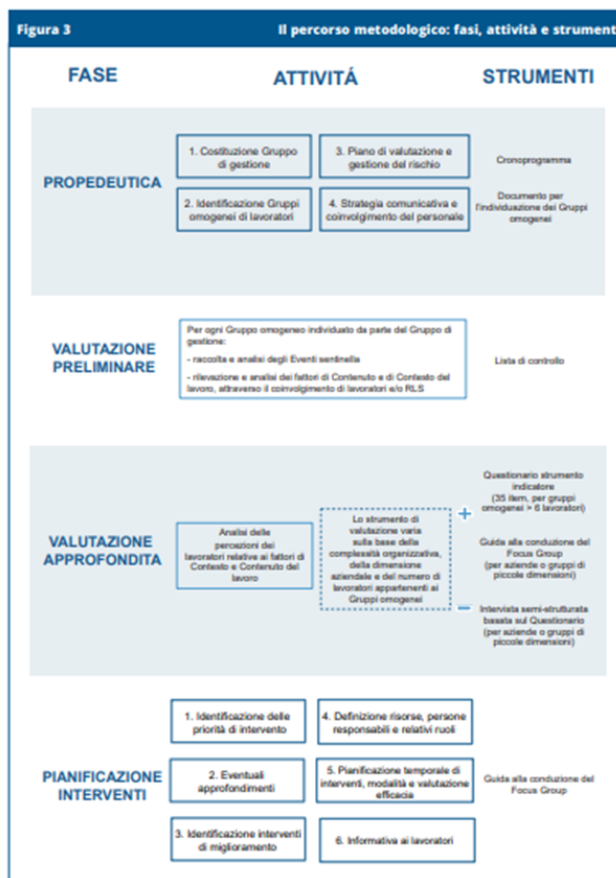
https://www.testo-unico-sicurezza.com/_media/stress-lavoro-correlato-2012.pdf

Metodologia **INAIL 2017** per la valutazione e gestione del rischio SLC «**Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i**»



<https://www.inail.it/portale/ricerca-e-tecnologia/it/ambiti-di-ricerca/area-salute-sul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/rischio-stress-lavoro-correlato.html>

PARTE 3 – DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017)



*«LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO» - INAIL 2017

PARTE 3 – DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

Prima fase - preparazione dell'organizzazione alle fasi successive:

- (1) Modalità** con cui è stato **definito e condiviso il percorso** da intraprendere;
- (2) Composizione** del **team** individuato per la gestione delle attività;
- (3) Figure aziendali coinvolte;**
- (4) Formazione specifica** per figure aziendali coinvolte;
- (5)(6) Attività di sensibilizzazione e informazione** sul percorso rivolta ai **lavoratori**.

SEI DOMANDE

A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

1. Il percorso metodologico e di programmazione della valutazione del rischio SLC è stato deciso dal DATORE DI LAVORO e concordato in sede di:

- sentiti in modo informale i componenti della prevenzione interna (+) SI NO
- riunione periodica (++) SI NO
- uno o più riunioni specifiche convocate dal datore di lavoro (+++) SI NO
- altro, specificare _____



L'iniziativa spetta al Datore di Lavoro: la valutazione del rischio SLC è parte integrante della valutazione dei rischi ed è effettuata dal DL (**art. 28 comma 1 del d.lgs. 81/2008**; obbligo non delegabile - **art. 17, comma 1, lett. a**), in collaborazione con il RSPP ed il MC, ove nominato (**art. 29, comma 1**), previa consultazione del RLS/RLST (**art. 29, comma 2**).

È necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico; le attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti.

A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

2. Le attività sono state effettuate ricorrendo a:

team interno e consulenza esterna (+++) solo team interno (++) solo consulenza esterna (+)

Nel caso di ricorso a consulenti esterni specificarne la tipologia (es. psicologo, tecnico prevenzione, esperto in organizzazione aziendale, ecc.) _____

3. Nel caso di ricorso al team interno, quali figure sono state coinvolte dal datore di lavoro:

- Responsabile SPP SI NO
- Medico competente SI NO
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza SI NO
- Altro, specificare (es. responsabile risorse umane, capi reparto, ecc.) SI NO

Un soggetto solo (interno o consulente esterno) (+)

Due o tre soggetti (con la presenza dell'RLS) (++)

Gruppo di gestione della Valutazione SLI con figure della sicurezza interna + altre figure (es. risorse umane, ecc.) (+++)



[C.T.] Individua 5 azioni propedeutiche, la prima è l'individuazione dei soggetti aziendali, *eventualmente* affiancati da consulenti esterni, che partecipano al processo di valutazione. E' raccomandata la costituzione di un gruppo di gestione della valutazione (team di valutazione) composto almeno da DL o suo delegato, RSPP e/o ASPP, medico competente (se nominato) ed RLS/RLST. Anche nelle piccole aziende il team sarà costituito solo da soggetti aziendali, quali DL, RSPP (quando le funzioni non sono svolte direttamente dal DL), MC (se nominato), RLS o RLST.

A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

2. Le attività sono state effettuate ricorrendo a:

team interno e consulenza esterna (+++) solo team interno (++) solo consulenza esterna (+)

Nel caso di ricorso a consulenti esterni specificarne la tipologia (es. psicologo, tecnico prevenzione, esperto in organizzazione aziendale, ecc.) _____

3. Nel caso di ricorso al team interno, quali figure sono state coinvolte dal datore di lavoro:

- Responsabile SPP SI NO
- Medico competente SI NO
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza SI NO
- Altro, specificare (es. responsabile risorse umane, capi reparto, ecc.) SI NO

- _____
- Un soggetto solo (interno o consulente esterno) (+)
 - Due o tre soggetti (con la presenza dell'RLS) (++)
 - Gruppo di gestione della Valutazione SLI con figure della sicurezza interna + altre figure (es. risorse umane, ecc.) (+++)




[INAIL] Il primo passo è la costituzione del Gruppo di gestione, su iniziativa del DL. In base alla complessità aziendale, può essere prevista la partecipazione di responsabili (es. risorse umane, formazione) o di figure professionali con competenze specifiche (es. psicologi) o di referenti territoriali (se più sedi territoriali con numerosi dipendenti). In ogni caso è utile prevedere la partecipazione del management in due momenti chiave per il processo decisionale: in fase di avvio del percorso; in fase di restituzione dei risultati della valutazione e pianificazione operativa degli interventi.

A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

4. Formazione specifica sullo stress lavoro-correlato prevista per le figure aziendali coinvolte

- Gli RLS sono stati formati ai sensi dell'art. 37 del D.L.gs 81/08 SI NO In corso
 - L'RSPP è stato formato in modo specifico sul tema SLC SI NO In corso
 - Il MC ha documentato la partecipazione a corsi specifici sullo SLC SI NO In corso
 - Il management (datore di lavoro, dirigenti/preposti) ha effettuato seminari/corsi sul rischio SLC SI NO In corso
-
- Formazione specifica generalmente non effettuata dalle figure su indicate (+)
 - Formazione specifica effettuata da uno/due figure o in corso da più figure su indicate (++)
 - Formazione specifica effettuata dalla gran parte o da tutte le figure su specificate (+++)

 Formazione RSPP: deve riguardare anche i rischi di natura ergonomica e da SLC (**art. 32, comma 2 del d.lgs. 81/2008**).

 [C.T.] Formazione dei soggetti valutatori, sul metodo scelto, se necessario. Quando la valutazione preliminare è condotta senza il supporto di professionalità esterne specifiche, le figure interne all'azienda che portano avanti la valutazione devono essere adeguatamente formate.

A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

- 4. Formazione specifica sullo stress lavoro-correlato prevista per le figure aziendali coinvolte**
- Gli RLS sono stati formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs 81/08 SI NO In corso
 - L'RSPP è stato formato in modo specifico sul tema SLC SI NO In corso
 - Il MC ha documentato la partecipazione a corsi specifici sullo SLC SI NO In corso
 - Il management (datore di lavoro, dirigenti/preposti) ha effettuato seminari/corsi sul rischio SLC SI NO In corso
- Formazione specifica generalmente non effettuata dalle figure su indicate (+)
 - Formazione specifica effettuata da uno/due figure o in corso da più figure su indicate (++)
 - Formazione specifica effettuata dalla gran parte o da tutte le figure su specificate (+++)



[INAIL] Prima di dare avvio alle attività è auspicabile prevedere per i componenti del Gruppo di gestione una specifica formazione/informazione su aspetti chiave relativi alla gestione del rischio SLC, sulla metodologia adottata e sugli strumenti di valutazione che saranno utilizzati. Sarebbe auspicabile estendere il momento di formazione/informazione, con modalità a scelta (es. riunione, evento informativo, formazione in aula o a distanza ecc.), anche ai lavoratori o campioni di questi che saranno coinvolti nelle diverse fasi del percorso metodologico.

A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

5. Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione ed informazione dei lavoratori sul rischio SLC e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione? SI NO

Se sì, con quale modalità:

Incontri la cui conduzione è stata effettuata da: (MC, consulente esterno, DL/RSPP, ecc.) (+++)

Specificare: _____

Distribuzione di manuali/opuscoli informativi sullo SLC (++)

Altre modalità (es. nota informativa in busta paga, email, ecc.) (+) specificare _____

6. L'attività di sensibilizzazione ed informazione sul rischio SLC è stata effettuata

Prima della valutazione


SI (+++) NO

Contemporaneamente alla valutazione

SI (++) NO


Dopo la valutazione

SI (+) In corso (+) NO

 [C.T.] Devono essere definite le modalità con cui sentire i lavoratori o gli RLS\RLST, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto. Iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte a lavoratori, dirigenti e preposti, come azione propedeutica della valutazione, possono risultare utili per favorire una partecipazione consapevole.

A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

5. Sono state effettuate iniziative di sensibilizzazione ed informazione dei lavoratori sul rischio SLC e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione?		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Se sì, con quale modalità:			
<input type="checkbox"/> Incontri la cui conduzione è stata effettuata da: (MC, consulente esterno, DL/RSPP, ecc.) (+++)			
Specificare: _____			
<input type="checkbox"/> Distribuzione di manuali/opuscoli informativi sullo SLC (++)			
<input type="checkbox"/> Altre modalità (es. nota informativa in busta paga, email, ecc.) (+) specificare _____			
6. L'attività di sensibilizzazione ed informazione sul rischio SLC è stata effettuata			
<input type="checkbox"/> Prima della valutazione	<input type="checkbox"/> SI (+++)	<input type="checkbox"/> NO	
<input type="checkbox"/> Contemporaneamente alla valutazione	<input type="checkbox"/> SI (++)	<input type="checkbox"/> NO	
<input type="checkbox"/> Dopo la valutazione	<input type="checkbox"/> SI (+)	<input type="checkbox"/> In corso (+)	<input type="checkbox"/> NO

 [INAIL] Identificare una strategia comunicativa, al fine di informare e coinvolgere i lavoratori, inclusi i dirigenti e i preposti ed individuare le modalità più efficaci di diffusione. L'informativa deve riportare: scopo, contesto normativo, metodologia valutativa individuata, strumenti che verranno adottati, figure coinvolte e ruoli, cronoprogramma, criteri utilizzati per identificare i gruppi omogenei e per coinvolgere i lavoratori, modalità di restituzione dei risultati della valutazione.

PARTE 3 – DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

Seconda fase: rilevazione e analisi di indicatori di rischio SLC:

Data e tempistica di effettuazione;

(7) Modalità di raccolta e tipi di **indicatori** rilevati;

(8) Segnalazioni del **MC**;

(9) Consultazione dei lavoratori;

(10) Modalità di consultazione;

(11) Individuazione dei **gruppi omogenei**.

SEI DOMANDE

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

La valutazione preliminare al momento della rilevazione è da considerarsi

- In corso
- Conclusa in data __/__/_____

La valutazione preliminare è stata effettuata

- Come prima valutazione del rischio da SLC
- Come successiva valutazione in seguito ad un aggiornamento nell'organizzazione aziendale
- Come successiva valutazione per monitoraggio



La valutazione si articola in due fasi: valutazione **preliminare (obbligatoria)** e valutazione approfondita (eventuale).

Obbligo di valutazione del rischio SLC decorre dal 31/12/2010 (data di avvio della valutazione). Nel DVR riportare cronoprogramma e indicazione del termine di chiusura.

Aggiornamento della valutazione: immediata, [...] in caso di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della SS dei lavoratori [...] o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità (**D.lgs. 81/2008 art. 29.3**).



[C.T.] Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un rischio non rilevante, la valutazione è conclusa e il risultato con tutti i documenti di riferimento vanno riportati nel DVR. Il piano di **monitoraggio con riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare** dovrà essere ripetuto periodicamente (indicativamente ogni 2 anni).

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

RILEVAZIONE DI INDICATORI OGGETTIVI

7. La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata da:

- Un soggetto della prevenzione interna, altro personale (gestione personale) o dal consulente (+)
- Da 2 soggetti del team interno comprendenti almeno l'RSPP o il MC (++)
- Team interno con la partecipazione dell'RLS o di uno o più lavoratori (+++)

Sono stati raccolti:

- Eventi sentinella (spec. modalità) Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei
- Fattori di contenuto del lavoro (spec. modalità) Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei
- Fattori di contesto del lavoro (spec. modalità) Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei



Gli **indicatori di rischio SLC** oggettivi e verificabili e, ove possibile, numericamente apprezzabili, appartengono almeno a tre famiglie distinte:

- 1) Eventi sentinella** da valutare sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda (es. indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, segnalazioni del MC, frequenti lamentele da parte dei lavoratori);
- 2) Fattori di Contenuto del lavoro** (es. ambiente di lavoro, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni);
- 3) Fattori di Contesto del lavoro** (es. ruolo nell'organizzazione, autonomia decisionale, conflitti interpersonali, evoluzione e sviluppo di carriera).

Riguardo agli **strumenti** da utilizzare, **possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione.**

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

RILEVAZIONE DI INDICATORI OGGETTIVI

7. La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata da:

- Un soggetto della prevenzione interna, altro personale (gestione personale) o dal consulente (+)
- Da 2 soggetti del team interno comprendenti almeno l'RSPP o il MC (++)
- Team interno con la partecipazione dell'RLS o di uno o più lavoratori (+++)

Sono stati raccolti:

- Eventi sentinella (spec. modalità) Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei
- Fattori di contenuto del lavoro (spec. modalità) Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei
- Fattori di contesto del lavoro (spec. modalità) Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei




[C.T.] è possibile, ma non obbligatoria, la presenza di **esperti esterni** in possesso di specifiche professionalità. Nelle aziende medio-grandi, il team consulterà altre figure aziendali riguardo alle informazioni da raccogliere (responsabili Risorse Umane, dirigenti/preposti, lavoratori esperti). Adeguata rappresentatività, fra i rilevatori, delle diverse componenti aziendali (dirigenti, preposti, lavoratori).


[INAIL] Eventi sentinella: La raccolta ed analisi deve riferirsi ai singoli Gruppi omogenei, pertanto tali indici non possono essere calcolati sull'intera azienda. La raccolta può prevedere il coinvolgimento di soggetti afferenti all'ufficio personale o ad altro ufficio competente.

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

8. Il MC ha rilevato e segnalato al datore di lavoro in modo anonimo la presenza o l'assenza di lavoratori con sintomi da SLC SI (+++) NO

Specificare la modalità (procedura aziendale, riunione periodica, relazione sanitaria annuale ecc)?

 Le segnalazioni del MC rientrano nella famiglia di indicatori “Eventi sentinella”.

 [C.T.] Il MC raccoglie e fornisce i dati di propria competenza relativamente ad alcuni eventi sentinella (richieste di visite, segnalazioni di lamentele...). Tutte le richieste da parte dei lavoratori di visita medica straordinaria, anche se apparentemente non correlate allo stress da lavoro, costituiscono eventi sentinella che devono essere presi in considerazione per la valutazione del rischio e a tal fine devono essere registrate.

[INAIL] Le segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico sono comprese tra gli eventi sentinella.

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

9. In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti? SI NO

Se SI: tutti i lavoratori (+++) un campione rappresentativo (++) solo il/gli RLS (+)

10. Con quali modalità sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?

Attraverso incontri specifici con uno o più soggetti del team interno (+++)

Chiedendo parere formale su un modello predefinito (++)

Chiedendo parere informale (+)

La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata tramite:

La compilazione di liste di controllo – check-list (indicare quali, es. INAIL, altro):

L'osservazione diretta degli elementi di rischio con relativa relazione scritta (modalità indicata per le piccole aziende)



Per la valutazione dei fattori di Contesto e di Contenuto del lavoro occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori; la modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al DL.



[C.T.] La rappresentatività del campione di lavoratori è da intendersi in senso qualitativo; occorre sempre **sentire lavoratori che siano effettivamente a conoscenza delle realtà** (conoscenza della situazione lavorativa dei singoli gruppi omogenei/partizioni organizzative) valutate. Il modello raccomandabile prevede la **partecipazione stabile di uno o più RLS nel team di valutazione** e, per ogni gruppo omogeneo, interpellare altri lavoratori (oltre ai dirigenti e preposti), che ben conoscono tale gruppo. I lavoratori devono essere sentiti durante la fase di raccolta degli indicatori, non dopo; il loro contributo deve essere chiaramente riportato nella Check list.

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

<p>9. In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sono stati <u>sentiti</u> i lavoratori e/o i loro rappresentanti? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Se SI: <input type="checkbox"/> tutti i lavoratori (+++) <input type="checkbox"/> un campione rappresentativo (++) <input type="checkbox"/> solo il/gli RLS (+)</p>
<p>10. Con quali modalità sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?</p> <p><input type="checkbox"/> Attraverso incontri specifici con uno o più soggetti del team interno (+++)</p> <p><input type="checkbox"/> Chiedendo parere formale su un modello predefinito (++)</p> <p><input type="checkbox"/> Chiedendo parere informale (+)</p> <p>La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata tramite:</p> <p><input type="checkbox"/> La compilazione di liste di controllo – check-list (indicare quali, es. INAIL, altro):</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> L'osservazione diretta degli elementi di rischio con relativa relazione scritta (modalità indicata per le piccole aziende)</p>



[INAIL] Il coinvolgimento - diretto o attraverso i RLS/RLST - dei lavoratori, sin dalle prime fasi, è uno degli aspetti chiave del percorso metodologico. E' proprio tale coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti che caratterizza la valutazione del rischio SLC rispetto a quella degli altri rischi.

In aziende di maggiori dimensioni è possibile coinvolgere campioni rappresentativi di lavoratori, purché questi siano stati individuati tenendo in considerazione il loro grado di esperienza e conoscenza dell'effettiva organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare la rilevazione ed analisi degli Eventi sentinella e dei fattori di Contenuto e Contesto del lavoro, la metodologia offre una **Lista di controllo** osservazionale - da compilare per ogni Gruppo omogeneo.

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

11. Sono stati individuati dei gruppi omogenei di lavoratori?

SI NO (+)

Se SI, sono stati considerati in base a:

area produttiva (reparto) o mansioni omogenee (++)

area produttiva (reparto) e mansioni omogenee (+++)



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 DL può autonomamente effettuare** in base all'effettiva organizzazione aziendale (es. i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.).



[C.T.]: è **possibile effettuare la valutazione senza suddivisione per Gruppi omogenei in aziende a bassa complessità organizzativa** (orientativamente fino a 30 lavoratori), prevalendo in questi casi una gestione indifferenziata dovuta alla condivisione dell'ambiente di lavoro, un modello unico di comunicazione e la linea gerarchica diretta con la direzione. La mancata divisione in gruppi omogenei deve essere motivata e congruente con l'organizzazione aziendale. I gruppi omogenei individuati devono rappresentare tutti i lavoratori dell'azienda.

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

11. Sono stati individuati dei gruppi omogenei di lavoratori?

SI NO (+)

Se SI, sono stati considerati in base a:

- area produttiva (reparto) o mansioni omogenee (++)
- area produttiva (reparto) e mansioni omogenee (+++)



[INAIL] **Gruppo omogeneo**: insieme di lavoratori, che presenta analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, condivide ambienti di lavoro, ha in comune un modello unico di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione. Sono da evitare accorpamenti generici (es. per categoria professionale), completamente scorporati dalla struttura organizzativa o gruppi che possono portare ad una valutazione poco rappresentativa. Esempi di criteri di suddivisione: partizione organizzativa (es. sedi, strutture, reparti); mansione; attività con esposizione a rischio noto (es. operatori di call center). In presenza di elevata complessità organizzativa, è consigliabile adottare anche più di un criterio di suddivisione. E' disponibile un apposito documento di approfondimento.

PARTE 3 – DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

Terza fase: rilevazione delle percezioni soggettive dei lavoratori mediante strumenti di valutazione approfondita

La valutazione approfondita è stata effettuata: NO SI ←

Se NO:

- in quanto non è emerso un rischio di rilievo dalla valutazione preliminare nei gruppi omogenei
- in quanto le misure correttive adottate in seguito alla valutazione preliminare si sono rivelate efficaci

→ Per chi ha risposto NO la compilazione della scheda di autovalutazione si conclude qui

STOP VAI A D)



La valutazione approfondita **NON** si effettua quando dalla valutazione preliminare:

- **Non sono emersi** elementi di rischio che richiedano il ricorso ad azioni correttive;
- *Sono emersi elementi di rischio* ma sono stati pianificati e adottati **interventi correttivi** (es. organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc..) risultati **efficaci**.

PARTE 3 – DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

Terza fase: rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori mediante strumenti di valutazione approfondita

La valutazione approfondita è stata effettuata: NO SI ←

Motivo

(12) Strumento

(13) Lavoratori coinvolti

(14) Esito e misure correttive

(15) Pianificazione realizzazione misure correttive

SE SI, CINQUE
DOMANDE

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

Se SI per quale/i motivo/i:

- In quanto le misure correttive adottate in seguito alla valutazione preliminare si sono rivelate inefficaci
- A seguito della valutazione preliminare che abbia identificato condizioni di SLC in tutti od alcuni gruppi omogenei, per consentire con maggior precisione l'identificazione delle misure correttive da adottare
- In modo volontario (l'azienda ha scelto di effettuarla anche se la valutazione preliminare non ha rilevato condizioni di rischio)
- Altro: _____

Data della valutazione approfondita (ultima) _____



La valutazione approfondita si effettua quando dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio, sono stati pianificati e adottati **interventi correttivi** (es. organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc..) risultati però **inefficaci**.



[C.T.] La più accurata valutazione dello SLC si ottiene confrontando e integrando i risultati dei metodi osservazionali con la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori. Sulla base di questo principio una valutazione approfondita può essere opportuna in ogni circostanza.

E' indicata anche se non obbligatoria quando:

- vi è incertezza sul livello di rischio da attribuire nella valutazione preliminare;
- forte disaccordo all'interno del team di valutazione; l'esistenza di valutazioni divergenti tra parte datoriale e lavoratori può costituire motivo di ricorso a metodi di valutazione approfondita;
- incertezza nella verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate.

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

Se SI per quale/i motivo/i:

- In quanto le misure correttive adottate in seguito alla valutazione preliminare si sono rivelate inefficaci
- A seguito della valutazione preliminare che abbia identificato condizioni di SLC in tutti od alcuni gruppi omogenei, per consentire con maggior precisione l'identificazione delle misure correttive da adottare
- In modo volontario (l'azienda ha scelto di effettuarla anche se la valutazione preliminare non ha rilevato condizioni di rischio)
- Altro: _____

Data della valutazione approfondita (ultima) _____



[INAIL] Se dalla valutazione preliminare non emerge chiaramente la necessità di adottare misure correttive o il tipo di misure da adottare il DL può ragionevolmente passare a una fase di approfondimento anche limitatamente ad alcune partizioni organizzative. Il percorso metodologico INAIL consiglia fortemente di prevedere sempre la fase di valutazione approfondita, anche se la valutazione preliminare ha dato esito negativo (rischio non rilevante), in quanto rappresenta un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, per una migliore definizione e caratterizzazione del rischio, in un'ottica di miglioramento continuo.

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

12. La valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori è stata effettuata con:

incontri di gruppo (riunioni, gruppi di attenzione, focus group) evidenziando i fattori organizzativi percepiti (+++) *

*Specificare da chi sono stati effettuati e quali argomenti sono stati trattati

questionari standardizzati sulla percezione dello stress lavoro-correlato (++) **

** Specificare quali:


colloquio/intervista semistrutturata con i lavoratori (+) ***

*** Specificare da chi sono stati effettuati e sinteticamente quali dimensioni critiche del contenuto e contesto di lavoro sono state indagate

N.B.: nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione diverse (es. riunioni affidate a RSPP e/o medico competente e/o specialisti) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia

Sono state utilizzate le modalità di valutazione approfondita sopra citate? SI NO

Se SI, specificare:

 Prevede la valutazione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso strumenti quali questionari, focus Group, interviste semi-strutturate, sui Fattori di contenuto del lavoro e di contesto del lavoro. Nelle imprese fino a 5 lavoratori, il DL può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

12. La valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori è stata effettuata con:

incontri di gruppo (riunioni, gruppi di attenzione, focus group) evidenziando i fattori organizzativi percepiti (+++) *

*Specificare da chi sono stati effettuati e quali argomenti sono stati trattati

questionari standardizzati sulla percezione dello stress lavoro-correlato (++) **

** Specificare quali:

colloquio/intervista semistrutturata con i lavoratori (+) ***

*** Specificare da chi sono stati effettuati e sinteticamente quali dimensioni critiche del contenuto e contesto di lavoro sono state indagate

N.B.: nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione diverse (es. riunioni affidate a RSPP e/o medico competente e/o specialisti) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia

Sono state utilizzate le modalità di valutazione approfondita sopra citate? SI NO

Se SI, specificare:



[C.T.] La presenza di un esperto in possesso di specifica professionalità è necessaria nella fase approfondita a meno che non si adottino strumenti che prevedono il ricorso a sistemi automatici di elaborazione e interpretazione dei dati raccolti.

[INAIL] La metodologia INAIL offre più strumenti di valutazione adattabili alle caratteristiche delle aziende (numero di dipendenti). I questionari scelti devono comunque essere sempre strumenti validati e scientificamente fondati. Deve essere garantita anche la centralità delle figure aziendali della prevenzione anche nel caso in cui il DL si avvalga figure professionali esterne, con competenze specifiche relative all'utilizzo di alcuni strumenti/tecniche di raccolta dati.

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

13. La valutazione della percezione soggettiva è stata effettuata su tutti i lavoratori o su un campione rappresentativo?

- tutti i lavoratori (+++)
- campione rappresentativo di tutta l'azienda (indicare la % dei lavoratori coinvolti) % (++)
- gruppo omogeneo (es. reparto, turnisti, ecc.) (+)



La valutazione approfondita fa riferimento 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.



[C.T.] La valutazione approfondita va riservata a quei gruppi omogenei/partizioni organizzative dell'azienda per i quali le misure correttive attuate si sono rivelate inefficaci. Il campione di lavoratori (quando non sono coinvolti tutti i lavoratori del/i gruppo/i) deve avere rappresentatività statistica in relazione alla popolazione lavorativa aziendale, non solo per quanto riguarda la collocazione lavorativa e la distinzione in gruppi omogenei, ma anche per aspetti legati alla persona quali la differenza di genere, di età, di origine etnica...

[INAIL] Deve essere condotta per Gruppi omogenei, così come individuati per la fase di valutazione preliminare. Nel caso del focus Group, la selezione dei partecipanti deve rispettare i medesimi criteri di suddivisione applicati al gruppo omogeneo.

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA

Rischio stress lavoro-correlato non rilevante per tutta l'azienda
 Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori
 Specificare il/i gruppo/i omogeneo/i: _____


14. All'esito della valutazione sono stati individuati dei possibili interventi di riduzione e/o gestione del rischio? SI più interventi (+++) SI un intervento, (++) NO (+)

Se SI, quali interventi sono stati programmati?

-Percorsi formativi per uno o più gruppi omogenei per tutti
 -Miglioramento del sistema di comunicazione per uno o più gruppi omogenei per tutti
 -Procedure per il miglioramento organizzativo per uno o più gruppi omogenei per tutti
 -Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine) per uno/più gruppi omogenei per tutti
 -Misure di supporto individuale e/o di gruppo (sportello, counseling, eventuale sorveglianza sanitaria di gruppi a rischio, supporto psicologico, ecc.) per uno o più gruppi omogenei per tutti

indicare gli eventuali interventi programmati:


--Altri interventi per uno o più gruppi omogenei per tutti
 indicare gli eventuali interventi programmati

 Quando dalla valutazione (preliminare) emergono elementi di rischio da SLC 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.).

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA	
<input type="checkbox"/>	Rischio stress lavoro-correlato non rilevante per tutta l'azienda
<input type="checkbox"/>	Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori
Specificare il/i gruppo/i omogeneo/i: _____	
14. All'esito della valutazione sono stati individuati dei possibili interventi di riduzione e/o gestione del rischio? <input type="checkbox"/> SI più interventi (+++) <input type="checkbox"/> SI un intervento, (++) <input type="checkbox"/> NO (+)	
Se SI, quali interventi sono stati programmati?	
-Percorsi formativi	<input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> per tutti
-Miglioramento del sistema di comunicazione	<input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> per tutti
-Procedure per il miglioramento organizzativo	<input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> per tutti
-Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine)	<input type="checkbox"/> per uno/più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> per tutti
-Misure di supporto individuale e/o di gruppo (sportello, counseling, eventuale sorveglianza sanitaria di gruppi a rischio, supporto psicologico, ecc.)	<input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> per tutti
Indicare gli eventuali interventi programmati:	

-Altri interventi <input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> per tutti	
Indicare gli eventuali interventi programmati	

 [C.T.] Le misure correttive adottate si devono riferire alle fonti del rischio risultate critiche e possono includere elementi di gestione ed organizzazione del lavoro con interventi di tipo organizzativo, comunicativo, formativo, procedurale e tecnico... Nei casi in cui la condizione di stress non può essere ulteriormente ridotta con misure organizzative, la sorveglianza sanitaria tutela gli individui che sono portatori di patologie suscettibili di aggravamento sotto il permanere dello stimolo stressogeno.

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA

Rischio stress lavoro-correlato non rilevante per tutta l'azienda
 Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori
 Specificare il/i gruppo/i omogeneo/i: _____

14. All'esito della valutazione sono stati individuati dei possibili interventi di riduzione e/o gestione del rischio? SI più interventi (+++) SI un intervento, (++) NO (+)

Se SI, quali interventi sono stati programmati?

-Percorsi formativi per uno o più gruppi omogenei per tutti
 -Miglioramento del sistema di comunicazione per uno o più gruppi omogenei per tutti
 -Procedure per il miglioramento organizzativo per uno o più gruppi omogenei per tutti
 -Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine) per uno/più gruppi omogenei per tutti
 -Misure di supporto individuale e/o di gruppo (sportello, counseling, eventuale sorveglianza sanitaria di gruppi a rischio, supporto psicologico, ecc.) per uno o più gruppi omogenei per tutti

indicare gli eventuali interventi programmati:

--Altri interventi per uno o più gruppi omogenei per tutti

indicare gli eventuali interventi programmati





[INAIL] Il percorso prevede una specifica fase di pianificazione degli interventi e piani di monitoraggio. Al fine di mantenere il livello di esposizione al di sotto della soglia di danno, sono da privilegiare, ove possibile, interventi di prevenzione primaria e secondaria. E' stata, comunque, dimostrata una migliore efficacia dei piani di azione che includono interventi di più livelli contemporaneamente, soprattutto integranti azioni di prevenzione primaria e secondaria, ferme restando le diverse specificità delle aziende.

C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

15. È stata indicata la tempistica (inizio/termine previsto) e le figure responsabili della realizzazione delle misure sopra indicate?

SI (sia la tempistica che le figure responsabili) (+++) SI (solo la tempistica) (++) NO (+)

 D.lgs. 81/2008 : il documento redatto a seguito della valutazione deve contenere '[...] l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere [...]' (**art. 28, comma 2**).

 [C.T.] Le misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori ed essere pianificate attraverso azioni concrete e verificabili nel tempo.

[INAIL] La fase di pianificazione degli interventi richiede che vengano stabilite risorse necessarie (strumentali, personali, economiche), persone responsabili, relativi ruoli e tempi per ciascun intervento identificato.

I tempi di attuazione degli interventi indicati nel cronoprogramma varieranno ragionevolmente, a seconda delle caratteristiche del problema e delle tipologie di soluzioni identificate, nonché in relazione alla complessità dell'azienda.

PARTE 3 – DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

D) PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO

Quarta fase: monitoraggio.

(16) Programmazione monitoraggio

UNA DOMANDA

D) PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO

16. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo?
- NO
 - Sono previste solo delle scadenze predefinite (+) con periodicità _____
 - Sono definiti alcuni criteri relativi a cambiamenti organizzativi per cui riattivare il processo (++)
 - È presente un sistema attivo di monitoraggio e rilevazione di criticità che possono richiedere una riattivazione anche parziale del processo di valutazione (+++)



Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il DL sarà tenuto a darne conto nel DVR e a prevedere un piano di monitoraggio.

Rielaborazione della VR: immediata, [...] in caso di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della SS dei lavoratori [...] o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità (D.lgs. 81/2008 art. 29.3)



[C.T.] Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un rischio non rilevante, la valutazione è conclusa e il risultato con tutti i documenti di riferimento vanno riportati nel DVR. Il piano di monitoraggio con riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare dovrà essere ripetuto periodicamente (indicativamente ogni 2 anni) o, tempestivamente, nei casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.lgs. 81/08 (in particolare per il rischio specifico, in caso di significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo dell'azienda o in relazione a segnalazioni del medico competente). Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi una condizione di rischio medio o alto andranno pianificate tutte le azioni correttive corrispondenti e la loro verifica di efficacia. Il piano di monitoraggio segue i criteri della verifica di efficacia delle azioni correttive.

D) PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO

- 16. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo?**
- NO
 - Sono previste solo delle scadenze predefinite (+) con periodicità _____
 - Sono definiti alcuni criteri relativi a cambiamenti organizzativi per cui riattivare il processo (++)
 - È presente un sistema attivo di monitoraggio e rilevazione di criticità che possono richiedere una riattivazione anche parziale del processo di valutazione (+++)









[INAIL]: In via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due-tre anni dall'ultima effettuata.

Una delle funzioni chiave del gruppo di gestione della valutazione è mettere a punto un piano di monitoraggio del rischio. (es. periodica rilevazione di indicatori o eventi sentinella)

Vanno individuate e pianificate le modalità di valutazione di efficacia degli interventi. Per la valutazione dell'efficacia degli interventi, si può procedere - entro un anno dalla loro attivazione o comunque in tempi sufficienti che consentano di apprezzare il cambiamento - ad una nuova applicazione degli strumenti utilizzati nella fase di valutazione, per verificare il miglioramento nei livelli di rischio.

RIEPILOGO AUTOVALUTAZIONE

VALUTAZIONE PREVENTIVA – Comprende sezioni a), b) e d) – punteggio globale da 11 a 36	
	LIVELLO MINIMO - INDICATO INTERVENTO SEGUITO DA RIVALUTAZIONE (punteggio < 15)
	LIVELLO MEDIO ADEGUATO ALLO STANDARD, MA MIGLIORABILE (punteggio da 15 a 30)
	LIVELLO ELEVATO CANDIDABILE A BUONA PRATICA (punteggio > 30)

VALUTAZIONE APPROFONDATA – Comprende sezione c) – punteggio globale da 4 a 12	
	LIVELLO MINIMO – INDICATO INTERVENTO SEGUITO DA RIVALUTAZIONE (punteggio < 5)
	LIVELLO MEDIO ADEGUATO ALLO STANDARD, MA MIGLIORABILE (punteggio da 5 a 8)
	LIVELLO ELEVATO CANDIDABILE A BUONA PRATICA (punteggio > 8)

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE SU AGGRESSIONI E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

<p>1. Sono previste modalità di registrazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro interna (tra lavoratori) ed esterna (da utente verso il lavoratore)? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Se SI quali?</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>2. Vengono messe in atto azioni ai fini della prevenzione della violenza? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Se SI quali?</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Se SI, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità</p> <hr/> <hr/> <hr/>

IL LINK PER LA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=9pLP3npSv0CTRbqAf6Qvq97xDtskAGRFuBzwbxyl7oZUNEsWUIZWMIhNU0I30EZXVkvVGU1RHWTBEUS4u>

È ATTIVO DA OGGI FINO AL 31/10/2024.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!



clizia.cacia@ats-brianza.it
lucilla.buzzi@ats-brianza.it