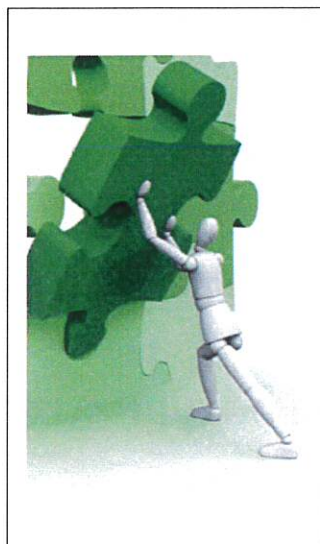




E.C.A.S.S. SOC. COOP. SOCIALE ONLUS



Documento di Valutazione dei Rischi da stress lavoro - correlato

**ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08 e successive modifiche
ed integrazioni**



INDICE

PREMESSA

- 1. GENERALITÀ DELL'AZIENDA E DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE**
- 2. RIFERIMENTI NORMATIVI**
- 3. LO STRESS: LE FONTI; I SINTOMI E I POSSIBILI DANNI**
- 4. PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO**
- 5. CRITERI E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**
- 6. ESITI DELLA VALUTAZIONE**
- 7. PIANO INFORMATIVO E FORMATIVO**
- 8. CONCLUSIONI**

ALLEGATI:

- LISTE DI CONTROLLO DIVISE PER GRUPPO DI GESTIONE CON INTERVENTI DI ADEGUAMENTO**

PREMESSA

L'entrata in vigore del D. Lgs 81/08 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. L'accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato è stata effettuata dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Medico Competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, la consulenza dei tecnici della Sapea s.r.l. ed il coinvolgimento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato è stata effettuata al fine di individuare le possibili fonti di stress e valutare i rischi per i lavoratori, attraverso l'analisi degli indicatori aziendali e la rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori, ed adottare, se necessario, le idonee misure per ridurre al minimo i rischi da stress lavoro-correlato.

La documentazione sarà consultabile anche attraverso una piattaforma elettronica con la possibilità di riprodurla, se necessario, su supporti di stampa. L'accesso alla piattaforma è strettamente riservato al Datore di lavoro e a tutti coloro che verranno autorizzati.

1. GENERALITÀ DELL'AZIENDA E DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE

Generalità

RAGIONE SOCIALE:

**E.C.A.S.S.
SOC. COOPERATIVA
SOCIALE ONLUS**

UBICAZIONE DELLA SEDE LEGALE:

VIA MURLO, 13 - 00146 ROMA (RM)

Descrizione dell'attività lavorativa

L'attività lavorativa del personale della cooperativa si esplica nel settore educativo e di supporto alle famiglie che per motivi diversi scelgono un luogo di cura per i propri figli con orari limitati. L'attività ha come obiettivo la riabilitazione dei soggetti disabili. Sono pertanto richiesti la professionalità degli operatori oltre all'adeguatezza e la funzionalità delle strutture.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

I principali riferimenti normativi inerenti la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato sono:

- l'art. 28 del Dlgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- accordo europeo sullo stress sul lavoro del 8 ottobre 2004.

Art. 28 del D. lgs. 81/08

L'art. 28 del d. Lgs. 81/08 stabilisce che la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) dello stesso decreto, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Accordo europeo sullo stress sul lavoro del 8/10/2004

L'obiettivo dell'accordo europeo sullo stress sul lavoro è quello di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress sul lavoro.

L'art. 1 dell'accordo indica che potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Quando si affrontano i problemi dello stress lavoro-correlato è essenziale tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori.

Le finalità dell'accordo sono:

- accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.
- offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
- non concerne la violenza, le molestie e lo stress post traumatico.

In base a quanto definito dall'accordo lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa.

Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione e può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro.

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.

Un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

La valutazione del problema di stress da lavoro deve avvenire attraverso:

- un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.);
- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.);
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.);
- i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.).

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Le misure devono essere attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

Accordo sullo stress sul lavoro del 2007

Tale accordo completa quello sullo stress lavoro correlato e riguarda tutte le aziende.

L'Accordo condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma la responsabilità del Datore di Lavoro nel contrasto di tali condizioni.

Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati, o umiliati, la violenza quando sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro. Il legislatore adotta un approccio attivo ed interno all'azienda al fine di promuovere la risoluzione delle molestie e della violenza.

Obiettivo dell'Accordo è quello di sensibilizzare tutti gli attori alle tematiche dei rischi psicosociali e per individuare e prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

Circolare Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010

La circolare riporta un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

La valutazione si articola in due fasi:

- valutazione preliminare (necessaria);
- valutazione approfondita (eventuale).

La valutazione preliminare consiste nella rivelazione di indicatori oggettivi e verificabili (fattori sentinella, fattori di contenuto di lavoro e fattori di contesto di lavoro).

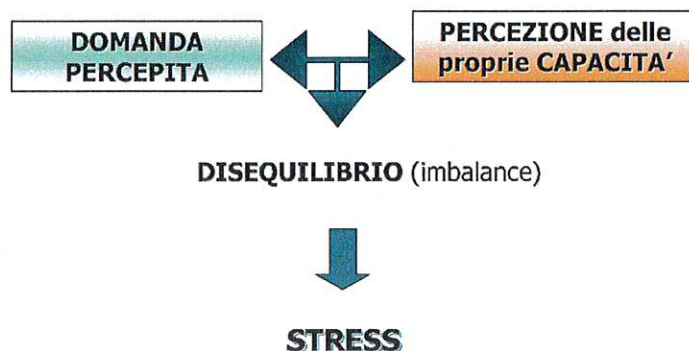
Valutazione Inail

L'Inail ha ritenuto utile proporre un modello operativo completo che comprende le indicazioni per la fase propedeutica, la valutazione preliminare ed approfondita, la pianificazione degli interventi e il ruolo del medico competente (ove nominato).

3. LO STRESS: LE FONTI; I SINTOMI E I POSSIBILI DANNI

Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste nei loro confronti (DOMANDA PERCEPITA) e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste (PERCEZIONE delle proprie CAPACITÀ).



Lo stress diventa un rischio per la sicurezza e la salute quando è prolungato nel tempo, può portare a problemi di salute mentale e fisica. Lo stress sul lavoro può colpire chiunque, a qualsiasi livello, in qualsiasi settore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda.

Le fonti che possono indurre stress dipendono dalle caratteristiche del lavoro, in particolare dipendono dal contesto lavorativo e dal contenuto del lavoro.

La presenza di stress si manifesta attraverso sintomi individuali e organizzativi e possono comportare danni alla salute e alla sicurezza dei lavoratori ed economici all'azienda. Vengono di seguito riportati i principali sintomi di stress con l'indicazione delle possibili conseguenze.



4.4 Valutazione del rischio

L'intervento di valutazione del rischio specifico comprende:

-  **una valutazione oggettiva** tramite metodi di osservazione diretta;
-  **una valutazione soggettiva** tramite l'analisi della percezione dei lavoratori;
-  **un report conclusivo con l'analisi dei dati e la definizione dei livelli di rischio** a cui collegare gli interventi preventivi/protettivi sullo stress lavoro-correlato, che diventa parte integrante del documento generale di valutazione dei rischi.

L'intento della valutazione oggettiva è quello di fare una “fotografia” della realtà organizzativa d'impresa. A questo scopo verranno utilizzati strumenti quali l'osservazione diretta con report, *check-list*, *job analysis*. Questo primo momento di analisi oggettiva permette anche di identificare gruppi omogenei di lavoratori ovvero partizioni organizzative aventi caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo. Gli interventi successivi in merito al processo di valutazione del rischio vengono effettuati sui gruppi o sulle partizioni così identificati.

La valutazione soggettiva, preceduta da una informativa adeguata tesa a garantire la partecipazione comprende le azioni di indagine della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato sui gruppi omogenei, attraverso strumenti di valutazione delle dimensioni lavorative critiche percepite, delle risorse individuali/di gruppo fruibili e dei disturbi psicofisici stress lavoro-correlati (disturbi psichici, disturbi somatici).

Sulla base dei dati raccolti e sulla base dell'analisi degli stessi s'identificheranno indicatori sintetici parametrici di livello di rischio (del tipo basso-medio-alto) a livello aziendale o per partizione organizzativa/gruppo omogeneo.

4.5 Gestione del rischio

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio specifico, verranno programmati ed effettuati gli interventi di prevenzione e protezione.

Qualora i risultati della valutazione del rischio identifichino in uno o più gruppi omogenei di lavoratori, una condizione accettabile (livello di rischio basso), si provvederà a stabilire un programma di rivalutazione periodica del rischio, secondo lo stesso percorso già indicato.

Qualora si evidenzino aree/gruppi omogenei con rischio non basso, andranno adottati interventi correttivi su diversi piani, come di seguito indicato.

4.5.1 Soluzioni di prevenzione collettiva

- ✚ Soluzioni che intervengono sull'organizzazione, attraverso misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici...), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività...), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro...) e misure ergonomiche (progettazione ergonomia dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, della gestione, delle relazioni ecc.).
- ✚ Soluzioni di interfaccia con i gruppi di lavoratori (formazione post-valutazione);
- ✚ Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, l'articolazione degli interventi seguirà l'evidenziazione dei singoli aspetti critici sia oggettivamente che soggettivamente percepiti. Ad esempio se la valutazione del rischio evidenzierà in un determinato gruppo omogeneo, aspetti di criticità di tipo relazionale (conflittualità), gli interventi saranno quelli sul miglioramento dell'interfaccia individuo-organizzazione (es. gestione dei conflitti, conoscenze necessarie per ben operare e comunicare, ecc). Se la valutazione del rischio evidenzierà invece aspetti critici relativi alle condizioni ed all'ambiente di lavoro, gli interventi dovranno essere rivolti al miglioramento ergonomico (interventi strutturali, su impianti/apparecchiature, orari, ecc).

4.5.2 Soluzioni rivolte agli individui

- ✚ Soluzioni di supporto ai singoli lavoratori (counselling, consultori interni, sportelli di ascolto), nelle aziende medio-grandi;
- ✚ sorveglianza sanitaria con il medico competente, in caso di rischio non basso che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva.

Nelle piccole imprese l'intervento di supporto (*counselling*...) potrà essere effettuato dal medico competente, se presente, anche al di fuori della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.

4. PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

La natura del rischio stress lavoro-correlato richiede, più che uno strumento di valutazione “meccanicistico”, l’applicazione di metodi condivisi di approccio al problema con la valutazione del rischio specifico attraverso strumenti differenti, articolati fra loro e la gestione degli interventi correttivi con il concorso di tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione.

4.1 Azioni comunicative ed informative

Tali azioni rappresentano la necessaria premessa dell’intero percorso e devono avere un carattere motivazionale oltre che informativo. Sono ipotizzabili due distinti filoni comunicativi:

- a) la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul problema stress lavoro - correlato: natura, cause effetti soluzioni;
- b) l’esplicitazione da parte del management della volontà di affrontare il problema (impegnandosi direttamente nell’attivazione), del riconoscimento del ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e della volontà di orientare l’intero percorso alla ricerca di soluzioni condivise (soprattutto di prevenzione collettiva).

Gli strumenti e le iniziative vanno valutati in base alle specifiche realtà.

In tutti i casi è consigliabile un’azione specifica di “informazione/attivazione”) sulle figure chiave interne (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, addetti al servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).

4.2 Analisi documentale

L'analisi documentale è necessaria per la lettura dell'organizzazione del lavoro (organigramma, flussi produttivi, flussi comunicativi, gestione risorse umane, ecc), la raccolta di indicatori aziendali di stress lavoro-correlabili (assenze per malattia, infortuni, turn-over, richieste cambio mansione, ecc.) e per le informazioni sulla gestione della salute e sicurezza (verbali riunioni periodiche, piani di intervento, relazioni).

4.3 Azioni formative

Le azioni formative dovranno avere come obiettivi:

-  trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio, anche allo scopo di favorire e qualificare la partecipazione effettiva dei lavoratori nella fase valutativa;
-  rafforzare le diverse competenze per la gestione costante del rischio specifico;

In questo senso vanno differenziati i percorsi formativi per le figure interne:

- a. ***corsi per dirigenti-preposti.*** Tali soggetti dovranno essere formati (D. Lgs 81/08 art. 37 comma 7) sulle responsabilità individuate dalla legge in carico sia al datore di lavoro, che agli stessi dirigenti/preposti (collaborazione all'effettuazione della valutazione del rischio specifico, definizione dei criteri e metodi di valutazione, individuazione delle procedure di attuazione delle misure preventive con particolare riferimento al ruolo dell'organizzazione, conoscenza delle problematiche legate alla specificità di genere, età, provenienza geografica, tipologia contrattuale);
- b. ***corsi per lavoratori*** sul rischio specifico, nell'ambito della formazione prevista all'art. 37 D. Lgs. 81/08;
- c. ***corsi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza***, come previsto all'art. 37 comma 10 del D. Lgs 81/08;
- d. le competenze specifiche delle figure esperte non possono essere limitate e generiche conoscenze sul tema dello stress lavorativo, ma devono assicurare la capacità di effettuare direttamente in stretta relazione con il datore di lavoro) la valutazione del rischio specifico. È opportuno che il **medico competente** e il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione** perfezionino le loro competenze acquisite nei percorsi formativi attraverso la partecipazione a specifiche iniziative di formazione (corsi, convegni, seminari, ecc.)

4.5.3 Piano di monitoraggio

-  Le condizioni di rischio individuate e l'efficacia degli interventi preventivi/protettivi effettuati dovranno essere monitorati nel tempo. Il piano di monitoraggio dovrà essere concordato e partecipato attraverso la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e dovrà prevedere:
-  Indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio soprattutto in relazione a modifiche strutturali/organizzative di rilievo;
-  Il monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati.

PIANO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO

0 – FASE PROPEDEUTICA

Costituzione del gruppo di gestione della valutazione composto almeno da:

DDL-DIRIGENTI – esprimono la volontà di adempiere all’obbligo normativo ed utilizzarlo come opportunità di crescita aziendale.

RSPP – presentazione D. Lgs 81 art.28, Accordo Quadro ed indicazioni della Commissione Consultiva.

MC – presentazione relazione sanitaria annuale e dati di salute dei lavoratori.

RLS – istanze dei lavoratori, segnalazioni di condizioni di disagio in azienda.

I partecipanti procedono alla:

1. Condivisione dei contenuti dei documenti di norma e linee di indirizzo istituzionali;
2. Identificazione della necessità di fare formazione al tema per i componenti del gruppo;
3. Decisione dello strumento da utilizzare per impostare la valutazione, in linea con la norma;
4. Individualizzazione delle eventuali risorse necessarie interne/esterne;
5. Indicazione dei tempi e delle responsabilità dei partecipanti.

Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

Azioni di sensibilizzazione:

Invio materiali informativi ed identificazione di tempi e modalità in cui RSPP/RLS/MC o altri referenti sono disponibili per chiarimenti, approfondimenti sul tema.

Azioni di informazione: incontro sul tema con dirigenti, preposti, lavoratori.

Predisposizione modulo formativo da erogare a chi verrà coinvolto direttamente nella valutazione preliminare (da erogare a seguito dell’individualizzazione dei gruppi omogenei).

Sviluppo del piano di valutazione del rischio

Raccolta delle informazioni relative all’impresa (organigramma, tipologie contrattuali, ecc) e dei sistemi di analisi e gestione dei dati già presenti: DVR, buste paga, gestione del personale, certificazioni, piano formazione, ecc. L’analisi dei documenti e delle prassi già presenti, consentirà all’azienda di osservare come è organizzata e decidere come meglio procedere all’identificazione del piano di valutazione per gruppi omogenei o partizioni organizzative.

Individuazione dei “gruppi omogenei di lavoratori”

Per azienda: E.C.A.S.S. SOC. COOP. SOCIALE ONLUS.

Per mansioni: Impiegati, Videoterminalisti, Educatore, Educatore Professionale, Assistente domiciliare, Psicologo, Operatore di base, Neuropsichiatra, Terapista della neuro, Terapista riabilitazione, Logopedista, Addetti alle Pulizie.

Per partizioni organizzative: Servizio extra-murale, Servizio Semiresidenziale, Servizio Residenziale.

1- FASE PRELIMINARE

Compilazione lista di controllo “eventi sentinella”

Compilazione degli eventi sentinella per partizioni o gruppi omogenei individuati.

Sono interessati alla compilazione: ufficio personale, RSPP, Medico Competente, RLS e altri referenti competenti.

Analisi dei risultati

Analisi dei dati degli eventi sentinella per partizioni o gruppi omogenei viene effettuata dal gruppo di valutazione.

In aziende a particolare complessità organizzativa, il punteggio ottenuto nell'analisi degli eventi sentinella può contribuire a decidere la priorità di attivazione (sempre obbligatoria) della valutazione del contenuto/contesto.

Individualizzazione dei tempi e modi necessari alla prosecuzione della valutazione preliminare

- Formazione dei dirigenti e preposti (per partizioni o gruppi omogenei) che parteciperanno alla compilazione dei fattori di contenuto e contesto;
- Identificazione delle modalità di accesso dell'RLS al gruppo di lavoratori che rappresenterà;
- Identificazione dei tempi e delle modalità di compilazione.

Somministrazione lista di controllo “fattori di contenuto del lavoro” e “fattori di contesto del lavoro”

Convocazione tavolo di valutazione specifico per partizione o gruppo omogeneo

Condivisione dei dati degli eventi sentinella e dei documenti di interesse comune (organigramma, procedure, turni...).

Compilazione di tutti i fattori ed identificazione condivisa delle criticità.

La colonna note, che affianca ogni indicatore, deve essere utilizzata per documentare quanto viene dichiarato come positivo o negativo e le eventuali diverse posizioni che vengono espresse dai riferimenti coinvolti.

Individuazione contestuale delle possibili azioni correttive dirette per indicatore.

Analisi dei risultati

Il gruppo di gestione della valutazione analizza tutte le liste di controllo compilate e:

- Identifica l'area di rischio di ogni partizione o gruppo omogeneo;
- Identifica i fattori critici e le corrispondenti azioni correttive specifiche per partizione o gruppo;
- Identifica i fattori critici e le azioni correttive trasversali;
- Struttura il momento di restituzione dei risultati e indicazione azioni correttive a dirigenti, preposti e lavoratori.

Report dei risultati

ESITO NEGATIVO: Identificazione delle partizioni o gruppi per i quali non ci sono criticità.

Produzione report ed inserimento DVR.

PIANO DI MONITORAGGIO:

Identificazione dei tempi di monitoraggio degli eventi sentinella e dei fattori di contesto e contenuto.

ESITO POSITIVO:

PIANIFICAZIONE e ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:

Strutturazione delle azioni correttive per partizioni o gruppi trasversali.

AZIONI CORRETTIVE SPECIFICHE

AZIONI CORRETTIVE TRASVERSALI es. formazione dirigenti e preposti alla gestione conflitti.

Valutazione dell'efficacia dell'intervento.

Identifica responsabili dell'attuazione delle azioni correttive.

Indica i tempi di monitoraggio degli eventi sentinella.

Indica i tempi di ri-somministrazione della lista di controllo contenuto e contesto.

Verifica dell'efficacia dell'intervento: miglioramento punteggio lista controllo.

2- FASE APPROFONDIRITA

Per aziende fino a 5 lavoratori:

Riunione con il datore di lavoro.

Per aziende/partizioni/gruppi omogenei tra 6 e 10 lavoratori:

Focus group o utilizzo di un questionario privato di ogni informazione socio-demografica.

Per aziende/partizioni/gruppi omogenei con più di 10 lavoratori:

Utilizzo di un questionario privato di ogni informazione socio-demografica.

Organizzazione di uno o più focus group per la restituzione dei risultati e la discussione delle possibili azioni correttive.

Per aziende/partizioni/gruppi omogenei con più di 50 lavoratori:

Utilizzo di un questionario con possibilità di integrare le informazioni socio-demografiche.

Organizzazione di uno o più focus group per la restituzione dei risultati e la discussione delle possibili azioni correttive.

Piano di monitoraggio:

Identificazione dei tempi di monitoraggio delle azioni correttive previste in integrazione con quanto previsto nella valutazione preliminare.

Lo strumento per la valutazione preliminare, denominato “lista di controllo” è frutto di una revisione critica della proposta del network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro successiva alla sperimentazione a cura dello SPISAL, dell’ULSS 20 del veneto e la Cattedra di medicina del lavoro di Verona. A seconda della complessità aziendale, lo strumento può essere impiegato per l’intera azienda, per partizione organizzativa o per gruppo omogeneo come stabilito dal piano di valutazione.

La Lista di controllo pur mantenendo la struttura e il punteggio della proposta Network è stata implementata e riorganizzata anche secondo le indicazioni della Commissione consultiva permanente. Sono state eliminate indicazioni quali:

- la possibilità di fermarsi ai primi dieci indicatori;
- l’approfondimento soggettivo prima delle azioni correttive.

La lista di controllo consente di valutare gli eventi sentinella, fattori di contesto e fattori di contenuto con l’indicazione delle indicazioni correttive.

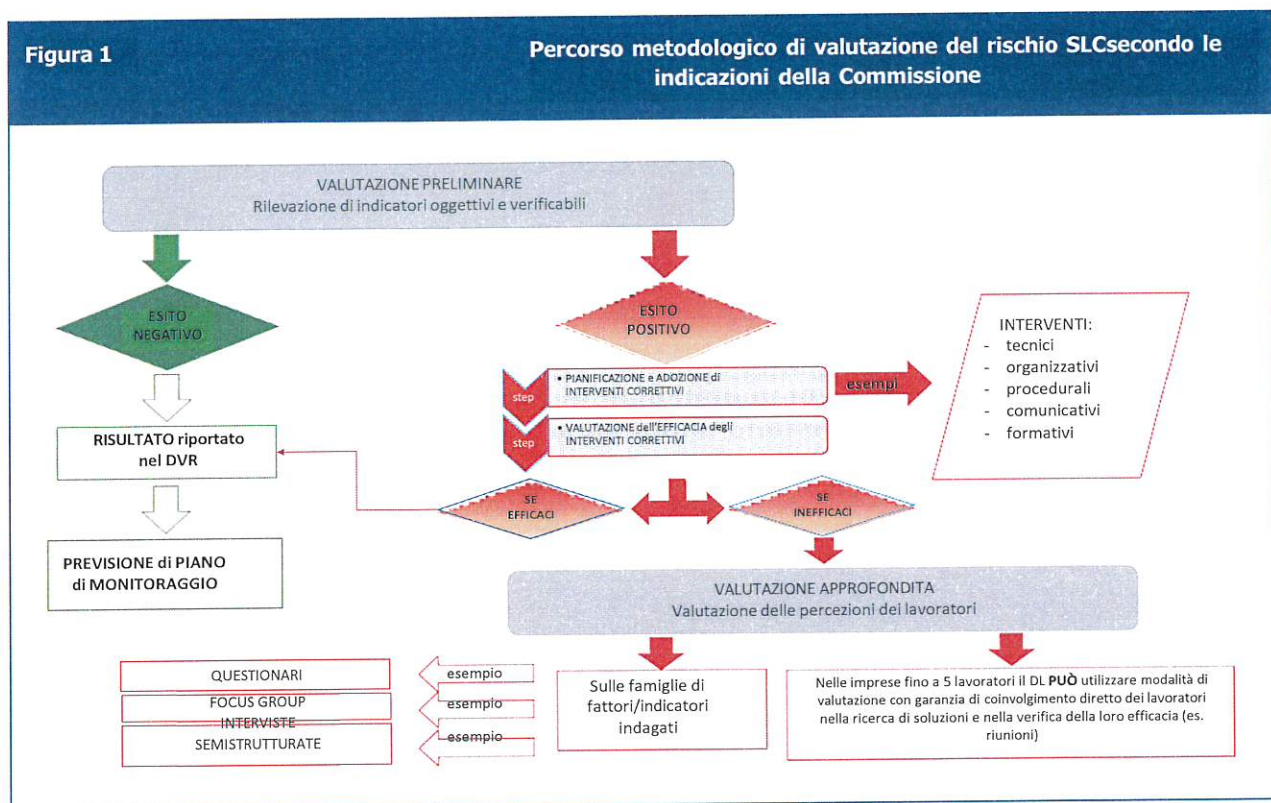
La lista di controllo è stata estratta dal manuale “Stress lavoro correlato della valutazione del rischio agli interventi correttivi secondo la check list Inail del maggio 2011 (Edizione EPC s.r.l. 2011).

5. CRITERI E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Per la presente valutazione è stata utilizzata la metodologia del Dipartimento di Medicina del Lavoro Inail (ex ISPELS).

Il Dipartimento di medicina del Lavoro INAIL ha ritenuto utile integrare il modello valutativo dei Management Standards con i punti di forza delle proposte metodologiche sviluppate dal Coordinamento Tecnico interregionale della prevenzione dei luoghi di lavoro e dal Network nazionale per la prevenzione disagio psicosociale nei luoghi di lavoro.

La nuova proposta metodologica descrive un modello operativo completo che comprende le indicazioni per la fase propedeutica, la valutazione preliminare ed approfondita, la pianificazione degli interventi e il ruolo del medico competente.



FASE PROPEDEUTICA E COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE

La fase propedeutica comprende **la costituzione del gruppo di gestione** della valutazione del rischio, lo sviluppo della strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale e lo sviluppo del piano di valutazione del rischio.

Sono stati costituiti i seguenti gruppi di gestione:

- Operatori sanitari;
- Operatori residenziali;
- Operatori semiresidenziali;
- Soci

Oltre alla costituzione del gruppo di gestione è importante l'azione formativa in relazione al ruolo di chi partecipa al processo valutativo ed informativa diretta a tutti quelli lavoratori che saranno sentiti in merito alla valutazione dei fattori di conteso e di contenuto.

VALUTAZIONE PRELIMINARE

Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di 'indicatori di rischio SLC oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili', a solo titolo esemplificativo individuati dalla Commissione, appartenenti a tre famiglie distinte:

- eventi sentinella;
- fattori di Contenuto del lavoro;
- fattori di Contesto del lavoro.

Riguardo agli strumenti da utilizzare, in tale prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione [...]. Per quanto concerne il ruolo delle figure della prevenzione presenti in azienda, viene precisato che 'in relazione alla valutazione dei fattori di Contesto e di Contenuto [...] 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 'anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata'.

È proprio tale marcato coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti che caratterizza e rende peculiare la valutazione del rischio SLC rispetto a quella degli altri rischi che, al momento, si limita a prevedere solo una consultazione preventiva degli RLS.

Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio SLC e, quindi, si conclude con un ‘esito negativo’, tale risultato è riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio. Nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un ‘esito positivo’, cioè emergano elementi di rischio ‘tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive’, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi; se questi ultimi si rivelano ‘inefficaci’, si passa alla valutazione successiva, cosiddetta ‘valutazione approfondita’

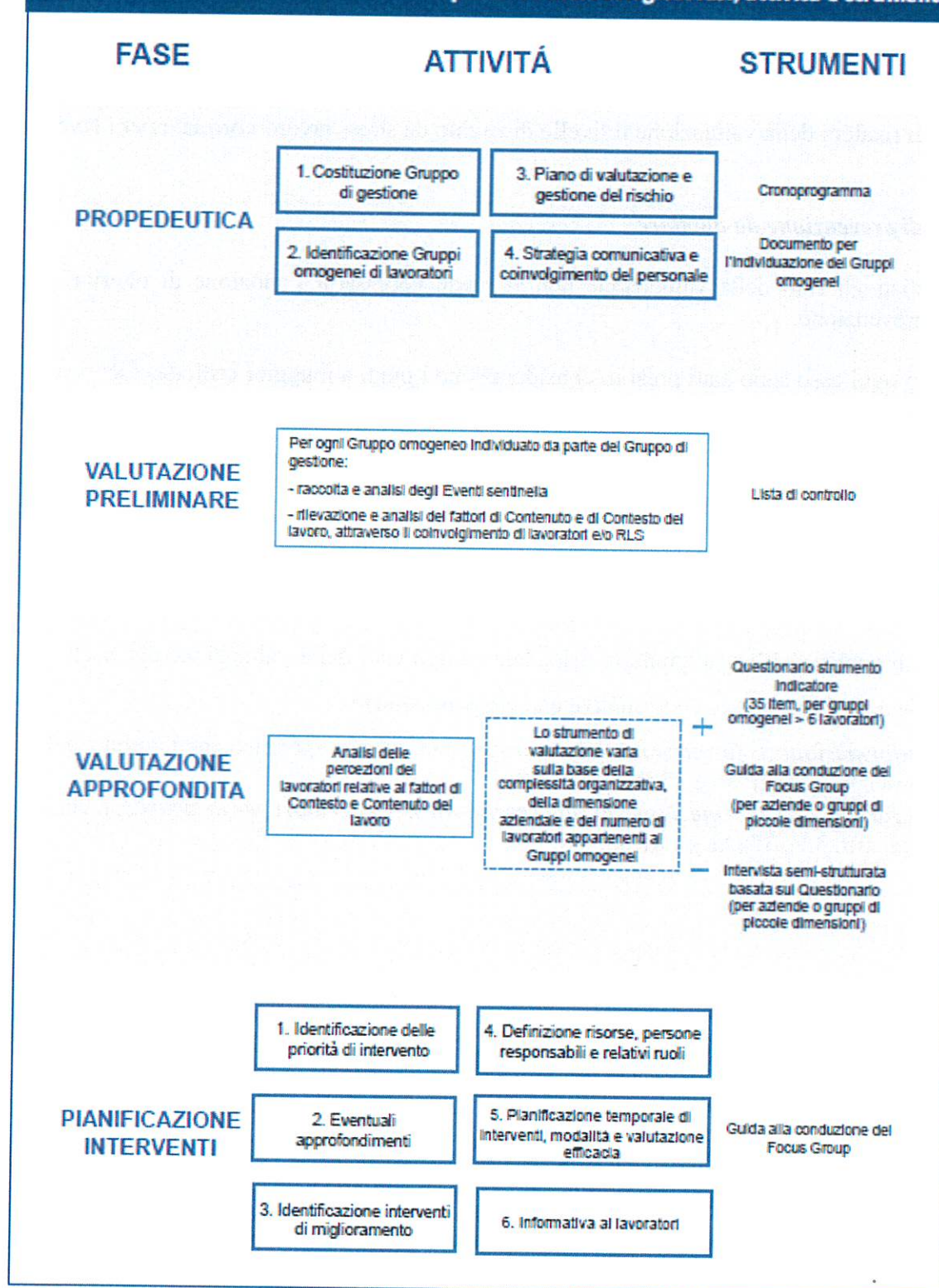
VALUTAZIONE APPROFONDITA

Come in precedenza riportato, secondo le indicazioni, tale fase va obbligatoriamente intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente si rilevi l’inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente ‘ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche’. A tal fine, le indicazioni della Commissione prevedono la valutazione delle percezioni dei lavoratori ‘sulle famiglie di fattori/indicatori già oggetto di valutazione nella fase preliminare con la possibilità, per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di ‘un campione rappresentativo di lavoratori’.

Gli strumenti indicati per la suddetta valutazione delle percezioni dei lavoratori sono individuati a titolo esemplificativo, tra questionari, focus group, interviste semi-strutturate, fermo restando che, per le imprese fino a 5 lavoratori, in sostituzione, 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.

Figura 3

Il percorso metodologico: fasi, attività e strumenti



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

6. ESITI DELLA VALUTAZIONE

L'applicazione della lista di controllo già descritta, ha portato ai seguenti esiti della valutazione.

Classificazione del rischio

In base ai risultati della valutazione il livello di rischio da stress lavoro-correlato per i lavoratori è **BASSO**

Misure di prevenzione da adottare

- Visti gli esiti della valutazione non si rende necessaria l'adozione di ulteriori misure di prevenzione.
- In ogni caso sono stati presi in considerazione i punti a maggior criticità e sono stati inseriti degli interventi di adeguamento nella lista di controllo excel compilata dalla dirigenza.

7. PIANO INFORMATIVO E FORMATIVO

In base all'analisi dell'organigramma aziendale ed agli esiti della valutazione dei rischi sono state definite le azioni informative e formative che vengono attuate.

- *informazione e formazione dei lavoratori* sul rischio specifico, nell'ambito delle attività previste agli artt. 36 e 37 D.Lgs. 81/08;
- *informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, come previsto agli artt. 36 e 37 D.Lgs. 81/08.

8. CONCLUSIONI

In base ai risultati della valutazione il livello di rischio da stress lavoro-correlato per i lavoratori è

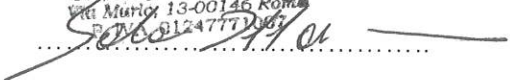
- **BASSO** e non si rende necessaria l'adozione di ulteriori misure di prevenzione.

Il monitoraggio dei fattori valutati verrà effettuato ogni due anni, fermo restando che non intervengano cambiamenti organizzativi che rendano necessario un'ulteriore valutazione o monitoraggio.

Roma, 26/06/2023

FIRMA DEL PRESIDENTE
MASSIMO SALA

E. C. A. S. S.
Soc. Coop. Sociale ONLUS
Via Murolo 13-00146 Roma
P.I. 0124777061



FIRMA DEL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO DI PREVENZIONE E
PROTEZIONE
ROBERTO BARONE

Il Responsabile del Servizio
di Prevenzione e Protezione
Dott. Roberto Barone



FIRMA DEL RAPPRESENTANTE
DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
ANTONIO PELLEGRINO



FIRMA DEL MEDICO COMPETENTE
ALESSIO BANDIERA

.....

