

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brescia

DIREZIONE SANITARIA

DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA

SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO

Corso Matteotti, 21

Brescia

Guida alla compilazione della checklist per la verifica della corretta applicazione della normativa sullo stress lavoro correlato

La seguente lista di controllo deriva da una sintesi tra le checklist per la verifica della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato già messe a punto dalla ATS Brescia negli ultimi anni e lo strumento adottato nel progetto nazionale CCM “Piano di monitoraggio e d’intervento per l’ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato”, condotto nel biennio 2015 e 2016.

La scheda, come di consueto, viene messa a disposizione delle aziende affinché possano:

- effettuare un’autovalutazione sulla corretta applicazione della normativa;
- verificare la bontà o meno del proprio percorso di valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
- identificare in maniera immediata eventuali criticità del percorso o inadempienze e, al contempo, evidenziare buone pratiche, grazie all’utilizzo di emoticon comunemente in uso e pertanto familiari e intuitivi.



Adempimento minimo obbligatorio



Adempimento obbligatorio in alcune circostanze e/o elemento critico meritevole di miglioramento



Buona pratica

Pertanto lo scopo è quello di mettere in evidenza gli elementi salienti in relazione alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato, tenendo conto di:

- Accordo Europeo sullo stress lavoro-correlato del 08/10/2004;
- Accordo Interconfederale del 09/06/2008;
- Linee di indirizzo redatte dalla Regione Lombardia (ddg 13559 del 10 dicembre 2009);
- Indicazioni della Commissione Consultiva Permanente del 18/11/2010;
- delle indicazioni generali esplicative della Regione Lombardia (ddg 10611 del 15/11/2011);
- Documenti prodotti dall’ISPESL/INAIL;
- Indicazioni esplicative del Coordinamento Tecnico Interregionale del gennaio 2012 (FAQ “Frequently Asked Questions”, risposte alle domande più frequenti);
- Linee di indirizzo della Regione Lombardia (decreto 6298 del 04/07/2016) sulla consultazione del RLS nella valutazione e gestione del rischio stress in ambiente di lavoro.

Sezione 0 – Dati identificativi del controllo

0.1 ID Progetto 06 (per operatori ATS)

Dev'essere registrato dagli operatori del Servizio PSAL dell'ATS Brescia allo scopo di identificare la scheda in modo univoco. In particolare si tratta dell'identificativo evidenziato dall'applicativo Progetto 06 al momento della registrazione del controllo relativo alla chiusura dell'indagine presso l'impresa.

Sezione 1 A – Dati identificativi dell'azienda

1.4 DATI REFERENTE AZIENDALE

Indicare il nominativo e i contatti del referente aziendale per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato (RSPP o persona incaricata).

Sezione 1B - Dati generali dell'azienda

1.6 STRUTTURA AZIENDALE

Un'azienda multisito è un'organizzazione che possiede:

- una funzione centrale in cui le attività sono pianificate, controllate o gestite;
- una rete di uffici locali o siti laddove tali attività sono pienamente o parzialmente eseguite.

Tutti i siti devono avere un collegamento legale o contrattuale con l'ufficio centrale dell'organizzazione.

1.7 LAVORATORI AZIENDA

In caso di azienda multisito indicare il totale dei lavoratori dell'intera azienda (somma dei lavoratori di tutte le sedi).

Lavoratori dipendenti

Tutti i lavoratori subordinati con contratto sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (esclusi parasubordinati e autonomi).

Contratto atipico (parasubordinati)

Tutte le tipologie contrattuali diverse da quelle indicate dal punto precedente fatta esclusione per i lavoratori autonomi a P.IVA.

Lavoratori con cittadinanza straniera

Dato riferito alla totalità dei lavoratori dipendenti e parasubordinati.

Lavoratori liberi professionisti stabili

Liberi professionisti, ovvero lavoratori autonomi a P.IVA, che prestano la loro opera stabilmente all'interno dell'organizzazione aziendale e nei luoghi di lavoro (es: infermieri nelle RSA, studi professionali).

1.8 LAVORATORI UNITÀ LOCALE VALUTATA

Compilare solo in caso di azienda multisito indicando i lavoratori della sede dove si svolge la rilevazione. Per le sottocategorie di lavoratori, seguire istruzioni sopra riportate.

Sezione 2 - Informazioni generali sul percorso di valutazione del rischio SLC

Domanda 2.1

Il codice ATECO, riportato nell'anagrafica aziendale, non consente di individuare se, nell'azienda in oggetto sono presenti attività che secondo la letteratura scientifica, possono esporre i lavoratori a maggior rischio stress lavoro-correlato. Barrare nel caso in cui nell'azienda ci siano gruppi di lavoratori che svolgono una o più delle attività indicate per le quali è presumibile un rischio stress lavoro-correlato.

Domanda 2.2



Adempimento minimo obbligatorio

- FAQ I.2 Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

Domanda 2.3

La domanda consente di identificare in che fase della gestione del rischio si trova l'azienda. Barrare tutte le attività concluse o ancora in corso. Nel caso in cui l'azienda abbia individuato più gruppi omogenei e si trovi in fasi diverse a seconda dei risultati dei gruppi, barrare tutte le fasi espletate o in corso.

- FAQ B.2 Qual è il percorso che deve essere seguito?

Domanda 2.4



Buona pratica

- Rif: linee guida Regione Lombardia 15/11/2011 par. 3.2

Domanda 2.6

Barrare la casella corrispondente in relazione alla consultazione degli RLS nella fase di definizione del processo valutativo.



Adempimento minimo obbligatorio (art. 50 DLgs 81/08)

- FAQ C.2 Come deve essere assicurata la partecipazione dei lavoratori?

- Linee di Indirizzo Regione Lombardia del 04/07/2016

Sezione 3 - Valutazione preliminare, livello minimo NECESSARIO per tutte le aziende

Lo scopo della valutazione preliminare è verificare l'esistenza di condizioni disfunzionali dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale potenzialmente stressogene per i lavoratori e alcuni indicatori di effetto (eventi sentinella). La finalità è quella di identificare e mettere in atto le necessarie misure di correzione.

Domanda 3.3



Buona pratica

- Rif: linee guida Regione Lombardia 15/11/2011 par. 3.3

Domanda 3.4

Indicare tutti i soggetti che risultano coinvolti nella valutazione, pianificandola, fornendo informazioni, esprimendo valutazioni, sia se partecipanti al team, sia se interpellati.

L'indicazione in merito alla partecipazione dei lavoratori o degli RLS, necessaria per la valutazione dei fattori di contesto e contenuto, deve risultare coerente con la risposta alla domanda 3.16. Verificare se il Medico Competente, ove nominato, abbia contribuito alla rilevazione degli eventi sentinella in particolare per le "segnalazioni" o le richieste di visita medica straordinaria.

Domande 3.5 / 3.6

Verificare se le figure interne all'azienda che conducono la valutazione abbiano avuto una formazione sull'argomento e sugli strumenti adottati.

Domanda 3.7

Nel caso di aziende multisito indicare la metodologia adottata per tutta l'azienda. Nel caso in cui siano stati adottati strumenti diversi in sedi diverse, riferirsi alla metodologia adottata nel sito dove si effettua l'intervento.

Domanda 3.8

Barrare una sola risposta, riportando l'esito della valutazione fatta dall'azienda. La prima opzione è utilizzabile solo se nessun gruppo di lavoratori è risultato a rischio.

Domanda 3.9

L'azienda può aver deciso di effettuare la valutazione del rischio stress privilegiando:

- la territorialità (es. sedi divise in Nord, Centro, Sud)
- l'unità produttiva (es. una valutazione per sede)



Adempimento obbligatorio in alcune circostanze

- FAQ D.11 Quali sono i criteri per individuare gruppi omogenei/partizioni organizzative?

La mancata divisione in gruppi omogenei/partizioni organizzative deve essere motivata e congruente con l'organizzazione aziendale.

Non è opportuno considerare nello stesso gruppo omogeneo gruppi di lavoratori che operano in unità locali della stessa azienda situate in sedi di lavoro differenti, a meno che questa scelta non sia supportata da un criterio giustificativo dell'omogeneità dell'esposizione.

Domanda 3.10



Adempimento obbligatorio in alcune circostanze

- FAQ D.11 Quali sono i criteri per individuare gruppi omogenei/partizioni organizzative?

L'individuazione dei gruppi omogenei spetta alla direzione in collaborazione con RSPP, MC (dove nominato) e RLS/RLST. I criteri cui riferirsi sono, ad esempio: tipologia attività, mansione, esposizione a rischio noto, tipologia contrattuale.

Domanda 3.11



Adempimento obbligatorio in alcune circostanze (i gruppi omogenei devono riflettere la reale organizzazione aziendale)

- FAQ D.10 Quando e perché è importante la suddivisione in gruppi omogenei/partizioni organizzative?

- FAQ D.11 Quali sono i criteri per individuare gruppi omogenei/partizioni organizzative?

Le aziende a bassa complessità organizzativa (orientativamente fino a 30 lavoratori) possono procedere alla valutazione preliminare senza necessariamente identificare partizioni organizzative o gruppi omogenei distinti. Le aziende più grandi devono invece effettuare una valutazione coerente con una organizzazione complessa, scegliendo se procedere con una divisione per partizioni o per gruppi omogenei o entrambi.

Domanda 3.13



Adempimento minimo obbligatorio

- FAQ D.4 Quali elementi devono essere presi in considerazione dalle check-list?

Nel caso in cui l'azienda sia costituita da meno di 3 anni o comunque non sia in grado di avere lo storico di tutti i dati previsti deve aver indicato (a seconda dello strumento utilizzato) i dati a disposizione (in questo caso barrare SI).

Domanda 3.14

Nel caso in cui l'azienda abbia diviso i lavoratori in gruppi omogenei ma non abbia calcolato i dati degli eventi sentinella in modo disaggregato barrare la risposta NO.



Adempimento obbligatorio in alcune circostanze

- FAQ D.6 Come definire i parametri normativi e i valori di riferimento per gli eventi sentinella?

Gli eventi sentinella devono essere valutati sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda, riferiti quando necessario anche alle specifiche mansioni e alle fasi lavorative interessate, in modo da consentire l'individuazione del gruppo di lavoratori effettivamente esposti a possibili problemi di stress.

Domanda 3.15

Barrare la risposta NO quando i fattori di contesto e di contenuto non sono stati valutati ed inseriti nel calcolo del rischio stress lavoro-correlato insieme agli eventi sentinella.



Adempimento minimo obbligatorio

- FAQ D.4 Quali elementi devono essere presi in considerazione dalle check-list?

Domanda 3.16

Lavoratori e/o RLS devono essere coinvolti nella discussione ed identificazione dei fattori di stress, secondo le modalità previste dalla metodologia adottata, ed esprimere la loro posizione in merito, in rappresentanza, dei lavoratori del gruppo omogeneo. La risposta deve essere coerente con quanto indicato alla domanda 3.4



Adempimento minimo obbligatorio

- FAQ D.9 Con quali modalità devono essere "sentiti" i lavoratori nella valutazione preliminare?

Sezione 4 - Valutazione approfondita

*Secondo le indicazioni della Commissione Consultiva la valutazione approfondita deve essere effettuata **OBBLIGATORIAMENTE** quando la valutazione preliminare ha evidenziato condizioni di stress lavoro-correlato che non si sono sufficientemente ridotte dopo l'adozione di azioni correttive. Lo scopo della valutazione approfondita è quello di meglio definire ed individuare le azioni correttive da mettere in atto.*

Si ritiene comunque AUSPICABILE che le aziende, su base volontaria, effettuino una più accurata valutazione dello stress confrontando e integrando i risultati della valutazione preliminare con la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori (indicazioni Regione Lombardia del 2009 e del 2011).

Domanda 4.1



Adempimento obbligatorio in alcune circostanze

FAQ F.2 Quando è obbligatorio effettuare la valutazione approfondita?

Domanda 4.2

Qualora sia in corso una valutazione, indicare la data di inizio della stessa. In caso vi siano precedenti valutazioni concluse, indicare la data di conclusione dell'ultima effettuata.

Domanda 4.3



- Interpello 5/2012 – Il datore di lavoro potrà utilizzare anche nella fase preliminare della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato strumenti usualmente riservati alla valutazione approfondita al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto.

- FAQ F.3 In quali casi può essere opportuna anche se non obbligatoria?



La più accurata valutazione dello stress lavoro-correlato si ottiene confrontando ed integrando i risultati dei metodi osservazionali con la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori (WHO 2010, Indicazioni Regione Lombardia del 2009 e del 2011)

Si sottolinea che in ogni caso la valutazione approfondita non può sostituire la valutazione preliminare.

Domanda 4.4

Indicare tutte le figure che hanno partecipato a pianificare e condurre la valutazione approfondita: scelta dello strumento, modalità di erogazione, analisi dei dati, individuazione delle misure correttive, ecc. In questo elenco non vanno considerati i lavoratori chiamati ad esprimere la propria percezione soggettiva attraverso i questionari, i focus group o le interviste.

- FAQ B.4 Chi partecipa al processo di valutazione?

Domanda 4.7

Barrare lo strumento o gli strumenti che sono stati utilizzati per la valutazione approfondita. Gli strumenti possono essere utilizzati anche in maniera integrata.

Nelle piccole aziende (< 20 dipendenti) al termine della valutazione preliminare, al fine di condividerne i risultati ed approntare le azioni più opportune per il miglioramento delle aree ove si è evidenziata la necessità di un percorso migliorativo, è possibile utilizzare modalità di confronto quali ad esempio riunioni con i lavoratori (Indicazioni Regione Lombardia 2011).

- FAQ F.5 Quali sono le caratteristiche degli strumenti utilizzati nella valutazione approfondita e in base a quali criteri devono essere scelti?

Domanda 4.8

Indicare le dimensioni indagate dal questionario utilizzato (sfera organizzative oppure sfera personale) e specificare lo strumento o gli strumenti utilizzati per la valutazione approfondita. Nel caso di scelta di strumenti di non comune utilizzo (quali quelli riportati nel documento del Network ISPESL 2010 e "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" ISPESL maggio 2011), indicare il titolo del questionario ed i riferimenti di pubblicazione dello stesso. Nel caso in cui il questionario sia stato ideato ad hoc, indicare ad opera di quale professionista (psicologo, medico, sociologo, ingegnere...) e la documentazione a sostegno della sua validità.

- FAQ F.5 punto B - Quali sono le caratteristiche degli strumenti utilizzati nella valutazione approfondita e in base a quali criteri devono essere scelti?

Domanda 4.9

Barrare una sola risposta. La prima opzione, solo se nessun gruppo di lavoratori è risultato a rischio. Anche la valutazione approfondita riguarda sempre i gruppi di lavoratori e prevede un'analisi aggregata della percezione dello stress lavoro-correlato dei lavoratori del gruppo individuato.

Domanda 4.10

Rispondere SI solo se la valutazione approfondita ha confermato la presenza/assenza di rischio negli stessi gruppi omogenei (deve esserci coerenza con la valutazione preliminare). In caso di risultato diverso, barrare NO.

Sezione 5 - Misure di prevenzione attuate dall'azienda per il rischio SLC

Domanda 5.1



Adempimento obbligatorio in alcune circostanze

- FAQ E.1 In cosa consistono le misure correttive le azioni di miglioramento?

Nel caso in cui non sia possibile intervenire sull'indicatore specifico che risulta carente perché intrinseco al lavoro (es.: turni, orari) o per difficoltà di modifica dell'organizzazione (es.: evoluzione di carriera) diventa necessario indicarlo e agire su altre condizioni negative prioritariamente della stessa area per favorire un migliore bilanciamento della situazione di stress.

Domanda 5.2

È possibile barrare più voci in quanto le misure di prevenzione del rischio stress lavoro correlato possono essere individuate con la valutazione preliminare o a seguito della valutazione approfondita. La valutazione del rischio può inoltre evidenziare la presenza di misure di prevenzione preesistenti (es. formazione specifica, introduzione di pause aggiuntive, rotazione del personale, sostegno al gruppo di lavoro...).

Domanda 5.3 – 5.4 – 5.5

Barrare una sola risposta per colonna indicando, se le misure sono previste e a che punto si trova l'azienda nel piano di attuazione.

Descrivere brevemente gli interventi programmati e/o attuati.

Domanda 5.6



Adempimento obbligatorio (art. 50 c.1 DLgs 81/08)

Documentare l'effettiva consultazione degli RLS (es.: verbale riunioni e incontri).

Domanda 5.7



Buona pratica

- Indicazioni Regione Lombardia del 2011

- FAQ E.1 In cosa consistono le misure correttive le azioni di miglioramento?

Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 2004 – “La responsabilità di definire misure appropriate spetta al datore di lavoro. Tali misure debbono essere portate avanti con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o degli RLS”.

Sezione 6 – Verifica efficacia misure

La sezione 6 raccoglie le informazioni sulla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione attuate in esito alla valutazione preliminare o approfondita.

Domanda 6.1

- FAQ E.2 Come si verifica l'efficacia delle misure correttive e delle azioni di miglioramento?

La verifica di efficacia delle azioni correttive pianificate ed attuate secondo le criticità riscontrate, prevede la valutazione attraverso la riapplicazione dello strumento adottato con la valutazione preliminare. Per la verifica di efficacia dei parametri risultati critici, si deve procedere con il coinvolgimento dei referenti coinvolti per la valutazione preliminare (coloro che hanno partecipato alla compilazione della checklist), eventualmente integrati con altri lavoratori che sono stati oggetto delle azioni correttive. È raccomandabile procedere alla verifica di efficacia entro un anno dalla attivazione, anche quando la complessità delle azioni correttive richiede tempi più lunghi. In ogni caso se entro due anni non si sono evidenziati miglioramenti secondo i parametri oggettivi, è necessario procedere alla valutazione approfondita relativamente alle partizioni o ai gruppi omogenei in cui le azioni correttive sono risultate inefficaci.

Sezione 7 - Aggiornamento della valutazione e monitoraggio

Domanda 7.1

Barrare una sola risposta. Se la situazione aziendale è immutata, ma l'azienda sta comunque procedendo ad una seconda valutazione, barrare la seconda risposta.



Adempimento minimo obbligatorio (art. 29 c. 2 Dlgs 81/08) – La valutazione dovrà essere ripetuta tempestivamente in caso di significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo dell'azienda o in relazione a segnalazioni del medico competente

- FAQ G.1 Quali sono i tempi per la verifica e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato?

Domanda 7.2

Nel caso che l'azienda stia già procedendo alla seconda valutazione prevista dal piano di monitoraggio indicare il tempo trascorso tra la valutazione descritta nella sezione 3 e quella attualmente in corso.

- FAQ G.1 Quali sono i tempi per la verifica e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato?