PROGETTO CCM "PIANO DI MONITORAGGIO E DI INTERVENTO PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO".

OBIETTIVO SPECIFICO 2:

VERIFICARE L'EFFICACIA DELL'APPLICAZIONE DELL'OBBLIGO DI VALUTAZIONE SLC A LIVELLO REGIONALE ATTRAVERSO IL MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Abstract

Il monitoraggio condotto dalle Regioni ha avuto l'obiettivo di verificare le modalità di gestione del rischio stress lavoro-correlato utilizzando gli strumenti della vigilanza che hanno consentito di esaminare direttamente i documenti di valutazione del rischio, di visionare i luoghi di lavoro e di raccogliere informazioni dai soggetti aziendali

La rilevazione è stata condotta utilizzando una scheda condivisa a livello nazionale, ed ha riguardato un campione aziende, stratificato in 4 classi dimensionali: 6-9 addetti (20% del campione); 10-249 addetti (50% del campione); 250 – 999 addetti (15% del campione);- ≥ 1.000 addetti (15% del campione). Le aziende monitorate sono state estratte casualmente da una campione 4 volte superiore, predisposto da INAIL con criteri di rappresentatività statistica per distribuzione geografica e settore produttivo. Il monitoraggio ha riguardato 801 aziende.

Il 97% delle aziende ha effettuato la valutazione dello stress lavoro-correlato, utilizzando per lo più la check list ISPESL 2010 o INAIL 2011 per la valutazione preliminare (75%). Solo 27 aziende (3%) non hanno fatto alcuna valutazione: quasi esclusivamente micro, piccole e medie imprese.

Nell'84,3% del campione la valutazione preliminare ha avuto esito negativo, mentre nel restante 15,7% il rischio è stato valutato medio o alto per almeno un gruppo omogeneo. Tra i settori maggiormente a rischio troviamo il settore Sanità e assistenza sociale, il Manifatturiero, l'Agricoltura e l'Amministrazione Pubblica e la scuola. Le aziende medio/grandi sono le più critiche.

Gli RLS e/o i Lavoratori sono stati sentiti sui fattori di contesto e contenuto nel 90,3% dei casi. Nel 60,7% è stata erogata formazione specifica.

La valutazione approfondita è stata effettuata nel 14,2% del campione, principalmente in modo volontario e per una migliore identificazione delle misure correttive. I risultati hanno confermato l'esito della valutazione preliminare nell'81% dei casi. La maggior parte delle aziende ha scelto il Questionario Strumento-Indicatore della metodologia INAIL.

Il 41,6% delle aziende ha attuato/individuato misure correttive, principalmente a seguito della valutazione preliminare e anche in caso di rischio non rilevante; nel 91% dei casi sono state individuate con la partecipazione di RLS e lavoratori.

Sotto il profilo della vigilanza, nel 19% dei casi (151 aziende) il monitoraggio ha avuto come esito un provvedimento di prescrizione o di disposizione, perché la valutazione mancava o era carente rispetto ai requisiti di accettabilità.

Premessa

Nell'ambito del progetto, le Regioni, attraverso i Servizi di prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro delle ASL, hanno verificato le modalità di gestione del rischio stress lavoro-correlato in un campione di aziende, stratificato per dimensione e rappresentativo per distribuzione geografica e settore produttivo.

La rilevazione è stata effettuata attraverso sopralluoghi in azienda effettuati dagli operatori di vigilanza, che hanno esaminato la documentazione relativa alla valutazione del rischio e raccolto informazioni dai soggetti aziendali (Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente, ecc.). Le aziende multisito che avevano svariate unità produttive in diverse Regioni o comunque in diversi luoghi, sono state esaminate una volta sola.

Per la rilevazione è stata utilizzata un'unica scheda condivisa tra tutte le Regioni, accompagnata da un tutorial per la compilazione. L'intervento in azienda ha comunque rispettato il ruolo istituzionale di vigilanza dei Servizi, per cui eventuali carenze della gestione del rischio, tali da rappresentare violazioni degli obblighi normativi, sono state oggetto di provvedimenti di contravvenzione e prescrizione. Per motivi di riservatezza e per evitare possibili distorsioni nella rilevazione, gli eventuali provvedimenti di vigilanza non sono stati riportati nelle schede e sono stati raccolti separatamente in forma anonima e collettiva.

Tutti gli operatori coinvolti nel progetto hanno partecipato ad un percorso formativo specifico (in aula e per FAD). Il piano di monitoraggio è stato accompagnato da iniziative informative per aziende e parti sociali, (il livello minimo garantito da tutte le Regioni è stato la presentazione dell'iniziativa nell'ambito del comitato regionale di ordinamento).

La scheda di monitoraggio

La scheda di monitoraggio, riportata in allegato insieme al tutorial per la compilazione, è stata condivisa tra le Regioni nelle fasi iniziali del progetto. La scheda si compone di 7 sezioni: dati generali dell''azienda, informazioni generali sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, valutazione preliminare, valutazione approfondita, misure di prevenzione del rischio da stress lavoro-correlato in atto o programmate, verifica dell'efficacia delle misure attuate, stato di aggiornamento della valutazione e piano di monitoraggio, informazioni relative ad eventuali precedenti interventi di vigilanza nella medesima azienda.

La formazione degli operatori

Prima dell'avvio della rilevazione si sono tenute 4 edizioni del corso di formazione di 16 ore (accreditato ECM) rispettivamente a Roma, Milano, Arezzo e Bari, a cui hanno partecipato

operatori di tutte le Regioni coinvolte nel progetto. I corsi sono stati tenuti (a titolo gratuito) dai referenti regionali e dell'INAIL in tutte le edizioni.

Nel complesso sono stati formati 116 operatori (tab. 1) Alcune Regioni (Lazio, Umbria, Friuli V.G., Veneto) hanno realizzato ulteriori edizioni del corso a livello regionale, ampliando il numero degli operatori formati. Da giugno 2015 è stato attivato il corso FAD (accreditato ECM) , nell'ambito del quale si sono formati 287 operatori dei Servizi (tab. 2).

Tab. 1
Operatori formati nei 4 corsi di aula: distribuzione per Regioni e per professionalità

Regione	*Medico*	*Tecnico della Prevenzione*	*Infermiere/a*	*Assistente Sanitario*	*Psicologo*	*Ingegnere*	Tot
Basilicata	2	1				1	**4**
P.A. Trento	2						**2**
P.A. Bolzano		1					**1**
Umbria	1	3					**4**
Friuli V.G.	1						**1**
Sardegna	4	1	2		1		**8**
Liguria	6						**6**
Marche	1						**1**
Puglia	8				1		**9**
Sicilia	5	1		1	1	1	**9**
Campania	7						**7**
Toscana	10	2					**12**
Emilia Romagna	10						**10**
Lazio	5	9					**14**
Veneto	2		1	1	1		**5**
Lombardia	15	4		4			**23**
Totale	**79**	**23**	**3**	**6**	**4**	**1**	***116***

Tab. 2
Operatori formati nel corso FAD

PROFESSIONE	**FORMATI**
MEDICI DEL LAVORO	89
TECNICI DELLA PREVENZIONE	152
ASSISTENTI SANITARI	26
INFERMIERI	12
PSICOLOGI	6
BIOLOGI	2
TOTALE	**287**

Definizione del campione di aziende

Sono state oggetto della rilevazione solo le aziende sopra i 5 addetti, di tutti i settoriproduttivi, pubblici e privati, esclusi quelli che non rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs 81/08.

Al fine di garantire un'adeguata rappresentatività delle aziende a maggiore complessità (aziende grandi), il campione è stato suddiviso sulla base delle dimensioni aziendali in 4 gruppi:

- 6-9 addetti (20% del campione);
- 10-249 addetti (50% del campione);
- 250 – 999 addetti (15% del campione);
- ≥ 1.000 addetti (15% del campione).

Il campione, distribuito così per dimensione, è stato definito in termini di *ripartizione territoriale (a livello regionale)* e *Settore Ateco,* al fine di garantire la rappresentatività del campione di 1.000 aziende previsto nel progetto a livello "nazionale" (includendo solo le 14 Regioni e due Province autonome coinvolte nel progetto).

Grazie alla collaborazione con la Consulenza Statistico Attuariale dell'INAIL è stato fornito alle Regioni un bacino di aziende 4 volte superiore al campione di riferimento per l'estrazione casuale fino al raggiungimento delle quote campionarie stabilite. Il numero di aziende da intervistare è stato ridistribuito a livello regionale in modo da garantire la proporzionalità dell'universo di riferimento.

Ogni azienda (identificata univocamente mediante CF) è stata monitorata una sola volta, indipendentemente dal numero di unità produttive presenti in una o più regioni. La classe dimensionale delle aziende multisito era data dalla somma del numero di addetti afferenti a tutte le unità produttive dell'azienda Le grandi aziende multisito sono state distribuite tra le regioni, indipendentemente da quella ove si trovava la sede legale

Risultati della rilevazione

La rilevazione ha riguardato 801 aziende: 155 nella classe di addetti 6-9; 395 nella classe 10-249; 136 nella classe 250-999 e 115 nella classe di 1000 addetti e oltre. Solo in 26 aziende (poco più del 3%) la valutazione dello stress lavoro-correlato non è stata fatta. Di queste l'88% sono micro, piccole e medie imprese. 620 aziende (77,5%) hanno utilizzato per la valutazione preliminare una versione della check list (ISPESL 2010, INAIL 2011, SPISAL Verona per aziende sotto 30 addetti).

La valutazione preliminare ha individuato una rischio da stress lavoro correlato nel 15% dei casi (119 aziende). La percentuale è maggiore nelle aziende sopra i 250 addetti (oltre il 25%). I macrosettori dove più frequentemente viene individuato il rischio sono: sanità, attività manifatturiere, agricoltura e pesca, pubblica amministrazione e scuola.

Errori o non conformità più frequenti nella valutazione preliminare sono: mancato coinvolgimento di RLS/lavoratori, mancata suddivisione in gruppi omogenei, mancata disaggregazione degli eventi sentinella per gruppi omogenei, valutazione condotta solo da

personale interno (in assenza di psicologi) che non ha avuto una formazione specifica sul rischio e sul metodo. Tutte queste circostanze critiche appaiono più frequenti nelle aziende dove la valutazione preliminare ha esito negativo; in alcuni casi la differenza risulta statisticamente significativa (mancata suddivisione in gruppi omogenei e assenza della figura dello psicologo tra i valutatori).

108 aziende (14,2%) hanno fatto anche la valutazione approfondita, quasi tutte aziende grandi, in prevalenza oltre i 1000 addetti. E' interessante notare che solo nel 3% dei casi la valutazione approfondita è stata fatta perché le azioni correttive sono risultate inefficaci, come dicono le indicazioni della Commissione consultiva. Nel 90% dei casi, invece, la scelta è stata volontaria, a seguito di una valutazione preliminare che ha individuato situazioni di rischio (28,4%), ma anche in caso di valutazione preliminare negativa (62,4%).

Nell'80% dei casi gli esiti delle due valutazioni coincidono. Nei rimanenti, per la maggior parte, la valutazione approfondita identifica un rischio non rilevato nella valutazione preliminare.

Merita anche sottolineare che ben 314 aziende hanno adottato misure di prevenzione specifiche per il rischio stress, in prevalenza, ma non esclusivamente, aziende sopra i 250 addetti. E' un numero di aziende superiore a quelle che risultano a rischio in base alla valutazione. In particolare ci sono oltre 147 aziende che hanno adottato azioni correttive a seguito della valutazione preliminare, anche se questa ha fornito un punteggio inferiore alla soglia di rischio.

Sotto il profilo della vigilanza, nel 19% dei casi (151 aziende) il monitoraggio ha avuto come esito un provvedimento di prescrizione o di disposizione, perché la valutazione mancava o era carente rispetto ai requisiti di accettabilità.

Conclusioni

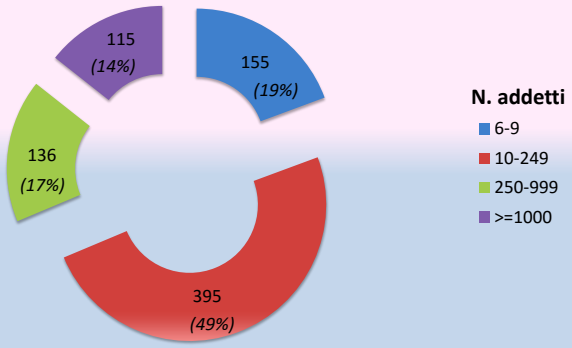
I dati del monitoraggio mostrano che in quasi tutte aziende il problema dello stress lavoro-correlato viene preso in considerazione, anche se sono ancora molti i casi in cui la valutazione è condotta in modo non corretto, da personale inesperto e sottovaluta il rischio. I metodi di valutazione preliminare e approfondita danno nella maggior parte dei casi risultati coincidenti e le divergenze sono in genere dovute a procedure scorrette nella valutazione preliminare.

Indubbiamente risultati migliori si raggiungono quando sono seguiti entrambi i metodi di valutazione (preliminare-osservazionale e approfondita-soggettiva), nonché quando tra il gruppo di valutatori è presente la figura dello psicologo del lavoro.

La rilevazione ha consentito di raccogliere una notevole quantità di dati che sarà oggetto di ulteriori analisi in collaborazione con INAIL, anche al fine di fornire più dettagliate e precise indicazioni alla Commissione consultiva permanente.

Aziende monitorate

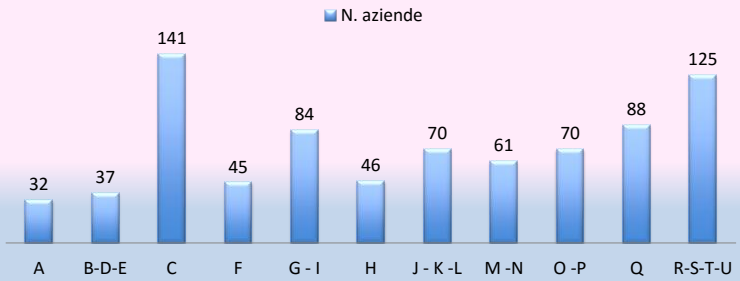
Distribuzione per classi di addetti



Totale = 801 aziende

Aziende monitorate

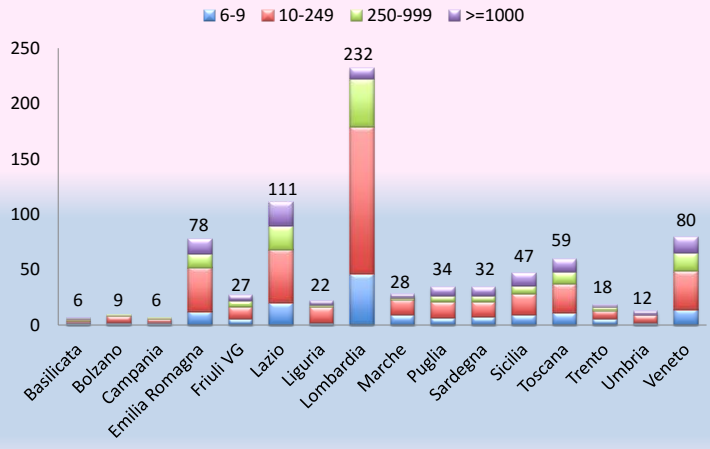
Distribuzione per macrosettore



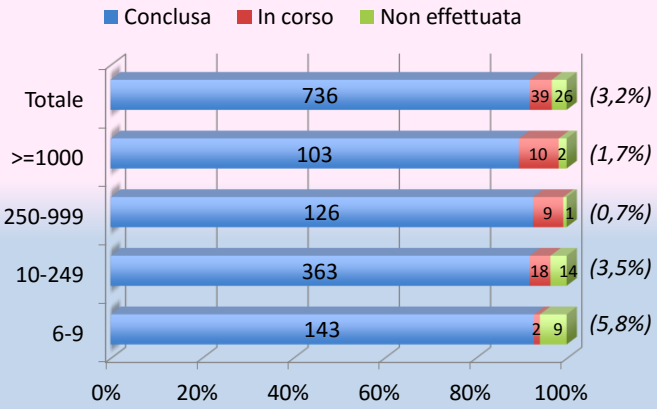
A= Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-D-E= Attività estrattive, altre attività
C= Attività manifatturiere
F= Costruzioni
G-I= Commercio, alloggio, ristorazione
H= Trasporto e magazzinaggio
J-K-L= Informazione e comunicazione. Finanziarie e assicurative. Immobiliari
M – N= Professionali, scientifiche e tecniche. Amministrative e di supporto.
O-P= Pubblica amministrazione, difesa e istruzione
Q= Sanità e assistenza sociale
R-S-T-U= Altre attività di servizi

Aziende monitorate

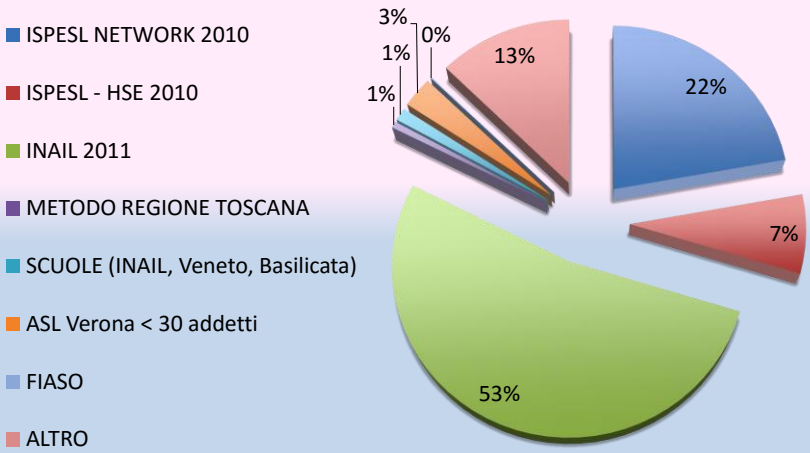
Distribuzione per regioni



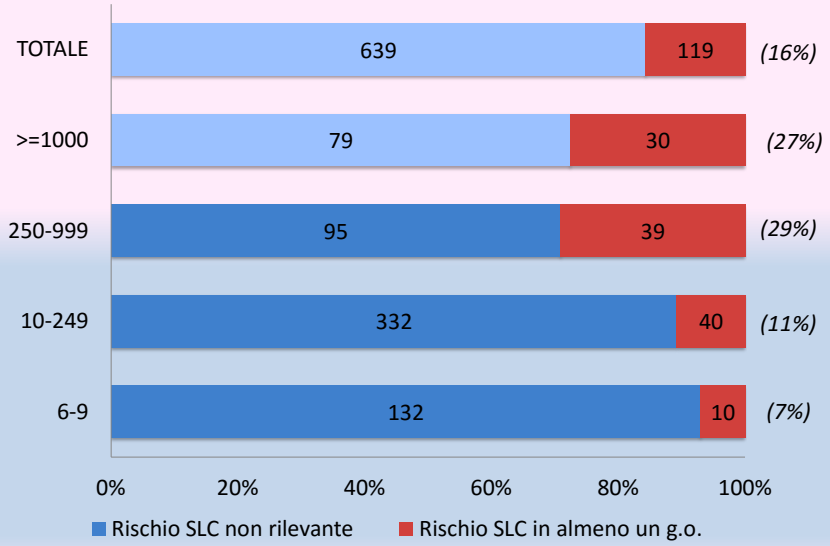
E’ stata effettuata la valutazione del rischio SLC ?



Metodologia utilizzata per la valutazione preliminare

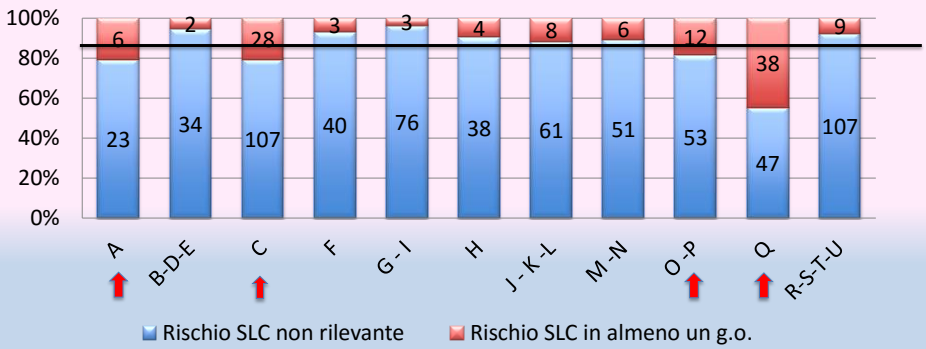


Esito della valutazione preliminare



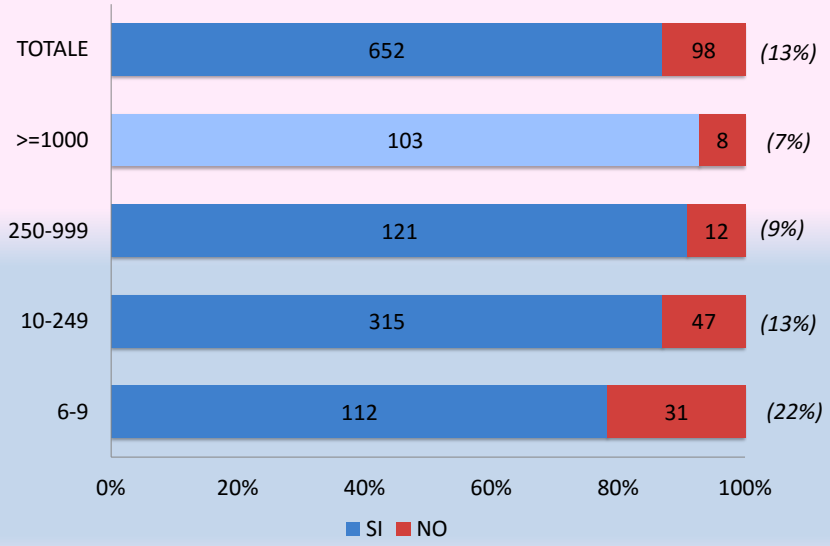
Esito della valutazione preliminare

Distribuzione per macrosettore

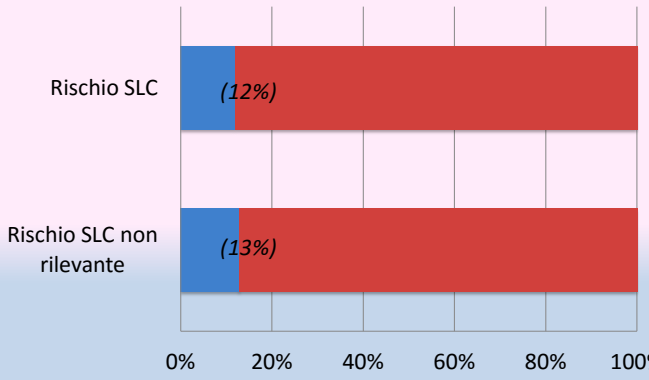


A= **Agricoltura, silvicoltura e pesca**
B-D-E= Attività estrattive, altre attività
C= **Attività manifatturiere**
F= Costruzioni
G-I= Commercio, alloggio, ristorazione
H= Trasporto e magazzinaggio
J-K-L= Informazione e comunicazione. Finanziarie e assicurative. Immobiliari
M – N= Professionali, scientifiche e tecniche. Amministrative e di supporto.
O-P= **Pubblica amministrazione, difesa e istruzione**
Q= **Sanità e assistenza sociale**
R-S-T-U= Altre attività di servizi

Gli RLS sono stati preventivamente consultati ?



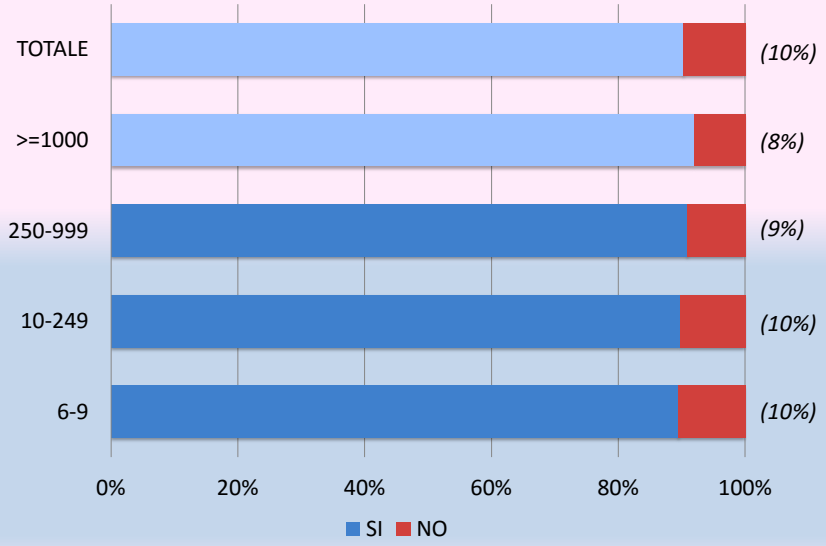
Esito della valutazione preliminare vs consultazione RLS



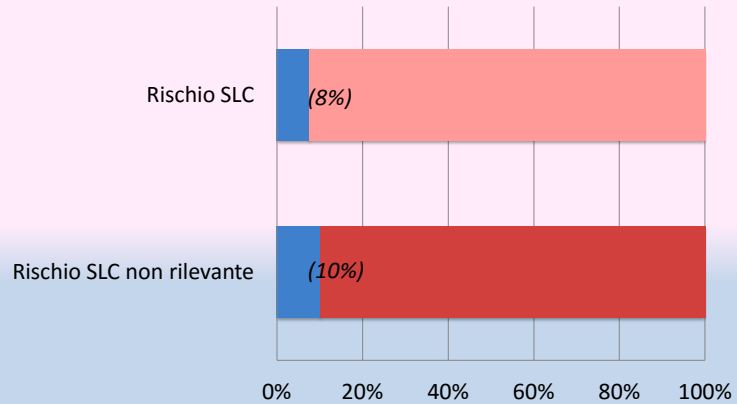
	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
CONSULTAZIONE NO	79	14
CONSULTAZIONE SI	537	103

P-Value ($\chi 2$) = 0,798

Gli RLS/lavoratori sono stati sentiti nella valutazione preliminare dei fattori di contesto e contenuto ?



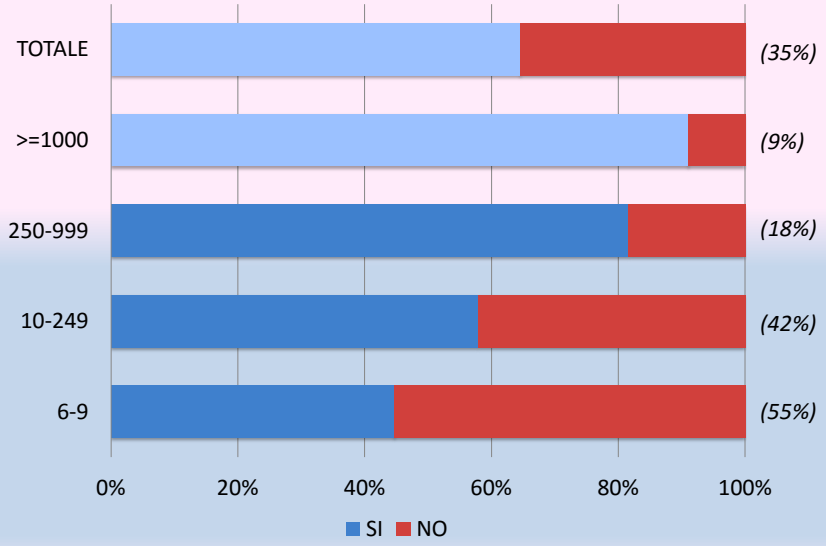
Esito della valutazione preliminare Vs RLS/lavoratori sentiti su contesto e contenuto



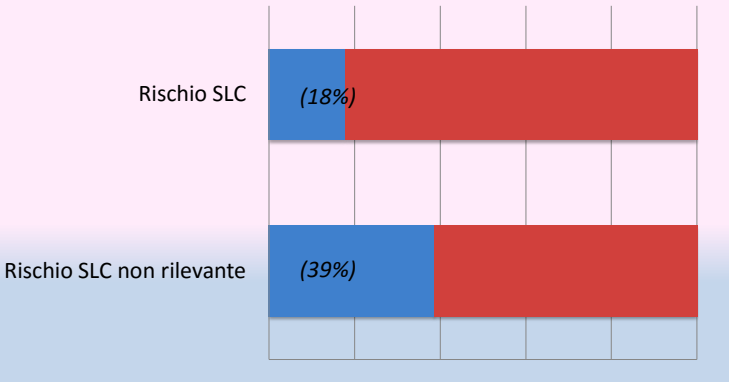
	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
SENTITI NO	65	9
SENTITI SI	568	109

P-Value ($\chi 2$) = 0,377

La valutazione preliminare è articolata per gruppi omogenei / partizioni organizzative ?



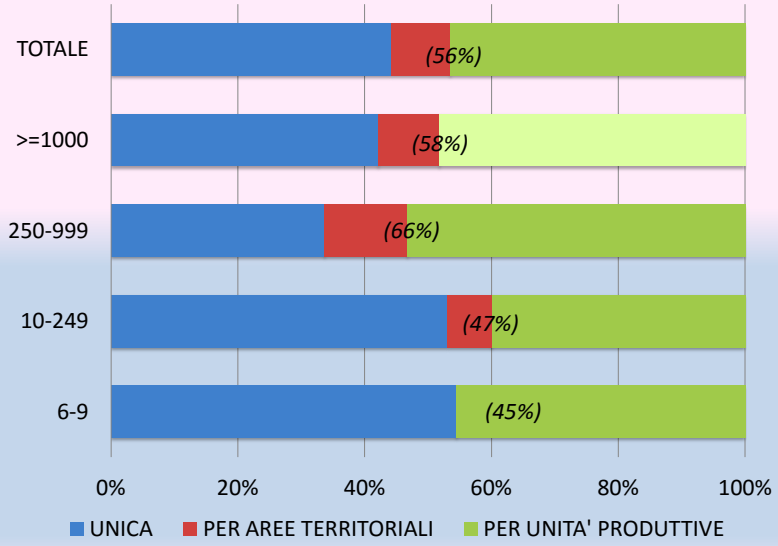
Esito della valutazione preliminare Vs valutazione preliminare articolata per g. o.



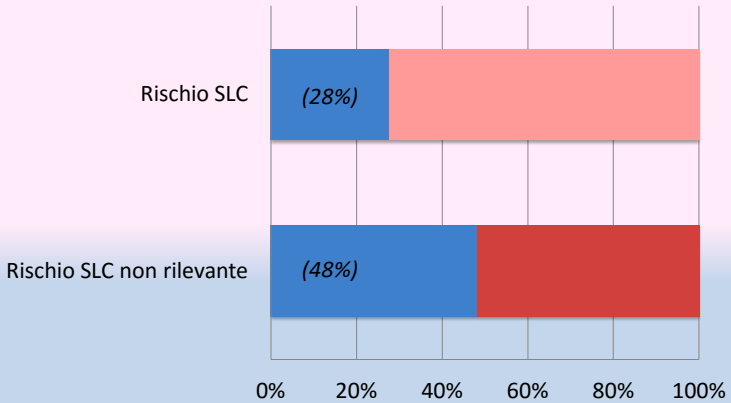
	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
G.O. NO	241	21
G.O. SI	383	97

P-Value ($\chi 2$) < 0,001

La valutazione preliminare nelle aziende multisito



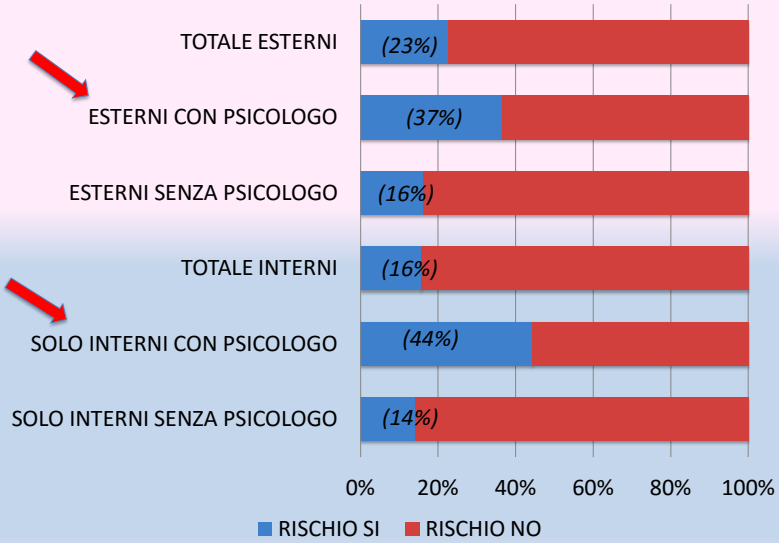
Esito della valutazione preliminare Vs valutazione unica/specifica nelle multisito



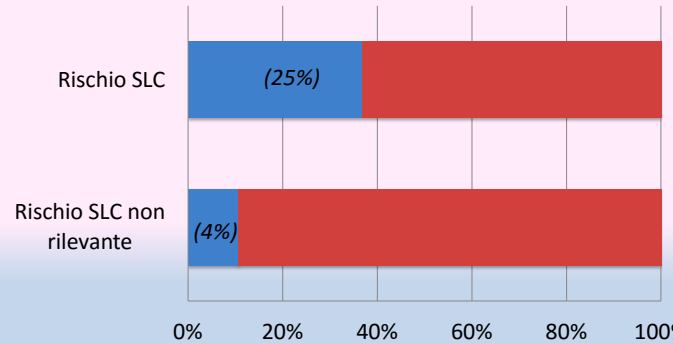
	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
UNICA	117	16
SPECIFICA	125	42

P-Value ($\chi 2$) < 0,01

Chi ha condotto la valutazione preliminare ?



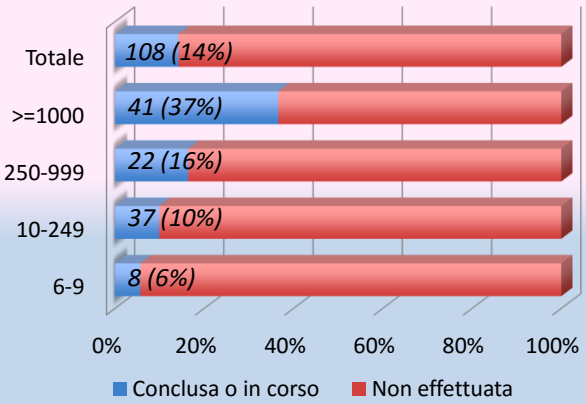
Esito della valutazione preliminare Vs presenza psicologo tra i valutatori



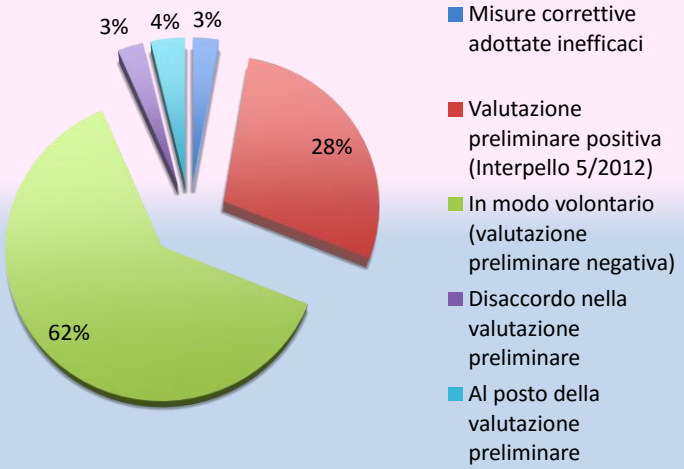
	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
CON PSICOLOGO INT/EST	68	44
SENZA PSICOLOGO	571	75

P-Value ($\chi 2$) < 0,0001

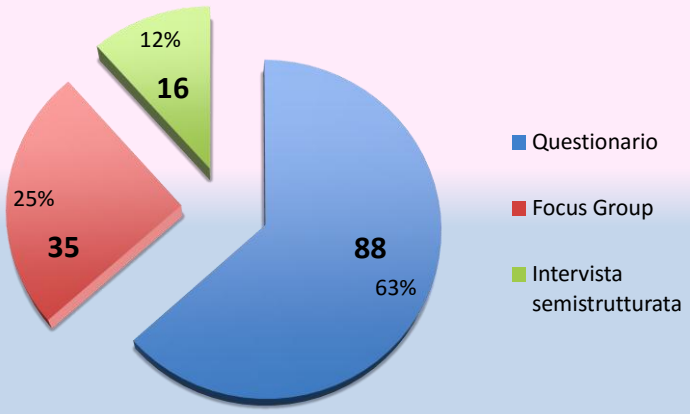
Hanno effettuato la valutazione approfondita



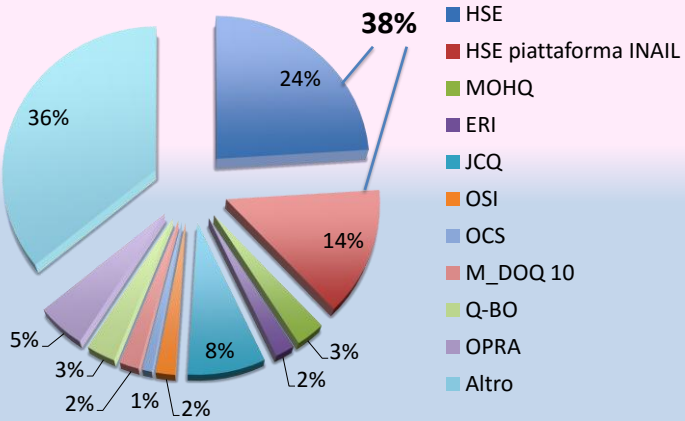
Perché hanno effettuato la valutazione approfondita (108 aziende)



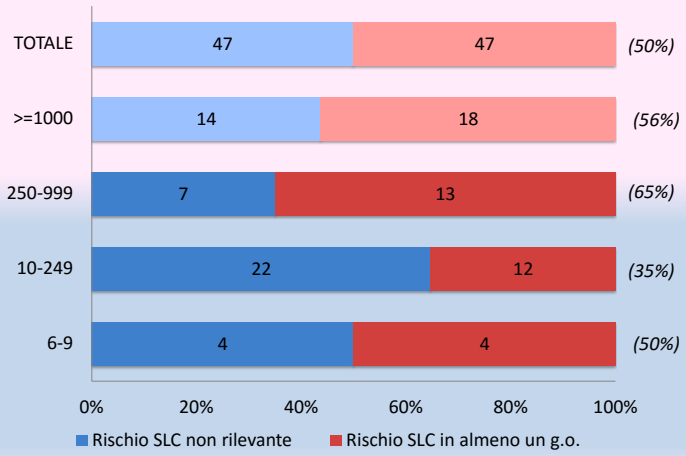
Metodologie adottate per la valutazione approfondita



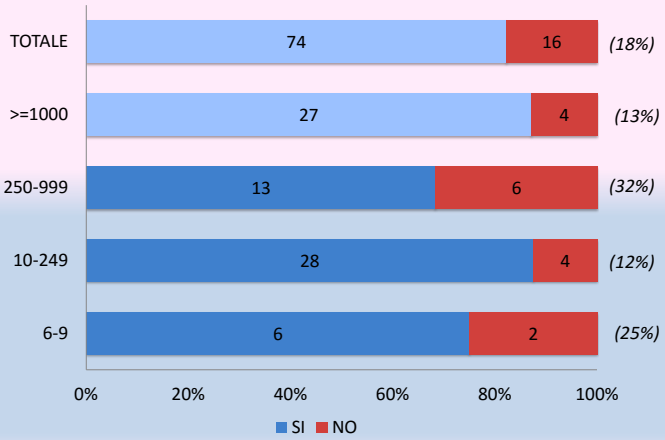
Questionari utilizzati



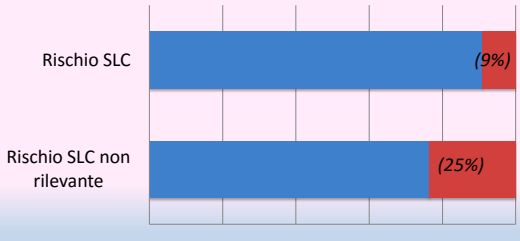
Esito della valutazione approfondita



La valutazione approfondita ha confermato l'esito della valutazione preliminare ?



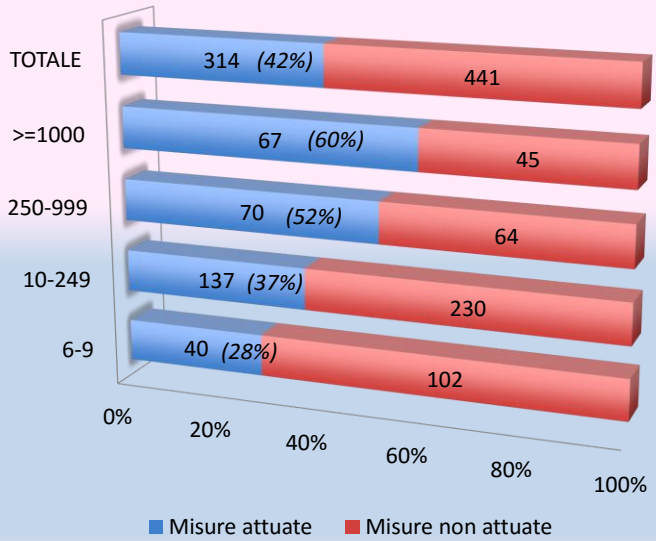
La valutazione approfondita ha confermato l'esito della valutazione preliminare ?



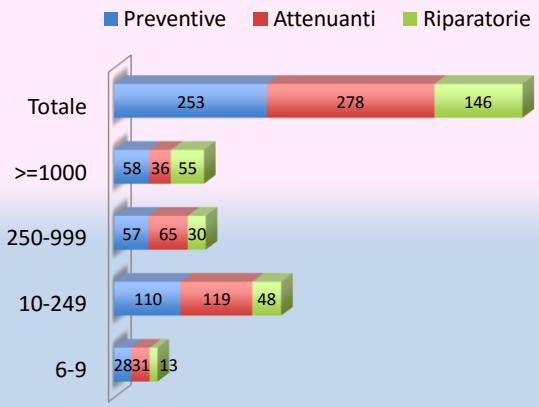
	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
Approfondita conferma preliminare	42	30
Approfondita NON conferma preliminare	13	3

P-Value ($\chi 2$) = 0,087

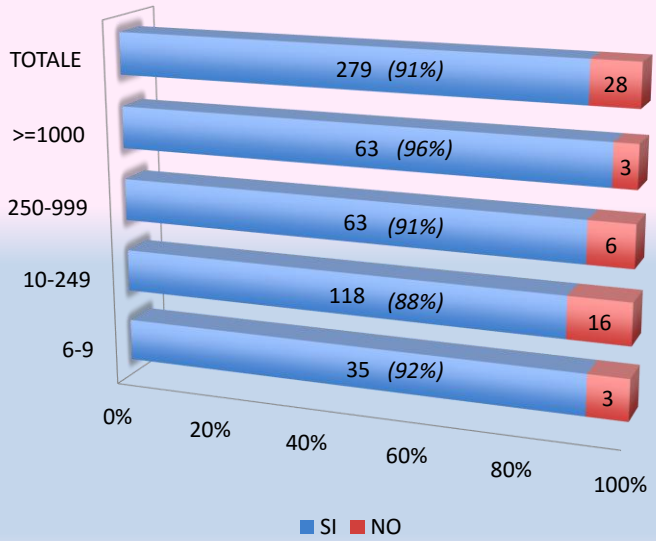
Sono attuate misure di prevenzione del rischio SLC?



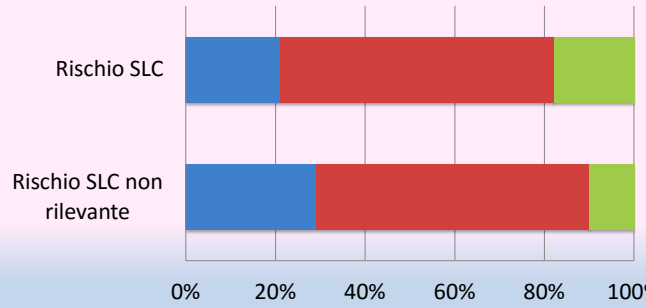
Tipo di misure preventive adottate



Le misure di prevenzione sono state adottate con la partecipazione di RLS/ lavoratori?

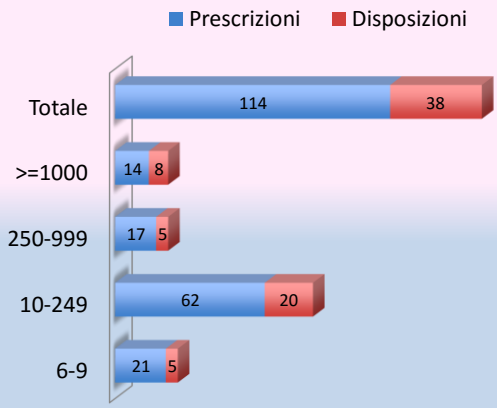


Adozione misure di prevenzione Vs esito della valutazione preliminare



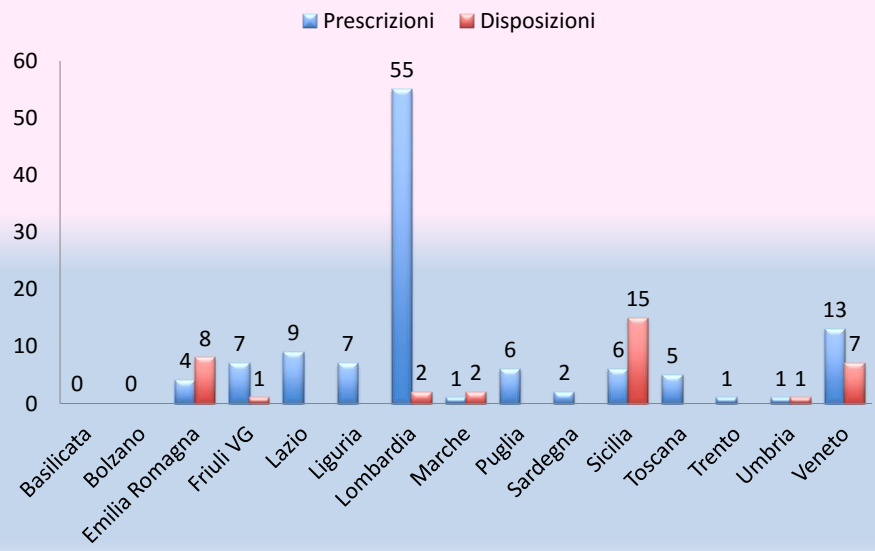
	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
MISURE ADOTTATE PRIMA DELLA VALUTAZIONE	70	25
MISURE ADOTTATE DOPO VALUTAZIONE PRELIMINARE	147	72
MISURE ADOTTATE DOPO VALUTAZIONE APPROFONDITA	24	21

PRESCRIZIONI E DISPOSIZIONI



PRESCRIZIONI E DISPOSIZIONI

Distribuzione per regioni



Referenti regionali e collaboratori

Antonia Ballottin[1], Paolo Barbina[2], Guglielmo Nicola Bauleo[3], Raffaello Maria Bellino[4], Daniela Bonaldi [5], , Pietro Bussotti[6], Maria Pia Cancellieri[7], Francesco Chicco[8], Paolo Conte[9], Pasquale Costante[10], , Fulvio D'Orsi[8], Corinna Fattor[11], Rocco Graziano[12], Raffaele Latocca[13], Francesco Magnani[14], Giorgio Marracini[15], Armando Mattioli[6], , , Matteo Ricco[5], , Domenico Sallese[3], Vanessa Sansone[8], Paolo Sbraga[8], Francesco Scarlini[8], Francesco Sferrazzo[16], Claudia Toso[13], Enzo Valenti[8], Carlo Venturini[2], Stefania Zaccolo[15]

[1] Regione Veneto – [2] Regione Friuli Venezia Giulia - [3] Regione Toscana – [4] Regione Puglia – [5] P.A. Trento – [6]Regione Umbria – [7] Regione Marche – [8] Regione Lazio – [9] Regione Sicilia – [10] Regione Basilicata – [11]PA Bolzano – [12]Regione Campania – [13] Regione Lombardia – [14] Regione Emilia Romagna – [15] Regione Sardegna – [16] Regione Liguria

Si ringrazia per la preziosa collaborazione Giuliana Buresti, Cristina Di Tecco, Benedetta Persechino, Matteo Ronchetti, Bruna Rondinone di INAIL - DIMEILA

Identificativo scheda

1.1 **Regione/P.A.** _____ 1.2 **ASL** _____ 1.3 **Scheda n°**| _ | _ | _ |

SEZIONE 1A | Dati identificativi dell'azienda

ANAGRAFICA DELL'AZIENDA

Nome azienda: _____

Codice Fiscale: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Partita IVA: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

N° PAT principale: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Come comunicati da INAIL

SEDE LEGALE

Indirizzo: _____

CAP: |_|_|_|_|_|_| **Comune:** _____ **Prov.** |_|_|

Telefono: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

E-mail: _____@_____

PEC: _____@_____

DATI UNITÀ LOCALE ISPEZIONATA *(in caso di struttura aziendale multisito)*

Indirizzo: _____

CAP: |_|_|_|_|_|_| **Comune:** _____ **Prov**. |_|_|

DATI REFERENTE AZIENDALE

Nominativo: _____

Qualifica: _____

Telefono: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

E-mail: _____@_____

Esito dell'intervento:

☐ Prescrizione

☐ Disposizione

☐ Nessun provvedimento

N.B.: Le informazioni contenute in questa sezione sono riservate alla ASL che effettua la rilevazione e pertanto non devono essere inoltrate ad INAIL.

Identificativo scheda

1.1 **Regione/P.A.** _____ 1.2 **ASL** _____ 1.3 **Scheda n°**| _ | _ | _ |

Operatore:_____**Email:**_____@_____

Telefono: | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | **Data rilevazione:** | _ | _ | / | _ | _ | / | _ | _ | _ | _ |

SEZIONE 1B | Dati generali dell'azienda

1.4 **Macrosettore:** _____ *Come comunicato da INAIL*

1.5 **Struttura aziendale:** ☐ Multisito ☐ Monosito

1.6 **Classe effettiva:** ☐ 6/9 dip. ☐ 10/249 dip. ☐ 250/999 dip. ☐ > 1000 dip.

LAVORATORI AZIENDA

N° lavoratori dipendenti *(Tempo determinato/indeterminato)* | _ | _ | _ | 1.7 **Uomini** | _ | _ | _ | 1.8 **Donne** | _ | _ | _ | 1.9 **Totale**

Lavoratori con contratto atipico *(parasubordinati)* | _ | _ | _ | 1.10 **Uomini** | _ | _ | _ | 1.11 **Donne** | _ | _ | _ | 1.12 **Totale**

Lavoratori con cittadinanza straniera | _ | _ | _ | 1.13 **U.E. *** | _ | _ | _ | 1.14 **Extra U.E.** | _ | _ | _ | 1.15 **Totale**

LAVORATORI UNITÀ LOCALE ISPEZIONATA *(in caso di struttura aziendale multisito)*

N° lavoratori dipendenti *(Tempo determinato/indeterminato)* | _ | _ | _ | 1.16 **Uomini** | _ | _ | _ | 1.17 **Donne** | _ | _ | _ | 1.18 **Totale**

Lavoratori con contratto atipico *(parasubordinati)* | _ | _ | _ | 1.19 **Uomini** | _ | _ | _ | 1.20 **Donne** | _ | _ | _ | 1.21 **Totale**

Lavoratori con cittadinanza straniera | _ | _ | _ | 1.22 **U.E.** * | _ | _ | _ | 1.23 **Extra U.E.** | _ | _ | _ | 1.24 **Totale**

* Paesi UE: *Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.*

ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE IN AZIENDA

1.24 **RSPP**

☐ Ruolo svolto direttamente dal DDL ☐ RSPP interno ☐ RSPP esterno

1.25 **RLS**

☐ Aziendali ☐ Di sito produttivo ☐ Non nominati ☐ Territoriale

1.26 **N° di RLS dell'intera azienda** | _ | _ | _ |

1.27 **Medico competente**

☐ Nominato ☐ Non nominato

SEZIONE 2 INFORMAZIONI GENERALI

2.1 **INDICARE SE SONO SVOLTE ATTIVITÀ A RISCHIO PRESUMIBILE SLC** *(È possibile barrare più voci)*

- ☐ Agenti di polizia locale/vigilanza armata
- ☐ Vigili del fuoco
- ☐ Grande distribuzione organizzata
- ☐ Addetti controllo del traffico aereo
- ☐ Piloti aeronautici
- ☐ Guida di autobus/trasporto persone
- ☐ Lavoratori della sanità
- ☐ Addetti alla ristorazione
- ☐ Addetti di banche/servizi finanziari
- ☐ Addetti al contatto diretto con pubblico in misura prevalente (front-office)
- ☐ Insegnanti (scuole dell'obbligo* e dell'infanzia)
- ☐ Operatori di call-center
- ☐ Addetti ai servizi di pulizia
- ☐ Altro: _____
- ☐ Altro: _____

** Circolare Ministeriale 30/12/2010, n. 101 l'obbligo di istruzione riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni*

2.2 **È STATA EFFETTUATA/INIZIATA LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC?**

☐ Conclusa ☐ In corso ☐ Non effettuata

IN CASO DI RISPOSTA NEGATIVA LA RACCOLTA DATI DEVE CONSIDERARSI CONCLUSA

2.3 **QUALI FASI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC SONO STATE ESPLETATE DALL'AZIENDA ALLA DATA DEL SOPRALLUOGO?** *(Barrare tutte le voci corrispondenti alle fasi concluse o in corso)*

- ☐ Prima valutazione preliminare
- ☐ Azioni correttive a seguito della valutazione preliminare
- ☐ Verifica dell'efficacia delle azioni correttive introdotte a seguito della valutazione preliminare
- ☐ Valutazione approfondita
- ☐ Azioni correttive a seguito della valutazione approfondita
- ☐ Verifica dell'efficacia delle azioni correttive introdotte a seguito della valutazione approfondita
- ☐ Valutazione preliminare successiva

2.4 **L'AZIENDA HA INTRAPRESO ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE IN TEMA SLC RIVOLTA A TUTTI I LAVORATORI?**

☐ Si ☐ No

2.5 **IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA ALLA DOMANDA 2.4, SPECIFICARE LE MODALITÀ ATTRAVERSO CUI È STATA SVILUPPATA ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E L'ANNO DI SVOLGIMENTO** *(È possibile barrare più voci)*

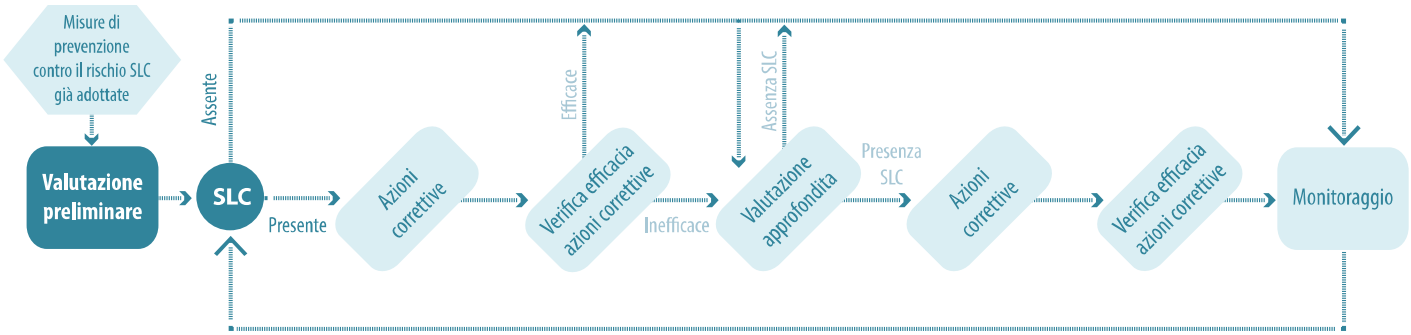
- ☐ Distribuzione di materiale informativo
- ☐ Riunione
- ☐ Intranet aziendale
- ☐ Bacheca
- ☐ Altro: _____

2.6 **ANNO DELL'INIZIATIVA PIÙ RECENTE:** | _ | _ | _ | _ |

2.7 **GLI RLS SONO STATI PREVENTIVAMENTE CONSULTATI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC?**

☐ Si ☐ No

SEZIONE 3 VALUTAZIONE PRELIMINARE



3.1 **LA VALUTAZIONE PRELIMINARE AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE È DA CONSIDERARSI:**

☐ In corso* - Indicare data di inizio valutazione |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

** Si indica solo nel caso non siano presenti altre valutazioni concluse*

☐ Conclusa - Indicare data di fine valutazione |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

3.2 **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
☐ Come successiva valutazione a seguito di prescrizione dell'organismo di vigilanza

3.3 **INDICARE LE FIGURE CHE HANNO PARTECIPATO ALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO SLC:**
(È possibile barrare più voci)

☐ Datore di lavoro o suo delegato
☐ RSPP
☐ RLS
☐ Medico competente
☐ Dirigenti/preposti
☐ Lavoratori (diversi da RLS)
☐ Referente risorse umane
☐ Referente altri uffici competenti (qualità, formazione, etc.)

☐ Psicologo interno
☐ Altre figure interne: _____
_____
_____

☐ Psicologo esterno
☐ Altri consulenti esterni: _____
_____
_____

3.4 **I REFERENTI AZIENDALI COINVOLTI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC HANNO RICEVUTO UNA FORMAZIONE SPECIFICA?**

☐ Si ☐ No

3.5 **IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA ALLA DOMANDA 3.4, SPECIFICARE LA MODALITÀ DI FORMAZIONE:**

☐ Corso di formazione organizzato dall'azienda
☐ Partecipazione a eventi di formazione esterni
☐ Altro: _____

3.6 **ANNO DELL'ESPERIENZA FORMATIVA PIÙ RECENTE:** |_|_|_|_|

3.7 **INDICARE QUALE METODOLOGIA/STRUMENTO È STATO ADOTTATA/O PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC:** *(È possibile barrare più voci)*

- ☐ ISPESL Network 2010
- ☐ ISPESL HSE 2010
- ☐ Manuale INAIL 2011 – Valutazione e gestione del rischio SLC
- ☐ Metodo Regione Toscana
- ☐ Metodo Scuole (INAIL, Reg. Veneto, Reg. Basilicata)
- ☐ Metodo Aziende 30 Lavoratori Verona
- ☐ Metodo FIASO – Aziende Sanitarie

☐ Altro: _____

3.8 **ESITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE:**

- ☐ Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta l'azienda
- ☐ Rischio stress lavoro correlato presente in almeno 1 gruppo omogeneo/partizione organizzativa

3.9 **NEL CASO DI AZIENDA MULTISITO, LA VALUTAZIONE PRELIMINARE È STATA EFFETTUATA:**

- ☐ Unica per tutta l'azienda
- ☐ Specifica per aree territoriali
- ☐ Specifica per unità produttive

3.10 **LA VALUTAZIONE PRELIMINARE È ARTICOLATA PER PARTIZIONI ORGANIZZATIVE/GRUPPI OMOGENEI?**

☐ Si ☐ No

3.11 **IN CASO AFFERMATIVO INDICARE IL NUMERO** | _ | _ | _ |

3.12 **LA VALUTAZIONE PRELIMINARE PRENDE IN ESAME GLI EVENTI SENTINELLA?**

☐ Si ☐ No

3.13 **I DATI DEGLI EVENTI SENTINELLA SONO DISAGGREGATI PER GRUPPI OMOGENEI?**
(Rispondere solo in caso di risposta affermativa al quesito 3.10)

☐ Si ☐ No

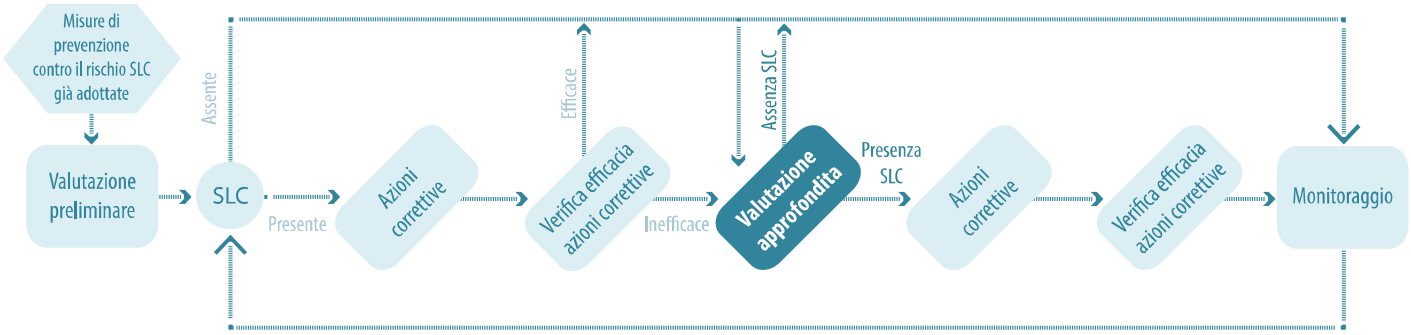
3.14 **LA VALUTAZIONE PRELIMINARE PRENDE IN ESAME I FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO?**

☐ Si ☐ No

3.15 **GLI RLS E/O I LAVORATORI SONO STATI SENTITI NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE DEI FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO?**

☐ Si ☐ No

SEZIONE 4 VALUTAZIONE APPROFONDITA



4.1 **È STATA EFFETTUATA O RISULTA IN CORSO LA VALUTAZIONE APPROFONDITA?**

☐ Si ☐ No *(Passare alla sezione successiva)*

4.2 **LA VALUTAZIONE APPROFONDITA AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE È DA CONSIDERARSI:**

☐ In corso - Indicare data di inizio valutazione |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|
☐ Conclusa - Indicare data di fine valutazione |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

4.3 **LA VALUTAZIONE APPROFONDITA È STATA EFFETTUATA:**

(Se la condizione è differente a seconda del gruppo omogeneo, è possibile barrare più voci.)

☐ 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, per consentire con maggior precisione l'identificazione delle misure correttive da adottare *(INTERPELLO 5/2012).*
☐ In modo volontario (l'azienda ha scelto di effettuarla in aggiunta alla valutazione preliminare anche se questa non ha rilevato condizioni di rischio).
☐ Per disaccordo emerso nella valutazione preliminare in relazione alla rilevazione dei fattori di contesto e contenuto.
☐ Al posto della valutazione preliminare osservazionale per i fattori di contesto e contenuto.

4.4 **INDICARE LE FIGURE CHE HANNO PARTECIPATO ALLA PIANIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA DEL RISCHIO SLC:**

(È possibile barrare più voci)

☐ Datore di lavoro o suo delegato
☐ RSPP
☐ RLS
☐ Medico competente
☐ Psicologo interno
☐ Altre figure interne: _____
_____
_____
☐ Psicologo esterno
☐ Altri consulenti esterni: _____
_____
_____

4.5 **CHI HA RIGUARDATO LA VALUTAZIONE APPROFONDITA (COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO, PARTECIPAZIONE A FOCUS GROUP, ETC.)?**

- ☐ Tutta l'azienda
- ☐ Solo alcuni gruppi omogenei

4.6 **IN CASO DI VALUTAZIONE APPROFONDITA RIVOLTA SOLO AD ALCUNI GRUPPI OMOGENEI, SPECIFICARE IL NUMERO DI GRUPPI COINVOLTI:** | _ | _ |

4.7 **INDICARE QUALI METODOLOGIE/STRUMENTI SONO STATI ADOTTATI PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE APPROFONDITA DEL RISCHIO SLC:**

(È possibile barrare più voci)

- ☐ Questionario
- ☐ Focus Group
- ☐ Intervista semi-strutturata

4.8 **NEL CASO DI UTILIZZO DEL QUESTIONARIO, INDICARE QUALE È STATO UTILIZZATO:**

(È possibile barrare più voci)

- ☐ HSE - Questionario strumento-indicatore
- ☐ HSE - Questionario strumento-indicatore (caricamento dati tramite piattaforma INAIL)
- ☐ MOHQ - Questionario multidimensionale della salute organizzativa
- ☐ ROAQ - *Risk organization assessment questionnaire*
- ☐ ERI - *Effort reward imbalance*
- ☐ JCQ - *Job content questionnaire*
- ☐ OSI - *Occupational stress indicator*
- ☐ OCS - *Organizational checkup system*
- ☐ M_DOQ 10 - *Majer D'Amato organizational questionnaire*
- ☐ Q-BO - Test di valutazione dello SLC nella prospettiva del benessere organizzativo
- ☐ OPRA - *Organisational & psychosocial risk assesment*
- ☐ Altro: _____

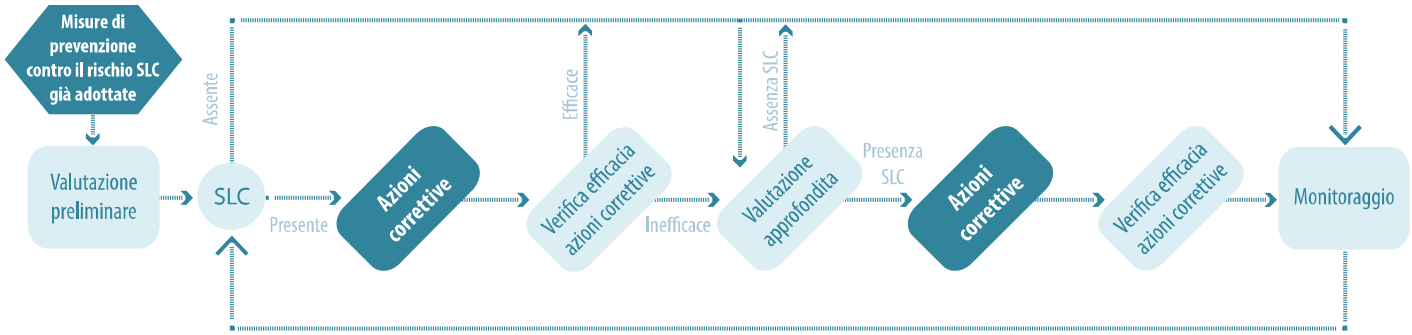
4.9 **ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA:**

- ☐ Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta l'azienda
- ☐ Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori

4.10 **LA VALUTAZIONE APPROFONDITA HA CONFERMATO L'ESITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?**

☐ Si ☐ No

SEZIONE 5 MISURE ATTE A CONTENERE IL RISCHIO SLC



5.1 **SONO ATTUATE O INDIVIDUATE MISURE ATTE A CONTRASTARE/ELIMINARE IL RISCHIO SLC?**

☐ Si ☐ No *(Passare alla sezione 7)*

5.2 **IN CASO AFFERMATIVO LE MISURE:**

(È possibile barrare più voci)

- ☐ Erano già presenti prima della valutazione del rischio SLC *(es. per attività a rischio presumibile)*
- ☐ Sono state individuate dopo la valutazione preliminare
- ☐ Sono state individuate dopo la valutazione approfondita

5.3 **LE MISURE DI TIPO PREVENTIVO (ORGANIZZATIVE, TECNICHE, PROCEDURALI – ES. MODIFICA ORGANIZZAZIONE LAVORO, INTRODUZIONE NUOVE TECNOLOGIE, PROCEDURE) SONO ATTUALMENTE:**

- ☐ Programmate
- ☐ Attuate almeno in parte
- ☐ Interamente attuate
- ☐ Non previste

5.4 **LE MISURE DI TIPO ATTENUANTE (COMUNICATIVE, INFORMATIVE, FORMATIVE – ES. RIUNIONI, INIZIATIVE INFORMATIVE, CORSI DI INFORMAZIONE) SONO ATTUALMENTE:**

- ☐ Programmate
- ☐ Attuate almeno in parte
- ☐ Interamente attuate
- ☐ Non previste

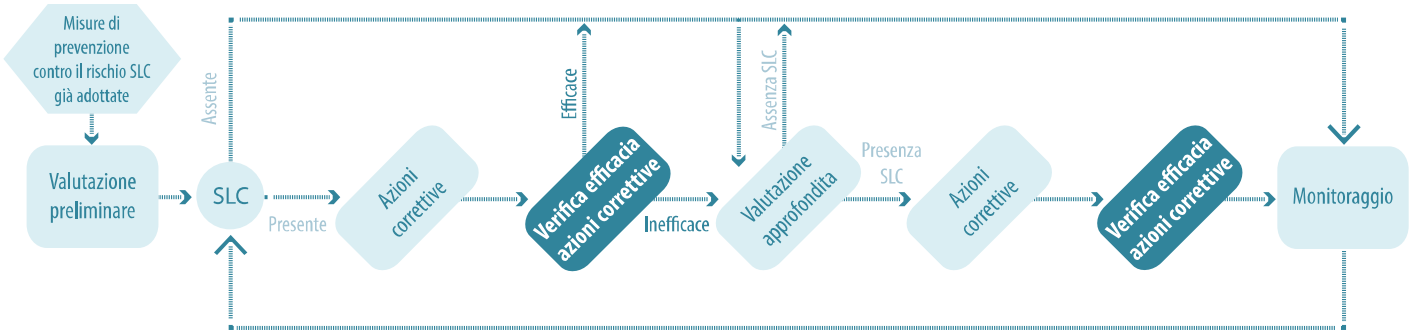
5.5 **LE MISURE DI TIPO RIPARATORE (INTERVENTI INDIVIDUALI – ES. ATTIVAZIONE SPORTELLO D'ASCOLTO, SOSTEGNO INDIVIDUALE) SONO ATTUALMENTE:**

- ☐ Programmate
- ☐ Attuate almeno in parte
- ☐ Interamente attuate
- ☐ Non previste

5.6 **LE MISURE ATTE A CONTENERE IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO SONO STATE ADOTTATE CON LA PARTECIPAZIONE DEGLI RLS E/O DEI LAVORATORI?**

☐ Si ☐ No

SEZIONE 6 VERIFICA DELL'EFFICACIA



6.1 **È STATA EFFETTUATA LA VERIFICA DI EFFICACIA DELLE MISURE ADOTTATE A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC?** *(È possibile barrare entrambe le prime due voci)*

- ☐ Si, a seguito delle misure adottate in base alla valutazione preliminare
- ☐ Si, a seguito delle misure adottate in base alla valutazione approfondita
- ☐ No *(Passare alla sezione 7)*

6.2 **IN BASE ALLA VERIFICA, LE MISURE ADOTTATE A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE SI SONO RIVELATE:**

- ☐ Efficaci: il rischio risulta basso in tutti i gruppi critici
- ☐ Parzialmente efficaci: il rischio risulta ridotto ma non basso oppure ridotto solo in alcuni gruppi critici
- ☐ Inefficaci: il rischio risulta inalterato in tutti i gruppi critici

6.3 **ATTRAVERSO QUALI MODALITÀ È STATA ESEGUITA LA VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLE MISURE ADOTTATE IN SEGUITO ALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?**

- ☐ Con lo stesso strumento adottato per la valutazione preliminare
- ☐ Altro strumento (specificare): _____

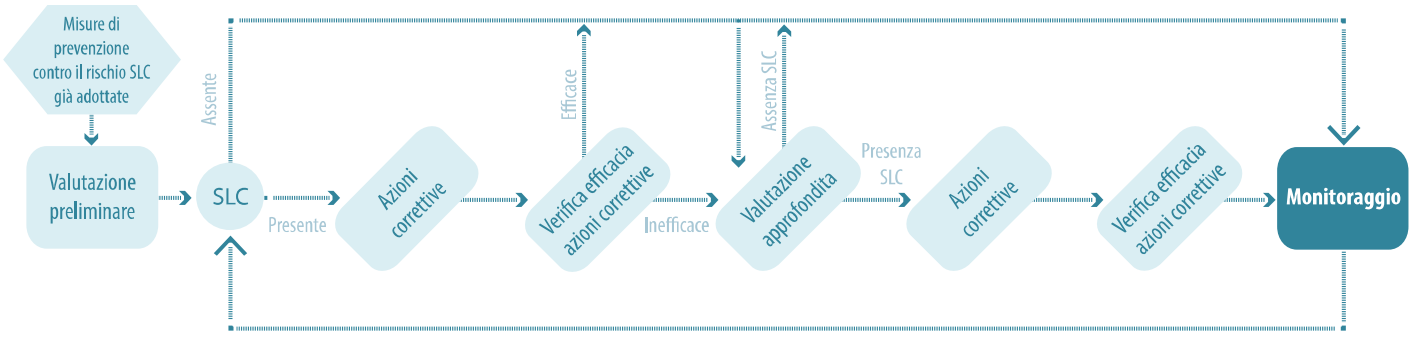
6.4 **IN BASE ALLA VERIFICA, LE MISURE ADOTTATE A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA SI SONO RIVELATE:**

- ☐ Efficaci: il rischio risulta basso in tutti i gruppi critici
- ☐ Parzialmente efficaci: il rischio risulta ridotto ma non basso oppure ridotto solo in alcuni gruppi critici
- ☐ Inefficaci: il rischio risulta inalterato in tutti i gruppi critici

6.5 **ATTRAVERSO QUALI MODALITÀ È STATA ESEGUITA LA VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLE MISURE ADOTTATE IN SEGUITO ALLA VALUTAZIONE APPROFONDITA?**

- ☐ Con lo stesso strumento adottato per la valutazione approfondita
- ☐ Altro strumento (specificare): _____

SEZIONE 7 AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE E MONITORAGGIO



7.1 **IN RELAZIONE ALLA SITUAZIONE RISCONTRATA IN AZIENDA AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE LA VALUTAZIONE È AGGIORNATA ?**

- ☐ Si, perché la situazione aziendale è invariata rispetto alla valutazione
- ☐ Si, perché è in corso una nuova valutazione
- ☐ No

7.2 **NEL CASO IN CUI LA VALUTAZIONE PRELIMINARE NON ABBIA EVIDENZIATO RISCHIO DA SLC O LE AZIONI CORRETTIVE SIANO STATE EFFICACI, IL PIANO DI MONITORAGGIO PREVEDE UNA NUOVA VALUTAZIONE:**

- ☐ Entro 1 anno
- ☐ Entro 2 anni
- ☐ Entro 3 anni
- ☐ Oltre 3 anni
- ☐ Non risulta alcun piano di monitoraggio

SEZIONE 8 INTERVENTI DI VIGILANZA

8.1 **VI SONO STATI IN PRECEDENZA INTERVENTI DI VIGILANZA LEGATI ALLO SLC NELLA MEDESIMA UNITÀ PRODUTTIVA?**

☐ Si ☐ No ☐ Impossibile rilevare il dato

8.2 **DATA DELL'INTERVENTO** |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

8.3 **ASL CHE HA EFFETTUATO L'INTERVENTO** _____

8.4 **MOTIVO DELL'INTERVENTO:**

☐ Iniziativa del servizio
☐ Denuncia/segnalazione

8.5 **ESITO DELL'INTERVENTO:**

☐ Prescrizione
☐ Disposizione
☐ Nessun provvedimento

8.6 **VI SONO STATI IN PRECEDENZA INTERVENTI DI VIGILANZA LEGATI ALLO SLC IN ALTRE UNITÀ LOCALI DELLA MEDESIMA AZIENDA?**

☐ Si ☐ No ☐ Impossibile rilevare il dato

8.7 **IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA AL QUESITO 8.6, SUSSISTE ALMENO UNA PRESCRIZIONE COME ESITO DI UN PRECEDENTE INTERVENTO DI VIGILANZA?**

☐ Si ☐ No

8.8 **IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA AL QUESITO 8.6, SUSSISTE ALMENO UNA DISPOSIZIONE SENZA INFORMATIVA DI REATO COME ESITO DI UN PRECEDENTE INTERVENTO DI VIGILANZA?**

☐ Si ☐ No

LEGENDA

⚠ *ADEMPIMENTO OBBLIGATORIO IN ALCUNE CIRCOSTANZE*

ADEMPIMENTO MINIMO OBBLIGATORIO

PROGETTO CCM

Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

TUTORIAL

Guida alla compilazione della scheda di monitoraggio

INDICE

Introduzione Pag. 2

L'intervento Pag. 2

Il campione Pag. 3

La registrazione dell'intervento Pag. 4

Istruzioni per la compilazione Pag. 5

Riferimenti normativi Pag. 18

FAQ di riferimento Pag. 20

Allegati Pag. 26

PROGETTO CCM: Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

Dal 31 dicembre 2010 è in vigore per tutte le aziende italiane l'obbligo di valutare il rischio da stress correlato al lavoro, secondo l'Accordo Quadro Europeo e le indicazioni metodologiche pubblicate con la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010.
A 7 anni dall'introduzione nel D.Lgs 81/08, INAIL e Regioni si sono poste l'obiettivo di verificare l'efficacia dell'applicazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato attraverso il monitoraggio delle attività di vigilanza.

Il monitoraggio ha la funzione di mappare il processo di valutazione adottato dall'azienda, come previsto delle indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva, individuando eventuali interventi preventivi pregressi e le azioni di miglioramento programmate ed attuate.

L'esigenza di un comportamento univoco da parte degli organi di vigilanza ha portato, oltre alla formazione per gli operatori dei Servizi di prevenzione e vigilanza, all'adozione di un strumento unico di verifica dell'applicazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato denominato "**Scheda di Monitoraggio**".

1. L'INTERVENTO

Sono state individuate alcune fasi di attività proposte dal gruppo di lavoro e concordare con gli operatori che hanno partecipato ai corsi di formazione d'aula.
Le fasi, di seguito brevemente illustrate, vanno rispettate perché consentono l'omogeneità dell'intervento ed un monitoraggio coerente in tutte le regioni coinvolte.

A. Realizzazione di una iniziativa regionale di presentazione del progetto ai soggetti sociali (associazioni datoriali e sindacali), anche attraverso il solo coinvolgimento del Comitato Regionale di Coordinamento.

B. Considerato l'oggetto dell'intervento, oltre all'analisi del Documento di valutazione del rischio, è importante che il personale del servizio abbia la possibilità di confronto con i referenti aziendali DDL, RSPP, RLS, MC.
A tal fine, per chi lo ritenesse utile, è stata predisposta una lettera **Modello Standard (allegato 1 e 2)** che preannuncia l'intervento, spiega l'iniziativa e permette di organizzare il momento di intervento. La lettera va inviata al massimo 1-2 settimane prima dell'intervento nell'azienda prescelta.

C. Durante 'intervento l'operatore PISLL segue e compila la **Scheda di Monitoraggio** sentendo i referenti aziendali e consultando il DVR Stress Lavoro Correlato e la documentazione relativa.
In caso di dubbi nella raccolta delle informazioni necessarie, il **TUTORIAL Guida alla compilazione della scheda di monitoraggio** fornisce le note esplicative alle domande previste.

*E' disponibile da giugno un **Corso di Formazione a Distanza sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato** (www.safetynet.it) rivolto a tutti gli operatori dei servizi che abbiano la necessità di aggiornarsi sul tema. Oltre allo sviluppo dei contenuti previsti nel "Piano formativo per gli operatori dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro elaborato dal Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro 2012, è presente una sessione dedicata alla simulazione di utilizzo della scheda di monitoraggio.

D. Verso il termine della rilevazione, il servizio invierà all'azienda la scheda compilata unitamente ad una breve relazione che illustri le considerazioni sulla valutazione (al di la delle eventuali contestazioni che potrebbero aver dato luogo ad un verbale di prescrizione).
Si tratta di una prima forma di audit, modalità prevista nel Piano Nazionale di Prevenzione.
Verrà realizzata una guida per la redazione della relazione di audit sulla scorta della compilazione della scheda di monitoraggio

LA SCHEDA DI MONITORAGGIO NON DEVE ESSERE DISTRIBUITA NEGLI INCONTRI NÉ PUBBLICATA SUI SITI PER NON COMPROMETTERNE L'ESITO

2. IL CAMPIONE

Ogni Regione aderente al progetto, ha ricevuto il data base con i dati delle aziende campionate in maniera proporzionale al numero di PAT. La rappresentatività per comparti è fatta con riferimento alla classificazione ATECO 2007 e la rappresentatività dei settori economici è garantita a livello nazionale e non regionale.
Il campione, distribuito per dimensione, prevede tre gruppi di aziende :

a. tra 6-9 addetti corrispondente al 20% del campione
b. tra 10-249 addetti corrispondente al 50% del campione
c. con ≥ 250 addetti corrispondente al 30% del campione, a sua volta suddivisa in due sottogruppi: 250 – 999 addetti (15%) e ≥ 1.000 addetti (15%)

L'elenco delle ditte estratte è circa tre volte superiore al numero delle aziende da monitorare. Questo consente:

- la distribuzione dei carichi sulle Asl del territorio
- il piano di sostituzione delle ditte in circostanza di necessità (es. cessata attività, fermo produttivo, errore nel database)

Il caso in cui l'azienda estratta sia già stata oggetto di intervento per lo stesso motivo da parte del servizio PISLL, non è motivo di sostituzione. Viene inserita tra le aziende oggetto d'intervento ed indicato nella ***sessione 8*** della scheda di monitoraggio.

2.1 MODALITÀ DI SELEZIONE DELLE AZIENDE DA CONTATTARE

Ogni Regione ha ricevuto un file Excel prodotto dall'INAIL contenente l'elenco nominativo delle aziende da cui attingere per le attività di monitoraggio. Tale lista, già articolata in sottoelenchi distinti per dimensione organizzativa, prevede un numero di aziende triplo rispetto a quello stabilito, in modo da permettere la sostituzione di quelle non sottoponibili a monitoraggio. Di seguito si riporta la tabella totale delle aziende da intervistare distinte per Regione.

Per i campioni di **aziende da 6-9 addetti, da 10-249 addetti** e **da 250-999 addetti**, ogni asl contatterà le ditte a partire dalla prima dell'elenco in avanti fino al raggiungimento del numero di aziende prestabilito.

Per le aziende **>1000 dipendenti** dovrà essere valutato il Documento di Valutazione del Rischio generale dell'azienda, che si presuppone espressione del metodo di valutazione adottato in tutte le unità produttive periferiche, indipendentemente dall'unità produttiva in cui si effettua il sopralluogo.

2.2 COSA FARE IN CASO DI:

L'azienda selezionata non esiste o si trova un'azienda diversa da quella estratta.
In questo caso si deve passare all'azienda successiva sempre seguendo l'ordine dell'elenco.

L'azienda risulta avere un numero di addetti diverso e quindi appartiene ad un'altra classe di addetti.
L'azienda viene spostata nel sottoelenco della dimensione organizzativa corretta, in modo da essere considerata nella classe di addetti reale, e si passa all'azienda successiva sempre seguendo l'ordine dell'elenco.

L'azienda risulta appartenere ad un macrosettore diverso da quello indicato nel campione.
Si procede all'intervista all'azienda e si riporta nella scheda di monitoraggio il macrosettore corretto come indicato dall'azienda.

Il numero di aziende nei sottoelenchi non è sufficiente per il raggiungimento del numero di totale di aziende da intervistare, poiché molte sono non più esistenti oppure diverse da quelle estratte.
Si continua con il monitoraggio prendendo nota del fabbisogno di ulteriori aziende. Successivamente si comunica tale fabbisogno al coordinatore delle Regioni, che una volta avute le segnalazioni da tutte le Regioni, richiederà ad INAIL un incremento del campione.

3. LA REGISTRAZIONE DELL'INTERVENTO

La trasmissione dei dati emersi dalla rilevazione avviene telematicamente, tramite inserimento degli stessi sul form digitale che riproduce integralmente la scheda di rilevazione. Per accedere alla scheda telematica è necessario cliccare sul pulsante *Inserimento dati monitoraggio* situato nell'area riservata al Progetto CCM del sito www.centrostresslavoro-lazio.it. Per accedere a questa sezione riservata è necessario utilizzare le credenziali inviate da ogni referente scientifico.

L'inserimento dei dati nella scheda è molto intuitivo. È tuttavia necessario conoscere alcune caratteristiche del sistema:

- **IDENTIFICAZIONE SCHEDA** Il sistema genera automaticamente un codice identificativo per ogni singola scheda. Questo codice è composto da 9 caratteri/cifre: i primi 3 identificano la Regione/P.A., i secondi 3 l'ASL che ha effettuato la rilevazione, le ultime 3 cifre il numero progressivo assegnato alla scheda da ogni singola ASL. È importante riconoscere questo codice per poter identificare la scheda in caso di problemi.
- **COMPARSA/SCOMPARSA DI MODULI O SEZIONI** L'inserimento di alcune risposte preclude la possibilità di inserire determinati dati che sarebbero di fatto contraddittori con il senso della rilevazione. Ad esempio l'inserimento della risposta negativa alla domanda *2.2 – È stata effettuata iniziata la valutazione del rischio da SLC?* Rinvia direttamente al termine del questionario.
- **SPOSTAMENTO FRA LE SEZIONI** Lo spostamento fra le sezioni all'interno della scheda on-line tramite il menù collocato al di sopra delle domande è indipendente dal progresso della compilazione. È possibile spostarsi di sezione in sezione mantenendo comunque le risposte già inserite.
- **SALVATAGGIO** È possibile salvare il progresso della compilazione utilizzando il pulsante *Save progress* collocato al di sotto di ogni schermata di progresso. Al successivo accesso alla scheda on-line, sarà evidente la presenza di una tabella contenente le schede salvate ma non ancora inviate, con la possibilità di continuarne la compilazione o cancellarle.
- **INVIO DATI** L'ultimo passaggio consiste nell'invio dati, che avviene cliccando sul pulsante "Invia i dati". Si tratta di un passaggio definitivo: da questo momento non sarà più possibile modificare la compilazione della specifica scheda. Qualora l'utente dovesse riscontrare un errore, può contattare il responsabile del sito (Paolo Sbraga – 06.5100.8993 – sbraga.paolo@aslrmc.it) e chiedere la cancellazione della scheda appena immessa, prima di procedere nuovamente ad una nuova compilazione dei moduli.

L'area riservata al Progetto CCM offre all'utente altri due strumenti:

a) Annotazioni schede

Questo form permette di segnalare eventuali problemi emersi durante la rilevazione. Questi problemi possono essere relativi:

- **al campione di aziende** – Incongruenza di alcuni dati con le informazioni inviate.
- **alla compilazione della scheda** – Rilevazione di situazioni che la scheda non è in grado di descrivere, incongruenze fra le risposte, etc.
- **all'immissione on-line dei dati** – Problemi riscontrati in fase in inserimento dati sulla maschera on-line.
- **alla procedura di rilevazione** – Problemi legati alle modalità con cui è avvenuta la rilevazione, all'incontro con l'azienda, etc.

b) Forum CCM Stress lavoro-correlato

È possibile confrontarsi collegialmente per mezzo di questo strumento, al quale ogni ASL può accedere con il singolo account di cui è dotata. Nonostante si tratti di uno strumento riservato a chi ha accesso all'area riservata, si raccomanda di non comunicare dati sensibili delle aziende e/o dei suoi rappresentanti.

TUTORIAL | Sezione 1A

La sezione 1A contiene i dati identificativi dell'azienda

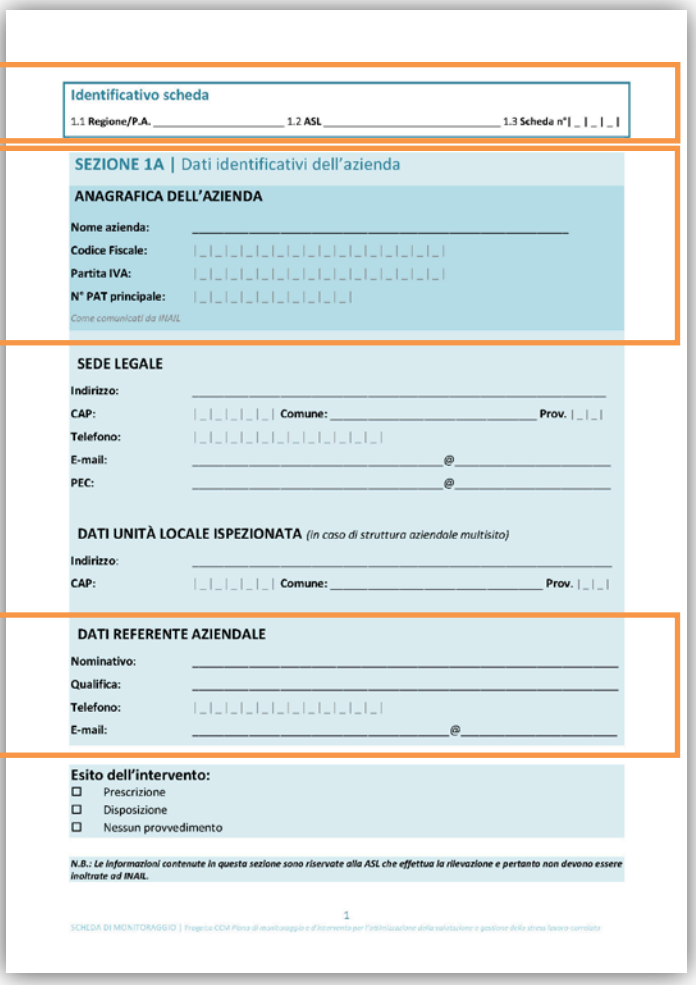
La numerazione viene assegnata dalla ASL allo scopo di identificare ogni scheda in modo univoco. Ciascuna scheda viene identificata in maniera univoca dai 3 elementi: Regione-Asl-N° Scheda. L'identificativo consente di ricollegare in caso di necessità i dati rilevati all'anagrafica dell'azienda (che non viene comunicata ad INAIL)

ANAGRAFICA DELL'AZIENDA

I dati nel riquadro evidenziato provengono dal campione di aziende consegnato dal gruppo nazionale.

DATI REFERENTE AZIENDALE

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



Identificativo scheda

1.1 Regione/P.A. _____ 1.2 ASL _____ 1.3 Scheda n°|_|_|_|

SEZIONE 1A | Dati identificativi dell'azienda

ANAGRAFICA DELL'AZIENDA

Nome azienda: _____

Codice Fiscale: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Partita IVA: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

N° PAT principale: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Come comunicati da INAIL

SEDE LEGALE

Indirizzo: _____

CAP: |_|_|_|_|_| Comune: _____ Prov. |_|_|

Telefono: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

E-mail: _____@_____

PEC: _____@_____

DATI UNITÀ LOCALE ISPEZIONATA *(in caso di struttura aziendale multisito)*

Indirizzo: _____

CAP: |_|_|_|_|_| Comune: _____ Prov. |_|_|

DATI REFERENTE AZIENDALE

Nominativo: _____

Qualifica: _____

Telefono: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

E-mail: _____@_____

Esito dell'intervento:

☐ Prescrizione

☐ Disposizione

☐ Nessun provvedimento

N.B.: Le informazioni contenute in questa sezione sono riservate alla ASL che effettua la rilevazione e pertanto non devono essere inoltrate ad INAIL.

1

SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro correlato

TUTORIAL | Sezione 1B

La sezione 1B contiene i dati generali dell'azienda

IDENTIFICATIVO SCHEDA
All'interno del box devono essere inseriti nuovamente i dati che identificano univocamente la scheda di monitoraggio (gli stessi inseriti nella prima pagina) e quelli che permettono l'identificazione dell'operatore che ha effettuato la rilevazione. L'operatore potrà infatti essere contattato per eventuali chiarimenti.

Domanda 1.2 e 1.3
È necessario riportare il Codice ATECO e la voce di tariffa INAIL come comunicati da INAIL.

Domanda 1.4
Un'azienda multisito è una 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.

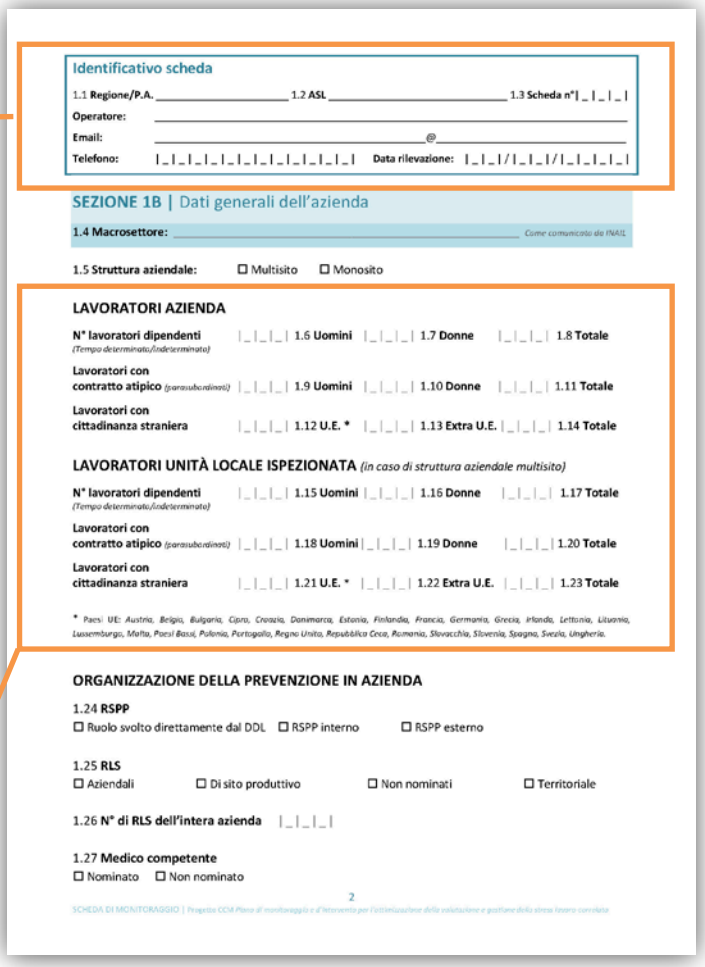
Tutti i siti devono avere un collegamento legale o contrattuale con l'ufficio centrale dell'organizzazione.

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

LAVORATORI UNITÀ LOCALE ISPEZIONATA
Compilare solo in caso di azienda multisito indicando i lavoratori della sede dove si svolge la rilevazione.

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

Contratto atipico (parasubordinati)
Tutti le tipologie contrattuali diverse dalla dipendenza (co.co.co., co.co.pro., ecc.) fatta esclusione per i lavoratori autonomi a P.IVA.



Identificativo scheda

1.1 Regione/P.A. _____ 1.2 ASL _____ 1.3 Scheda n°| _ | _ | _ |

Operatore: _____

Email: _____@_____

Telefono: | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | Data rilevazione: | _ | _ | / | _ | _ | / | _ | _ | _ | _ |

SEZIONE 1B | Dati generali dell'azienda

1.4 Macrosettore: _____ *Come comunicato da INAIL*

1.5 Struttura aziendale: ☐ Multisito ☐ Monosito

LAVORATORI AZIENDA

N° lavoratori dipendenti *(Tempo determinato/indeterminato)* | _ | _ | _ | 1.6 Uomini | _ | _ | _ | 1.7 Donne | _ | _ | _ | 1.8 Totale

Lavoratori con contratto atipico *(parasubordinati)* | _ | _ | _ | 1.9 Uomini | _ | _ | _ | 1.10 Donne | _ | _ | _ | 1.11 Totale

Lavoratori con cittadinanza straniera | _ | _ | _ | 1.12 U.E. * | _ | _ | _ | 1.13 Extra U.E. | _ | _ | _ | 1.14 Totale

LAVORATORI UNITÀ LOCALE ISPEZIONATA *(in caso di struttura aziendale multisito)*

N° lavoratori dipendenti *(Tempo determinato/indeterminato)* | _ | _ | _ | 1.15 Uomini | _ | _ | _ | 1.16 Donne | _ | _ | _ | 1.17 Totale

Lavoratori con contratto atipico *(parasubordinati)* | _ | _ | _ | 1.18 Uomini | _ | _ | _ | 1.19 Donne | _ | _ | _ | 1.20 Totale

Lavoratori con cittadinanza straniera | _ | _ | _ | 1.21 U.E. * | _ | _ | _ | 1.22 Extra U.E. | _ | _ | _ | 1.23 Totale

* Paesi UE: *Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.*

ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE IN AZIENDA

1.24 RSPP
☐ Ruolo svolto direttamente dal DDL ☐ RSPP interno ☐ RSPP esterno

1.25 RLS
☐ Aziendali ☐ Di sito produttivo ☐ Non nominati ☐ Territoriale

1.26 N° di RLS dell'intera azienda | _ | _ | _ |

1.27 Medico competente
☐ Nominato ☐ Non nominato

2

SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro correlato

TUTORIAL | Sezione 2

La sezione 2 raccoglie le informazioni generali sul processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato attuato d'azienda.

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
Rispondere "non effettuata" e sospendere la rilevazione solo nel caso che manchi completamente il DVR o manchi del tutto la valutazione dello stress lavoro-correlato. Quando esiste una valutazione questa deve essere indicata come effettuata o iniziata (conclusa o in corso) anche in caso di valutazioni palesemente irregolari, insufficienti, non aggiornate o non specifiche dell'unità produttiva esaminata, indipendentemente da eventuali violazioni contestate. Le successive domande infatti consentono di rilevare in dettaglio le eventuali carenze o irregolarità.

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 del risultati dei gruppi, barrare tutte le fasi espletate o in corso.

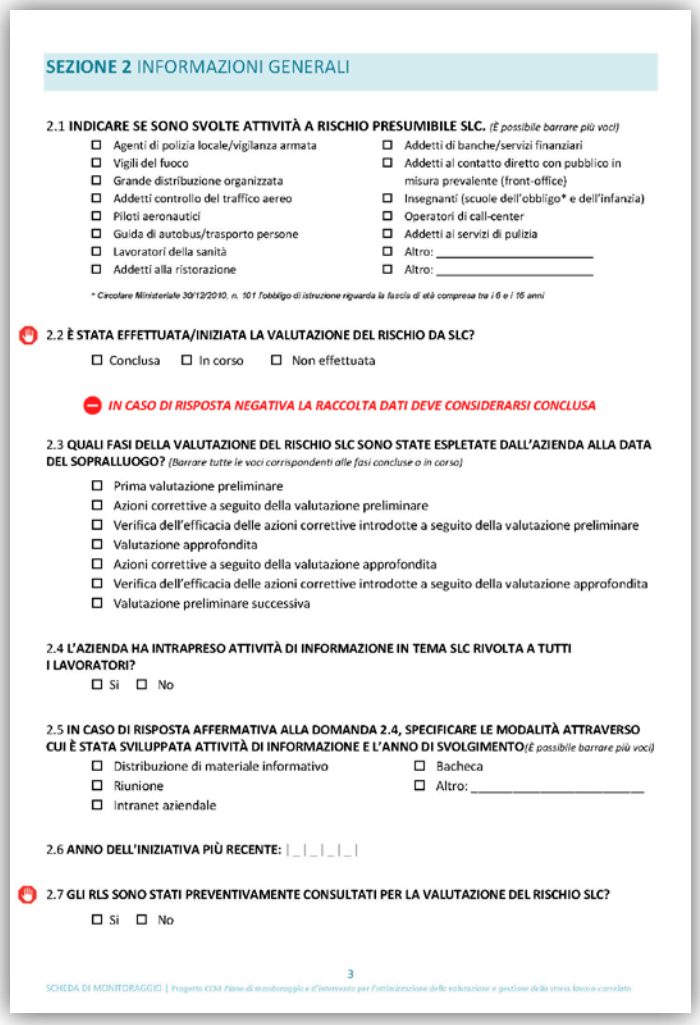
FAQ B.2 Qual è il percorso che deve essere seguito?

Domanda 2.4/2.5
Barrare le attività di informazione documentabili che l'azienda ha effettuato per (ad esempio) far conoscere il programma di valutazione e gestione del rischio stress, migliorare la conoscenza del problema da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, ecc..

Domanda 2.7
Barrare la casella corrispondente in relazione alla consultazione degli RLS nella fase di definizione del processo valutativo, verificando la firma del DVR e/o sentendo RLS.

Adempimento minimo obbligatorio

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



SEZIONE 2 INFORMAZIONI GENERALI

2.1 **INDICARE SE SONO SVOLTE ATTIVITÀ A RISCHIO PRESUMIBILE SLC.** *(È possibile barrare più voci)*

- ☐ Agenti di polizia locale/vigilanza armata
- ☐ Vigili del fuoco
- ☐ Grande distribuzione organizzata
- ☐ Addetti controllo del traffico aereo
- ☐ Piloti aeronautici
- ☐ Guida di autobus/trasporto persone
- ☐ Lavoratori della sanità
- ☐ Addetti alla ristorazione
- ☐ Addetti di banche/servizi finanziari
- ☐ Addetti al contatto diretto con pubblico in misura prevalente (front-office)
- ☐ Insegnanti (scuole dell'obbligo* e dell'infanzia)
- ☐ Operatori di call-center
- ☐ Addetti ai servizi di pulizia
- ☐ Altro: _____
- ☐ Altro: _____

* Circolare Ministeriale 30/12/2010, n. 101 l'obbligo di istruzione riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni

2.2 **È STATA EFFETTUATA/INIZIATA LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC?**

☐ Conclusa ☐ In corso ☐ Non effettuata

IN CASO DI RISPOSTA NEGATIVA LA RACCOLTA DATI DEVE CONSIDERARSI CONCLUSA

2.3 **QUALI FASI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC SONO STATE ESPLETATE DALL'AZIENDA ALLA DATA DEL SOPRALLUOGO?** *(Barrare tutte le voci corrispondenti alle fasi concluse o in corso)*

- ☐ Prima valutazione preliminare
- ☐ Azioni correttive a seguito della valutazione preliminare
- ☐ Verifica dell'efficacia delle azioni correttive introdotte a seguito della valutazione preliminare
- ☐ Valutazione approfondita
- ☐ Azioni correttive a seguito della valutazione approfondita
- ☐ Verifica dell'efficacia delle azioni correttive introdotte a seguito della valutazione approfondita
- ☐ Valutazione preliminare successiva

2.4 **L'AZIENDA HA INTRAPRESO ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE IN TEMA SLC RIVOLTA A TUTTI I LAVORATORI?**

☐ Si ☐ No

2.5 **IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA ALLA DOMANDA 2.4, SPECIFICARE LE MODALITÀ ATTRAVERSO CUI È STATA SVILUPPATA ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E L'ANNO DI SVOLGIMENTO** *(È possibile barrare più voci)*

- ☐ Distribuzione di materiale informativo
- ☐ Riunione
- ☐ Intranet aziendale
- ☐ Bacheca
- ☐ Altro: _____

2.6 **ANNO DELL'INIZIATIVA PIÙ RECENTE:** |_|_|_|_|

2.7 **GLI RLS SONO STATI PREVENTIVAMENTE CONSULTATI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC?**

☐ Si ☐ No

3

SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM *Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*

TUTORIAL | Sezione 3

La sezione 3 raccoglie le informazioni generali sulla valutazione preliminare, criterio 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 sezione va compilata se è stata fatta una qualsiasi valutazione oggettiva osservazionale anche se limitata ai soli eventi sentinella. Nell'ipotesi che l'azienda non abbia seguito le indicazioni della Commissione consultiva e abbia adottato esclusivamente strumenti di percezione (questionari, interviste, focus group) passare direttamente alla sezione 4 e spiegare la situazione nel box NOTE.

Domanda 3.1
Nel caso in cui l'azienda abbia avviato (ma non ancora concluso una seconda valutazione) considerare solo la prima valutazione già conclusa.
Barrare la casella "valutazione in corso" solo nel caso non ci siano altre valutazioni concluse.

Domanda 3.2
La risposta si riferisce alla valutazione preliminare che viene analizzata nella rilevazione.

Domanda 3.3
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 corente con la risposta alla domanda 3.15.
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.

FAQ B.4 Chi partecipa al processo di valutazione?

Domande 3.4/3.5/3.6
Verificare se le figure interne all'azienda che conducono la valutazione abbiano avuto una formazione sull'argomento e sugli strumenti adottati, necessaria quando la valutazione preliminare è condotta senza il supporto di professionalità specifiche (esterne o interne).

FAQ B.4 Chi partecipa al processo di valutazione?

SEZIONE 3 VALUTAZIONE PRELIMINARE

3.1 **LA VALUTAZIONE PRELIMINARE AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE È DA CONSIDERARSI:**

☐ In corso* - Indicare data di inizio valutazione |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|
** Si indica solo nel caso non siano presenti altre valutazioni concluse*
☐ Conclusa - Indicare data di fine valutazione |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

3.2 **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
☐ Come successiva valutazione a seguito di prescrizione dell'organismo di vigilanza

3.3 **INDICARE LE FIGURE CHE HANNO PARTECIPATO ALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO SLC:**
(È possibile barrare più voci)

☐ Datore di lavoro o suo delegato
☐ RSPP
☐ RLS
☐ Medico competente
☐ Dirigenti/preposti
☐ Lavoratori (diversi da RLS)
☐ Referente risorse umane
☐ Referente altri uffici competenti (qualità, formazione, etc.)
☐ Psicologo interno
☐ Altre figure interne: _____
_____
_____
☐ Psicologo esterno
☐ Altri consulenti esterni: _____
_____
_____

3.4 **I REFERENTI AZIENDALI COINVOLTI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC HANNO RICEVUTO UNA FORMAZIONE SPECIFICA?**
☐ Si ☐ No

3.5 **IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA ALLA DOMANDA 3.4, SPECIFICARE LA MODALITÀ DI FORMAZIONE:**

☐ Corso di formazione organizzato dall'azienda
☐ Partecipazione a eventi di formazione esterni
☐ Altro: _____

3.6 **ANNO DELL'ESPERIENZA FORMATIVA PIÙ RECENTE:** |_|_|_|_|

4

SCHEDA DI MONITORAGGIO | *Progetto CCM Piano di monitoraggio e d'intervento per l'attuazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*

SEGUE SEZIONE 3

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. In nessun caso ci si riferisce alla segnalazione di casi di singoli lavoratori (che entrano solo a far parte degli eventi sentinella). La valutazione del rischio stress lavoro-correlato riguarda sempre le condizioni di gruppi di lavoratori e l'identificazione del rischio deriva dalla valutazione complessiva di eventi sentinella, fattori di contenuto e di contesto lavorativo.

Domanda 3.9

E' possibile barrare una o due delle opzioni previste a seconda del criterio o dei criteri utilizzati.
L'azienda può aver deciso di effettuare la valutazione del rischio stress privilegiando:

- la territorialità (es. sedi divise in Nord, Centro, Sud);
- l'unità produttive (es. una valutazione per sede);
- entrambi i criteri accorpando i gruppi per territori e le specificità produttive (es. sedi centrali e periferiche nel Nord, Centro e Sud).

Adempimento obbligatorio in alcune circostanze

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

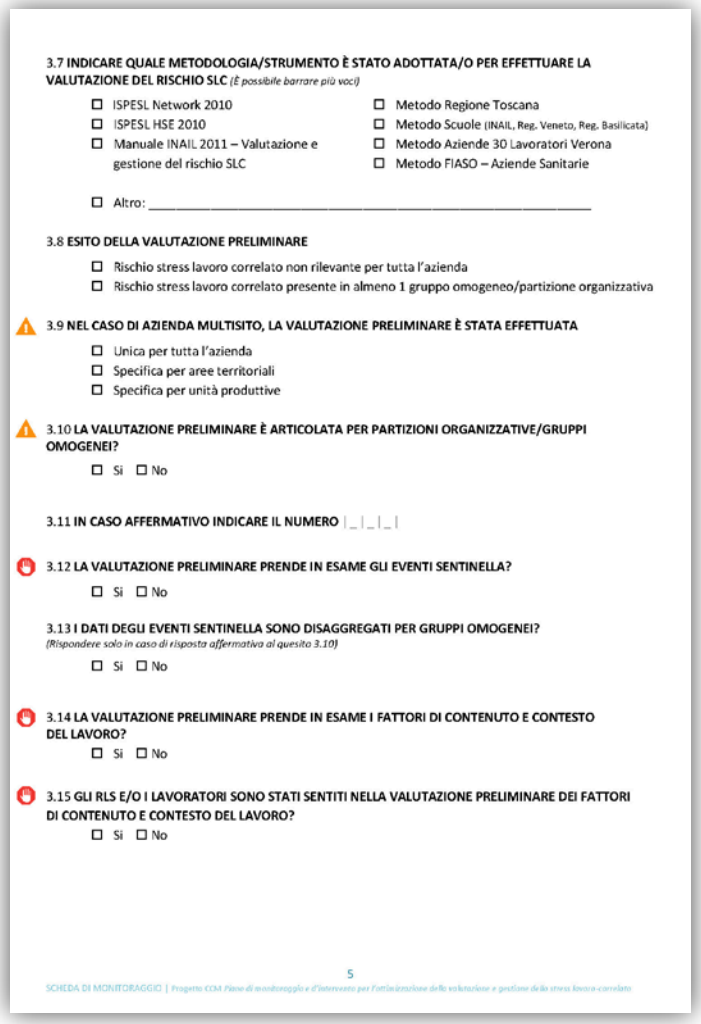
Domanda 3.10

Adempimento obbligatorio in alcune circostanze

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?

Domanda 3.11

In caso di azienda multisito indicare il numero di gruppi omogenei in cui è suddivisa l'unità produttiva esaminata.



3.7 INDICARE QUALE METODOLOGIA/STRUMENTO È STATO ADOTTATA/O PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC *(È possibile barrare più voci)*

- ☐ ISPESL Network 2010
- ☐ ISPESL HSE 2010
- ☐ Manuale INAIL 2011 – Valutazione e gestione del rischio SLC
- ☐ Metodo Regione Toscana
- ☐ Metodo Scuole (INAIL, Reg. Veneto, Reg. Basilicata)
- ☐ Metodo Aziende 30 Lavoratori Verona
- ☐ Metodo FIASO – Aziende Sanitarie
- ☐ Altro: _____

3.8 ESITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

- ☐ Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta l'azienda
- ☐ Rischio stress lavoro correlato presente in almeno 1 gruppo omogeneo/partizione organizzativa

3.9 NEL CASO DI AZIENDA MULTISITO, LA VALUTAZIONE PRELIMINARE È STATA EFFETTUATA

- ☐ Unica per tutta l'azienda
- ☐ Specifica per aree territoriali
- ☐ Specifica per unità produttive

3.10 LA VALUTAZIONE PRELIMINARE È ARTICOLATA PER PARTIZIONI ORGANIZZATIVE/GRUPPI OMOGENEI?

☐ Si ☐ No

3.11 IN CASO AFFERMATIVO INDICARE IL NUMERO |_|_|_|

3.12 LA VALUTAZIONE PRELIMINARE PRENDE IN ESAME GLI EVENTI SENTINELLA?

☐ Si ☐ No

3.13 I DATI DEGLI EVENTI SENTINELLA SONO DISAGGREGATI PER GRUPPI OMOGENEI?
(Rispondere solo in caso di risposta affermativa al quesito 3.10)

☐ Si ☐ No

3.14 LA VALUTAZIONE PRELIMINARE PRENDE IN ESAME I FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO?

☐ Si ☐ No

3.15 GLI RLS E/O I LAVORATORI SONO STATI SENTITI NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE DEI FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO?

☐ Si ☐ No

5

SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

SEGUE SEZIONE 3

Domanda 3.12
Barrare NO quando gli eventi sentinella non sono stati valutati ed inseriti nel calcolo del rischio stress lavoro-correlato.
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).

Adempimento minimo obbligatorio

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

Domanda 3.13
Nel caso in cui l'azienda abbia identificato più partizioni o gruppi omogenei verificare se gli eventi sentinella sono stati analizzatio in maniera disaggregata corrispondente ai gruppi individuati. 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.

Domanda 3.14
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.

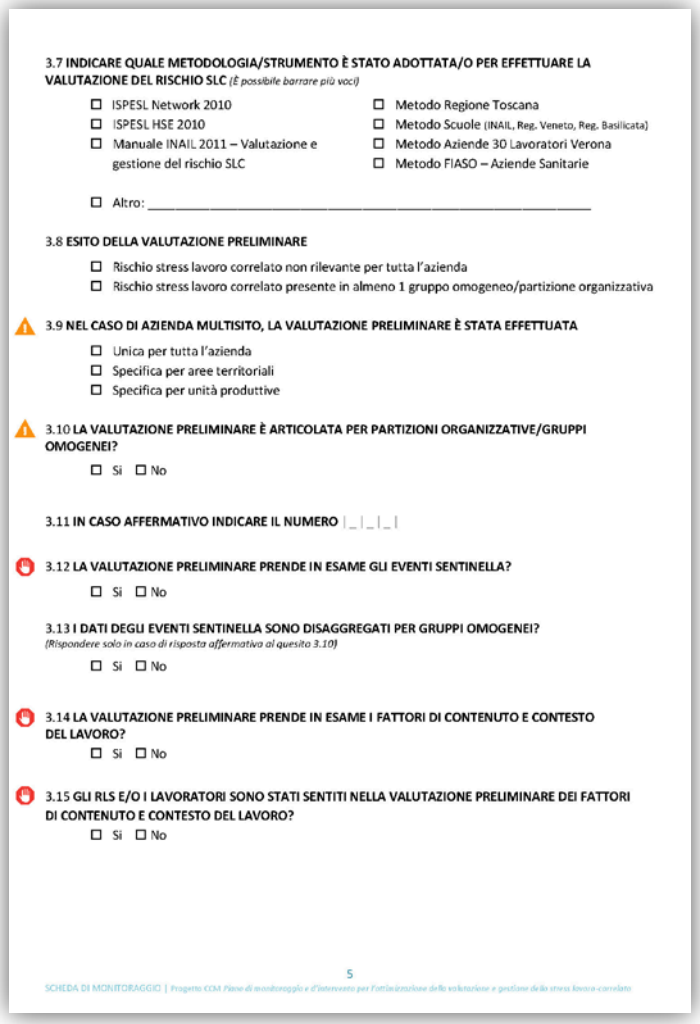
Adempimento minimo obbligatorio

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

Domanda 3.15
Sentire i lavoratori non significa necessariamente analizzare la percezione/vissuto di stress e non prevede per forza l'utilizzo di strumenti propri della valutazione approfondita (questionari, focus group o interviste semi-strutturate).
RLS e/o lavoratori devono essere coinvolti nella discussione ed identificazione dei fattori di stress, secondo le modalità previste dalla metodologia adottata, in rappresentanza dei lavoratori ed esprimere la loro posizione in merito.
Barrare la risposta NO quando nella valutazione dei fattori di contesto e contenuto non sono stati coinvolti in nessuna forma RLS, né altri lavoratori.
La risposta deve essere coerente con quanto indicato alla domanda 3.3.

Adempimento minimo obbligatorio

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



3.7 INDICARE QUALE METODOLOGIA/STRUMENTO È STATO ADOTTATA/O PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC *(È possibile barrare più voci)*

- ☐ ISPESL Network 2010
- ☐ ISPESL HSE 2010
- ☐ Manuale INAIL 2011 – Valutazione e gestione del rischio SLC
- ☐ Metodo Regione Toscana
- ☐ Metodo Scuole (INAIL, Reg. Veneto, Reg. Basilicata)
- ☐ Metodo Aziende 30 Lavoratori Verona
- ☐ Metodo FIASO – Aziende Sanitarie
- ☐ Altro: _____

3.8 ESITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

- ☐ Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta l'azienda
- ☐ Rischio stress lavoro correlato presente in almeno 1 gruppo omogeneo/partizione organizzativa

3.9 NEL CASO DI AZIENDA MULTISITO, LA VALUTAZIONE PRELIMINARE È STATA EFFETTUATA

- ☐ Unica per tutta l'azienda
- ☐ Specifica per aree territoriali
- ☐ Specifica per unità produttive

3.10 LA VALUTAZIONE PRELIMINARE È ARTICOLATA PER PARTIZIONI ORGANIZZATIVE/GRUPPI OMOGENEI?

☐ Si ☐ No

3.11 IN CASO AFFERMATIVO INDICARE IL NUMERO |_|_|_|

3.12 LA VALUTAZIONE PRELIMINARE PRENDE IN ESAME GLI EVENTI SENTINELLA?

☐ Si ☐ No

3.13 I DATI DEGLI EVENTI SENTINELLA SONO DISAGGREGATI PER GRUPPI OMOGENEI?
(Rispondere solo in caso di risposta affermativa al quesito 3.10)

☐ Si ☐ No

3.14 LA VALUTAZIONE PRELIMINARE PRENDE IN ESAME I FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO?

☐ Si ☐ No

3.15 GLI RLS E/O I LAVORATORI SONO STATI SENTITI NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE DEI FATTORI DI CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO?

☐ Si ☐ No

5

SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

TUTORIAL | Sezione 4

La sezione 4 raccoglie le informazioni generali sulla valutazione approfondita, EVENTUALE.

Secondo le indicazioni della Commissione consultiva la valutazione approfondita deve essere effettuata 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. La valutazione approfondita può comunque anche essere effettuata dalle aziende su base volontaria in qualsiasi circostanza.

Domanda 4.1
Barrare nel caso in cui sia stata fatta la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

⚠ **Adempimento obbligatorio in alcune circostanze**

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

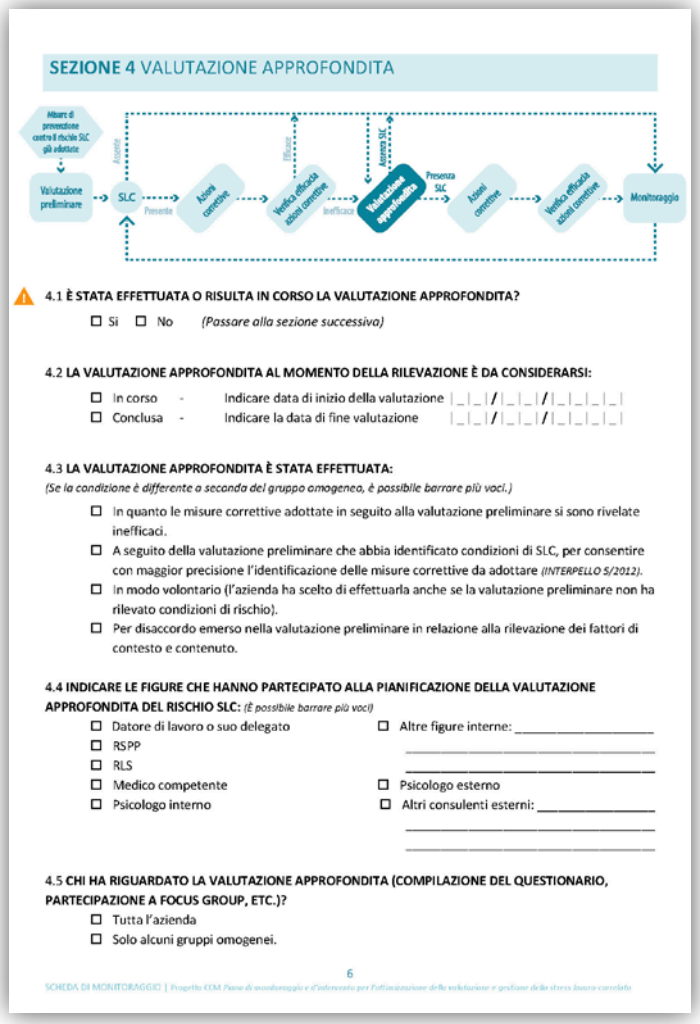
Domanda 4.2
Barrare la valutazione in corso solo nel caso che non ci siano valutazioni concluse.

Domanda 4.3

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

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?



SEZIONE 4 VALUTAZIONE APPROFONDITA

Misure di prevenzione contro il rischio SLC già adottate → Valutazione preliminare → SLC (Assente / Presente) → Azioni correttive → Verifica efficacia azioni correttive (Efficace / Inefficace) → Valutazione approfondita → Presenza SLC (Assenza SLC) → Azioni correttive → Verifica efficacia azioni correttive → Monitoraggio

⚠ **4.1 È STATA EFFETTUATA O RISULTA IN CORSO LA VALUTAZIONE APPROFONDITA?**

☐ Si ☐ No *(Passare alla sezione successiva)*

4.2 LA VALUTAZIONE APPROFONDITA AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE È DA CONSIDERARSI:

☐ In corso - Indicare data di inizio della valutazione |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|
☐ Conclusa - Indicare la data di fine valutazione |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

4.3 LA VALUTAZIONE APPROFONDITA È STATA EFFETTUATA:
(Se la condizione è differente a seconda del gruppo omogeneo, è possibile barrare più voci.)

☐ 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, per consentire con maggior precisione l'identificazione delle misure correttive da adottare *(INTERPELLO 5/2012)*.
☐ In modo volontario (l'azienda ha scelto di effettuarla anche se la valutazione preliminare non ha rilevato condizioni di rischio).
☐ Per disaccordo emerso nella valutazione preliminare in relazione alla rilevazione dei fattori di contesto e contenuto.

4.4 INDICARE LE FIGURE CHE HANNO PARTECIPATO ALLA PIANIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA DEL RISCHIO SLC: *(È possibile barrare più voci)*

☐ Datore di lavoro o suo delegato
☐ RSPP
☐ RLS
☐ Medico competente
☐ Psicologo interno
☐ Altre figure interne: _____
☐ Psicologo esterno
☐ Altri consulenti esterni: _____

4.5 CHI HA RIGUARDATO LA VALUTAZIONE APPROFONDITA (COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO, PARTECIPAZIONE A FOCUS GROUP, ETC.)?

☐ Tutta l'azienda
☐ Solo alcuni gruppi omogenei.

6
SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

SEGUE SEZIONE 4

Domanda 4.6
Secondo le indicazioni della Commissione consultiva la valutazione approfondita deve essere condotta solo per quei gruppi risultati a rischio per i quali le azioni correttive adottate sono risultate inefficaci.

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. Ad esempio:

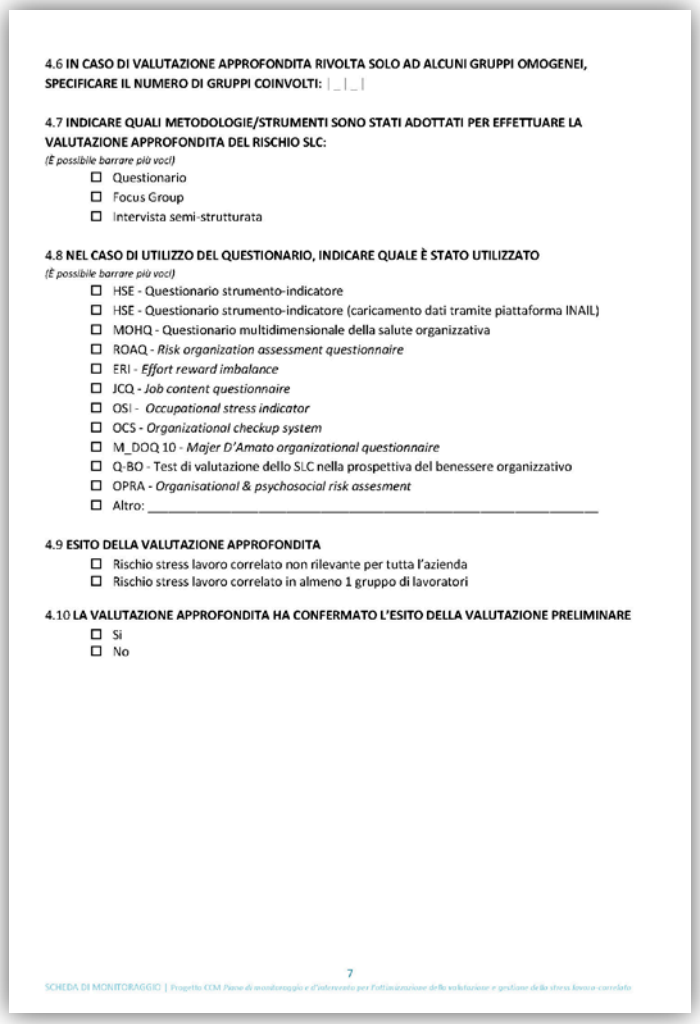
- focus group per individuare le aree di criticità e scegliere il questionario da utilizzare;
- interviste semi-strutturate a testimoni privilegiati per strutturare i focus group;
- questionari ad un gruppo di lavoratori e focus group per altri gruppi di lavoratori.

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
Barrare lo strumento o gli strumenti utilizzati per la valutazione approfondita.
Nel caso lo strumento sia diverso, barrare la casella ALTRO ed indicare il titolo del questionario e la casa editrice che lo ha pubblicato.
Nel caso in cui il questionario sia stato ideato ad hoc indicare ad opera di quale professionista (psicologo, medico, sociologo, ingegnere…).

Domanda 4.9
Barrare una sola risposta. La prima opzione solo se nessun gruppo di lavoratori è risultato a rischio.
In nessun caso ci si riferisce ai singoli lavoratori.
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. In caso di risultato diverso barrare NO.



4.6 IN CASO DI VALUTAZIONE APPROFONDITA RIVOLTA SOLO AD ALCUNI GRUPPI OMOGENEI, SPECIFICARE IL NUMERO DI GRUPPI COINVOLTI: |_|_|

4.7 INDICARE QUALI METODOLOGIE/STRUMENTI SONO STATI ADOTTATI PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE APPROFONDITA DEL RISCHIO SLC:
(È possibile barrare più voci)
- ☐ Questionario
- ☐ Focus Group
- ☐ Intervista semi-strutturata

4.8 NEL CASO DI UTILIZZO DEL QUESTIONARIO, INDICARE QUALE È STATO UTILIZZATO
(È possibile barrare più voci)
- ☐ HSE - Questionario strumento-indicatore
- ☐ HSE - Questionario strumento-indicatore (caricamento dati tramite piattaforma INAIL)
- ☐ MOHQ - Questionario multidimensionale della salute organizzativa
- ☐ ROAQ - *Risk organization assessment questionnaire*
- ☐ ERI - *Effort reward imbalance*
- ☐ JCQ - *Job content questionnaire*
- ☐ OSI - *Occupational stress indicator*
- ☐ OCS - *Organizational checkup system*
- ☐ M_DOQ 10 - *Majer D'Amato organizational questionnaire*
- ☐ Q-BO - Test di valutazione dello SLC nella prospettiva del benessere organizzativo
- ☐ OPRA - *Organisational & psychosocial risk assesment*
- ☐ Altro: _____

4.9 ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA
- ☐ Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta l'azienda
- ☐ Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori

4.10 LA VALUTAZIONE APPROFONDITA HA CONFERMATO L'ESITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE
- ☐ Si
- ☐ No

7
SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM *Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*

TUTORIAL | Sezione 5

La sezione 5 raccoglie le informazioni sulle misure di prevenzione attuate dall'azienda in relazione al rischio stress lavoro correlato.

La corretta esecuzione della valutazione, oltre ad aver prodotto un punteggio di rischio, consente di comprendere le criticità e le azioni correttive da attuare per l'azienda, le partizioni organizzative o i gruppi omogenei.
Le misure possono essere adottate dopo la valutazione (preliminare o approfondita) o essere preesistenti. In quest'ultimo caso l'adozione di misure preventive, in tempi antecedenti alla valutazione, può giustificare una condizione di assenza di rischio come esito della valutazione stessa. Le misure possono essere state adottate anche se valutazione ha indicato un punteggio di rischio basso.

Domanda 5.1

⚠ **Adempimento obbligatorio in alcune circostanze**

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

Domanda 5.2

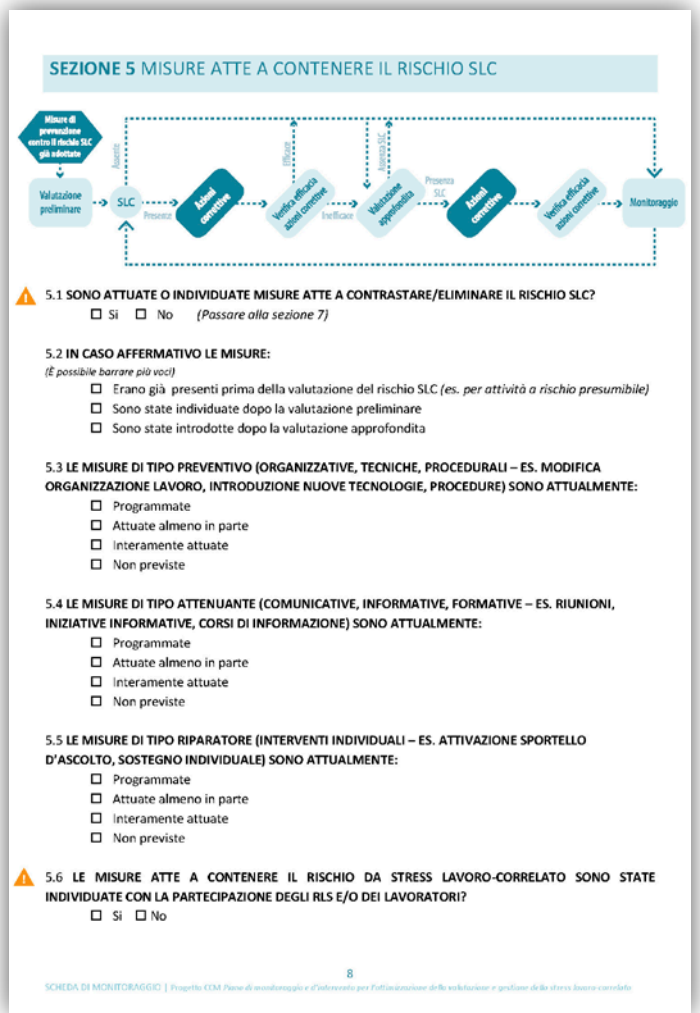
È possibile barrare più voci in quanto le misure di prevenzione del rischio stress lavoro correlato possono essere individuate con la valutazione preliminare o a seguito della valutazione approfondita.
La valutazione del rischio può inoltre evidenziare la presenza di misure di prevenzione preesistenti (es. formazione specifica, introduzione di pause aggiuntive, rotazione del personale, sostegno al gruppo di lavoro…)
Nei casi in cui l'azienda abbia attuato la valutazione approfondita in modo volontario possono essere state individuate azioni correttive solo in esito a quest'ultima.

Domanda 5.3

Ad esempio:

- ORGANIZZATIVE (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività…);
- TECNICHE (miglioramento delle attrezzature, potenziamento automatismi tecnologici);
- PROCEDURALI (definizione procedure di lavoro).

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



SEZIONE 5 MISURE ATTE A CONTENERE IL RISCHIO SLC

⚠ 5.1 **SONO ATTUATE O INDIVIDUATE MISURE ATTE A CONTRASTARE/ELIMINARE IL RISCHIO SLC?**
☐ Si ☐ No *(Passare alla sezione 7)*

5.2 **IN CASO AFFERMATIVO LE MISURE:**
(È possibile barrare più voci)
☐ Erano già presenti prima della valutazione del rischio SLC *(es. per attività a rischio presumibile)*
☐ Sono state individuate dopo la valutazione preliminare
☐ Sono state introdotte dopo la valutazione approfondita

5.3 **LE MISURE DI TIPO PREVENTIVO (ORGANIZZATIVE, TECNICHE, PROCEDURALI – ES. MODIFICA ORGANIZZAZIONE LAVORO, INTRODUZIONE NUOVE TECNOLOGIE, PROCEDURE) SONO ATTUALMENTE:**
☐ Programmate
☐ Attuate almeno in parte
☐ Interamente attuate
☐ Non previste

5.4 **LE MISURE DI TIPO ATTENUANTE (COMUNICATIVE, INFORMATIVE, FORMATIVE – ES. RIUNIONI, INIZIATIVE INFORMATIVE, CORSI DI INFORMAZIONE) SONO ATTUALMENTE:**
☐ Programmate
☐ Attuate almeno in parte
☐ Interamente attuate
☐ Non previste

5.5 **LE MISURE DI TIPO RIPARATORE (INTERVENTI INDIVIDUALI – ES. ATTIVAZIONE SPORTELLO D'ASCOLTO, SOSTEGNO INDIVIDUALE) SONO ATTUALMENTE:**
☐ Programmate
☐ Attuate almeno in parte
☐ Interamente attuate
☐ Non previste

⚠ 5.6 **LE MISURE ATTE A CONTENERE IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO SONO STATE INDIVIDUATE CON LA PARTECIPAZIONE DEGLI RLS E/O DEI LAVORATORI?**
☐ Si ☐ No

8

SCHEDA DI MONITORAGGIO | *Progetto CCM Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*

SEGUE SEZIONE 5

Domanda 5.4
Ad esempio:

- COMUNICATIVE (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione delle relazioni, ecc.);
- IN/FORMATIVE (corsi post valutazione per dirigenti e lavoratori).

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

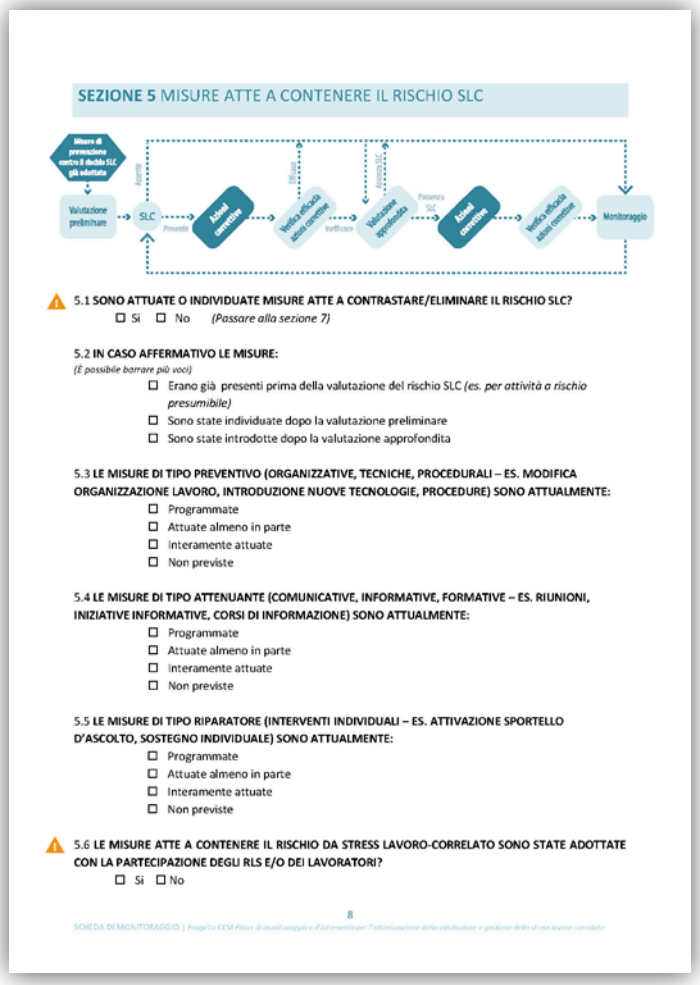
Domanda 5.5
Ad esempio:

- INIZIATIVE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE (counselling, consultorio/sportello specialistico interno o esterno);
- INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE RISPETTO AI FATTORI DI RISCHIO PRESENTI IN AZIENDA.

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

Domanda 5.6
In relazione alla domanda 5.2 le misure già presenti prima della valutazione del rischio SLC possono essere state adottate senza partecipazione degli RLS e/o lavoratori.

⚠ **Adempimento obbligatorio in alcune circostanze**



SEZIONE 5 MISURE ATTE A CONTENERE IL RISCHIO SLC

⚠ 5.1 **SONO ATTUATE O INDIVIDUATE MISURE ATTE A CONTRASTARE/ELIMINARE IL RISCHIO SLC?**
☐ Si ☐ No *(Passare alla sezione 7)*

5.2 **IN CASO AFFERMATIVO LE MISURE:**
(È possibile barrare più voci)
☐ Erano già presenti prima della valutazione del rischio SLC *(es. per attività a rischio presumibile)*
☐ Sono state individuate dopo la valutazione preliminare
☐ Sono state introdotte dopo la valutazione approfondita

5.3 **LE MISURE DI TIPO PREVENTIVO (ORGANIZZATIVE, TECNICHE, PROCEDURALI – ES. MODIFICA ORGANIZZAZIONE LAVORO, INTRODUZIONE NUOVE TECNOLOGIE, PROCEDURE) SONO ATTUALMENTE:**
☐ Programmate
☐ Attuate almeno in parte
☐ Interamente attuate
☐ Non previste

5.4 **LE MISURE DI TIPO ATTENUANTE (COMUNICATIVE, INFORMATIVE, FORMATIVE – ES. RIUNIONI, INIZIATIVE INFORMATIVE, CORSI DI INFORMAZIONE) SONO ATTUALMENTE:**
☐ Programmate
☐ Attuate almeno in parte
☐ Interamente attuate
☐ Non previste

5.5 **LE MISURE DI TIPO RIPARATORE (INTERVENTI INDIVIDUALI – ES. ATTIVAZIONE SPORTELLO D'ASCOLTO, SOSTEGNO INDIVIDUALE) SONO ATTUALMENTE:**
☐ Programmate
☐ Attuate almeno in parte
☐ Interamente attuate
☐ Non previste

⚠ 5.6 **LE MISURE ATTE A CONTENERE IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO SONO STATE ADOTTATE CON LA PARTECIPAZIONE DEGLI RLS E/O DEI LAVORATORI?**
☐ Si ☐ No

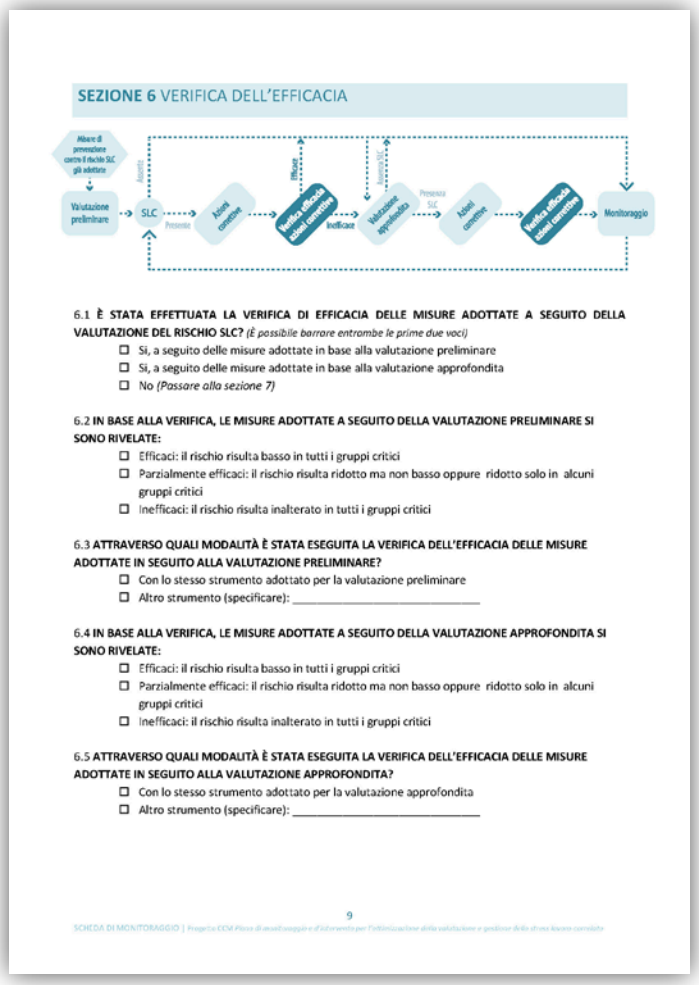
8
SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM Piano di assistenza e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

TUTORIAL | Sezione 6

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?



SEZIONE 6 VERIFICA DELL'EFFICACIA

6.1 **È STATA EFFETTUATA LA VERIFICA DI EFFICACIA DELLE MISURE ADOTTATE A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC?** *(È possibile barrare entrambe le prime due voci)*

- ☐ Si, a seguito delle misure adottate in base alla valutazione preliminare
- ☐ Si, a seguito delle misure adottate in base alla valutazione approfondita
- ☐ No *(Passare alla sezione 7)*

6.2 **IN BASE ALLA VERIFICA, LE MISURE ADOTTATE A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE SI SONO RIVELATE:**

- ☐ Efficaci: il rischio risulta basso in tutti i gruppi critici
- ☐ Parzialmente efficaci: il rischio risulta ridotto ma non basso oppure ridotto solo in alcuni gruppi critici
- ☐ Inefficaci: il rischio risulta inalterato in tutti i gruppi critici

6.3 **ATTRAVERSO QUALI MODALITÀ È STATA ESEGUITA LA VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLE MISURE ADOTTATE IN SEGUITO ALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?**

- ☐ Con lo stesso strumento adottato per la valutazione preliminare
- ☐ Altro strumento (specificare): _____

6.4 **IN BASE ALLA VERIFICA, LE MISURE ADOTTATE A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA SI SONO RIVELATE:**

- ☐ Efficaci: il rischio risulta basso in tutti i gruppi critici
- ☐ Parzialmente efficaci: il rischio risulta ridotto ma non basso oppure ridotto solo in alcuni gruppi critici
- ☐ Inefficaci: il rischio risulta inalterato in tutti i gruppi critici

6.5 **ATTRAVERSO QUALI MODALITÀ È STATA ESEGUITA LA VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLE MISURE ADOTTATE IN SEGUITO ALLA VALUTAZIONE APPROFONDITA?**

- ☐ Con lo stesso strumento adottato per la valutazione approfondita
- ☐ Altro strumento (specificare): _____

9

SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM Piano di monitoraggio e di sorveglianza per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

TUTORIAL | Sezione 7

La sezione 7 raccoglie le informazioni sul piano di monitoraggio del rischio stress lavoro correlato

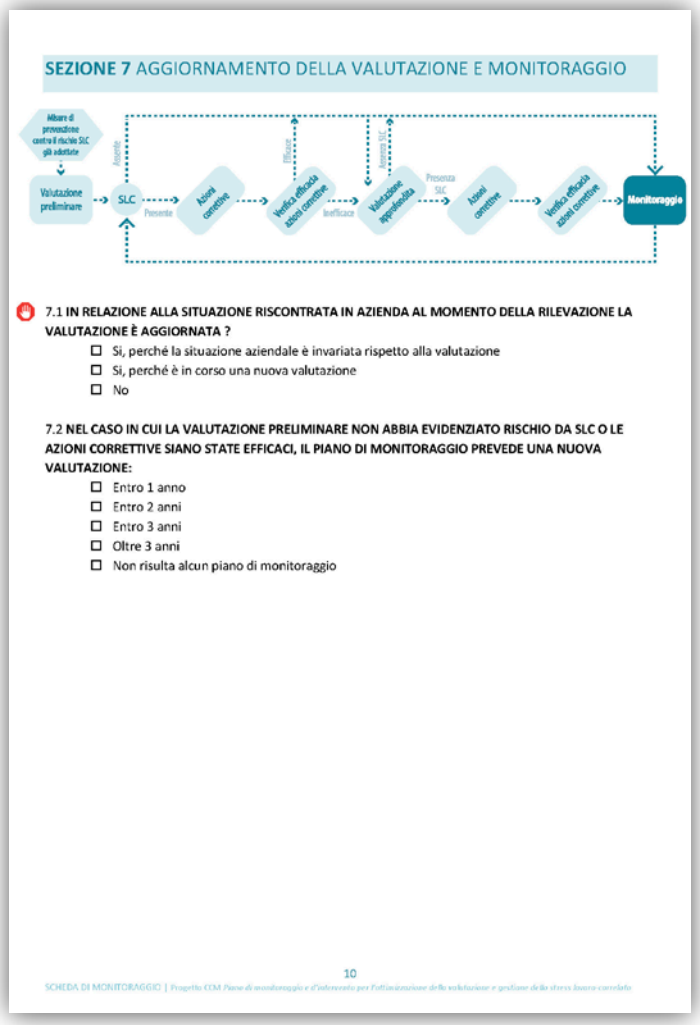
In questa sezione va indicato se al momento della rilevazione è in corso una seconda valutazione preliminare che non è stata presa in esame nella sezione 3 (vedi domanda 3.2).

Domanda 7.1
Barrare una sola risposta. Se la situazione aziendale è immodificata, ma l'azienda sta comunque procedendo ad una seconda valutazione, barrare la seconda risposta.

Adempimento minimo obbligatorio

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.



SEZIONE 7 AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

7.1 **IN RELAZIONE ALLA SITUAZIONE RISCONTRATA IN AZIENDA AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE LA VALUTAZIONE È AGGIORNATA ?**

- ☐ Si, perché la situazione aziendale è invariata rispetto alla valutazione
- ☐ Si, perché è in corso una nuova valutazione
- ☐ No

7.2 **NEL CASO IN CUI LA VALUTAZIONE PRELIMINARE NON ABBIA EVIDENZIATO RISCHIO DA SLC O LE AZIONI CORRETTIVE SIANO STATE EFFICACI, IL PIANO DI MONITORAGGIO PREVEDE UNA NUOVA VALUTAZIONE:**

- ☐ Entro 1 anno
- ☐ Entro 2 anni
- ☐ Entro 3 anni
- ☐ Oltre 3 anni
- ☐ Non risulta alcun piano di monitoraggio

10

SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM *Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*

TUTORIAL | Sezione 8

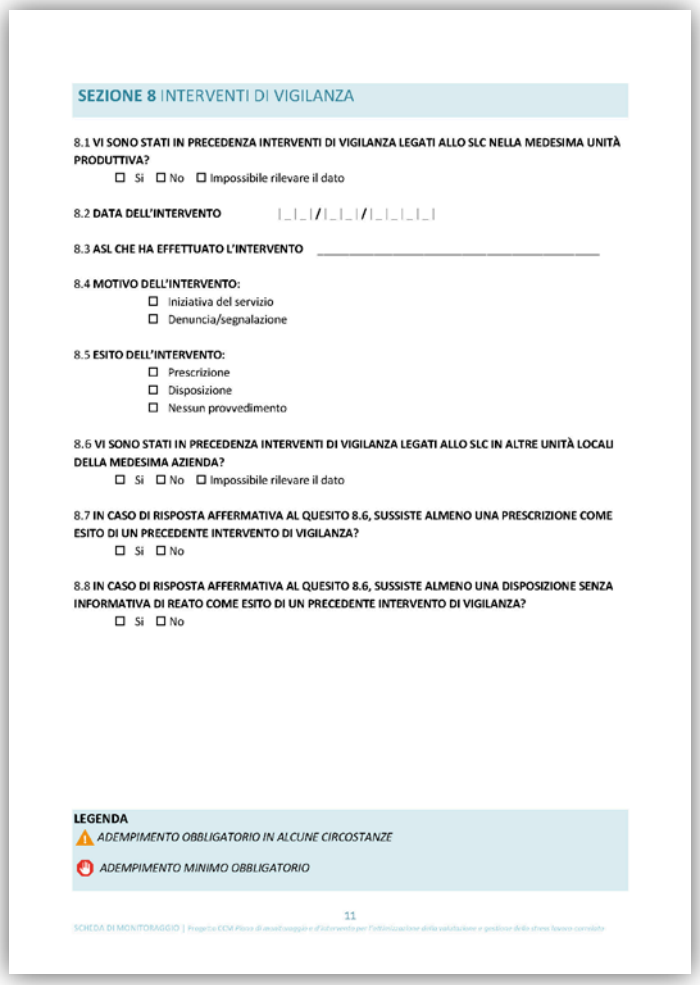
La sezione 8 raccoglie informazioni su eventuali interventi di vigilanza nell'azienda sul rischio da stress lavoro-correlato, precedenti alla rilevazione Sezione 8

Domanda 8.1

Di norma la ASL che sta conducendo la rilevazione è la stessa che ha effettuato l'eventuale intervento di vigilanza (se ne chiede comunque la conferma nella domanda 8.3). Dovrebbe pertanto essere facile raccogliere presso il Servizio le informazioni richieste. Nel caso di più interventi di vigilanza indicare quello maggiormente significativo (che ha dato luogo a un provvedimento di prescrizione o, in seconda battuta, di disposizione). Nel caso di più interventi con il medesimo esito indicare il primo in ordine cronologico.

Domanda 8.6

Verificare per quanto possibile se vi sono stati precedenti interventi di vigilanza nell'azienda in altre unità produttive anche se situate nel territorio di competenza di ASL diverse da quella che conduce la rilevazione.



SEZIONE 8 INTERVENTI DI VIGILANZA

8.1 **VI SONO STATI IN PRECEDENZA INTERVENTI DI VIGILANZA LEGATI ALLO SLC NELLA MEDESIMA UNITÀ PRODUTTIVA?**
☐ Si ☐ No ☐ Impossibile rilevare il dato

8.2 **DATA DELL'INTERVENTO** |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|

8.3 **ASL CHE HA EFFETTUATO L'INTERVENTO** _____

8.4 **MOTIVO DELL'INTERVENTO:**
☐ Iniziativa del servizio
☐ Denuncia/segnalazione

8.5 **ESITO DELL'INTERVENTO:**
☐ Prescrizione
☐ Disposizione
☐ Nessun provvedimento

8.6 **VI SONO STATI IN PRECEDENZA INTERVENTI DI VIGILANZA LEGATI ALLO SLC IN ALTRE UNITÀ LOCALI DELLA MEDESIMA AZIENDA?**
☐ Si ☐ No ☐ Impossibile rilevare il dato

8.7 **IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA AL QUESITO 8.6, SUSSISTE ALMENO UNA PRESCRIZIONE COME ESITO DI UN PRECEDENTE INTERVENTO DI VIGILANZA?**
☐ Si ☐ No

8.8 **IN CASO DI RISPOSTA AFFERMATIVA AL QUESITO 8.6, SUSSISTE ALMENO UNA DISPOSIZIONE SENZA INFORMATIVA DI REATO COME ESITO DI UN PRECEDENTE INTERVENTO DI VIGILANZA?**
☐ Si ☐ No

LEGENDA
ADEMPIMENTO OBBLIGATORIO IN ALCUNE CIRCOSTANZE
ADEMPIMENTO MINIMO OBBLIGATORIO

11
SCHEDA DI MONITORAGGIO | Progetto CCM Piano di assessment e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro correlato

DOMANDA		RIFERIMENTO NORMATIVO	
	2.2	Art. 28, comma 2, lettera a D.Lgs. 81/08	La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), (…)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 (….) 1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 31/12/2010. 2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione (…) deve contenere: a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
	2.7	Art. 29, comma 2, D.Lgs. 81/08	1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41 2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
	3.9 **3.10**	Lettera circolare Ministero lavoro e politiche sociali del 18.11.2010	(…) A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori compresi i dirigenti e i preposti. 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 datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore, oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.)
	3.12 **3.14**	Lettera circolare Ministero lavoro e politiche sociali del 18.11.2010	La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabile, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: I. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda). II. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti. III. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

DOMANDA		RIFERIMENTO NORMATIVO	
	3.15	Lettera circolare Ministero lavoro e politiche sociali del 18.11.2010	In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo dei lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.
	4.1	Lettera circolare Ministero lavoro e politiche sociali del 18.11.2010	(…) Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).
	5.1	Art. 28, comma 2, lettere b, c, d D.Lgs. 81/08	Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) , redatto a conclusione della valutazione (…) deve contenere: (…) b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a); c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri
		Lettera circolare Ministero lavoro e politiche sociali del 18.11.2010	Ove dalla valutazione preliminare (…) si rilevino elementi di rischi da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.).
	5.6	Art. 29, comma 2, D.Lgs. 81/08	1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41 2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
		Art. 50, comma 1, lettera b D.Lgs. 81/08	1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: (…) b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
		Accordo quadro europeo 8.10.2004 Art.4 comma 3	Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.
	7.1	Art. 29, comma 3, D.Lgs. 81/08	La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causa

FAQ DI RIFERIMENTO

Dal documento del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro: *"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)

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

Il rispetto delle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva, all'interno del quadro generale degli obblighi di valutazione dei rischi delineato dagli artt. 17 e 28 del D. Lgs 81/08, comporta almeno l'attuazione delle tappe di seguito indicate, che devono essere esplicitamente pianificate secondo tempi stabiliti dalla stessa azienda.

1) Azioni propedeutiche che comprendono:
   - individuazione dei soggetti aziendali, eventualmente affiancati da consulenti esterni, che partecipano al processo di valutazione (costituzione del team di valutazione);
   - scelta dello strumento di valutazione (metodo da seguire);
   - formazione dei soggetti valutatori, sul metodo scelto, se necessaria;
   - individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative in cui suddividere l'azienda, in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale;
   - definizione delle modalità con cui sentire i lavoratori o gli RLS\RLST, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto.

Su tutti gli aspetti sopra citati devono essere consultati gli RLS, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. b del D. Lgs 81/08.

2) Valutazione preliminare.
3) Individuazione e attuazione degli interventi correttivi, se necessari, in base ai risultati della valutazione preliminare.
4) Verifica dell'efficacia degli interventi attuati.
5) Valutazione approfondita, ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci.
6) Individuazione e attuazione di ulteriori interventi correttivi, se necessari, in base ai risultati della valutazione approfondita.
7) Monitoraggio e aggiornamento della valutazione.

Iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte a lavoratori, dirigenti e preposti, come azione propedeutica della valutazione possono risultare utili per favorire una partecipazione consapevole. Restano fermi gli obblighi di informazione e formazione previsti dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 secondo i contenuti dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.
Il Decreto della Regione Lombardia del 15 novembre 2011 fornisce indicazioni non solo per il rispetto dell'obbligo normativo, ma anche per la realizzazione di un buon percorso di valutazione del rischio (good practice) e su ulteriori possibili arricchimenti (best practice).

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

Ferma restando la centralità dei soggetti interni per tutte la fasi della valutazione, occorre distinguere tra valutazione preliminare e valutazione approfondita.
Nella fase preliminare la valutazione può essere condotta senza il ricorso a professionalità esterne. A tale fase partecipano:

- Datore di lavoro o persona delegata
- RSPP e/o ASPP
- Medico competente (se nominato)
- RLS/RLST in relazione all'obbligo di sentire i lavoratori o i loro rappresentanti sui fattori di contesto e contenuto
- Dirigenti e/o preposti e lavoratori, come fonti in relazione agli specifici gruppi omogenei o partizioni organizzative
- Soggetti aziendali che rappresentano fonti informative sugli eventi sentinella

È raccomandabile che si costituisca all'interno dell'azienda un gruppo di gestione della valutazione (team) composto almeno dal datore di lavoro o suo delegato, RSPP e/o ASPP, medico competente, se nominato ed RLS. Il team così costituito, nelle aziende medio-grandi, consulterà poi altre figure aziendali riguardo alle informazioni da raccogliere (responsabili Risorse Umane, dirigenti/preposti, lavoratori esperti). I soggetti individuati (inclusi nel team o consultati) devono assicurare un'adeguata rappresentanza sia della direzione aziendale sia dei lavoratori in relazione alla dimensione aziendale e alle diverse caratteristiche.
Anche nelle piccole aziende il team sarà costituito solo da soggetti aziendali, quali datore di lavoro, RSPP (quando le funzioni non sono svolte direttamente dal datore di lavoro), medico competente (se nominato), RLS o RLST.
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.
La presenza di un esperto in possesso di specifica professionalità, possibile ma non obbligatoria nella prima fase, è necessaria nella fase approfondita a meno che non si adottino metodi valutativi che prevedono il ricorso a sistemi automatici che garantiscano la corretta elaborazione e interpretazione dei dati raccolti.
Qualora si decida di ricorrere, per la valutazione approfondita, all'uso di questionari, questi devono essere utilizzati secondo livelli di accesso aderenti ad un codice etico internazionale che stabilisca per ogni questionario le professionalità abilitate all'uso. I focus group devono essere condotti da operatori esperti nella tecnica specifica.

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

In relazione alle fasi del processo valutativo si possono distinguere tre livelli diversi di partecipazione:

1. consultazione degli RLS nella fase di definizione del processo valutativo, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera b D.Lgs. 81/08, in merito alla pianificazione della valutazione, scelta degli strumenti, individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative, ecc.;
2. consultazione dei lavoratori e/o degli RLS nella fase di valutazione preliminare con check-list osservazionali, per quanto riguarda l'analisi dei fattori di contesto e di contenuto (come stabilito dalle Indicazioni della Commissione consultiva). La modalità con cui vengono sentiti i lavoratori è scelta dal datore di lavoro, ma in ogni caso questi deve garantire che i lavoratori sentiti siano a conoscenza delle realtà esaminate, che siano rappresentativi del gruppo omogeneo di lavoratori cui è riferita la valutazione, che il loro parere venga sentito preventivamente in modo da poterne tener conto per l'espressione dei giudizi in riferimento ai fattori di contenuto e di contesto e che rimanga traccia documentale della consultazione e delle osservazioni espresse;
3. nella fase di valutazione approfondita gli strumenti adottati (questionari, focus group, interviste semi strutturate) garantiscono di per sé la partecipazione dei lavoratori. E' doveroso garantire un'informazione che motivi la partecipazione e che vi sia un ritorno dei risultati.

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

Gli elementi che le check-list devono indagare sono quelli relativi al contesto e al contenuto del lavoro e gli eventi sentinella che devono essere pesati in modo integrato, come del resto avviene con la maggior parte dei metodi disponibili.
Secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, in ogni azienda è necessario valutare:

1. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente da valutarsi anche sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. variazione nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
2. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
3. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; incertezza in ordine alle prestazioni richieste.

È vincolante valutare tutte e tre le famiglie di fattori. Tutte le condizioni indicate come esempi, devono essere inserite nello strumento della valutazione preliminare. Possono essere aggiunti ulteriori fattori, ma non essere eliminati quelli indicati che rappresentano i fattori predittivi di stress citati dal documento della Commissione, nell'Accordo Quadro Europeo del 2004 e dall'European Agency for Safety and Health at Work – 2000.
Gli eventi sentinella sono costituiti da parametri che l'azienda registra già per altre finalità. La valutazione dei fattori di contesto e contenuto invece necessita di un approccio osservazionale specifico. Per tali fattori, nel caso delle check-list, il giudizio non si basa sulla percezione soggettiva dei fattori di stress, ma sul riscontro delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro atte a compensare o contrastare tali fattori, che costituiscono quindi gli elementi inseriti nella check-list.

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

È necessario che nella fase preliminare della valutazione i lavoratori o il RLS/RLST siano "sentiti" in relazione alla valutazione dei fattori di contenuto e contesto del lavoro. Il parere dei lavoratori è elemento imprescindibile nella valutazione degli aspetti organizzativi, ambientali e relazionali che possono risultare potenzialmente stressogeni. Solo i lavoratori sono, in alcuni casi, in grado di mettere in evidenza alcune problematiche relative al proprio specifico lavoro e di indicare le fasi del ciclo lavorativo e le mansioni interessate dalle problematiche Il datore di lavoro pertanto, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, è obbligato a sentire i lavoratori e/o gli RLS, con modalità da lui scelte.
Tali modalità possono considerarsi corrette quando rispettano i seguenti criteri:

- i lavoratori devono conoscere la realtà lavorativa dei singoli gruppi omogenei su cui sono sentiti. A tal fine bisogna tenere conto di come sono individuati i gruppi omogenei, di come sono scelti i lavoratori da sentire, della

possibilità che hanno gli RLS di raccogliere informazioni dai lavoratori;
- i lavoratori devono essere sentiti durante la fase di compilazione delle check list e non dopo;
- il loro contributo deve essere chiaramente riportato nella check list;
- in caso di disaccordo sulla valutazione di singoli elementi, le conclusioni devono essere adeguatamente motivate e documentate; in ogni caso, come già detto, le indicazioni dei lavoratori devono essere riportate nella check list. Si sottolinea che l'esistenza di valutazioni divergenti tra parte datoriale e lavoratori può costituire motivo di ricorso a metodi di valutazione approfondita.

Il modello raccomandabile è quello che prevede la partecipazione stabile di uno o più RLS nel team di valutazione e, per ogni gruppo omogeneo, l'interpellare altri lavoratori (oltre ai dirigenti e preposti), che ben conoscono tale gruppo omogeneo.

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

Poiché la valutazione è finalizzata all'individuazione e all'attuazione delle misure correttive, è necessario che l'analisi indichi con precisione quali mansioni o gruppi di lavoratori sono interessati dalle problematiche evidenziate. Quando si utilizzano metodi osservazionali di tipo collettivo, come ad esempio le check list, è necessario che la suddivisione in gruppi omogenei/partizioni organizzative sia fatta preventivamente nella fase di pianificazione della valutazione. La scelta dei gruppi omogenei coerente con la reale organizzazione del lavoro è importante perché consente: - di effettuare l'analisi di eventi sentinella e fattori di contenuto e contesto, in maniera specifica per il gruppo esaminato, apprezzando eventuali differenze tra situazioni aziendali, riferibili a fattori stressogeni; – di attribuire agli elementi che vengono presi in esame per valutare i fattori di contenuto e di contesto, un significato coerente con le specifiche caratteristiche del gruppo; – di identificare in modo chiaro lavoratori o RLS di riferimento; – di avere dati e documenti specifici per il gruppo esaminato; – di individuare criticità e azioni correttive di quel gruppo; – di verificare l'efficacia delle azioni correttive specifiche.

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

I gruppi devono essere omogenei rispetto al rischio o al problema da esaminare. L'individuazione dei gruppi di lavoratori deve riflettere la reale organizzazione del lavoro in azienda e il contesto territoriale in cui opera.
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. In questi casi prevale infatti una gestione indifferenziata dovuta alla condivisione dell'ambiente di lavoro, un modello unico di comunicazione e la linea gerarchica diretta con la direzione. In linea generale non è opportuno procedere ad una suddivisione in gruppi omogenei quando la divisione per attività o mansioni porta ad una valutazione poco significativa (es. 2 amministrativi, 2 rappresentanti, 3 logistica, 6 operai) o identificativa di condizioni individuali che non consentono una corretta valutazione né prevenzione del rischio stress lavoro-correlato.
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. L'identificazione di gruppi omogenei corrispondenti garantisce la corretta impostazione della valutazione preliminare, l'eventuale adozione delle azioni correttive, la verifica della loro efficacia e l'eventuale attivazione della valutazione approfondita.
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:

- divisione per attività (sedi, strutture, reparti)
- divisione per mansioni
- divisione per attività con esposizione a rischio noto (es. call center, utenti in stato di sofferenza…)
- divisione per tipologia contrattuale.

La mancata divisione in gruppi omogenei deve essere motivata e congruente con l'organizzazione aziendale. Non è generalmente 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.

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

La corretta esecuzione della valutazione preliminare, oltre ad aver prodotto un punteggio di rischio, consente di comprendere quali sono le eventuali criticità e le azioni correttive da attuare per l'azienda, le partizioni organizzative o i gruppi omogenei. Ogni criticità porta ad individuare l'azione correttiva corrispondente da attivare, in coerenza con le caratteristiche e le modalità dell'azienda. 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. La misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori, ai sensi dell'Accordo Quadro Europeo del 2004 e dell'art. 50 comma 1 del D. Lgs 81/08 ed essere pianificata attraverso azioni concrete e verificabili nel tempo. Le misure correttive adottate si devono riferire alle fonti del rischio risultate critiche e, come indicato nell'Accordo Quadro Europeo, possono includere elementi di gestione ed organizzazione del lavoro con interventi di tipo organizzativo, comunicativo, formativo, procedurale e tecnico. Le azioni correttive possono prevedere: il potenziamento degli automatismi tecnologici e la progettazione ergonomica degli ambienti di lavoro, una diversa programmazione degli orari, turni, ritmi e carichi di lavoro, una migliore pianificazione delle attività e delle risorse umane e strumentali per lo svolgimento dei compiti, la definizione di sistemi di valutazione per i dirigenti in relazione alla gestione delle risorse umane e l'introduzione di sistemi premianti in relazione al raggiungimento di obiettivi. L'attivazione di strumenti di partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali e gli interventi di formazione per la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato oltre a prevedere percorsi di apprendimento specifici, integrano e rendono efficaci molte delle azioni correttive. Le misure correttive possono comprendere anche soluzioni a singoli casi, con ricadute anche sul gruppo di appartenenza. L'introduzione di misure di gestione del personale ad esempio può risolvere difficoltà di conciliazione vita-lavoro, contribuendo a ridurre l'assenteismo, il sovraccarico imprevedibile di lavoro, difficoltà relazionali e garantendo la produttività. 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.

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 di tutti i referenti previsti per la valutazione preliminare, eventualmente integrati con altri 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.

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

La valutazione di secondo livello, o approfondita, è obbligatoria per le aziende qualora emerga in fase di valutazione preliminare la presenza di rischi stress lavoro-correlati e, dopo aver pianificato ed attuato misure preventive per la rimozione degli stessi, non si siano registrati esiti migliorativi soddisfacenti, dimostrando così l'inefficacia delle azioni correttive intraprese. La valutazione approfondita va riservata a quei gruppi omogenei/partizioni organizzative dell'azienda ove sono emersi elementi di rischio e per i quali le misure correttive attuate si sono rilevate inefficaci.

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

La più accurata valutazione dello stress lavoro-correlato si ottiene confrontando e integrando i risultati dei metodi osservazionali con la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori (cfr WHO 2010). Sulla base di questo principio una valutazione approfondita può essere opportuna in ogni circostanza. Gli strumenti utilizzati, per le loro caratteristiche, funzionano meglio nelle aziende di maggiori dimensioni. In ogni caso questa non può sostituire la valutazione preliminare intesa come rilevazione degli eventi sentinella e analisi osservazionale dei fattori di contesto e contenuto. È indicata anche se non obbligatoria: - quando vi è incertezza sul livello di rischio da attribuire nella valutazione preliminare – in caso di forte disaccordo all'interno del team di valutazione, – quando vi è incertezza nella verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate.

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

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso differenti strumenti la cui finalità è quella di garantire la partecipazione ed il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca dei fattori di rischio e delle conseguenti soluzioni, come nella verifica della loro efficacia. Gli strumenti a disposizione sono i focus group, i questionari e le interviste semi-strutturate.

La scelta dello strumento deve basarsi su una valutazione della sua utilità effettiva nella ricerca delle soluzioni/misure correttive.

A) Definizione e indicazioni per i focus group

Il focus group è una tecnica che serve a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi (nel nostro caso, gli aspetti stressanti del lavoro).

È diretto da un conduttore/moderatore che guida e anima la discussione del gruppo; è generalmente presente anche un assistente/osservatore che prepara il setting e rileva le dinamiche interne a quel gruppo.

Il gruppo ha una dimensione definita all'interno di un range: i partecipanti al gruppo devono essere almeno 6-7 unità, per favorire le dinamiche, non devono superare il numero di 12-13, per evitare che si creino interventi dominanti a sfavore di opinioni più deboli, che rischiano così di essere inibite e di rimanere inespresse.

Il focus group è uno strumento di indagine psicosociale di natura qualitativa finalizzato al raggiungimento di un obiettivo di miglioramento secondo indicazioni attendibili, che va quindi al di là della semplice quantificazione. Il confronto diretto con i lavoratori permette di mettere in evidenza non solo elementi di criticità, ma anche di acquisire suggerimenti per le misure di miglioramento.

In pratica, il criterio di giudizio della bontà dell'osservazione è riconducibile al consenso presente fra i partecipanti; l'interazione, che è l'elemento che caratterizza tutte le tecniche di gruppo, aiuta ad approfondire e scandagliare in profondità gli argomenti trattati proprio grazie al feedback su cui si basa, generando come output un giudizio e delle indicazioni frutto di negoziazione e mediazione: quindi validato. Tutto ciò assume particolare rilievo nella valutazione perché si chiarisce che lo strumento dei focus group non ha più soltanto valenza conoscitiva, ma può divenire a pieno titolo una tecnica a servizio della decisione.

Lo strumento dei focus group è versatile e spesso consigliabile per la sua capacità di essere flessibile ed informativo, si può quindi adattare ad un vasto ventaglio di possibilità. Di solito si pensa che sia preferibile il suo utilizzo nelle piccole e medie imprese dove è possibile in alcune sessioni coinvolgere tutti gli operatori (o comunque un numero adeguato). Tuttavia, questo strumento può essere adattato anche in aziende più grandi, a fronte di un adeguato campionamento, ovvero nei riguardi dei singoli gruppi omogenei interessati dalla valutazione approfondita.

B) Caratteristiche e requisiti dei questionari

I questionari devono essere di documentata validità e supportati da una teoria condivisa a livello internazionale. Tali strumenti devono sondare esclusivamente quelle dimensioni non riconducibili a tratti o caratteristiche di personalità ed essere specificatamente dedicati all'ambiente lavorativo. I questionari vanno a indagare l'organizzazione del lavoro percepita e il benessere/malessere dei lavoratori.

Alcuni questionari indagano un numero di "dimensioni" che non sembrano sufficienti per soddisfare la normativa vigente, la quale richiede la valutazione dell'impresa al fine di evidenziare gli aspetti che necessitano di interventi migliorativi. È fondamentale che le dimensioni indagate siano in grado di coprire le criticità emerse nella valutazione preliminare. Quando il questionario è stato strutturato e proposto per gruppi specifici di posizioni lavorative (quadri dirigenziali e organizzativi), non può essere utilizzato per altre qualifiche. L'applicazione di questionari se effettuata "meccanicisticamente" senza un intervento precedente di informazione, partecipazione e collaborazione dei lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza può inficiare la validità del processo valutativo.

La raccolta dei questionari dovrebbe prevedere:

- un'informativa iniziale ai lavoratori sullo scopo e le modalità di raccolta dei questionari;
- una somministrazione del questionario con compilazione supportata, evitando comunque la distribuzione e la somministrazione dei questionari ai lavoratori senza informativa;
- la raccolta di questionari anonimi od almeno in cui sia garantita la privacy in merito al trattamento dei dati sensibili;
- la non discriminazione dei lavoratori (ad esempio gli stranieri, per problemi linguistici);
- la produzione di un report finale con dati anonimi collettivi;
- la discussione del report con i gruppi interessati e gli RLS

Per la scelta dello strumento da utilizzare in questa fase della valutazione si rimanda sia al documento "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" prodotto da INAIL, Dipartimento di medicina del lavoro – ex ISPESL del maggio 2011, sia alla selezione degli strumenti e alle indicazioni sul loro uso tabella presentata dal Network dell'ISPESL per la prevenzione del disagio psicosociale (ISPESL, 2010).

C) Che cosa sono le interviste semi-strutturate

L'intervista semi-strutturata rappresenta una variazione rispetto alla intervista classica, nella quale si seguono in modo rigido e preciso le domande ("domande chiuse") stabilite prima dall'intervistatore.

Nella intervista semi-strutturata varia il grado di direttività: l'intervistatore stabilisce un lista di base di domande da fare all'intervistato, in modo da raccogliere comunque informazioni sui temi considerati rilevanti. Su questa traccia, l'intervistatore favorisce una partecipazione più attiva dell'intervistato, che potrà approfondire meglio il tema fornendo una gamma di informazioni più ampia.

L'intervistatore, utilizzando una varietà di domande (domande aperte, semi-aperte, domande indirette, metafore ecc.) e adeguandole al singolo intervistato, è in grado di raccogliere e registrare dati più precisi e approfonditi, rispetto a un'intervista classica. Questa modalità, nel caso dello stress lavoro-correlato, facilita l'espressione di tematiche che altrimenti rimarrebbero

nascoste, per possibili "resistenze" e paure dell'intervistato e consente di verificare l'organizzazione reale con maggiore coerenza (es. se le procedure vengono rispettate, se la formazione e ritenuta utile…) e di raccogliere indicazioni e suggerimenti sulle possibili soluzioni.

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

Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio stress 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, come indicato alla domanda E.2.

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

Si possono prefigurare diversi tipi di situazioni:

1. il datore di lavoro non ha valutato nessuno dei rischi lavorativi né tantomeno lo stress lavoro-correlato, e di conseguenza non esiste alcun DVR o il Documento è talmente generico che è come se non fosse stato fatto: violazione dell'art. 29 comma 1 del D. Lgs. 81/08 punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 1 lett. a) (oppure comma 2 in alcuni tipi di aziende o attività a maggior rischio);

2. il datore di lavoro ha valutato i rischi lavorativi ed esiste un DVR, ma tra questi non è stato valutato lo stress lavoro-correlato, ovvero la valutazione dello stress è talmente carente che è come se non fosse stata fatta (vedi lista di controllo per la vigilanza di cui alla tab.2): violazione dell'art. 28 comma 2 lett. a) primo periodo, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 4;

3. il datore di lavoro ha effettuato la valutazione dello stress lavoro-correlato che è riportata nel DVR, ma non sono individuate le misure di prevenzione e il relativo piano attuativo: violazione dell'art.28 comma 2 lett. b) c) e d), punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3.

A parte vanno considerate situazioni particolari quali:

4. mancata consultazione preventiva degli RLS: violazione dell'art. 29 comma 2, punito con la pena prevista dall'art.55 comma 3;

5. mancata rielaborazione della valutazione del rischio stress in occasione di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro o delle altre condizioni indicate dall'art.29 comma 3: violazione dell'art.29 comma 3, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3.

ALLEGATO 1

FAC SIMILE LETTERA PER AZIENDE MONOSITO

(***Carta intestata del Servizio)***

Luogo, data_____ Prot._____

Al datore di lavoro dell'azienda

_____

OGGETTO: PIANO DI MONITORAGGIO E DI INTERVENTO PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Nell'anno 2015 il nostro Servizio procederà ad una verifica della valutazione dello stress lavoro correlato nella Vostra azienda.

L'iniziativa fa parte di un progetto sviluppato nell'ambito della Campagna europea "Insieme per la prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato", condotto da 16 regioni in collaborazione con INAIL, approvato e finanziato dal Centro di Controllo Malattie (CCM) del Ministero della Salute.

Il progetto prevede che l'indagine venga effettuata in un campione italiano di 1000 aziende con lo scopo di verificare il rispetto dell'obbligo di legge, ma anche di raccogliere informazioni sulle metodologie adottate, le procedure seguite, i risultati e le misure di prevenzione attuate, mettendoli in relazione con le caratteristiche dell'azienda (dimensioni e tipologia produttiva). I dati raccolti, ovviamente anonimi ed elaborati statisticamente, consentiranno di avere un quadro della gestione del rischio stress nel nostro Paese e saranno forniti alla Commissione consultiva permanente per una verifica delle indicazioni normative, anche nella prospettiva di una semplificazione e di un miglioramento. In tal modo sarà anche possibile raccogliere esperienze positive e mettere a disposizione esempi di possibili soluzioni.

Nell'ambito degli accertamenti che verranno svolti si raccoglieranno, in particolare:

- ✓ informazioni sulle **caratteristiche dell'azienda** (tipo di azienda, dimensione, comparto, attività a rischio);
- ✓ informazioni relative alle **modalità di effettuazione della valutazione**;
- ✓ informazione relative all'**esito della valutazione** stessa e alle eventuali **misure di prevenzione attuate.**

L'indagine verrà condotta utilizzando la stessa scheda di monitoraggio in tutta Italia, che sarà compilata dai nostri operatori sulla base dell'esame della documentazione e dei colloqui con gli interlocutori aziendali. A tal fine si richiede di predisporre tutta la documentazione inerente la valutazione dello stress lavoro-correlato (DVR e strumenti usati per la valutazione) e di garantire la presenza del Datore di Lavoro (o suo delegato), del RSPP, del Medico Competente, del/i Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza e, qualora ritenuto opportuno, di eventuali consulenti.

Pertanto il giorno _____ gli operatori si presenteranno presso la Vostra sede per la rilevazione. Ulteriori informazioni possono essere trovate sul sito http://centrostresslavoro-lazio.it/.

A disposizione per ogni ulteriori chiarimento si coglie l'occasione per inviare distinti saluti.

Il responsabile del procedimento

(nominativo e recapito telefonico)

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO

ALLEGATO 2

FAC SIMILE LETTERA PER AZIENDE MULTISITO

(***Carta intestata del Servizio)***

Luogo, data_____ Prot._____

Al datore di lavoro dell'azienda

_____

OGGETTO: PIANO DI MONITORAGGIO E DI INTERVENTO PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Nell'anno 2015 il nostro Servizio procederà ad una verifica della valutazione dello stress lavoro correlato nella Vostra azienda.

L'iniziativa fa parte di un progetto sviluppato nel'ambito della Campagna europea "Insieme per la prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato", condotto da 16 regioni in collaborazione con INAIL, approvato e finanziato dal Centro di Controllo Malattie (CCM) del Ministero della Salute.

Il progetto prevede che l'indagine venga effettuata in un campione italiano di 1000 aziende con lo scopo di verificare il rispetto dell'obbligo di legge, ma anche di raccogliere informazioni sulle metodologie adottate, le procedure seguite, i risultati e le misure di prevenzione attuate, mettendoli in relazione con le caratteristiche dell'azienda (dimensioni e tipologia produttiva). I dati raccolti, ovviamente anonimi ed elaborati statisticamente, consentiranno di avere un quadro della gestione del rischio stress nel nostro Paese e saranno forniti alla Commissione consultiva permanente per una verifica delle indicazioni normative, anche nella prospettiva di una semplificazione e di un miglioramento. In tal modo sarà anche possibile raccogliere esperienze positive e mettere a disposizione esempi di possibili soluzioni.

Nell'ambito degli accertamenti che verranno svolti si raccoglieranno, in particolare:

- ✓ informazioni sulle **caratteristiche dell'azienda** (tipo di azienda, dimensione, comparto, attività a rischio);
- ✓ informazioni relative alle **modalità di effettuazione della valutazione**;
- ✓ informazione relative all'**esito della valutazione** stessa e alle eventuali **misure di prevenzione attuate.**

L'indagine verrà condotta utilizzando la stessa scheda di monitoraggio in tutta Italia, che sarà compilata dai nostri operatori sulla base dell'esame della documentazione e dei colloqui con gli interlocutori aziendali. A tal fine si richiede di predisporre tutta la documentazione inerente la valutazione dello stress lavoro-correlato (DVR e strumenti usati per la valutazione) e di garantire la presenza del Datore di Lavoro (o suo delegato), del RSPP, del Medico Competente, del/i Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza e, qualora ritenuto opportuno, di eventuali consulenti.

Si fa presente che, nell'ambito del piano di monitoraggio, la Vostra azienda sarà in ogni caso verificata una sola volta. Per evitare eccessivi oneri per le imprese e difformità di comportamento da parte dell'organo di vigilanza, infatti, è previsto che, per le aziende a diffusione nazionale, la verifica venga fatta in una sola regione, in una sola unità produttiva.

Pertanto il giorno _____ gli operatori si presenteranno presso la Vostra sede per la rilevazione. Ulteriori informazioni possono essere trovate sul sito http://centrostresslavoro-lazio.it/.

A disposizione per ogni ulteriori chiarimento si coglie l'occasione per inviare distinti saluti.

Il responsabile del procedimento

(nominativo e recapito telefonico)

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO