



PREVENZIONE UMBRIA
onehealth

PIANO MIRATO DI PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO E DI EPISODI DI VIOLENZA



Regione Umbria

Piano Regionale della Prevenzione 2020/2025

INDICE

- SINTESI DEI CONTENUTI DEL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE.....4
- OBIETTIVI.....5
- PROTOCOLLO OPERATIVO.....7
- BUONE PRATICHE NEGLI INTERVENTI DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO
STRESS LAVORO CORRELATO.....8
- SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE.....15
- ALLEGATI
 - LETTERA DI ACCOMPAGNAMENTO DELLA SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE.....22
 - FAC SIMILE LETTERA PER AZIENDE.....23
 - FAC SIMILE LETTERA PER COOPERATIVE SOCIALI.....24





Sintesi dei contenuti del Piano Mirato di Prevenzione

Lo stress rappresenta il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa maggiormente segnalato in Europa dopo i disturbi muscolo-scheletrici, determinando ripercussioni anche a livello di produttività delle aziende ed economico. In Italia dal 31 dicembre 2010 è in vigore per tutte le aziende l'obbligo di valutare il rischio da stress correlato al lavoro (SLC) 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. I comparti riconosciuti in letteratura come maggiormente a rischio per lo SLC sono quelli delle Banche, della Sanità-Sociale, dei Trasporti-Logistica, delle Telecomunicazioni, della Grande Distribuzione, degli Hotel-Ristoranti, della Polizia Municipale-Vigilanza privata, dell'Istruzione, del Manifatturiero. Nel corso del 2020 la situazione "di base" si è ulteriormente aggravata a seguito dell'emergenza pandemica da virus SARS-CoV-2 che ha determinato condizioni di vita e di lavoro del tutto nuove e inattese: oltre agli effetti psicologici dello stato di emergenza nazionale, i lavoratori hanno dovuto affrontare situazioni di disagio, adattamenti organizzativi come la modifica dell'attività e delle procedure che hanno comunque sovvertito le usuali modalità della vicinanza e del contatto tra colleghi, con i clienti, con i propri familiari, ecc..

È in questo quadro che va inserito il Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025. La Regione Umbria, aderendo alle strategie del Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 (PP8: Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro) e condividendone gli obiettivi, ha delineato un Piano mirato finalizzato alla PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA.

I Piani Mirati di Prevenzione sono una tipologia di intervento che intende coniugare l'attività di promozione di buone pratiche con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle Aziende USL;

l'obiettivo è quello di innalzare gradualmente, ma in un intero comparto nel suo complesso, il livello di prevenzione e sicurezza e viene attuato attraverso diverse fasi:

- 1.azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione (tramite comunicazioni scritte, seminari, siti Web) per rendere note le indicazioni tecniche sulle buone pratiche indicate da gruppi di lavoro dedicati o da altri Enti Pubblici, al fine di favorirne l'applicazione ed aumentare le conoscenze delle varie figure aziendali (Datore di lavoro, lavoratori ecc.);
- 2.richiesta alle aziende di auto valutarsi mediante la compilazione di una scheda specifica (da restituire all' Azienda USL);
- 3.attività di vigilanza in un campione delle aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC.

Obiettivi

Il Piano mirato PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA della Regione Umbria si pone in logica continuità con il precedente Progetto 5.5 del Piano della Prevenzione 2014-2019, denominato "Dagli interventi di vigilanza alle buone prassi consolidate per favorire il benessere organizzativo", in cui l'attività è stata rivolta prevalentemente verso i comparti a rischio ed in particolare verso le cooperative sociali. E' stata infatti condotta da parte dei SPSAL delle due Aziende USL (Umbria1 e Umbria2) un'"Indagine sulle condizioni di benessere organizzativo nelle cooperative sociali in Umbria" su un campione di 17 cooperative di tipo A (ovvero quelle che si occupano della gestione dei servizi socio-sanitari, formativi e di educazione permanente). Seppure con una differente metodologia, l'indagine dei due Servizi ha portato a conclusioni simili: si tratta di un comparto in cui, nonostante una condizione lavorativa generalmente accettabile, vi sono alcune criticità che necessitano l'avvio di un processo di miglioramento sia rispetto ad aspetti organizzativi e tecnici, che relazionali.

Tale processo potrebbe rappresentare altresì un'utile strategia per prevenire la messa in atto di aggressioni e violenza sul lavoro, che diverse teorie identificano essere connesse con lo stress sperimentato sul lavoro (tra l'altro non solo relativamente alla vittima di aggressioni e violenza, ma anche sui lavoratori che ne condividono l'ambiente organizzativo), e un'opportunità di miglioramento e sviluppo delle organizzazioni e del servizio erogato all'utenza. Delineate le criticità e le buone pratiche emerse a seguito della precedente indagine condotta nelle cooperative sociali e dalla letteratura scientifica in materia, le stesse verranno condivise attraverso la pubblicazione sui siti internet delle due Aziende USL e della Regione e/o seminari informativi destinati sia alle cooperative che ad altri soggetti portatori di interesse (parti sociali e datoriali, consulenti aziendali, Medici Competenti, ecc.).

Nel caso specifico delle cooperative sociali, in considerazione del lavoro già svolto e dello stato avanzato di coinvolgimento delle stesse, non verrà inviata la scheda di autovalutazione (che comunque sarà messa a disposizione) e le attività aziendali, comprese le misure di miglioramento, attuate a seguito dell'indicazione delle buone pratiche a cui le cooperative sociali sono state invitate ad attenersi, saranno poi verificate con azioni di vigilanza proattiva.

Oltre alle cooperative sociali, si indirizzerà l'intervento in altri comparti a rischio noto in letteratura (Grande Distribuzione Organizzata), con la metodica tipica del piano mirato (azioni di promozione, autovalutazione, vigilanza): verrà pertanto inviata alle aziende una "Scheda di autovalutazione" in cui vengono richiesti alcuni dati anagrafici, informazioni relative al tipo di attività svolta, all'organigramma aziendale e alla valutazione del rischio SLC, da restituire al Servizio PSAL dell'Azienda USL; tale scheda non rappresenta un elemento di controllo ma intende far emergere le buone pratiche volontariamente attivate all'interno dell'organizzazione aziendale. Contemporaneamente verrà inviata anche la fact-sheet specifica realizzata nell'ambito del progetto CCM 2013 del Ministero della Salute "Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato". Solo in un secondo momento si attiverà la "fase del controllo" in un campione di aziende (comprese quelle che non hanno provveduto all'invio della scheda di autovalutazione): con apposita comunicazione verrà chiesto di inviare al SPSAL tutta la documentazione inerente la valutazione dello stress lavoro correlato (DVR e strumenti usati per la valutazione) e, contestualmente, verrà data l'informazione che Operatori del Servizio si presenteranno presso la sede per verificare gli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC attuati (ciò al fine di garantire la presenza delle figure aziendali della prevenzione: Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente, Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza, eventuali consulenti). Al termine del Piano verrà effettuata una ricaduta su quanto emerso nel corso dell'attività (restituzione dei risultati e/o di buone pratiche o misure di miglioramento evidenziate).

Al fine di omogeneizzare l'attività dei Servizi sono stati definiti dal gruppo regionale i criteri di selezione delle aziende (almeno 10 dipendenti, diffusione sul territorio, aziende note per eventuali problematiche da SLC) ed un'apposita lista di controllo da compilare nel corso dei sopralluoghi, finalizzata sia alla verifica della valutazione/gestione del rischio SLC che all'applicazione delle buone pratiche. Nell'ambito della lista di controllo, come indicato nel Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025, sono stati considerati anche alcuni aspetti relativi alla sorveglianza sanitaria svolta dai Medici Competenti (in parte già analizzati nel Progetto 5.1 "Sorveglianza sanitaria di qualità: sperimentazione di indicatori di effettività ed efficacia dell'attività del medico competente" del Piano Regionale della Prevenzione 2014-2019).

Il sopralluogo e la compilazione della lista di controllo sarà l'occasione per verificare, discutere e diffondere ulteriormente, con le figure aziendali della sicurezza, le buone pratiche individuate. Rimangono immutati gli adempimenti minimi obbligatori e le indicazioni già previsti nel PROGETTO CCM del 2013 e nelle FAQ "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" del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di lavoro del 2012.

Tra le altre finalità del Piano rientrano: la partecipazione alla sperimentazione dell'aggiornamento del Metodo della Valutazione e Gestione del rischio SLC nelle scuole con nuovi items (correlati alla diversa organizzazione, anche a seguito dell'emergenza SARS-CoV-2), la standardizzazione del questionario HSE (Health and Safety Executive) sullo stress lavoro correlato, finalizzato ad identificare parametri e soglie di rischio "specifici" per vari settori lavorativi e l'aggiornamento della Formazione degli Operatori dei Servizi PSAL.

Protocollo operativo

Il PMP prevede le seguenti fasi operative:

1. Definizione dei criteri di selezione delle aziende e estrazione delle aziende da coinvolgere dalle banche dati disponibili (es. a banca dati dei Flussi informativi).
 - **Tempi previsti: 2022**
2. Produzione degli strumenti (lista di controllo regionale/ scheda di autovalutazione/documento di buone pratiche)
 - **Tempi previsti: entro luglio 2022**
3. Formazione degli operatori ASL sugli argomenti del programma
 - **Tempi previsti: 2022,2023,2024,2025**
4. Informazione, formazione e assistenza imprese in merito ai contenuti del documento di buone pratiche e scheda di autovalutazione in collaborazione con gli organismi paritetici /associazioni di categoria/INAIL/ITL
 - **Tempi previsti: 2022,2023**
5. Invio e analisi delle schede di autovalutazione alle aziende
 - **Tempi previsti: 2023**
6. Controllo delle aziende
 - **Tempi previsti: 2022 e 2023 (cooperative sociali), 2024, 2025**
7. Report attività e valutazione di efficacia
 - **Tempi previsti: 2023, 2024, 2025**
8. Promozione dei processi di comunicazione e rete per diffondere le buone pratiche e materiale documentale/informativo anche tramite portali web istituzionali o degli stakeholder
 - **Tempi previsti: 2022, 2023, 2024, 2025**

Buone pratiche negli interventi di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato

- **Essere promossi e gestiti direttamente dal datore del lavoro e dal top management.** Come suggerito da diverse pubblicazioni (per esempio, Leka et al. 2015, Mellor et al.,2011), il ruolo del datore di lavoro, in termini di motivazione, nella prevenzione dello stress è fondamentale in particolare per poter garantire conoscenze e risorse necessarie. Se questo è vero per tutti i rischi, lo è tanto più per il tema stress sia per le distorsioni che spesso sono associate a questo argomento (per esempio, lo stress non esiste, non può essere evitato, non produce esiti negativi, non mi costa, ecc.), sia perché coinvolge l'essenza stessa delle organizzazioni. Prevenire lo stress può voler dire, in alcuni casi, cambiare l'organizzazione stessa o alcuni suoi meccanismi. Risulta quindi utile un'opera di sensibilizzazione sul management (v. punto 1,3,4 CL);
- **Essere accompagnati da adeguate azioni informative e formative all'interno della realtà lavorativa,** sia per far conoscere il programma di valutazione e gestione del rischio stress, sia per migliorare la conoscenza del problema da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, anche al fine di favorirne la partecipazione consapevole e permettere di rilevare precoci segnali di allerta (v. punti 4,5,6 CL);
- **Imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori** attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Come evidenziato in letteratura (Nielsen e Abildgaard, 2013), coinvolgere i lavoratori può essere di per sé un intervento che produce esiti positivi. La partecipazione dei lavoratori è importante in quanto permette loro di esprimere il proprio punto di vista sull'attività lavorativa e sulle difficoltà riscontrate. In questo senso essa deve essere attentamente progettata e gestita nelle varie fasi, affinché non rimanga solo una pratica formale da inserire nella documentazione prodotta. In modo analogo, relativamente all'RLS, è necessario distinguere la mera presenza nelle attività di valutazione dello stress dalla sua effettiva partecipazione attiva e informata. Esso dovrebbe "rappresentare" l'opinione e il punto di vista dei lavoratori e a questo scopo, come documentato in letteratura (Hall et al., 2016, Ollé-Espluga et al., 2015), è determinante il numero e tipo di scambi informativi avuti con i lavoratori e come l'RLS utilizza le informazioni acquisite (ossia, come interpreta il proprio ruolo) (v. punti 3,7,9,10,16,17 CL);

- **Garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione** (RSPP, Medico competente, RLS); può essere opportuno e utile istituire un gruppo aziendale che coordini e presidi l'intero percorso. Del gruppo, data la complessità del tema e le necessità di programmazione, potrebbero far parte, oltre ai componenti del sistema di prevenzione aziendale, anche soggetti di altri settori strategici dell'azienda (risorse umane, ecc). Laddove le competenze interne risulteranno essere "oggettivamente" insufficienti, per evitare carenze/errori nel processo di valutazione/gestione del rischio, può essere consigliabile che le stesse vengano integrate con competenze esterne. Il tema delle competenze disponibili è stato messo in luce da Di Tecco et al. (2015) proprio nel contesto italiano. Se la motivazione del datore è necessaria, essa da sola non è sufficiente e deve essere accompagnata dalle competenze necessarie per la prevenzione dello stress. A questo fine le competenze necessarie possono essere reperite all'esterno (per esempio, consulenti) o sviluppate all'interno della struttura. Anche nel primo caso, però, è necessaria una certa quantità di competenze interne per gestire le diverse attività e fasi del processo. L'acquisizione delle competenze dovrebbe seguire la sensibilizzazione dei datori e, in un'ottica di miglioramento continuo, attuarsi secondo un processo di sviluppo della maturità organizzativa (esperienza e messa in atto efficace di buone pratiche), traducendosi in una crescente capacità di gestire la prevenzione all'interno della struttura e di conseguire risultati sempre più elevati nel tempo (v. punti 1, 2, 3,4,7, 8 CL);
- **Non limitarsi ad una visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo.** L'esito della valutazione preliminare (rischio stress rilevante/non rilevante) non discrimina le condizioni lavorative e di benessere presenti; limitarsi ad una visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo e/o alla valutazione preliminare può non produrre esiti apprezzabili, pur costituendo un costo. Al contrario, la volontà di spingersi alla valutazione approfondita e al coinvolgimento diffuso dei lavoratori mostra diversi indizi di esiti positivi. Per una valutazione globale appaiono utili anche le "segnalazioni da parte del Medico Competente" (ovviamente solo ove lo stesso sia necessario e presente) in termini di "outcome di salute" che possono assumere valore "oggettivo" quando coinvolgono un numero significativo di lavoratori; a tal fine è necessario che tutti i lavoratori conoscano effettivamente l'organigramma aziendale e vengano formalizzate procedure relative alla gestione di aspetti legati alla sorveglianza sanitaria, in particolare della possibilità di richiesta di visita medica straordinaria, ai sensi dell'all'art. 41 c. 2 lett. C del D.Lgs 81/08 (v. punti 8,12,15 CL);
- **Essere adattati e adeguati ad un determinato settore lavorativo e andare incontro ai bisogni della specifica organizzazione.** Suddividere adeguatamente i lavoratori in Gruppi omogenei è uno dei requisiti fondamentali per un'efficace valutazione del rischio SLC, poiché permette la reale identificazione di eventuali aspetti critici di organizzazione e gestione del lavoro nonché dei relativi contesti condivisi, e di prevedere interventi correttivi e azioni preventive maggiormente mirate ed efficaci (v. punto 11 CL);

- **Essere orientati alle soluzioni**, soprattutto di tipo collettivo, a forte valenza preventiva come le misure organizzative (codice etico, gestione efficace di conflitti, idonei criteri per l'avanzamento di carriera, risorse strumentali e umane, orari sostenibili, ecc.)/tecniche (es. introdurre nuove tecnologie, migliorare l'ergonomia del lavoro, ecc.)/procedurali (es. per definire ruoli e compiti, per facilitare la comunicazione, ecc.) o attenuante (misure comunicative, informative, formative – es. riunioni, iniziative informative, corsi di informazione) piuttosto che riparatori (interventi individuali – es. attivazione sportello di ascolto, sostegno individuale). Affrontare e risolvere casi individuali “ex post” è certamente utile e necessario, ma non può essere considerato una “soluzione preventiva” (v. punti 13,14,17,18 CL);
- **Essere diretti a valutare sistematicamente la qualità e l'efficacia del processo**. La valutazione deve integrarsi nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento ed inserirsi nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale con il relativo piano attuativo. L'impegno per affrontare i rischi psicosociali e lo stress da lavoro non deve essere visto come una attività “una tantum” ma deve tendere ad un ciclo di miglioramento continuo. In base alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. ‘La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, [...] 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 [...]’; in via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata (v. punto 19 CL).

Bibliografia



“Piano di monitoraggio e di intervento per l’ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato” <http://www.ccm-network.it/progetto.jsp?id=node/1860&idP=740>;

Fact-sheet progetto CCM 2013 del Ministero della Salute “Piano di monitoraggio e d’intervento per l’ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato”<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/impres/gestione-risorse-umane/sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/stress-lavoro-correlato>;

Linee guida SIML: “Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. DOCUMENTO DI CONSENSO” anno 2006;

“COME CAMBIA LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO DOPO LA PANDEMIA” Antonia Ballottin, Alberto Crescentini e Pietro Bussotti: <https://aifos.org/inst/aifos/public/data/general/sfogliabili/Quaderni-sicurezza/2021/Q2/index.html#38>;

Cristina Di Tecco, Matteo Ronchetti, Monica Ghelli, Benedetta Persechino, Sergio Iavicoli-La gestione del rischio stress lavoro-correlato nelle aziende nell’ottica di processo e prevenzione: approfondimenti sulla metodologia INAIL- Giornale italiano di psicologia-Il Mulino 1-2/2019, gennaio-giugno;

Antonia Ballottin, Daniele Berto- Rischi psicosociali ed attività preventiva nelle aziende Giornale italiano di psicologia 1-2/2019, gennaio-giugno;

Piano Mirato di Prevenzione “Valutazione del rischio stress lavoro-correlato alla luce delle linee di indirizzo della Regione Lombardia”. <https://www.ats-brianza.it/it/dipartimenti/dipartimento-programmazione-accreditamento-acquisto-e-controllo-delle-prestazioni-sanitarie-e-sociosanitarie-paapss/23-master-category/cat-servizio-impres/2258-pm-p-valutazione-del-rischio-stress-lavoro-correlato-alla-luce-delle-linee-di-indirizzo-della-regione-lombardia.html>;



"Buone Pratiche negli interventi di gestione dello Stress lavoro Correlato".
http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/09_italian.pdf;

Premio per le buone prassi 2014-2015 della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri». <https://osha.europa.eu/it/publications/healthy-workplaces-good-practice-awards-2014-2015/view>;

EU-OSHA Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro "Guida alla campagna. Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro", 2013, ISBN 978-92-9240-091-0;

"Benessere organizzativo nei servizi educativi" collana Contributi Regione Emilia-Romagna n. 104-2019. <https://www.regione.emilia-romagna.it/sicurezza-nei-luoghi-di-lavoro/documentazione/studi-ricerche-documenti/2019/benessere-organizzativo-nei-servizi-educativi>;

FAQ "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" del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di lavoro del 2012;

DECRETO N. 9204 del 25/06/2019 della Regione Lombardia: FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE;

IL DECIMO RAPPORTO INAIL - REGIONI SULLE MALATTIE PROFESSIONALI MALPROF 2017 - 2018;

Sistema di sorveglianza delle malattie professionali: LE MALATTIE PROFESSIONALI NELLA SANITÀ. Scheda N° 3 -INAIL 2019;

Covid-19-Gestione dello stress e prevenzione del burnout <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/area-salute-sul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/covid-19-gestione-stress-e-prevenzione-burnout.html>;

LA VALUTAZIONE E LA GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI Esito dei controlli effettuati dal Servizio PSAL nel periodo 2013-2017- Regione Lombardia. <https://www.ats-brescia.it/la-valutazione-e-la-gestione-del-rischio-stress-lavoro-correlato-nelle-residenze-sanitarie-assistenziali>;



Giacomo Gualtieri, Andrea Pozza, Roberto Gusinu, Valtere Giovannini, Fulvio Carabellese, Alessandra Masti, Fabio Ferretti, Anna Coluccia "Aggressioni al personale sanitario ed effetto della vittimizzazione indiretta sul benessere psicofisico dei lavoratori" *G Ital Med Lav Erg* 2021; 43:1, 40-47;

Ilaria Marcomini, Cristina Agus, Laura Milani, Roberto Sfogliarini, Annamaria Bona, Marco Castagna "COVID-19 and post-traumatic stress disorder among nurses: a descriptive cross-sectional study in a COVID hospital" *Med Lav* 2021; 112, 3: 241-249;

Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3). <https://osha.europa.eu/it/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view>

F. Marcatto, D. Ferrante "Oltre la valutazione del rischio stress lavoro correlato. L'approccio dei Management Standards per il benessere organizzativo" *G Ital Med Lav Erg* 2021; 43:1, 126-130;

F. Marcatto, L. Di Blas, O. Luis, S.Festa, D. Ferrante "The Perceived Occupational Stress Scale" *European Journal of Psychological Assessment* (2021) <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000677>;

INDAGINE SULLE CONDIZIONI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS LAVORO CORRELATO IN UN GRUPPO DI COOPERATIVE SOCIALI DEL TERRITORIO DELLA USL UMBRA 1 PERUGIA.

A cura del Servizio Prevenzione, sanità veterinaria, sicurezza alimentare,
Direzione Salute e Welfare, Regione Umbria

GRUPPO DI LAVORO STRESS LAVORO CORRELATO

Coordinatore: Enrica Crespi (USL Umbria 2)

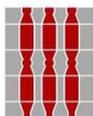
Giorgio Miscetti (USL Umbria 1)
Roberto Ceppitelli (USL Umbria 1)
Sabrina Ercolani (USL Umbria 1)
Armando Mattioli (USL Umbria 2)
Pietro Bussotti (USL Umbria 2)
Simon Rivero Soto (USL Umbria 2)
Emanuele Pasqualetti (USL Umbria 2)
Eleonora Angelucci (USL Umbria 2)
Sonia Fagotti (USL Umbria 2)
Veronica Nicolici (USL Umbria 2)

Coordinamento editoriale:

Stefano Piccardi, Simone Verducci

Sezione "Comunicazione, semplificazione dei rapporti tra cittadino e SSR e supporto tecnico alla Direzione", Direzione Salute e Welfare, Regione Umbria

Rev. 1, dicembre 2022



Piano Mirato di Prevenzione
Prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato (SLC) e di episodi di violenza

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE AZIENDALE

INFORMAZIONI GENERALI

Ragione Sociale:		
C.F./Partita IVA:		
Indirizzo sede legale:	@mail:	PEC:
tel.:		
Indirizzo sede operativa	@mail:	PEC:
tel.:		
Datore di Lavoro (DL):	@mail:	
tel.:		
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP):	@mail:	
tel.:		
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) n.*:		
* in caso di più RLS indicare un solo nominativo di riferimento		
tel.:	@mail:	
Medico competente (MC):	@mail:	
tel.:		
Eventuale consulente/referente per lo Stress Lavoro Correlato:	@mail:	
tel.:		
Tipo di attività:.....		
.....		

SUDDIVISIONE DEI LAVORATORI

Totale addetti di cui:

- N. Operai in produzione
- N. Impiegati
- N. Lavoratori stranieri
- N. Lavoratori atipici

ASSETTO E STRUTTURE PREVENZIONE

SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

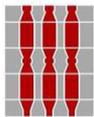
L' RSPP è:	interno	esterno	Datore di Lavoro
Sono presenti addetti SPP:		NO	SI, se presenti n.

MEDICO COMPETENTE

Nomina medico competente:	SI	NON NECESSARIO
---------------------------	----	----------------

RAPPRESENTANTE LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Rappresentante Lavoratori Sicurezza	Interno n.	RLST n.
-------------------------------------	-----------------	--------------



È stato definito e pubblicizzato l'ORGANIGRAMMA AZIENDALE DELLA SICUREZZA?	SI	NO
Con quali modalità (bacheca, sito aziendale, ecc)?.....		

Il MC (se nominato) ha formalizzato il SOPRALLUOGO?	SI	NO
Il MC ha formalizzato un PROTOCOLLO DI SORVEGLIANZA SANITARIA?	SI	NO

La RIUNIONE ANNUALE DI PREVENZIONE (se obbligatoria) è stata verbalizzata?	SI	NO	Non obbligatoria
--	----	----	------------------

Sono state formalizzate PROCEDURE/PRASSI OPERATIVE PER LA GESTIONE DI ASPETTI LEGATI ALLA SORVEGLIANZA SANITARIA, quali:		
1) la possibilità di visita medica su richiesta del lavoratore	SI	NO
2) la gestione dei giudizi di idoneità con limitazioni/prescrizioni e le misure adottate (organizzative/tecniche/procedurali/di protezione individuale, etc.) al fine di adempiere al giudizio espresso dal MC	SI	NO
3) la sistematica informazione del MC riguardo infortuni/malattie professionali occorse ai lavoratori e ogni altra informazione (comprese situazione di SLC) utile ai fini dell'attuazione di un adeguato programma di sorveglianza sanitaria	SI	NO
Se SI, la 1) e la 2) come sono state rese note ai lavoratori (bacheca/corsi formazione/ busta paga, ecc.)?		

La modalità di CONSULTAZIONE dei RLS alla valutazione del rischio è avvenuta tramite:
Incontro specifico con le figure di riferimento
Riunione periodica
Coinvolgimento attivo nel gruppo di valutazione
Altro:

NOTE

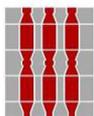
.....

.....

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC
A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

<input type="checkbox"/> Costituzione del gruppo di valutazione		
<input type="checkbox"/> Scelta della metodologia valutativa		
<input type="checkbox"/> Formazione dei soggetti valutatori sul metodo scelto		
<input type="checkbox"/> Criteri di scelta dei gruppi omogenei		
<input type="checkbox"/> Definizione delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS		
1. Il PERCORSO METODOLOGICO E DI PROGRAMMAZIONE della valutazione del rischio SLC è stato deciso dal DATORE DI LAVORO e concordato in sede di:		
- sentiti in modo informale i componenti della prevenzione interna (+)	SI	NO
- riunione periodica (++)	SI	NO
- uno o più riunioni specifiche convocate dal datore di lavoro (+++)	SI	NO
- altro, specificare		

2. Le attività del punto precedente sono state effettuate ricorrendo a:



team interno e consulenza esterna (+++)

solo team interno (++)

solo consulenza esterna (+)

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

3. Nel caso di ricorso al team interno, quali figure sono state coinvolte dal DATORE DI LAVORO:

RSPP	SI	NO
MC	SI	NO
RLS	SI	NO
Altro, specificare (es. responsabile risorse umane, capi reparto)	SI	NO

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

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

Team interno con figure della sicurezza interna + altre figure (es. risorse umane) (+++)

4. FORMAZIONE SPECIFICA SULLO STRESS prevista per le figure aziendali coinvolte

Gli RLS sono stati formati ai sensi dell'art. 37 del D.L.gs 81/08	SI	NO	In corso
L'RSPP è stato formato in modo specifico sul tema SLC	SI	NO	In corso
Il MC ha documentato la partecipazione a corsi specifici su SLC	SI	NO	In corso
Il management (DL, dirigenti/preposti) ha effettuato seminari/corsi sul rischio da SLC	SI	NO	In corso

Formazione specifica generalmente non effettuata dalle figure su indicate (+)

Formazione specifica effettuata da uno/due figure o in corso da più figure su indicate (++)

Formazione specifica effettuata dalla gran parte o da tutte le figure su specificate (+++)

5. Sono state effettuate INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE ED INFORMAZIONE DEI LAVORATORI sul rischio SLC e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione?

SI NO

Se si, con quale modalità:

Incontri la cui conduzione è stata effettuata da:

(MC, consulente, DL/RSPP, ecc.) (+++)

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

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

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

Prima della valutazione	SI (+++)
Contemporaneamente alla valutazione	SI (++)
Dopo la valutazione	SI (+) In corso (+)

B) VALUTAZIONE PRELIMINARE

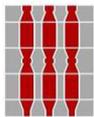
La valutazione preliminare al momento della rilevazione è da considerarsi

In corso

Conclusa in data __/__/_____

La valutazione preliminare è stata effettuata

Come prima valutazione del rischio da SLC



Come successiva valutazione in seguito ad un aggiornamento nell'organizzazione aziendale
Come successiva valutazione per monitoraggio

RILEVAZIONE DI INDICATORI OGGETTIVI

7. La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata da:
1 soggetto della prevenzione interna, altro personale (gestione personale) o dal consulente (+)
2 soggetti del team interno comprendenti almeno l'RSPP o il MC (++)
Team interno con la partecipazione dell'RLS o di uno o più lavoratori (+++)
Specificare.....

Sono stati raccolti:
Eventi sentinella Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei
Fattori di contenuto del lavoro Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei
Fattori di contesto del lavoro Unici per tutta l'azienda Disaggregati per gruppi omogenei

I dati oggettivi (eventi sentinella, fattori di contesto e contenuto) riportano NOTE di commento a cura del gruppo di valutazione (es. osservazioni degli RLS)? SI NO

I dati oggettivi riportano nelle annotazioni, per ciascun parametro, i dati con le relative fonti che consentono di conferire carattere di oggettività alla valutazione (es. documenti aziendali su assenze, segnalazioni del MC, ecc.)? SI NO

8. Il MC ha rilevato e segnalato al DL in modo anonimo la PRESENZA o l'ASSENZA di lavoratori con sintomi da SLC SI (+++) NO

Con quali modalità (procedura aziendale, riunione periodica, relazione Sanitaria, annuale ecc)?.....

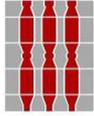
9. In relazione alla valutazione dei FATTORI DI CONTESTO e di CONTENUTO sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?
tutti i lavoratori (+++) un campione rappresentativo (++) solo il/gli RLS (+)

10. Con quali modalità sono stati sentiti i lavoratori e/o i loro rappresentanti?
Attraverso incontri specifici con uno o più soggetti del team interno (+++)
Chiedendo parere formale su un modello predefinito (++)
Chiedendo parere informale (+)

La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata tramite:
La compilazione di liste di controllo (indicare quali, es. INAIL, ISPESL, ecc.)
L'osservazione diretta degli elementi di rischio con relativa relazione scritta (modalità indicata per le piccole aziende)

11. Sono stati individuati dei GRUPPI OMOGENEI (GO) di lavoratori? SI NO (+)
Se SI, sono stati considerati in base a:
area produttiva (reparto) o mansioni omogenee (++)
area produttiva (reparto) e mansioni omogenee (+++)

.....
Nel caso di azienda multisito, la valutazione preliminare è stata effettuata:
 Unica per tutta l'azienda
 Specifica per aree territoriali



Specifica per unità produttive

12. Già in questa fase sono stati rilevati indicatori di PERCEZIONE SOGGETTIVA dello stress?

SI (+++) NO(+)

Se SI, si rimanda per il dettaglio alla sezione Valutazione approfondita

Dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio SLC in almeno un GO? SI NO

Quale/i?.....

13. Se sono emersi elementi di rischio, è stato elaborato un PROGRAMMA DI INTERVENTI correttivi? SI (++) un intervento, (+++) più interventi NO/ In corso (+)

Se SI/in corso, quali interventi sono stati programmati/previsti?

- Percorsi formativi per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Miglioramento del sistema di comunicazione per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Procedure per il miglioramento organizzativo (codice etico, gestione conflitti, criteri avanzamento di carriera, ecc.) per uno o più gruppi omogenei per tutti
- Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine) per uno/più gruppi omogenei per tutti
- Altri interventi (specificare)

Le misure sono state individuate

- Con la partecipazione degli RLS
- Con la partecipazione dei lavoratori

14. Gli interventi effettuati sono risultati efficaci nel ridurre il rischio?

SI(+++) NO(+) da verificare

SE SI, con quale modalità e dopo quanto tempo è stata valutata l'efficacia degli interventi (es. rivalutando quali eventi sentinella e quali fattori di contesto e di contenuto lavorativo)

.....

SE NO, proseguire con VALUTAZIONE APPROFONDITA

C) VALUTAZIONE APPROFONDITA

La valutazione approfondita è stata effettuata:

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

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

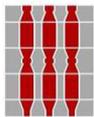
Altro:

Data della valutazione approfondita (ultima).....

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

incontri di gruppo (riunioni, gruppi di attenzione, focus group)

questionari standardizzati sulla percezione dello stress lavoro (indicare quali.....)



colloquio/intervista semistrutturata con i lavoratori

Specificare da chi è stata gestita la valutazione della percezione.....
(es. psicologo del lavoro, consulente esterno, ecc.)

Nel momento della scelta del metodo, quale dei seguenti criteri è stato seguito:

- meno costoso (Economicità) e/o più semplice da mettere in atto (Semplicità) (+)
- in linea con il contesto lavorativo di riferimento (Adeguatezza al contesto) (++)
- quello che può identificare più fattori stressanti per essere più efficace (Riduzione dello SLC) (+++)

16. La valutazione della percezione soggettiva è stata effettuata su tutti i lavoratori o su un campione rappresentativo?
 tutti i lavoratori (+++)
 campione rappresentativo (indicare la % dei lavoratori coinvolti) % (++)
 gruppo omogeneo (es. reparto, turnisti, ecc.) (+)

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

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

Se sì, specificare:

17. ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDITA

Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta l'azienda

Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori

Gruppo di lavoratori:

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

Se SI, quali interventi sono stati programmati?

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

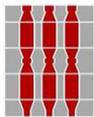
Le misure sono state individuate

- Con la partecipazione degli RLS
- Con la partecipazione dei lavoratori

18. E' stata indicata la tempistica (inizio/termine previsto) e le figure responsabili della realizzazione delle misure sopra indicate? SI (+++) NO (+)

D) PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO

19. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio



nel tempo? Se sì, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità	SI (+++) NO(+)
.....	

E) VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

20. Sono previste modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro interna (tra lavoratori) ed esterna (da utente verso il lavoratore)? Quali.....	SI	NO
21. Sono previste modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro messa in atto dal lavoratore sull'utente? Quali.....	SI	NO
22. Vengono messe in atto azioni ai fini della prevenzione e gestione della violenza? NO Quali.....		SI
24. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo? Se sì, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità	SI	NO
.....		

NOTE SU VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....

RIEPILOGO AUTOVALUTAZIONE STRESS

- a) Azioni preparatorie (punteggio da 4 a 18)
- b) Valutazione preliminare (punteggio da 6 a 24)
- c) Valutazione approfondita (punteggio da 4 a 12)
- d) Programma di monitoraggio (punteggio da 1 a 3)

VALUTAZIONE PREVENTIVA – comprende sezioni a), b, e d) (punteggio globale da 11 a 45)

LIVELLO 1: punteggio globale inferiore a 15 (livello minimo)

LIVELLO 2: punteggio globale da 15 a 30 (livello medio)

LIVELLO 3: punteggio globale superiore a 30 (livello elevato, candidabile a buona pratica)

VALUTAZIONE APPROFONDITA – comprende sezione c) (punteggio globale da 4 a 12)

LIVELLO 1: punteggio globale inferiore a 5 (livello minimo)

LIVELLO 2: punteggio globale da 5 a 8 (livello medio)

LIVELLO 3: punteggio globale superiore a 8 (livello elevato, candidabile a buona pratica)

CONCLUSIONI

Dopo l'utilizzo della presente autovalutazione, è previsto un aggiornamento del documento di Valutazione rischi e/o delle misure di prevenzione?	SI	NO
Specificare.....		
.....		

Data Firma del Datore di Lavoro.....

Allegato 1: LETTERA ACCOMPAGNAMENTO SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE AZIENDALE

(Carta intestata del Servizio)

Luogo, data _____ Prot. _____

Al datore di lavoro dell'azienda
«AZIENDA»
SEDE

E p.c. Al Medico Competente
Al Responsabile Servizio Prevenzione Protezione
Al Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza
PEC:

Oggetto: Piano mirato "PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC) E DI EPISODI DI VIOLENZA"

La Regione Umbria, aderendo alle strategie del Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 e condividendone gli obiettivi, ha delineato un Piano Mirato finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA".

I Piani Mirati di Prevenzione sono una tipologia di intervento che intende coniugare l'attività di promozione di buone pratiche con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle Aziende USL; l'obiettivo è quello di innalzare gradualmente, ma in un intero comparto nel suo complesso, il livello di prevenzione e sicurezza e viene attuato attraverso diverse fasi:

1. azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione (tramite comunicazioni scritte, seminari, siti Web) per rendere note le indicazioni tecniche sulle buone pratiche indicate da gruppi di lavoro dedicati o da altri Enti Pubblici, al fine di favorirne l'applicazione ed aumentare le conoscenze delle varie figure aziendali (Datore di lavoro, lavoratori, ecc.);
2. richiesta alle aziende di auto valutarsi mediante compilazione di una scheda specifica da restituire all' Azienda USL;
3. attività di vigilanza in un campione delle aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC.

Vi inviamo pertanto la Scheda di Autovalutazione Aziendale in cui vengono richiesti alcuni dati anagrafici, informazioni relative al tipo di attività svolta, all'organigramma aziendale e alla valutazione del rischio SLC. Tale scheda non presenta elementi di controllo ma intende far emergere buone pratiche volontariamente attivate all'interno della vostra Organizzazione; andrà compilata e spedita entro 15 giorni via PEC al Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell'Azienda USL.

Si invia, inoltre, la fact-sheet per il SETTORE (XXX) realizzato nell'ambito del progetto CCM 2013 del Ministero della Salute "Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato", finanziato dal Ministero della Salute. Prodotto realizzato in collaborazione con INAIL, Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale (DiMEILA).

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

Il responsabile del procedimento
(nominativo e recapito telefonico degli operatori coinvolti)

Allegato 2: FAC SIMILE LETTERA COMUNICAZIONE PER AZIENDE

(Carta intestata del Servizio)

Luogo, data _____ Prot. _____

Al datore di lavoro dell'azienda
«AZIENDA»
«SEDE»

E p.c. Al Medico Competente
Al Responsabile Servizio Prevenzione Protezione
Al Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza
PEC:

Oggetto: Piano mirato finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC) E DI EPISODI DI VIOLENZA". Ditta....

La Regione Umbria, aderendo alle strategie del Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025 e condividendone gli obiettivi, ha delineato un Piano mirato finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA".

A seguito del Seminario/Incontro/Webinar del.... nel corso del quale è stato presentato il PNP 2020-2025, il PRP 2020-2025 e il piano mirato "PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA", sono state individuate e condivise le Buone pratiche negli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC (oppure a seguito della pubblicazione sui siti della Regione www. e delle Ausl www. delle buone pratiche negli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC) e a seguito dell'analisi della scheda di autovalutazione da Voi inviata (ns. prot. N° del..)/non inviata, si comunica che:

in data..... alle ore.....

Operatori del Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambiente di Lavoro (SPSAL) si presenteranno presso la Vostra sede in; in tale occasione andrà garantita 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 per verificare, tramite apposita Lista di controllo, gli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC da Voi attuati.

Nel frattempo si richiede di predisporre tutta la documentazione inerente la valutazione dello stress lavoro-correlato (DVR e strumenti usati per la valutazione) e di inviarla entro 3 giorni all'indirizzo PEC..... all'attenzione di...

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

Il responsabile del procedimento

(nominativo e recapito telefonico degli operatori coinvolti)

Allegato 3: FAC SIMILE LETTERA PER COOPERATIVE SOCIALI

(Carta intestata del Servizio)

Luogo, data _____ Prot. _____

Al datore di
lavoro della COOPERATIVA SOCIALE
«SEDE»

E p.c. Al Medico Competente
Al Responsabile Servizio Prevenzione Protezione
Al Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza
PEC:

Oggetto: Piano mirato finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC) E DI EPISODI DI VIOLENZA". COOPERATIVA SOCIALE (NOME)

La Regione Umbria, aderendo alle strategie del Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 e condividendone gli obiettivi, ha delineato un Piano mirato finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA".

I Piani Mirati di Prevenzione sono una tipologia di intervento che intende coniugare l'attività di promozione di buone pratiche con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle Aziende USL; l'obiettivo è quello di innalzare gradualmente, ma in un intero comparto nel suo complesso, il livello di prevenzione e sicurezza e viene attuato attraverso diverse fasi:

1. azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione (tramite comunicazioni scritte, seminari, siti Web) per rendere note le indicazioni tecniche sulle buone pratiche indicate da gruppi di lavoro dedicati o da altri Enti Pubblici, al fine di favorirne l'applicazione ed aumentare le conoscenze delle varie figure aziendali (Datore di lavoro, lavoratori ecc.);
2. richiesta alle aziende di auto valutarsi mediante compilazione di una scheda specifica da restituire all' Azienda USL (azione non richiesta per le COOPERATIVE SOCIALI);
3. attività di vigilanza in un campione delle aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC, attraverso un approccio proattivo.

A seguito del Seminario/Incontro/Webinar del... nel corso del quale stati illustrati i risultati dell'Indagine relativa all' obiettivo 5.3.3 del Piano Regionale della Prevenzione 2014-2019 sulle condizioni di benessere organizzativo nelle cooperative sociali in Umbria, è stato presentato il PRP 2020-2025 e il piano mirato "PREVENZIONE DEL RISCHIO SLC E DI EPISODI DI VIOLENZA" e sono state individuate e condivise le Buone pratiche negli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC (oppure a seguito della pubblicazione sui siti della Regione www. e delle Ausl www. delle buone pratiche negli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC e delle relazioni relative al PRP 2014-2019), si comunica che:

in data alle ore

Operatori del Servizio si presenteranno presso la Vostra sede in in tale occasione andrà garantita 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 per verificare tramite apposita Lista di controllo gli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC da Voi attuati.

Si richiede, inoltre, di predisporre tutta la documentazione inerente la valutazione dello stress lavoro-correlato (DVR e strumenti usati per la valutazione) e di inviarla entro 3 giorni all'indirizzo PEC..... all'attenzione di...

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

Il responsabile del procedimento
(nominativo e recapito telefonico degli operatori coinvolti)