

# **LINEA GUIDA PER L'ATTIVAZIONE DEL PIANO MIRATO DI PREVENZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO A VALENZA REGIONALE DA REALIZZARE A CURA DELLE ATS**

## **1. OBIETTIVO DEL PRESENTE DOCUMENTO**

Regione Lombardia, 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 lavoro-correlato[SLC]**) attraverso il Piano Regionale di Prevenzione 2021-2025, ha definito nel Programma Predefinito relativo a SLC, obiettivi ed azioni che intendono contribuire all'accrescimento ed al miglioramento complessivo del sistema di gestione del rischio SLC, attraverso un piano di monitoraggio sullo stato di attuazione delle indicazioni normative e tecniche, sulla definizione di standard per gli interventi formativi e sulla realizzazione di azioni mirate di prevenzione.

Collegato a questo tema è sempre più necessario inquadrare come rischio quello delle molestie, delle violenze e delle aggressioni nei luoghi di lavoro, non solo nei settori storicamente implicati (es. settore sociosanitario), ma anche trasversalmente diffuse in altri settori.

La necessità del passaggio dalla prevenzione dello SLC ai rischi psicosociali è evidenziata da alcune normative; in particolare la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021<sup>1</sup>, che sancisce l'inclusione della violenza e delle molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, fornisce l'opportunità di lavorare su una gestione dei rischi psicosociali, come da tempo l'approccio ergonomico e le normative tecniche indicano.

In attesa di un quadro normativo di riferimento più preciso, in ordine agli obblighi da parte delle Aziende sui rischi psicosociali da un punto di vista preventivo e protettivo, il presente documento fornisce indicazioni per la realizzazione del Piano Mirato di Prevenzione a valenza regionale. In concreto, ogni ATS applicherà le presenti indicazioni assicurando un controllo, modulato in assistenza e vigilanza, uniforme sull'intero territorio regionale.

## **2. PIANO MIRATO DI PREVENZIONE SUL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO**

I Piani Mirati di Prevenzione (PMP) sono una tipologia di controllo che coniuga l'attività di assistenza con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle ATS. Come indicato nella Deliberazione Regione Lombardia n. XI / 164 del 29/05/2018 Allegato n.1 punto 2<sup>2</sup> gli scopi e le modalità dei PMP – divenute parte integrante del PNP e denominatore comune ai PP6, PP7 e PP8 - hanno come obiettivo principale quello di innalzare il livello di prevenzione e sicurezza nelle Aziende.

In particolare, per quanto riguarda lo SLC, il PMP specifico sarà attuato secondo le seguenti fasi:

- a) Individuazione da parte dei Servizi PSAL delle ATS territoriali dei settori produttivi e delle Aziende secondo il documento approvato dalla Regione Lombardia con *DDGW n. 3520 del 13/03/2023*<sup>3</sup>;
- b) Azioni di Assistenza per l'attuazione delle indicazioni tecniche sulle buone pratiche indicate dal Tavolo Tecnico Regionale sullo Stress Lavoro-correlato oltretutto da altre istituzioni nazionali ed internazionali in materia di sicurezza e salute sul lavoro, e segnatamente:
  - b1)** Realizzazione di iniziative formative nei confronti delle aziende, delle figure aziendali della prevenzione (Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, RLS/RLST, Medico Competente), delle Parti Sociali Datoriali e Sindacali;
  - b2)** Richiesta alle Aziende di auto-valutarsi mediante la compilazione di una scheda specifica da restituire al servizio PSAL dell'ATS;
- c) Attività di vigilanza su un campione di aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC

In questo contesto, data la specificità del rischio, la fase b2) consentirà, inoltre, l'emersione di buone pratiche nella valutazione e gestione del rischio SLC e nella valutazione e gestione dei rischi psicosociali.

Ai fini di potenziare l'efficacia dell'intervento è stato pubblicato sul sito della Regione Lombardia nel Settore Imprese – Gestione Risorse Umane – Sicurezza negli Ambienti di Lavoro un "Archivio documentazione sul rischio stress lavoro-correlato ed i rischi psicosociali" <sup>4</sup>.

L'archivio documentale sul rischio SLC e più in generale sui rischi psicosociali, pur non essendo esaustivo, ha lo scopo di fornire materiale aggiornato utile ai soggetti del sistema di prevenzione, protezione e sicurezza sul lavoro (Datori di Lavoro, Responsabili ed Addetti al Sistema di Prevenzione e Protezione, Medici Competenti, Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.), alle parti sociali datoriali e sindacali e più in generale a tutti i soggetti interessati.

Questo materiale potrà essere utilizzato come fonte epidemiologica e informativa nell'ambito del PMP a valenza regionale sul rischio specifico. Contiene la normativa internazionale/nazionale/regionale, linee guida / documentazione di istituzioni nazionali (INAIL) ed internazionali (OSHA, ILO, WHO), strumenti e metodi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali nazionali ed internazionali mirati anche a tipologie aziendali (piccole-medie imprese), documentazione sugli interventi efficaci di gestione del rischio stress lavoro-correlato e più in generale dei rischi psicosociali anche in termini di buone pratiche, documentazione per settori / comparti produttivi, materiale informativo (fact-sheet) e documentazione prodotta dalle società tecnico-scientifiche dell'area prevenzione e protezione occupazionale.

## **2.1 INDIVIDUAZIONE DEI SETTORI PRODUTTIVI E DELLE AZIENDE SU CUI EFFETTUARE IL PMP**

Sulla base del documento approvato con DDGW n.3520 del 13/03/2023<sup>3</sup> i Servizi PSAL delle ATS a livello territoriale individuano il campione di aziende del/dei settore/i produttivo/i su cui effettuare l'intervento. I Comitati Provinciali di coordinamento ex art.7 DLgs 81/08 rappresentano, a norma del PNP 2021-2025, l'ambito in cui realizzare il coordinamento e l'organizzazione delle azioni e degli interventi da effettuarsi a partire da questa prima fase.

Come già specificato nel decreto citato, nello spirito del monitoraggio diffuso e della massima efficacia dell'intervento, si indica quale criterio prioritario, il coinvolgimento di quei settori/aziende che non sono stati interessati da altri PMP relativi ad altri fattori di rischio infortunistici e/o per la salute occupazionale, fatto salvo l'aver verificato l'opportunità di intervenire comunque in ragione della valenza trasversale nella diffusione di buone pratiche prevenzionali. Per individuare le aziende da coinvolgere nel PMP, si ritiene, inoltre importante un ulteriore criterio, ossia la maggior frequenza degli infortuni e malattie professionali legate al rischio medesimo.

## **2.2 INFORMAZIONE SU OBIETTIVI, MODALITA' E STRUMENTI DI SUPPORTO CARATTERIZZANTI L'INTERVENTO**

Le ATS individuano il settore produttivo, ossia le aziende su cui effettuare il PMP e, a norma del PNP che prevede *informazione su obiettivi, modalità e strumenti di supporto caratterizzanti l'intervento*, attivano a livello territoriale una campagna informativa a più larga scala rispetto al seminario rivolto alle aziende che sono inserite nel PMP. Sono quindi realizzate comunicazioni scritte, spazi dedicati sui siti web ATS, ecc. orientati a:

- illustrare il PMP con il cronoprogramma dell'intervento a livello del settore produttivo o gruppi di aziende;

- mettere a disposizione strumenti informativi specifici (fact-sheet) per le aziende e pubblicizzare l'archivio documentale presente sul Sito Regionale<sup>4</sup>, indicando ed evidenziando i documenti utili per i settori produttivi specifici individuati;
- fornire indicazioni su strumenti e metodi di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato, identificando in modo chiaro i livelli minimali richiesti dalla legge per tutelare i lavoratori;
- illustrare la scheda di autovalutazione

Ogni ATS individua un numero congruo di aziende da coinvolgere nel seminario, dove la numerosità è anche funzione della capacità del Servizio PSAL di sostenere l'intervento ed invia ad esse l'invito **(Allegato n.1)** a partecipare al seminario di apertura.

Le ATS renderanno disponibili alle associazioni di categoria gli elenchi delle imprese invitate così da consentire di promuoverne la partecipazione.

Inoltre, per la specificità del rischio SLC, discostandosi dalle fasi di attuazione del PMP previste dal PNP/PP6, le aziende coinvolte saranno invitate a segnalare eventuali Buone Pratiche da loro adottate per la valutazione e gestione del rischio SLC e dei rischi psicosociali

Ove ritenuto, il seminario di apertura del PMP potrà avvenire in presenza e/o in videoconferenza comunque garantendo l'interazione con le aziende e quindi con tutte le figure aziendali della prevenzione (DDL, RSPP/ASPP, RLS/RLST, ecc.) volta a chiarire gli aspetti più importanti e/o critici del PMP. Il seminario potrà essere registrato e pubblicato sul sito web ATS per consentirne la visione in un momento successivo, anche per quelle imprese che dovessero motivatamente partecipare in remoto.

Tempi e modalità delle varie azioni saranno concordati in sede di Comitato Provinciale ex art.7 con le varie componenti tecniche presenti (INAIL, DPL, parti sociali datoriali e sindacali, ecc.).

Le ATS potranno collaborare nella definizione e rilascio della pubblicizzazione del PMP.

## 2.3 FORMAZIONE

L'indicatore 3 PP08\_OT03\_IT02 dell'obiettivo 3 - PP08\_OT03, e (299-300)<sup>5</sup> è la *Formazione incentrata su metodologie efficaci di verifica della valutazione del rischio* la cui formula prevede sia la formazione degli operatori dei Servizi PSAL delle ATS, che la formazione rivolta alle figure aziendali della prevenzione (DDL, RSPP/ASPP, RLS, ecc.) messa in campo da ciascuna ATS.

Per la formazione degli operatori dei Servizi PSAL, verrà effettuato nell'ultimo trimestre del 2023 un seminario formativo della durata di 8 ore per gli operatori dei Servizi PSAL delle ATS che seguiranno il PMP specifico sullo SLC, orientato nello specifico alle seguenti finalità:

- assicurare agli operatori conoscenze sul rischio stress lavoro-correlato e sugli strumenti e metodi di valutazione del rischio stesso;
- assicurare agli operatori conoscenze per applicare il PMP SLC e per veicolare le soluzioni/buone pratiche in merito alla valutazione e gestione del rischio SLC e più in generale dei rischi psicosociali;
- assicurare agli operatori dei Servizi PSAL competenze e abilità uniformi, da esplicitare in occasione dei controlli in azienda, nella verifica dei processi di valutazione e gestione del rischio SLC.

Gli operatori dei Servizi PSAL delle ATS così formati (formazione dei formatori), con l'eventuale supporto di esperti nel campo dello SLC, realizzano a livello territoriale il/i seminario/i formativo/i rivolti alle aziende, ovvero alle figure aziendali della prevenzione (DDL, RSPP/ASPP, RLS/RLST, ecc.) orientati ad approfondire il rischio e/o il danno oggetto del PMP, con un focus sulla verifica del

processo di valutazione e gestione del rischio (scheda di autovalutazione). Trattandosi di PMP a valenza regionale che tutte le ATS realizzano, le ATS possono collaborare ai fini di ottimizzare le risorse interne.

Gli interventi formativi su indicati potranno essere effettuati in presenza od anche in modalità telematica.

## 2.4 SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

A seguito delle azioni informative espletate (comunicazione scritta, sito web), ovvero nell'ambito del seminario verrà consegnata a tutte le Aziende coinvolte nel PMP la **SCHEDA di AUTOVALUTAZIONE (Allegato n.2)** chiedendo all'azienda di compilarla. La scheda esplica il PMP che non presenta elementi di controllo, ma intende orientare l'azienda alla corretta gestione del rischio e contestualmente far emergere buone pratiche volontariamente attivate all'interno delle organizzazioni aziendali.

Le aziende restituiscono la SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE compilata al Servizio PSAL dell'ATS territoriale nei termini previsti (tendenzialmente non oltre i 30 giorni). Una mancata restituzione della scheda non comporta violazione, né potrà essere oggetto di prescrizione, ma costituirà criterio nella scelta del campione di aziende su cui effettuare la fase di controllo/vigilanza.

Come **addendum** alla **Scheda di Autovalutazione** è stata aggiunta una sintetica **SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE su aggressioni e violenze nei luoghi di lavoro**. Tale scheda ha come scopo quello epidemiologico di sondare quanto le aziende si siano attivate in termini preventivi e protettivi sui rischi indicati, in una logica di attivazione di ulteriori Buone Prassi. Si ritiene importante dare evidenza che attraverso la raccolta di Buone Prassi sui rischi psicosociali si possano così raccogliere quelle indicazioni e quegli spunti utili per la costruzione di un modello di riferimento per l'individuazione e la mitigazione del rischio da porre all'attenzione di chi in futuro dovrà elaborare una metodologia affidabile per la valutazione e gestione dei rischi psicosociali.

## 2.5 MONITORAGGIO/CONTROLLO. PIANO DI COMUNICAZIONE E CONDIVISIONE DEI RISULTATI

Acquisite le schede di autovalutazione da parte delle Aziende, si attiverà la "fase di controllo" in un campione di aziende. Il controllo potrà comporsi di ispezione, verifica documentale in loco ed in ufficio, eventuale audit al fine di verificare gli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC attuati (**Allegato n.3**).

Al fine di omogeneizzare l'attività dei Servizi PSAL sarà definita per gli operatori dei Servizi PSAL delle ATS **una specifica lista di controllo (check-list)** da compilare nel corso dei sopralluoghi, finalizzata sia alla verifica della valutazione/gestione del rischio SLC che all'emersione delle buone pratiche. La check-list sarà pubblicizzata sul sito web dalle ATS prima dell'avvio del PMP SLC, come avviene per gli altri PMP.

Rimangono immutati gli adempimenti minimi obbligatori e le indicazioni già previste dalla normativa, in particolare le indicazioni della Commissione Consultiva del 2010<sup>6</sup> ed il Documento del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di lavoro del 2012<sup>7</sup>.

Al termine del PMP verrà comunicato quanto emerso attraverso un report, con restituzione dei risultati e/o di buone pratiche emerse. I dati saranno presentati dalle ATS in un incontro specifico a livello territoriale con le Aziende partecipanti al PMP, nell'ambito del Comitato Territoriale art. 7 DLgs 81/08 alle parti sociali datoriali e sindacali, e, in generale alle aziende, ossia ai i soggetti del

sistema di prevenzione e protezione (DDL, RSPP, RLS/RLST, MC) in incontri ad hoc. Il Report verrà pubblicato sul sito delle ATS.

## 2.6 BUONE PRATICHE – VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO E DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Il PMP ha come orientamento ulteriore quello di favorire l'emersione di buone prassi sia sulla valutazione e gestione dello SLC che come "gold-standard" sulla valutazione e gestione dei rischi psicosociali. Come indicato nell'art. 2 comma 1 lett. v) del DLgs 81/08 le BUONE PRASSI sono "soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro..."

L'utilità è quella di individuare, all'interno di un comparto produttivo specifico, interventi di prevenzione primaria (soluzioni tecnico organizzative) e di prevenzione secondaria/terziaria (soluzioni di protezione dei gruppi e dei singoli), atti ad innalzare i livelli di prevenzione e protezione in una Azienda, favorendo il cosiddetto "benessere organizzativo".

In **Allegato n.4** sono indicati i criteri per identificare gli interventi di Buone Prassi in tema di SLC e di rischi psicosociali, indicati come criteri di Buone Pratiche nel Decreto n.10611 del 15/11/2011 della DG Sanità della Regione Lombardia<sup>8</sup> e nel Piano di Prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato e di Episodi di Violenza della Regione Umbria - PRP 2020-2025<sup>9</sup>. Nel report di restituzione degli interventi connessi al PMP comprendente l'analisi delle schede di autovalutazione e degli interventi di vigilanza e controllo effettuati, sarà importante illustrare le buone pratiche più significative emerse.

## 3. BIBLIOGRAFIA

1. Legge n.4 del 15 gennaio 2021 di ratifica della Convenzione ILO sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/26/21G00007/sg>
2. Deliberazione Regione Lombardia n. XI / 164 del 29/05/2018 Allegato n.1 punto 2 Piano Mirato di Prevenzione  
[https://anci.lombardia.it/documenti/7741-DGR%20n.%20XI\\_164\\_29%20maggio%202018.pdf](https://anci.lombardia.it/documenti/7741-DGR%20n.%20XI_164_29%20maggio%202018.pdf)
3. Bollettino Ufficiale Regione Lombardia – Serie Ordinaria n.11 (12-19) del 16/03/2023 – DG Welfare D.d.s. 13/03/2023 n.3520 - Approvazione documento «Piano mirato di prevenzione del rischio stress lavoro-correlato. Criteri per l'individuazione dei settori produttivi e dei gruppi di aziende»  
<http://www.consultazioniburl.servizirl.it/ConsultazioneBurl/temp/16827650329635156073338363679149.pdf#page=12>
4. Link al sito di Regione Lombardia:  
<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/Sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/stress-lavoro-correlato/stress-lavoro-correlato>
5. Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025 – Regione Lombardia  
[https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/f6af4f98-18f9-4441-8550-20483ba95211/PRP\\_2021\\_2025\\_Lombardia.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-f6af4f98-18f9-4441-8550-20483ba95211-oj8T2oQ](https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/f6af4f98-18f9-4441-8550-20483ba95211/PRP_2021_2025_Lombardia.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-f6af4f98-18f9-4441-8550-20483ba95211-oj8T2oQ)
6. Circolare 18 /11/2010 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro – Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art.28 comma 1-bis DLgs 81/08 e s.m.i  
[https://www.dors.it/documentazione/testo/201407/20101118\\_Min\\_Lav\\_Stress-Lavoro\\_correlato.pdf](https://www.dors.it/documentazione/testo/201407/20101118_Min_Lav_Stress-Lavoro_correlato.pdf)
7. Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di lavoro, gennaio 2012 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  
<https://www.estambiente.it/wp-content/uploads/2012/02/guida-stress.pdf>
8. Decreto n.10611 del 15/11/2011 della DG Sanità - Regione Lombardia "Valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati"

<https://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2011/11/2011.pdf>

9. Piano Mirato di Prevenzione del Rischio Stress Lavoro-correlato e di Episodi di Violenza – Regione Umbria  
pubblicato il 25/05/2023

<https://www.regione.umbria.it/pmp-del-rischio-stress-lavoro-correlato>

## Allegato 1: Fac-simile lettera di invito al Seminario

(Carta intestata del Servizio)

Luogo, data \_\_\_\_\_

N° 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 di Prevenzione finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO NEL SETTORE \_\_\_\_\_"

La Regione Lombardia, aderendo alle strategie del Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 e condividendone gli obiettivi, ha delineato un Piano Mirato di Prevenzione di interesse regionale, finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO".

I Piani Mirati di Prevenzione sono una tipologia di intervento che intende coniugare l'attività di assistenza sull'attuazione di *soluzioni*/buone pratiche con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle ATS. L'obiettivo è supportare le aziende nell'applicazione di misure di prevenzione attraverso diverse fasi:

1. azioni di Assistenza dallo SPSAL Verso le aziende (tramite seminari, comunicazioni scritte, siti Web) per rendere note le misure, ovvero le disposizioni normative e le buone pratiche, al fine di sostenerne l'applicazione, aumentando le conoscenze delle varie figure aziendali (Datore di lavoro, RSPP, MC, RLS/RLST, ecc.);
2. richiesta alle aziende di auto valutarsi mediante compilazione di una scheda specifica da restituire all'ATS;
3. attività di vigilanza dello SPSAL in un campione delle aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC.

Vi invitiamo pertanto al Seminario di presentazione del PMP che si svolgerà in data \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_ o in remoto in videoconferenza con link \_\_\_\_\_

Sul sito ATS al link \_\_\_\_\_ sarà possibile, inoltre, scaricare documentazione informativa inerente il rischio stress lavoro-correlato, utile per effettuare la verifica del processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. La mancata partecipazione al Seminario in presenza/in remoto è indice negativo che le ATS potranno prendere in considerazione per gli step successivi

*FIRMA DEL RESPONSABILE  
SERVIZIO PSAL*

## Allegato 2: SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

Piano Mirato di Prevenzione (PMP) "Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato"

### SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

#### INFORMAZIONI GENERALI

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

#### SUDDIVISIONE DEI LAVORATORI

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



# ASSETTO E STRUTTURE DI PREVENZIONE

## A. SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Nomina RSPP:  SI  NO Se SI:

ruolo ricoperto direttamente dal Datore di lavoro (DL)

ruolo ricoperto da un soggetto interno all'Azienda differente dal DL

- A tempo pieno
- A tempo parziale, ore/mese \_\_\_\_\_
- Ad altra funzione \_\_\_\_\_

ruolo ricoperto da un soggetto esterno nominato dal DL:

- tramite Società di consulenza \_\_\_\_\_
- Libero professionista \_\_\_\_\_

Sono presenti addetti SPP:  NO  SI, se presenti n. \_\_\_\_\_

## B. MEDICO COMPETENTE (MC)

Nomina medico competente:  SI  NO  NON NECESSARIO

## C. RAPPRESENTANTE LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Rappresentanti Lavoratori Sicurezza eletto/designato/i  SI  NO

Se SI è/sono: Interno n \_\_\_\_\_  
RLST n \_\_\_\_\_

NOTE \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ORGANIZZAZIONE

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

SI  NO

Con quali modalità (bacheca, sito aziendale, ecc)? \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

SI  NO

4) Altro \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

Incontro specifico con le figure di riferimento

Riunione periodica

Coinvolgimento attivo nel gruppo di valutazione

Altro: \_\_\_\_\_

NOTE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# DOCUMENTO VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO (SLC)

## A) AZIONI PREPARATORIE AL PERCORSO DI VALUTAZIONE

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

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

**2. Le attività sono state effettuate ricorrendo a:**

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

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

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

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

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

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

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

- Formazione specifica generalmente non effettuata dalle figure su indicate (+)
- Formazione specifica effettuata da uno/due figure o in corso da più figure su indicate (++)
- Formazione specifica effettuata dalla gran parte o da tutte le figure su specificate (+++)

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

Se sì, con quale modalità:

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

Specificare: \_\_\_\_\_

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

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

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

Prima della valutazione  SI (+++)  NO

Contemporaneamente alla valutazione  SI (++)  NO

Dopo la valutazione  SI (+)  In corso (+)  NO

## 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:**

Un soggetto della prevenzione interna, altro personale (gestione personale) o dal consulente (+)

Da 2 soggetti del team interno comprendenti almeno l'RSPP o il MC (++)

Team interno con la partecipazione dell'RLS o di uno o più lavoratori (+++)

Sono stati raccolti:

Eventi sentinella (spec. modalità)  Unici per tutta l'azienda  Disaggregati per gruppi omogenei

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiedendo parere formale su un modello predefinito (++)

Chiedendo parere informale (+)

La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata effettuata tramite:

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

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

**11. Sono stati individuati dei gruppi omogenei di lavoratori?**

SI  NO (+)

Se SI, sono stati considerati in base a:

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

### C) VALUTAZIONE APPROFONDATA

La valutazione approfondita è stata effettuata:  NO  SI

Se NO:

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

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

Se SI per quale/i motivo/i:

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

Altro: \_\_\_\_\_

Data della valutazione approfondita (ultima) \_\_\_\_\_

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

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

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

\_\_\_\_\_

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

\*\* Specificare quali:

\_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_

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

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

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

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

Se SI, specificare:

---

---

---

#### ESITO DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA

Rischio stress lavoro-correlato non rilevante per tutta l'azienda

Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori

Specificare il/i gruppo/i omogeneo/i: \_\_\_\_\_

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

Se SI, quali interventi sono stati programmati?

-Percorsi formativi  per uno o più gruppi omogenei  per tutti

-Miglioramento del sistema di comunicazione  per uno o più gruppi omogenei  per tutti

-Procedure per il miglioramento organizzativo  per uno o più gruppi omogenei  per tutti

-Interventi tecnici (ambientali, impiantistici, macchine)  per uno/più gruppi omogenei  per tutti

-Misure di supporto individuale e/o di gruppo (sportello, counseling, eventuale sorveglianza sanitaria di gruppi a rischio, supporto psicologico, ecc.)  per uno o più gruppi omogenei  per tutti

indicare gli eventuali interventi programmati:

---

---

---

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

indicare gli eventuali interventi programmati

---

---

---

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

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

#### D) PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO

**16. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo?**




NO




Sono previste solo delle scadenze predefinite (+) con periodicità \_\_\_\_\_

Sono definiti alcuni criteri relativi a cambiamenti organizzativi per cui riattivare il processo (++)

È presente un sistema attivo di monitoraggio e rilevazione di criticità che possono richiedere una riattivazione anche parziale del processo di valutazione (+++)

**RIEPILOGO AUTOVALUTAZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO**  
 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)

<b>VALUTAZIONE PREVENTIVA – Comprende sezioni a), b) e d) – punteggio globale da 11 a 45</b>	
	<b>LIVELLO MINIMO - INDICATO INTERVENTO SEGUITO DA RIVALUTAZIONE</b> (punteggio < 15)
	<b>LIVELLO MEDIO ADEGUATO ALLO STANDARD, MA MIGLIORABILE</b> (punteggio da 15 a 30)
	<b>LIVELLO ELEVATO CANDIDABILE A BUONA PRATICA</b> (punteggio > 30)

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

La seguente scheda di autovalutazione su aggressioni e violenze nei luoghi di lavoro ha come scopo quello epidemiologico di sondare quanto le Aziende si siano attivate o si stiano attivando in termini preventivi e protettivi sui rischi indicati. L'attivazione di una procedura di valutazione è qualificabile come Buona Prassi.

**SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE SU AGGRESSIONI E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. Sono previste modalità di registrazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro interna (tra lavoratori) ed esterna (da utente verso il lavoratore)?  SI  NO

Se SI quali?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2. Vengono messe in atto azioni ai fini della prevenzione della violenza?  
 SI  NO

Se SI quali?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3. In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo?  SI  NO

Se SI, indicare con quali modalità, strumenti e periodicità




**Allegato 3: FAC SIMILE LETTERA di comunicazione PER AZIENDE oggetto di vigilanza/controllo**  
(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 di Prevenzione a valenza regionale finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO"

Regione Lombardia, aderendo alle strategie del Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025 e condividendone gli obiettivi, ha attivato un Piano Mirato di Prevenzione finalizzato alla "PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO" cui avete partecipato per invito di questa Agenzia.

Nel corso del Seminario / Webinar del \_\_\_\_\_ è stato presentato il PRP 2021-2025 e il Piano Mirato di Prevenzione a valenza regionale sul rischio SLC, sono state individuate e condivise le buone pratiche negli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio SLC. A seguito dell'analisi della scheda di autovalutazione da Voi inviata / a seguito dell'impossibilità di analizzare la scheda di autovalutazione da Voi non inviata, è stata avviata la fase di monitoraggio e controllo. Ciò premesso, con la presente si comunica che la vostra Azienda rientra nel campione delle Aziende su cui effettuare un'ulteriore attività di controllo comprensiva di ispezione e verifica documentale

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

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

\_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

#### **Allegato 4: Criteri per l'identificazione di Buone Pratiche negli interventi di Valutazione e Gestione del Rischio STRESS LAVORO CORRELATO E DEI RISCHI PSICOSOCIALI**

- 1. essere promossi e gestiti direttamente dal datore del lavoro e dal top management.** Come suggerito da diverse pubblicazioni, 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 SLC sia per le distorsioni che spesso sono associate a questo argomento (per esempio, lo SLC non esiste, non può essere evitato, non produce esiti negativi, non mi costa, ecc.), sia perché coinvolge l'essenza stessa delle organizzazioni. Prevenire lo SLC può voler dire, in alcuni casi, cambiare l'organizzazione stessa o alcuni suoi meccanismi. Risulta quindi utile un'opera di sensibilizzazione sul management
- 2. 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 SLC, 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;
- 3. impennarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.** Come evidenziato in letteratura, 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 SLC 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 è determinante il numero e tipo di scambi informativi avuti con i lavoratori e come l'RLS utilizza le informazioni acquisite
- 4. 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 risultassero 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 In un'ottica di miglioramento continuo, dovrebbe 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;
- 5. non limitarsi ad una visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo.** L'esito della valutazione preliminare (rischio SLC 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;

6. **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;
7. **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”;
8. **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 lo SLC ed i rischi psicosociali 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;
9. **ampliare gli interventi di prevenzione ai rischi psicosociali.** Tutte le indicazioni normative e scientifiche degli ultimi anni convergono sulla necessità ed opportunità di aprire la prospettiva della prevenzione ad una analisi più ampia e corrispondente non solo a nuovi fattori di rischio (telelavoro, tecnostress, molestie e violenze sul lavoro, cambiamenti organizzativi / relazionali / di sicurezza legati al periodo di emergenza legato al COVID-19) ma anche alla dimensione individuale che ne può derivare. I fattori di rischio psicosociale comprendono tutte le condizioni in quanto pongono l’attenzione sugli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni alla salute psico-fisica: lo stress lavoro-correlato, la fatica mentale sono tra gli effetti possibili<sup>7</sup>. In coda all’allegato vi è una breve scheda di autovalutazione del rischio su aggressioni e violenze nei luoghi di lavoro indicata soprattutto/ ma non solo nei settori lavorativi più a rischio (es. settore socio-sanitario, settore

trasporti, settore Grande Distribuzione Organizzata, settore finanziario, settore istruzione, pubblica amministrazione, ecc.)

10. far emergere e valorizzare tutte quelle **misure di prevenzione e protezione rese necessarie nel corso dell'emergenza COVID-19**, tese a potenziare nuove misure di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori (smart-working / lavoro agile, riorganizzazioni legate ai cambiamenti lavorativi, gestione dei lavoratori fragili, potenziamento dell'interfaccia casa/lavoro, ecc.)

In merito agli ultimi 2 punti (9-10) a questo proposito possono essere consultati strumenti di valutazione e gestione dei rischi psicosociali nell'archivio documentale regionale<sup>4</sup>