

**ELEMENTI NON ESAUSTIVI DI INFORMAZIONE E AUTO CONTROLLO RELATIVI AL
PIANO MIRATO DI PREVENZIONE REGIONALE ANNO 2019:
STRESS LAVORO CORRELATO NELLE AZIENDE SANITARIE PUBBLICHE E PRIVATE
SCHEDA AD ESCLUSIVO USO INTERNO AZIENDALE .**

PARTE GENERALE

Denominazione Azienda (di seguito chiamata <i>Organizzazione</i>) : _____	
Forma giuridica: <input type="checkbox"/> S.p.A.; <input type="checkbox"/> S.r.l. <input type="checkbox"/> S.r.l.s <input type="checkbox"/> S.n.c. <input type="checkbox"/> S.c.a.r.l. <input type="checkbox"/> S.a.s. <input type="checkbox"/> Cooperativa <input type="checkbox"/> Pubblica Amministrazione <input type="checkbox"/> Altro (specificare): _____	
Indirizzo Sede legale	
Indirizzo Sede operativa/produttiva 1 in Regione Liguria con posti letto (indicare solo se diversa dalla sede legale) _____	
Indirizzo Sede operativa/produttiva 2 in Regione Liguria con posti letto (indicare solo se diversa dalla sede legale) _____	
Indirizzo Sede operativa/produttiva 3 in Regione Liguria con posti letto (indicare solo se diversa dalla sede legale) _____	
Indirizzo Sede operativa/produttiva 4 in Regione Liguria con posti letto (indicare solo se diversa dalla sede legale) _____	
Indirizzo Sede operativa/produttiva 5 in Regione Liguria con posti letto (indicare solo se diversa dalla sede legale) _____	
Partita IVA	_____

Datore di Lavoro ⁽¹⁾			
Nome e cognome	_____		
Data di nascita	_____	Luogo di nascita	_____
Indirizzo di residenza	_____		
Cellulare	_____		
Mail/ PEC	_____		

Piano Mirato di Prevenzione Regionale 2019 – Stress Lavoro Correlato nelle aziende sanitarie pubbliche e private
Il materiale informativo e di autovalutazione ad uso interno delle aziende è composto da una PARTE GENERALE ed una PARTE SPECIFICA .
La presente è la PARTE GENERALE.
Il materiale completo è disponibile sul sito www.alisa.liguria.it

Documento di valutazione dei rischi (D.V.R.)

Il datore di lavoro ha redatto il documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) ⁽²⁾ con i contenuti previsti dall'art. 28 co. 2 del D. Lgs. 81/2008 ? Si No

Nell'ambito della valutazione di tutti i rischi è stato valutato il rischio d'incendio in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 81/08 e dal D.M. 10/03/1998 e s.m.i. ? Si No

Il D.V.R. è provvisto di data certa o in alternativa la stessa è attestata dalla sottoscrizione del Medico Competente aziendale, ove previsto, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e dal Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza (RLS)? Si No

Il datore di lavoro o dirigente delegato utilizzano il sistema di firma digitale per la documentazione derivante dal D. Lgs. 81/2008 (esempio DVR, deleghe ex art. 16) ? Si No

Quali sono le modalità di trasmissione della copia del DVR al/ai Rappresentante/i dei Lavoratori per la sicurezza? copia cartacea intranet postazione pc dedicata
altro _____

Il D.V.R. è custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi?
Si No

Nei reparti/moduli/strutture/uffici considerati bibliograficamente a maggior rischio di Stress Lavoro Correlato (ad es. pronto soccorso, oncologia, psichiatria, SERT, CUP ecc.) la valutazione del rischio fino a che livello è stata effettuata?

Reparti/moduli/strutture/uffici	Valutazione preliminare	Interventi successivi alla valutazione preliminare	Valutazione approfondita	Altro
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza è stato redatto in collaborazione con il medico competente? Si No

Quanti sono i livelli organizzativi presenti in azienda ? (indicare solo i livelli con gestione di personale es. alta direzione- dipartimenti- strutture complesse – strutture semplici = 4 livelli; direzione aziendale – responsabili reparto/modulo = 2 livelli)

Per ogni livello organizzativo esiste una chiara identificazione dei ruoli e delle funzioni in tema di salute e sicurezza? Si No

Piano Mirato di Prevenzione Regionale 2019 – Stress Lavoro Correlato nelle aziende sanitarie pubbliche e private

Il materiale informativo e di autovalutazione ad uso interno delle aziende è composto da una PARTE GENERALE ed una PARTE SPECIFICA .

La presente è la PARTE GENERALE.

Il materiale completo è disponibile sul sito www.alisa.liguria.it

Quali atti/documenti sono utilizzati per l'attribuzione di ruoli e funzioni definiti in tema di salute e sicurezza? (es. deleghe di funzione ex art.16 D.Lgs 81/08; procure)

Quanti sono i lavoratori dipendenti o equiparati presenti in azienda ⁽³⁾?

<10 11-30 31-50 51-99 100-250 251-999 >1000

Indicare i posti letto presenti ed accreditati per sede/unità produttiva:

Sede/unità produttiva	Posti letto presenti	Posti letto accreditati

Operano nell'*Organizzazione* altre aziende/cooperative? Si No

Se sì, quante sono ? 1 2-5 6-10 >11

Se sì, operano in regime di appalto ? Si No

Sono note all'*Organizzazione* le tipologie di contratto che le aziende/cooperative applicano ai loro lavoratori? Si No

L'*Organizzazione* richiede alle aziende/cooperative che operano al suo interno l'adozione dei principi di responsabilità sociale di impresa e sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro ?

Si No

Operano nell'*Organizzazione* altre aziende/cooperative che svolgono attività di tipo assistenziale o sanitaria? Si No

Se sì, quante sono ? 1 2-5 >5

Le aziende/cooperative che svolgono attività assistenziale o sanitaria, gestiscono in maniera autonoma almeno un reparto/unità/modulo? Si No

I dipendenti delle aziende/cooperative che svolgono attività assistenziale o sanitaria nell'*Organizzazione* sono in numero chiaramente definito ? (es. 10 presso il reparto A; 2 nel reparto B)

Si No

Quali altre attività svolgono le aziende/cooperative all'interno dell'*Organizzazione*? (es. gestione servizio mensa, pulizie)

Sono note all'Organizzazione i dati sottostanti delle aziende/cooperative occupate e gli stessi vengono costantemente aggiornati e comunicati al personale dell'Organizzazione con funzioni di vigilanza e controllo in ambito salute e sicurezza ?

Nominativo aziende/cooperative	Partita IVA	PEC	Recapito Telefonico	Numero addetti delle aziende/cooperative che operano presso l'Organizzazione

Nell' Organizzazione :

I dati infortunistici raccolti sono raggruppati per causalità ? (es. punture d'ago, infortuni da movimentazione pazienti ecc.) Si No

La raccolta dei dati infortunistici è suddivisa per reparto/unità/modulo? Si No

Sono attive modalità di raccolta dei near miss *? Si No

*quasi infortunio qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte ma, solo per puro caso, non lo ha prodotto: un evento quindi che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio.

Sono attive modalità di registrazione degli episodi di violenza sugli operatori sanitari?
Si No

E'definita la tipologia degli episodi di violenza sugli operatori sanitari da registrare? Si No

Le aziende/cooperative che prestano attività assistenziale o sanitaria presso reparti/unità/moduli, comunicano all'Organizzazione committente/appaltante i dati infortunistici occorsi ai loro lavoratori? Si No

Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione ⁽⁴⁾

In caso di presenza di lavoratori dipendenti o equiparati è stato nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) ⁽⁵⁾ in possesso dei requisiti previsti dall'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 ? Si No

R.S.P.P. nominato è:

Interno all'azienda ⁽⁶⁾ Esterno all'azienda ⁽⁷⁾ Datore di Lavoro ⁽⁸⁾

Se interno all'azienda nominativo: _____

Ruolo in azienda: _____

Se esterno nominativo: _____

tel. _____ PEC/@mail _____

Sono nominati degli addetti al servizio di prevenzione e protezione (A.S.P.P.) ? Si No

Quanti sono? _____

E' presente in azienda il documento di nomina del R.S.P.P. ? Si No

E' presente l'attestato di formazione del soggetto nominato R.S.P.P.? Si No

E' presente l'eventuale attestato di aggiornamento del R.S.P.P.? Si No

Sono presenti gli attestati di formazione degli A.S.P.P. ? Si No

Sono presenti gli attestati di aggiornamento degli A.S.P.P.? Si No

Il medico competente ⁽⁹⁾

E' stato nominato il medico competente? ⁽⁹⁾: Si No

Esistono più medici competenti? ⁽¹⁰⁾ Sì, ed uno è individuato quale coordinatore.
 No, solo uno.

Luogo di conservazione delle cartelle sanitarie e di rischio redatte dal medico competente:

presso la sede dell'azienda

presso lo studio del medico competente

presso la struttura di cui fa parte il medico competente

altro, specificare: _____

Il medico competente ha redatto il protocollo di sorveglianza sanitaria ⁽¹¹⁾?

Si No

Sono presenti presso l'azienda i certificati di idoneità alla mansione dei lavoratori ?

Si No

Piano Mirato di Prevenzione Regionale 2019 – Stress Lavoro Correlato nelle aziende sanitarie pubbliche e private

Il materiale informativo e di autovalutazione ad uso interno delle aziende è composto da una PARTE GENERALE ed una PARTE SPECIFICA .

La presente è la PARTE GENERALE.

Il materiale completo è disponibile sul sito www.alisa.liguria.it

Nell'ambito dell'*Organizzazione* chi si occupa di adibire il lavoratore alla mansione seguendo quanto indicato nel giudizio di idoneità alla mansione espresso dal medico competente? (indicare il ruolo svolto/funzione nell'ambito dell'*Organizzazione*)

Con quale modalità si trasmette la copia del giudizio di idoneità al lavoratore?

Con quale modalità viene registrata l'attività di sopralluogo svolta dal medico competente?

Con quale modalità il medico competente informa i lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti?

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ⁽¹²⁾

E' stato nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ? Si No

Se presente: Lavoratore interno all'azienda Nominativo _____
Recapito cell _____
Corso dedicato di formazione: No Si presso _____

Se presente: Lavoratore interno all'azienda Nominativo _____
Recapito cell _____
Corso dedicato di formazione: No Si presso _____

Se presente: Lavoratore interno all'azienda Nominativo _____
Recapito cell _____
Corso dedicato di formazione: No Si presso _____

Se presente: Lavoratore interno all'azienda Nominativo _____
Recapito cell _____
Corso dedicato di formazione: No Si presso _____

Formazione

Viene effettuata una valutazione dell' efficacia della formazione erogata ⁽¹³⁾ ? Si No

Se si come ? :

verifica delle procedure lavorative;

test di apprendimento;

altro

Specificare gli altri modi adottati:

Gestione delle emergenze ⁽¹⁴⁾

Primo soccorso ⁽¹⁵⁾

E' presente un numero adeguato di lavoratori formati ed incaricati al primo soccorso e sempre presenti sulla base dei turni di lavoro, ferie, malattie ecc. ? Si No

Sono presenti e mantenuti i presidi di primo soccorso? Si No

Sono presenti gli attestati di formazione di primo soccorso dei lavoratori incaricati? Si No

Antincendio ⁽¹⁶⁾

E' presente un numero adeguato di lavoratori formati ed incaricati all'emergenza incendio e sono sempre presenti in azienda? Si No

Al fine di valutare il corretto numero di addetti all'emergenza incendio, sempre presenti per ogni turno lavorativo, all'interno della struttura:

Sono state utilizzate le valutazioni relative agli esiti delle prove di evacuazione periodiche

Sono stati utilizzati programmi di calcolo / approcci ingegneristici alla sicurezza antincendio

Sono state eseguite valutazioni di carattere generale

Sono state utilizzate le indicazioni del DM 19-03-2015 (in particolare il Titolo V)

Altro: _____

Sono presenti e mantenuti i presidi antincendio? Si No

Sono presenti gli attestati di formazione antincendio dei lavoratori incaricati? Si No

Interventi di promozione della salute e miglioramento del benessere organizzativo

L'*Organizzazione* ha attivato negli ultimi cinque anni interventi di promozione della salute o di miglioramento del benessere organizzativo? Si No

Quali ?

Quante sono state le strutture coinvolte ?

Quante risorse (es.umane, tecnologiche, strutturali) sono state necessarie per la realizzazione?

E' stata misurata l'efficacia dell'intervento in termini di salute? Si No

L'intervento è ancora attivo? Si No

Sono state elaborate delle BUONE PRASSI? Si No

Se si quali ? _____

La Sua Ditta ha adottato un Sistema di Gestione di Sicurezza sul Lavoro ⁽¹⁷⁾ Si No

Ha mai ricevuto informazioni generali sulla Responsabilità sociale d'impresa (RSI) ?

- Si, solo informazioni generali**
- Si, anche informazioni specifiche legate ad esperienze aziendali**
- Si, anche informazioni legate alla tipologia della mia azienda**
- No, nessuna informazione**

Rispetto alla sua esperienza aziendale attivare azioni di RSI significa occuparsi oltre gli obblighi di legge di:

- dipendente**
- fornitori**
- clienti**
- territorio/comunità locale**
- altro, specificare _____**

In particolare nella relazione con il dipendente l'azienda socialmente responsabile cosa può realizzare oltre gli obblighi di legge?

- attività di formazione definita in base alle richieste dei dipendenti**
- azioni di welfare aziendale/conciliazione tra vita privata e vita lavorativa**
- interventi sulla salute e sicurezza sul lavoro in ottica preventiva**
- è impossibile andare oltre le norme di legge**

Ci sono nella sua azienda esperienze/buone pratiche che vorrebbe segnalare?

Note esplicative

1. Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

2. Uno degli obblighi non delegabili dal datore di lavoro è la redazione del documento di valutazione dei rischi.

I datori di lavoro delle aziende che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui DECRETO INTERMINISTERIALE 30 novembre 2012 "Procedure standardizzate" per la valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, del decreto legislativo n. 81/2008, ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera f).

Le disposizioni di cui anzi non si applicano "nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori e/o nelle aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto".

Dal 30 giugno 2013 (escluso), i datori di lavoro non possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.

3. Per lavoratori a voi subordinati si intendono i dipendenti e coloro che eseguono prestazioni sotto le vostre direttive.

Ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. a) del D. Lgs. 81/2008 al lavoratore è equiparato:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto;
- i soggetti beneficiario delle iniziative di tirocini formativi;
- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari;
- il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione;
- e altre forme previste dall'art. 2 co. 1 lett. a) del D. Lgs. 81/2001.

4. L'altro compito non delegabili del Datore di Lavoro è la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, per comodità RSPP (art. 17.1 lett. b del D.L.vo 81/08).
5. Il Datore di Lavoro deve organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione all'interno della propria azienda o avvalersi di persone o servizi esterni (art. 31.1 del D.L.vo 81/08).
L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori (art. 31.6 del D.L.vo 81/08).
6. Può essere nominato RSPP, interno all'azienda, solo chi è debitamente formato a svolgere tale compito, precisamente possedere almeno di diploma di scuola secondaria superiore e aver frequentato con profitto specifici corsi di prevenzione e protezione dai rischi.
Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere interno nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori (art. 31.7 del D.L.vo 81/08).
7. Il Datore di Lavoro deve attestare di aver verificato la rispondenza ai requisiti formativi previsti del soggetto esterno nominato RSPP.
8. Il Datore di Lavoro può svolgere direttamente nella sua azienda il compito di RSPP nelle aziende che impegnano fino a 200 lavoratori (allegato II del D. Lgs. 81/2008), avendone i requisiti, ossia avendo partecipato a corso di formazione dedicato.
9. Il datore di lavoro deve nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D. Lgs. 81/2008, quali a titolo non esaustivo:
 - movimentazione manuale di carichi e movimenti ripetuti degli arti superiori (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato un rischio effettivo);
 - attività a unità videoterminale (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato un'attività complessiva settimanale di 20 ore);
 - esposizione ad agenti fisici (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, microclima, atmosfere iperbariche: in tutti i caso in cui sia rilevata un'esposizione tale da supporre possibili conseguenze sulla salute);
 - sostanze pericolose: chimiche, cancerogene, mutagene, sensibilizzanti (attenzione alla classificazione di queste sostanze come rischio irrilevante per la salute);
 - agenti biologici;
 - lavoro notturno.
10. Il Datore di Lavoro può nominare più medici competente, dei quali uno individuato come coordinatore, evidenziando nel documento di valutazione dei rischi tale necessità.
11. Il medico competente, nominato dal datore di lavoro o da dirigente delegato con specifico atto di nomina, deve redigere il protocollo sanitario e consegnare al datore di lavoro ed ai lavoratori i certificati di idoneità alla mansione specifica.
12. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve essere presente in ogni azienda ed il suo compito consiste nell'interfacciarsi col datore di Lavoro per le problematiche inerenti lo svolgimento in sicurezza del lavoro; è suo compito evidenziare al Datore di Lavoro eventuali carenze o problematiche, in materia di igiene e sicurezza, evidenziate

durante lo svolgimento delle attività. Detto soggetto è possibilmente interno all'azienda e viene eletto dai lavoratori secondo i dettami dell'art. 47 del D.Lvo 81/08; il lavoratore eletto deve svolgere a cura dell'azienda idoneo corso di formazione.

13. Il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore sia formato sui rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro così come previsto dall'art. 37 co. 1 del D. Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato Regioni sulla formazione dei lavoratori del 21/12/2011.
14. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico, come previsto dalle disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998 (antincendio) e dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 (primo soccorso).
15. Il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro. Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione/aggiornamento, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio, sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388.

L'obbligo di formazione per i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso può ritenersi assolto solo nel caso in cui le modalità - anche con riguardo ai requisiti dei formatori - la durata e il contenuto teorico-pratico di detti corsi siano pari o di livello superiore a quello previsto dal D.M. 15 Luglio 2003, n. 388, sia come numero di ore che come argomenti trattati.

Qualora dalla comparazione dei programmi si verifichi in concreto - fermo restando il rispetto delle modalità di cui al D.M. 15 Luglio 2003, n. 388 - che sono stati trattati solo alcuni degli argomenti previsti, il corso dovrà essere integrato nel numero di ore e negli argomenti mancanti.

Qualora il datore di lavoro decida di avvalersi di personale infermieristico, in numero sufficiente ed adeguato e per tutta la durata dell'orario di servizio, non è obbligato alla designazione degli addetti al primo soccorso, prevista dall'art. 18, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008, in quanto i requisiti formativi e professionali del suddetto personale sono superiori a quelli minimi previsti dal DM 388/2003.

16. Il datore di lavoro garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati.
17. Sistema di gestione sicurezza sul lavoro (SGSL), attualmente volontario, previsto dall'art. 30 del D.L.vo 81/08. L'adozione volontaria di un SGSL può essere vantaggiosa anche ai fini di una riduzione del premio assicurativo INAIL.