

Elementi guida per la verifica delle fasi della valutazione dello SLC per gli RLS



Dott.ssa Francesca Mannu
Dott. Salvatore Salaris

COSA

SIGNIFICA

Consultare

IL RLS



Consultare
=
Collaborazione tra



Datore di Lavoro

Rls

Consultare

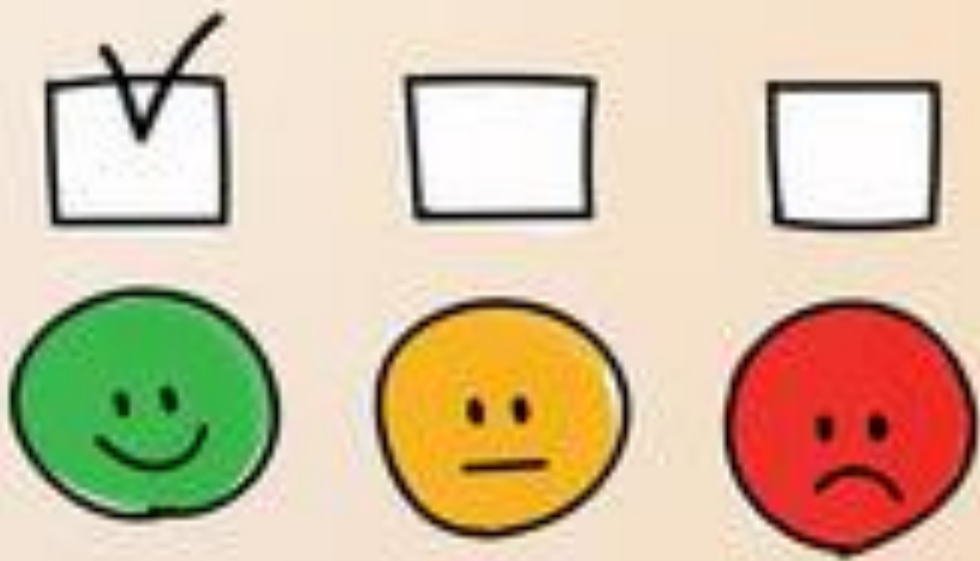
NON SIGNIFICA



Comunicare decisioni già assunte



*Far firmare verbali di presa visione
dei Documenti di valutazione*



Punti Chiave

per la

CORRETTA VALUTAZIONE SLC



CORRETTA VALUTAZIONE SLC

0. fase propedeutica

1. fase di valutazione preliminare

2. fase di valutazione approfondita

0. FASE PROPEDEUTICA



CREAZIONE GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

Costituito dal Datore di lavoro, RSPP, Medico
Competente, RLS





0. FASE PROPEDEUTICA



IDENTIFICAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI

“

Insieme di lavoratori di numerosità variabile, che presenta analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, condivide ambienti di lavoro, ha in comune un unico modello di organizzazione

”

ESEMPIO: divisione per attività e/o partizione organizzativa (sedi, strutture reparti), mansione, attività con esposizione a rischio noto.

0. FASE PROPEDEUTICA



PIANIFICAZIONE DELL' ATTIVITA' PER LO SVILUPPO DEL PIANO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

“

Programmazione temporale delle attività mediante la predisposizione di un cronoprogramma (attività da svolgere, durata, scadenze, strumenti che verranno adottati, calendario delle valutazioni dei gruppi ecc..)

”



0. FASE PROPEDEUTICA



SVILUPPO STRATEGIA COMUNICATIVA DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Il gruppo di valutazione sceglie le modalità più efficaci da utilizzare per diffondere un'informativa ai lavoratori, utilizzando per esempio quelle più efficaci già utilizzate dall'azienda (bacheca aziendale, e-mail, circolari ecc..)

L'informativa deve riportare:

1. Le finalità del percorso metodologico
2. Il contesto normativo di riferimento
3. Metodologia valutativa individuata e strumenti adottati
4. Attività previste e tempistiche di attuazione
5. Criteri utilizzati per la suddivisione in gruppi omogenei
6. Modalità di restituzione dei risultati della valutazione



1. FASE PRELIMINARE



ANALISI EVENTI SENTINELLA

indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni disciplinari, segnalazioni del medico competente, lamentela formalizzate dei lavoratori.



ANALISI INDICATORI DI CONTENUTO

ambiente di lavoro, attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orari e turni di lavoro,, corrispondenza tra le competenze del lavoratore e i requisiti richiesti dall'azienda.



ANALISI INDICATORI DI CONTESTO

ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia gestionale e controllo, conflitti interpersonali, sviluppo di carriera, comunicazione.

1. FASE PRELIMINARE

Per l'analisi degli aspetti di contenuto
e di contesto è

FONDAMENTALE

Il coinvolgimento del RLS



1. FASE PRELIMINARE

Per ciascun gruppo omogeneo individuato è possibile compilare una lista di controllo



La lista di controllo non deve essere compilata dai singoli lavoratori; ciò è a cura del gruppo di valutazione



Durante la compilazione della lista di controllo le osservazioni discordanti degli RLS rispetto alle conclusioni del gruppo di gestione, devono essere annotate e l'assegnazione del punteggio finale rivista.



Esempio lista di controllo metodologia INAIL

2. FASE APPROFONDATA

Finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori relativamente agli aspetti di contesto e contenuto



Va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza di una condizione di rischio SLC e gli interventi correttivi non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio



La fase di valutazione approfondita affianca e integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare

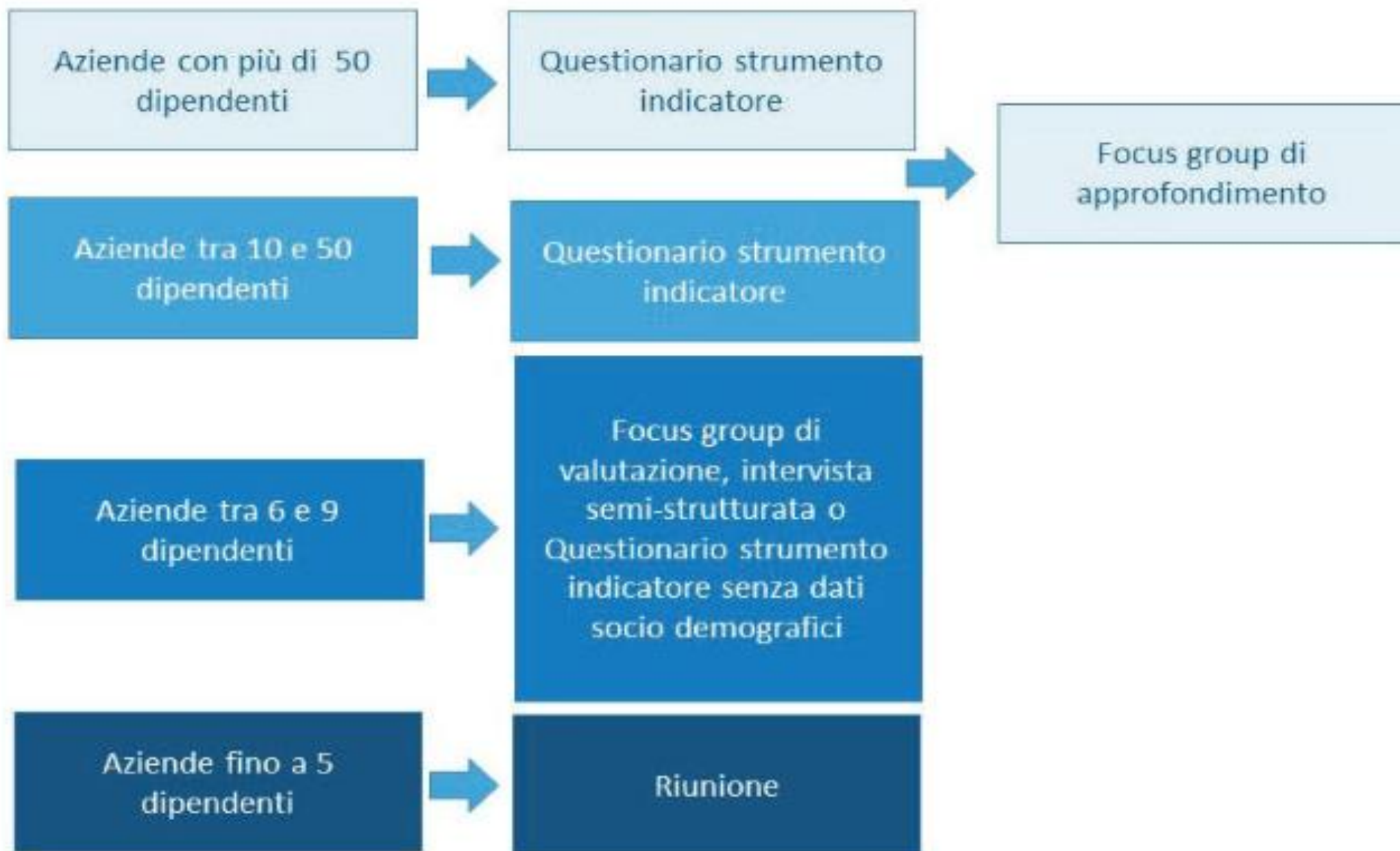


Anche la fase di valutazione approfondita va condotta per gruppi omogenei



È possibile utilizzare strumenti quali questionari, focus group e interviste semi strutturate per caratterizzare la percezione dei lavoratori

VALUTAZIONE APPROFONDITA



2. FASE APPROFONDITA



Compilazione del questionario strumento indicatore

Il questionario deve essere distribuito a **tutti** i lavoratori inclusi nel Gruppo Omogeneo.

Devono essere analizzate le seguenti dimensioni:

1. Domanda
2. Controllo
3. Supporto del Management
4. Supporto dei colleghi
5. Relazioni
6. Ruolo
7. Cambiamento

2. FASE APPROFONDATA



Focus Group

Obiettivo: raccogliere informazioni e dati su uno specifico argomento di interesse

Gruppo 6 – 10 partecipanti selezionati rispettando le proporzioni aziendali in base al genere e all'età, status gerarchico aziendale.



2. FASE APPROFONDATA

Una volta identificati gli interventi da attuare e le priorità, il Gruppo di Valutazione potrà dettagliare meglio il cronoprogramma, pianificando le attività necessarie per ciascun intervento







2. FASE APPROFONDITA

Una volta definiti gli interventi è importante effettuare una comunicazione efficace a tutti i lavoratori in quanto:

- sono i soggetti più vicini alle problematiche identificate;
- rappresentano le fonti più attendibili con le quali analizzare l'applicabilità delle soluzioni proposte;
- il coinvolgimento dei lavoratori, in particolare nello sviluppo e approvazione di soluzioni, contribuisce a garantire l'efficacia degli interventi implementati dall'azienda.

2. FASE APPROFONDATA

AFFINCHÉ LA VALUTAZIONE APPROFONDATA SIA EFFETTUATA IN MODO CORRETTO E' NECESSARIO CHE :

-  La valutazione approfondita non sostituisca la valutazione preliminare
-  Gli strumenti di valutazione scelti siano validati e riconosciuti
-  I fattori indagati riguardino aspetti di contesto e contenuto, non aspetti individuali del lavoratore
-  Le misure di intervento individuate siano prese con la partecipazione del RLS

Grazie per l'attenzione



francesca.mannu@atssardegna.it



salvatore.salaris@atssardegna.it