



# **PIATTAFORMA INAIL PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO**

**INAIL**

**Guida all'utilizzo 2017**

## Come accedere alla piattaforma

La registrazione permette alle aziende abilitate ai servizi online INAIL di utilizzare la piattaforma online messa a disposizione dall'Istituto e quindi adempiere all'obbligo della valutazione del rischio stress lavoro-correlato ai sensi del d.lgs. 81/08 e s.m.i.

### Cosa serve per effettuare la registrazione?

La registrazione per accedere alla piattaforma segue la stessa procedura degli altri servizi online dell'Istituto, pertanto anche in questo caso si richiede:

- registrazione da parte del Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i. e/o un suo delegato
- possesso delle credenziali dispositive

### Chi può utilizzare la piattaforma?

- Datore di lavoro e/o un suo delegato che hanno accesso diretto alla piattaforma
- Altre figure, sia interne che esterne all'azienda (figure della prevenzione, consulenti, psicologi del lavoro, medici del lavoro, liberi professionisti ecc.) che devono richiedere le **credenziali dispositive** per l'accesso ai servizi online INAIL, per essere poi abilitati all'utilizzo della Piattaforma come "Incaricati stress lavoro-correlato" dal Datore di Lavoro dell'azienda oggetto di **valutazione**.



# Percorso di accesso alla sezione stress lavoro-correlato: Datore di lavoro

**INAIL**  
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Cerca nel portale



ISTITUTO ATTIVITÀ ATTI E DOCUMENTI COMUNICAZIONE **SERVIZI PER TE** SUPPORTO

ESCI



My Home Infor

**Disabilità e reinserimento, il sostegno Inail anche per i casi di nuova occupazione**

Lo prevede in via sperimentale la circolare n. 30 del 25 luglio 2017, che amplia le misure già previste per la conservazione del posto di lavoro

- > Lavoratore
- > **Datore di Lavoro**
- > Consulente
- > Patronati e Caf
- > Operatori della sanità
- > Altri Utenti

**SERVIZI PER TE**

Strumenti e servizi per lavoratori e aziende

**VAI ALLA SEZIONE**



> LAVORATORE > **DATORE DI LAVORO** > CONSULENTE > OPERATORI DELLA SANITÀ > PATRONATI E CAF > ALTRI UTENTI



**PREVENZIONE E SICUREZZA**

Attività di prevenzione dei rischi lavorativi, di informazione, di formazione e assistenza in materia [...]

- >>
- > [Comunicazione medico competente](#)
- > [Incentivi alle imprese](#)
- > [Formazione](#)



**ASSICURAZIONE**

Tutela dei lavoratori contro i danni fisici ed economici dovuti a infortuni e malattie professionali [...]

- >>
- > [Gestione rapporto assicurativo](#)
- > [Autoliquidazione](#)
- > [Premi speciali](#)



**PRESTAZIONI**

Erogazione di prestazioni economiche, sanitarie e integrative ai lavoratori infortunati o affetti da [...]

- >>
- > [Infortunio sul lavoro](#)
- > [Malattia professionale](#)
- > [Prestazioni economiche](#)



**RICERCA E TECNOLOGIA**

Attività di ricerca, studio, sperimentazione e alta formazione, nel settore della salute e sicurezza [...]

- >>
- > [Area salute sul lavoro](#)
- > [Area sicurezza sul lavoro](#)
- > [Certificazione, verifica e innovazione](#)

La piattaforma rientra tra i servizi a cui è abilitato il Datore di lavoro, previa registrazione e autenticazione ai servizi online dell'Istituto.

La piattaforma è disponibile nei servizi dedicati alla Gestione Azienda  
(<https://www.inail.it/cs/internet/servizi-per-te/datore-di-lavoro/gestione-azienda.html>)

INAIL



# Percorso di accesso alla sezione stress lavoro-correlato: Datore di lavoro

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Cerca nel portale



ISTITUTO ATTIVITÀ ATTI E DOCUMENTI COMUNICAZIONE SERVIZI PER TE SUPPORTO

ESCI

My Home Informazioni Strumenti Formazione



Home > Servizi Per Te

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Cerca nel portale



ISTITUTO ATTIVITÀ ATTI E DOCUMENTI COMUNICAZIONE SERVIZI PER TE SUPPORTO

ESCI

My Home Informazioni Strumenti Formazione



Home > Servizi Per Te > Datore di Lavoro

- > Lavoratore
- > **Datore di Lavoro**
- > Consulente
- > Patronati e Caf
- > Operatori della sanità
- > Altri Utenti

- > Lavoratore
- > **Datore di Lavoro**
- > **Gestione azienda**
- > Premio assicurativo
- > Denuncia infortunio e malattia
- > Incentivi per la sicurezza
- > Polizze
- > Ricorsi e Istanze
- > Verifica apparecchi e impianti
- > Consulente
- > Patronati e Caf
- > Operatori della sanità
- > Altri Utenti

## Datore di Lavoro

Secondo il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro è il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore ovvero il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Fanno parte di questo profilo anche gli armatori di ditte del settore navigazione. Da questa pagina puoi accedere ai servizi che ti permettono di gestire le seguenti funzionalità:

Gestione azienda: consente di comunicare l'avvio, la variazione o la cessazione di un'attività  
Premio assicurativo: permette di calcolare i premi e di inviare la denuncia di retribuzioni.  
Denunce sul lavoro: per denunciare infortuni e malattie professionali  
Incentivi per la sicurezza: contiene bandi per incentivare la sicurezza aziendale  
Verifica apparecchi e impianti: per garantire la sicurezza di macchine, apparecchi, utensili ed impianti utilizzati nei luoghi di lavoro.

### SERVIZI PER

Dal menu a sinistra puoi raggiungere rapidamente i singoli servizi dedicati e suddivisi per funzionalità. Puoi utilizzare anche il motore di ricerca posto in alto nel sito.



Una volta effettuato l'accesso come **DATORE DI LAVORO** in «[servizi per te](#)» e selezionata la figura di riferimento, si accede al link «[gestione azienda](#)» e di seguito selezionare « [piattaforma rischio stress lavoro-correlato](#)»

Nel caso sia un **INCARICATO** a dover accedere, questi dovrà fare riferimento alla propria sezione di sito e, una volta abilitato dal Datore di lavoro, potrà accedere alla piattaforma. Nella homepage tramite un apposito menù a tendina dovrà selezionare l'**azienda** per cui deve effettuare la valutazione. Si specifica che un **INCARICATO** può essere abilitato da più aziende contemporaneamente.

INAIL



# Richiedere le credenziali dispositive per l'utilizzo della piattaforma

Il Datore di Lavoro ha al possibilità di affidare l'uso della piattaforma per la propria azienda ad una serie di figure professionali, sia interne che esterne, a patto che queste siano registrate ai servizi online INAIL con il profilo di utente con **credenziali dispositive**. Tale registrazione comporta la compilazione e l'invio di documentazione tramite un apposito *form* nel portale istituzionale.

ISTITUTO   ATTIVITÀ   ATTI E DOCUMENTI   COMUNICAZIONE   SERVIZI PER TE   SUPPORTO

ACCEDI AI SERVIZI ONLINE

[Home](#) > [Accedi ai Servizi Online](#) > [Registrazione - Login](#) > [Istruzioni per l'accesso](#) > [Registrazione utente](#) > [Registrazione utente con credenziali dispositive](#)

## > Registrazione - Login

> Recupero credenziali d'accesso

> Istruzioni per l'accesso

> Registrazione ditta

> Registrazione utente

Registrazione utente generico

Registrazione utente con  
credenziali dispositive

Auto Registrazione

> Registrazione ditta settore  
navigazione

> Registrazione medico  
competente

> Associazione medico competente

> Accesso tramite Cns

> Accedi con credenziali Inps

## Registrazione utente con credenziali dispositive

Le credenziali dispositive consentono l'accesso ai servizi:

- Sportello virtuale lavoratori (Svl)
- Durc on line - Lista richieste e Consultazione regolarità
- Denuncia iscrizione ditta (riservato al legale rappresentante ditta/armatore)
- Variazione legale rappresentante (riservato al legale rappresentante ditta/armatore)
- Associa ditta (riservato al legale rappresentante ditta)
- Ricerca certificati medici
- PagoPA
- Ditte non Inail (creazione anagrafica e gestione)
- Incentivi alle imprese (Isi).

Possono essere richieste alternativamente:

- effettuando l'accesso ai servizi online Inail con credenziali Spid, Cns o con pin Inps.
- attraverso l'applicativo online "Richiedi credenziali dispositive", inviando l'apposito modulo di richiesta abilitazione "[Utenti con credenziali dispositive](#)" e copia fronte retro di un documento d'identità in corso di validità. L'Inail, effettuate le necessarie verifiche, procede all'invio delle credenziali di accesso via sms e mail/pec

**RICHIEDI CREDENZIALI DISPOSITIVE**

- Presso le sedi territoriali Inail presentando l'apposito modulo "[Utenti con credenziali dispositive](#)" pubblicato sul portale e copia fronte retro di un documento d'identità in corso di validità.

Seguire il percorso per consultare la pagina di [registrazione utente con credenziali dispositive](#) contenente tutte le informazioni necessarie

INAIL



[https://www.inail.it/cs/internet/accedi-ai-servizi-online/registrazione-login/istruzioni-per-l\\_accesso/registrazione-utente/registrazione-utente-con-credenziali-dispositive.html](https://www.inail.it/cs/internet/accedi-ai-servizi-online/registrazione-login/istruzioni-per-l_accesso/registrazione-utente/registrazione-utente-con-credenziali-dispositive.html)

# Abilitare un soggetto terzo come «Incaricato stress lavoro-correlato»

Il Datore di Lavoro una volta identificata la figura che utilizzerà la piattaforma per suo conto, deve conferirgli l'abilitazione online attribuendogli il ruolo di Incaricato stress lavoro-correlato. Per effettuare questa operazione il Datore di Lavoro deve utilizzare l'apposita Utility di Profilazione, disponibile nel proprio ambiente di lavoro una volta effettuato il login al portale INAIL.

## Utility Profilazione

### Gruppo: IncaricatoStressLavoroCorrelato



UserName  Datore dilavoro  InserisciUtente

Nel campo UserName va inserito il riferimento alle credenziali dispositive dell'incaricato (codice fiscale)

Mentre in questo campo il Datore di Lavoro deve inserire il proprio codice fiscale, o la partita IVA aziendale

Cliccando su inserisci utente si associa l'incaricato stress lavoro-correlato alla propria azienda e lo si abilita all'uso della piattaforma



# Percorso di accesso alla sezione stress lavoro-correlato: Attività

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Cerca nel portale



ISTITUTO ATTIVITÀ ATTI E DOCUMENTI COMUNICAZIONE SERVIZI PER TE SUPPORTO

ESCI

Monica Ghelli

My Home Informazioni Strumenti Formazione

Home > Attività > Ricerca e tecnologia

- > Prevenzione e sicurezza
- > Assicurazione
- > Prestazioni
- Ricerca e tecnologia**
- > Finanziamenti per la ricerca
- > Borse di studio per la ricerca
- > Area salute sul lavoro
- > Area sicurezza sul lavoro
- > Certificazione, verifica e innovazione
- > Cultura della salute e della sicurezza
- > Progetti a finanziamento esterno
- > Pubblicazioni Scientifiche
- > Applicativi per la salute e la sicurezza sul lavoro
- > Formazione specialistica
- > Partnership - Network
- > BibliOnWeb - La Biblioteca online
- > Dati e statistiche

## Ricerca e tecnologia

Attività di ricerca, studio, sperimentazione e alta formazione, nel settore della salute e sicurezza sul lavoro.

### AREA SALUTE SUL LAVORO

Attività di studio, ricerca scientifica e sperimentazione >>

- > Rischi da agenti chimici, cancerogeni e mutageni
- > Rischi da agenti fisici
- > Ergonomia occupazionale

### CERTIFICAZIONE, VERIFICA E INNOVAZIONE

Attività di certificazione, verifica, innovazione >>

- > Certificazione
- > Verifica
- > Innovazione

### AREA SICUREZZA SUL LAVORO

attività di studio, ricerca, sperimentazione, controllo, laboratorio, formazione specialistica, [...] >>

- > Biotecnologie
- > Cantieri temporanei o mobili
- > Stabilimenti a rischio di incidente rilevante

### PROGETTI A FINANZIAMENTO ESTERNO

In ambito internazionale le attività di ricerca scientifica sviluppano grazie alla collaborazione [...] >>

- > Expah
- > Safra

### COLLEGAMENTI RAPIDI

- > Pubblicazioni Scientifiche
- > Formazione specialistica
- > Partnership - Network

È possibile accedere alla piattaforma anche attraverso la sezione «attività» che prevede l'area «Ricerca e tecnologia» e quindi la possibilità di entrare in «Area salute sul lavoro»

INAIL



# Percorso di accesso alla sezione stress lavoro-correlato: Attività

[Home](#) > [Attività](#) > [Ricerca e Tecnologia](#) > [Area salute sul lavoro](#)

- > Prevenzione e sicurezza
- > Assicurazione
- > Prestazioni
- > Ricerca e Tecnologia
  - > Finanziamenti per la ricerca
  - > Borse di studio per la ricerca
  - > **Area salute sul lavoro**
    - > Rischi da agenti chimici, cancerogeni e mutageni
    - > Rischi da agenti biologici
    - > Rischi da agenti fisici
    - > **Ergonomia occupazionale**
    - > Rischi psicosociali e tutela dei lavoratori vulnerabili
    - > Sistemi di sorveglianza, gestione integrata del rischio e supporto al Servizio Sanitario Nazionale
    - > Sorveglianza epidemiologica negli ambienti di lavoro e di vita
    - > Interazioni sinergiche tra rischi
    - > Sorveglianza sanitaria e promozione della salute
    - > Adempimenti per il medico competente, il medico autorizzato e il datore di lavoro
  - > Area sicurezza sul lavoro
  - > Certificazione, verifica e innovazione
  - > Cultura della salute e della sicurezza
  - > Progetti a finanziamento esterno
  - > Pubblicazioni Scientifiche
  - > Applicativi per la salute e la sicurezza sul lavoro

«L'area salute sul lavoro» prevede delle sezioni specifiche tra cui l'area tematica «Rischi psicosociali e tutela dei lavoratori vulnerabili»

## Area salute sul lavoro

L'Area salute sul lavoro svolge e promuove attività di studio, ricerca scientifica e sperimentazione secondo i principi della medicina del lavoro, dell'epidemiologia occupazionale, dell'igiene del lavoro ed ambientale.

La struttura di riferimento per l'area salute sul lavoro è il Dipartimento di Medicina, epidemiologia, igiene del lavoro ed ambientale, che è anche Centro di collaborazione dell'Organizzazione mondiale della sanità in materia di salute e la sicurezza sul lavoro.

Le aree tematiche su cui si basa l'attività di ricerca sono le seguenti:

- Rischi da agenti chimici, cancerogeni e mutageni
- Rischi da agenti biologici
- Rischi da agenti fisici
- Ergonomia occupazionale
- Rischi psicosociali e tutela dei lavoratori vulnerabili
- Sistemi di sorveglianza, gestione integrata del rischio e supporto al Servizio Sanitario Nazionale
- Sorveglianza epidemiologica negli ambienti di lavoro e di vita
- Interazioni sinergiche tra rischi
- Sorveglianza sanitaria e promozione della salute
- Adempimenti per il medico competente, il medico autorizzato ed il datore di lavoro



### > Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

Svolge e promuove attività di studio, ricerca scientifica e sperimentazione, secondo i principi della medicina del lavoro, dell'epidemiologia occupazionale e dell'igiene del lavoro ed ambientale.



Ultimo aggiornamento: 04/02/2016



- > Prevenzione e sicurezza
- > Assicurazione
- > Prestazioni
- > Ricerca e Tecnologia
  - > Finanziamenti per la ricerca
  - > Borse di studio per la ricerca
  - > Area salute sul lavoro
    - > Rischi da agenti chimici, cancerogeni e mutageni
    - > Rischi da agenti biologici
    - > Rischi da agenti fisici
    - > Ergonomia occupazionale
    - > Rischi psicosociali e tutela dei lavoratori vulnerabili
    - > **Rischio stress lavoro-correlato**
    - > Sistemi di sorveglianza, gestione integrata del rischio e supporto al Servizio Sanitario Nazionale
    - > Sorveglianza epidemiologica negli ambienti di lavoro e di vita
    - > Interazioni sinergiche tra rischi
    - > Sorveglianza sanitaria e promozione della salute
    - > Adempimenti per il medico competente, il medico autorizzato e il datore di lavoro
  - > Area sicurezza sul lavoro
  - > Certificazione, verifica e innovazione
  - > Cultura della salute e della sicurezza
  - > Progetti a finanziamento esterno

Nella pagina «rischio stress lavoro-correlato» sono presenti documenti di interesse sulla tematica ed il link per accedere alla piattaforma previa autenticazione

## Rischio stress lavoro-correlato

Secondo l'Accordo Europeo sullo stress lavoro correlato del 2004, lo stress è "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro". Lo stress lavoro-correlato pertanto può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

In Italia, il vigente quadro normativo, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., obbliga i datori di lavoro a valutare e gestire il rischio stress lavoro-correlato al pari di tutti gli altri rischi, in recepimento dei contenuti dell'Accordo europeo. A tal proposito nel novembre del 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato individuando un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo.

Nel Maggio 2011 il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale ha sviluppato una Metodologia di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato e pubblicato una specifica piattaforma online utilizzabile dalle aziende per effettuare la valutazione del rischio ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il metodo proposto offre alle aziende strumenti validati e risorse specifiche, utilizzabili dalle aziende seguendo un approccio sostenibile ed integrato, articolato per fasi, che prevede il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori.

A sei anni dal lancio della metodologia, grazie al considerevole utilizzo della piattaforma online da parte delle aziende italiane, è stato possibile raccogliere un considerevole bacino di dati su cui si sono basate le principali attività istituzionali su questa tipologia di rischio. Grazie anche alla partecipazione ad importanti esperienze di ricerca con autorevoli partner nazionali ed internazionali, è stato possibile aggiornare ed implementare ulteriormente la metodologia; tutte le informazioni relative alle novità della metodologia e della piattaforma online sono contenute nel manuale d'uso, edizione 2017, consultabile e scaricabile in pdf.

Tra le principali novità si segnala:

- l'aggiornamento delle risorse documentali a supporto della valutazione del rischio;
- il miglioramento del sistema di calcolo della Lista di controllo;
- l'adeguamento, sia per la Lista di controllo sia per il Questionario, strumento indicatore delle fasce di rischio, sulla base delle analisi dei dati raccolti negli anni;
- l'approfondimento della fase di pianificazione degli interventi per una corretta gestione del rischio.

L'obiettivo principale della valutazione del rischio stress lavoro-correlato concerne l'identificazione di eventuali criticità relative a quei fattori di Contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, ecc.) e Contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.) presenti in ogni tipologia di azienda e organizzazione. Successivamente, partendo dall'analisi dettagliata delle criticità emerse, si prosegue implementando un'adeguata gestione del rischio, che consente di migliorare le condizioni di lavoro e dei livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, impattando positivamente sulla competitività delle aziende e sulla qualità dei prodotti e dei servizi erogati.

Contatti: [stresslavorocorrelato@inail.it](mailto:stresslavorocorrelato@inail.it)

 > [Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato](#)



Sono messi a disposizione alcuni documenti a supporto per la corretta applicazione della metodologia:

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

**INAIL** Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

2017



COLLANA RICERCHE

- **Il manuale ad uso delle aziende edizione 2017**
- I criteri di identificazione dei Gruppi omogenei
- La Lista di controllo
- Il Questionario strumento indicatore
- La guida all'adattamento metodologico del focus group

## Gli strumenti

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

GLI STRUMENTI:  
Criteri di identificazione dei gruppi omogenei



**INAIL**  
2017

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

GLI STRUMENTI: Lista di controllo



**INAIL**  
2017

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

GLI STRUMENTI:  
Questionario strumento indicatore



**INAIL**  
2017

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

GLI STRUMENTI:  
Guida all'adattamento metodologico del focus group



**INAIL**  
2017

**INAIL**



# Area riservata della Piattaforma e modalità di accesso

Focus stress lavoro-correlato

## Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

La piattaforma, oltre a permettere la visualizzazione e la stampa del manuale 'La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato', contiene una serie di risorse e strumenti finalizzata a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Per accedere agli strumenti online di valutazione fare clic sul pulsante 'Accedi' nel modulo a destra della pagina, dopo aver selezionato l'azienda per la quale effettuare la valutazione.



**Accedi all'area riservata**

Utente

Azienda

**Accedi**

Scarica il Manuale (File Pdf 2 Mb)

**NEW**

Download the english version of  
the Guide for Companies

**NEW**

Per informazioni scrivere una email a: [stresslavorocorrelato@inail.it](mailto:stresslavorocorrelato@inail.it).

INAIL - Focus stress lavoro-correlato - 2017



# 1° Passo – Completare i dati aziendali

Benvenuto,

Strumenti online | **Dati aziendali** | Esiti

I dati aziendali risultano precompilati, provenendo dall'anagrafica unica INAIL. Deve essere inserito soltanto il codice ATECO

Codice Ateco

- Agricoltura, silvicoltura e pesca
- Estrazione di minerali da cave e miniere
- Attività manifatturiere
- Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
- Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
- Costruzioni
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
- Trasporto e magazzinaggio
- Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
- Servizi di informazione e comunicazione
- Attività finanziarie e assicurative
- Attività immobiliari
- Attività professionali, scientifiche e tecniche
- Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
- Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
- Istruzione
- Sanità e assistenza sociale
- Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
- Altre attività di servizi
- Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
- Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

**Dati relativi all'azienda**

Ragione o denominazione sociale

Città (in caso specificare la provincia)

C.A.P. Sede (se esistono più sedi per lo stesso CAP si prega di specificare l'indirizzo)

Datore di lavoro

Codice Ateco

Cosa vuol dire?

Numero dipendenti della sede di lavoro

Numero dipendenti azienda

Autorizzazione al trattamento dei dati

I tuoi dati personali e i dati dell'azienda di riferimento nonché i dati della lista di controllo e del questionario strumento indicatore verranno utilizzati, in forma anonima ed aggregata, da INAIL Dipartimento Medicina del Lavoro ex ISPESL per finalità di ricerca oltre che per fornirti i risultati dell'analisi della lista e di controllo e del questionario strumento indicatore.

I dati verranno trattati con mezzi informatici e potranno essere da te consultati, modificati, integrati o cancellati, in base all'art 7 del D. Lgs 196/2003; il trattamento verrà effettuato da personale individuato come incaricato del trattamento ed avverrà in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza, in ottemperanza alla normativa vigente. I dati potranno essere diffusi esclusivamente in forma aggregata con garanzia dell'anonimato.

Dichiaro di aver preso visione dell'informativa ex art. 13 del D.Lgs 196/2003 e s.m.i. e di accettare le modalità di utilizzo dei dati per le finalità indicate nell'informativa stessa



Registrare i dati con l'apposito comando



## 1° Passo – Fase propedeutica

Prima di procedere alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato è necessario operare una vera propria preparazione dell'organizzazione attraverso tre momenti:

**Costituzione del Gruppo di gestione della valutazione:** costituito dal datore di lavoro e composto da dirigente delegato, preposti, RLS/RLST, RSPP, ASPP e MC (ove nominato), ha l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione degli esiti.

**Identificazione dei Gruppi Omogenei:** suddividere i lavoratori in gruppi, utilizzando i criteri più consoni per creare raggruppamenti che consentano l'analisi dettagliata delle condizioni di lavoro sulla base della reale organizzazione aziendale

**Sviluppo del piano di valutazione del rischio:** è necessario sviluppare una programmazione temporale attraverso l'approntamento di un cronoprogramma che preveda per ogni singola fase: durata, attività e soggetti deputati.

**Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale:** fornire adeguata informazione a tutti i lavoratori, dirigenti e preposti e formare i lavoratori o loro rappresentanti in relazione al ruolo e alle attività che andranno a svolgere nel processo valutativo.



### 3° Passo – Strumenti di valutazione: Lista di controllo

#### Strumenti



The image displays three distinct icons for evaluation tools, each within a light gray rectangular frame. The first icon on the left shows a checklist with a blue pen and a pencil, with the text 'Lista di controllo' below it. The second icon in the middle shows a questionnaire form with a blue pen, with the text 'Questionario - Strumento indicatore' below it. The third icon on the right shows a circular diagram with arrows and the text 'FOCUS GROUP' in the center, with 'Focus Group (file Pdf)' below it. A small tooltip box is positioned over the first icon, containing the text 'Accedi allo strumento Lista di controllo'.

Cliccare sull'immagine della Lista di controllo per accedere alla sezione dedicata alla Valutazione preliminare.



# Valutazione preliminare: creazione Gruppi omogenei

Compilare la scheda inserendo:

- nome del Gruppo omogeneo,
- numerosità,
- prima valutazione/aggiornamento,
- criteri di individuazione.

Una volta compilata la scheda inserire il gruppo con l'apposito comando

**Nuovo gruppo omogeneo**

Nome:

Numerosità gruppo:

Prima valutazione:  Aggiornamento:

Criteria utilizzati per l'identificazione dei gruppi:  
(in caso di adozione di criteri multipli barrare le corrispettive caselle. Se i criteri interessano l'intera azienda barrare solo la prima voce dell'elenco)

Intera azienda:

Mansione:

Partizione organizzativa (sede):

Unità (reparto, ufficio, dipartimento, ecc.):

Tipologia contrattuale:

Altro:

Si consiglia di adottare denominazioni dei gruppi omogenei che siano chiare, riconoscibili e pertinenti rispetto alla tipologia di lavoratori che compongono i gruppi stessi; è pertanto auspicabile evitare, sigle, abbreviazioni o codici numerici e preferire appellativi che siano descrittivi della tipologia del gruppo omogeneo. In caso di aggiornamento della valutazione, al nome del gruppo verrà automaticamente aggiunto il suffisso **aggiornamento valutazione anno 2017**



# Lista di Controllo: dati anagrafici

## Lista di controllo per la valutazione preliminare

### Dati anagrafici

Data di inserimento

13/06/2011 (Formato: gg/mm/aaaa)

Ragione/denominazione sociale

Gruppo omogeneo

### Amministrativi

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:

Contrassegnare i referenti aziendali coinvolti in questa fase, indicando al lato il nominativo.

	Nome e cognome
DATORE DI LAVORO / DELEGATO	<input type="text"/>
RSPP	<input type="text"/>
RLS/ RLST	<input type="text"/>
MEDICO COMPETENTE	<input type="text"/>
LAVORATORI	<input type="text"/>

ALTRE FIGURE  
(specificare ruolo o professionalità)

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

Salva e continua

Compilare la scheda inserendo i nominativi del datore di lavoro, dei referenti aziendali e dei lavoratori coinvolti nella Valutazione preliminare

Controllare i dati inseriti e procedere con l'apposito comando



# Lista di controllo: Eventi sentinella

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

Compilare la scheda della Lista di controllo relativa agli Eventi sentinella seguendo le istruzioni e utilizzando il file Excel per il calcolo offline

## Lista di controllo per la valutazione preliminare

### I - EVENTI SENTINELLA

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'a...

Per agevolare il calcolo delle percentuali di scostamento, negli andamenti dei primi 8 indicatori degli EVENTI SENTINELLA, è stato predisposto un apposito foglio di calcolo Excel scaricabile da [questo link](#)

I valori percentuali ottenuti dal foglio Excel dovranno essere riportati negli appositi campi della Lista di controllo, indicando contestualmente l'andamento dell'indicatore di riferimento attraverso la selezione di una delle tre risposte disponibili (diminuito, invariato, aumentato).

Controllare i dati inseriti e procedere con l'apposito comando

Salva e continua

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato
1	INDICI INFORTUNISTICI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Risultato ultimo anno %: <input type="text"/>		Risultato triennio %: <input type="text"/>	
2	ASSENZE PER MALATTIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Risultato ultimo anno %: <input type="text"/>		Risultato triennio %: <input type="text"/>	
3	% ASSENZE DAL LAVORO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Risultato ultimo anno %: <input type="text"/>		Risultato triennio %: <input type="text"/>	
4	% FERIE NON GODUTE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Risultato ultimo anno %: <input type="text"/>		Risultato triennio %: <input type="text"/>	
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DA...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Risultato ultimo anno %: <input type="text"/>		Risultato triennio %: <input type="text"/>	
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti + e...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Risultato ultimo anno %: <input type="text"/>		Risultato triennio %: <input type="text"/>	
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Risultato ultimo anno %: <input type="text"/>		Risultato triennio %: <input type="text"/>	
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Risultato ultimo anno %: <input type="text"/>		Risultato triennio %: <input type="text"/>	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENT... ALL' AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		No	Si	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Salva e continua



# Lista di controllo: Area Contenuto del lavoro

## AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

(Fare riferimento al Documento di valutazione dei rischi)

N	INDICATORE	Si	No
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4	Microclima adeguato	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI <small>Nota: Se non previsti, segnare SI</small>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
13	Esposizione a rischio biologico	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	Si	No
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Chiara definizione dei compiti	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

## CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE	Si	No
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina <small>Se non previsto segnare NO</small>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## ORARIO DI LAVORO

29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	E' presente il lavoro a turni	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>



# Lista di controllo: Area Contesto del lavoro

## FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N	INDICATORE	Si	No
37	Diffusione organigramma aziendale	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	Presenza di procedure aziendali	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (*) (esclusi codici disciplinari)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

(\*) Codice di comportamento: atto di carattere volontario, assunto dal datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti.

## RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE	Si	No
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
49	I ruoli sono chiaramente definiti	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

## EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE	Si	No
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

N	INDICATORE	Si	No
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

## RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N	INDICATORE	Si	No
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

N	INDICATORE	Si	No
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
64	Possibilità di orario flessibile	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Controllare i dati inseriti e procedere con l'apposito comando. ATTENZIONE una volta salvata la Lista di controllo non è più possibile modificare i dati

Salva e continua



# Lista di controllo: report Valutazione preliminare

Il report fornisce i punteggi con relativi codici colore:

Aree

single Dimensioni

## Risultato della Valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato effettuata attraverso Lista di controllo

dell'Azienda  
P.IVA  
Gruppo omogeneo  
Lista di controllo del 10/08/2017  
N. Lavoratori azienda DA 1 A 15  
N. Lavoratori gruppo omogeneo 123

I - EVENTI SENTINELLA			FASCE DI RISCHIO		
TOTALE PUNTEGGIO INDICAT...	PUNTEGGIO PER DIMENSIONE	NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO	
PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI	8	0 - 10	11 - 20	21 - 40	
<b>PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA RICATEGORIZZATO</b>	<b>0</b>	0	6	16	

  

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO			FASCE DI RISCHIO		
DIMENSIONI	TOTALE PUNTEGGIO INDICAT...	PUNTEGGIO PER DIMENSIONE	NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	8	0 - 22	23 - 45	46 - 100
Pianificazione dei compiti	2	33	0 - 49	50 - 82	83 - 100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	4	44	0 - 32	33 - 55	56 - 100
Orario di lavoro	4	56	0 - 37	38 - 74	75 - 100
<b>PUNTEGGIO AREA CONTENUTO</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	0 - 23	24 - 43	44 - 100

  

III- AREA CONTESTO DEL LAVORO			FASCE DI RISCHIO		
DIMENSIONI	TOTALE PUNTEGGIO INDICAT...	PUNTEGGIO PER DIMENSIONE	NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO
Funzione e cultura organizzativa	4	36	0 - 44	45 - 72	73 - 100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	0 - 49	50 - 74	75 - 100
Evoluzione della carriera	0	0	0 - 66	67 - 99	100
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1	20	0 - 59	60 - 79	80 - 100
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	0 - 66	67 - 99	100
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*	-4	-4	-	-	-
<b>PUNTEGGIO AREA CONTESTO</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	0 - 37	38 - 53	54 - 100

\* Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -4.  
Se superiore a 0, inserire il valore 0.



# Lista di controllo: report Valutazione preliminare

	PUNTEGGIO COMPLESSIVO	FASCE DI RISCHIO		
		NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA	0	0	6	16
PUNTEGGIO AREA CONTENUTO	34	0 - 23	24 - 43	44 - 100
PUNTEGGIO AREA CONTESTO	7	0 - 37	38 - 53	54 - 100
<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>41</b>	<b>0 - 58</b>	<b>59 - 90</b>	<b>91 - 216</b>

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO LISTA DI CONTROLLO**

Codice colore	Da	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	58	Non rilevante	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella

## SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:

Figura	Nominativo
Datore di lavoro/Delegato	MM

Per presa visione. Le figure che hanno partecipato alla stesura della lista di controllo.

Data	Ruolo	Nominativo	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Il report fornisce infine il punteggio complessivo e uno spazio per consentire al Gruppo di gestione di firmare e datare il documento



## 4° Passo - Strumenti di valutazione: Questionario strumento indicatore

### Strumenti



Accedi al Questionario - Strumento indicatore

Cliccare sull'immagine del Questionario strumento indicatore per accedere alla sezione dedicata alla Valutazione approfondita.



# Questionario strumento indicatore

## Questionario di valutazione approfondita

La valutazione del rischio da stress lavoro correlato prende in esame non singoli, ma *gruppi omogenei* di lavoratori (per esempio, per mansione o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.).

(Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010)

## Note per l'elaborazione del report di valutazione

L'elaborazione del report provoca la chiusura del gruppo omogeneo e non sarà più possibile aggiungere ulteriori questionari. Per effettuare l'operazione devono essere inseriti almeno 6 questionari.

## Note per l'eliminazione dei questionari

Ciascun gruppo omogeneo presenta una tabella di dettaglio che riporta il numero di questionari inseriti raggruppati e conteggiati in base ai dati socio-demografici. Se la sessione di inserimento questionari è ancora aperta è possibile eliminare un raggruppamento di questionari facendo clic sull'apposita icona.

### Nuovo gruppo omogeneo

Nome:

Numerosità gruppo:

Prima valutazione:  Aggiornamento:

Criteri utilizzati per l'identificazione dei gruppi:

*(In caso di adozione di criteri multipli barrare le corrispondenti caselle. Se i criteri interessano l'intera azienda barrare solo la prima voce dell'elenco)*

Intera azienda:

Mansione:

Partizione organizzativa (sede):

Unità (reparto, ufficio, dipartimento, ecc.):

Tipologia contrattuale:

Altro:

Si consiglia di adottare denominazioni dei gruppi omogenei che siano chiare, riconoscibili e pertinenti rispetto alla tipologia di lavoratori che compongono i gruppi stessi; è pertanto auspicabile evitare, sigle, abbreviazioni o codici numerici e preferire appellativi che siano descrittivi della tipologia del gruppo omogeneo. In caso di aggiornamento della valutazione, al nome del gruppo verrà automaticamente aggiunto il suffisso **aggiornamento valutazione anno 2017**



# Questionario strumento indicatore

## Questionario di valutazione approfondita

### Gruppo omogeneo

Amministrativi - Creato il 13/06/2011

### Data compilazione questionario

14/06/2011

### Questionari inseriti per il gruppo

0

### Note per la compilazione

I Dati Socio – Demografici sono richiesti per le aziende con più di 50 dipendenti (vedere manuale a pag 26 paragrafo "valutazione approfondita").

E' possibile, al raggiungimento di 6 questionari inseriti, procedere all'elaborazione del report di valutazione del rischio.

### Note per l'inserimento online dei questionari

Il software fornisce le informazioni relative al numero dei questionari inseriti, pertanto prima dell'inserimento online dei questionari, si consiglia di numerarli progressivamente al fine di tenerne sottocontrollo il progressivo inserimento.

### IMPORTANTE

Non è possibile la modifica dei questionari. Si prega di verificare i dati inseriti prima del clic sul pulsante di salvataggio.

Seguire le istruzioni per l'inserimento online dei dati

#### Dati Socio – Demografici

##### A - Genere

- M
- F
- Dato Mancante

##### B - Età

- Fino a 30 anni
- Da 31 a 50 anni
- 51 anni e oltre
- Dato Mancante

##### C - Nazionalità

- Italiana
- Non italiana
- Dato Mancante

##### D - Tipologia contrattuale

- Tempo indeterminato
- Tempo determinato
- Collaborazione
- Lavoro interinale
- Altro
- Dato Mancante

Memorizza per il questionario successivo

Procedere con la compilazione dei dati socio-demografici



# Questionario strumento indicatore

N	ITEM	MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SEMPRE	SEMPRE	NESSUNA RISPOSTA
1	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Posso decidere quando fare una pausa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	So come svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	Ho scadenze irraggiungibili	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Devo lavorare molto intensamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		<b>FORTEMENTE IN DISACCORDO</b>	<b>DISACCORDO</b>	<b>NE' D'ACCORDO NE' DISACCORDO</b>	<b>D'ACCORDO</b>	<b>FORTEMENTE IN ACCORDO</b>	<b>NESSUNA RISPOSTA</b>
24	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



# Questionario strumento indicatore

	FORTEMENTE IN DISACCORDO	DISACCORDO	NE' D'ACCORDO NE' DISACCORDO	D'ACCORDO	FORTEMENTE IN ACCORDO	NESSUNA RISPOSTA
27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In caso di item lasciato in bianco barrare la casella nell'apposita colonna *Nessuna Risposta*

Salva ed inserisci nuovo

Una volta terminata la compilazione controllare i dati e procedere con il questionario successivo



# Questionario strumento indicatore – elaborazione report

## Questionario di valutazione approfondita

### Gruppo omogeneo

Amministrativi - Creato il 13/06/2011

### Questionari inseriti per il gruppo

13

### Note per l'elaborazione del report

È possibile personalizzare l'elaborazione del report in base al gruppo omogeneo selezionato (impostazioni predefinite) oppure ai dati socio-demografici inseriti all'interno dei questionari.

### Note per la stampa

Una volta elaborato il questionario utilizzare le funzioni di stampa del proprio browser, selezionando *Anteprima di stampa* dal menù *File*. Per stampare correttamente il report è necessario che il browser abbia attivata l'opzione di stampa colori ed immagini.

**Opzioni di stampa**

**A - Genere**

M

F

Tutti

**B - Età**

Fino a 30 anni

Da 31 a 50 anni

51 anni e oltre

Tutti

**C - Nazionalità**

Italiana

Non italiana

Tutti

**D - Tipologia contrattuale**

Tempo indeterminato

Tempo determinato

Collaborazione

Lavoro interinale

Altro

Tutti

**Elabora report**

Elaborando il Report il gruppo omogeneo verrà chiuso e non sarà più possibile inserire ulteriori questionari. Si intende procedere con l'operazione?

**Annulla** **Elabora Report**

Prima di procedere, seguire le indicazioni per l'elaborazione del report e per la stampa



# Report Valutazione approfondita: informazioni generali



Stampa Modifica criteri di elaborazione Torna ai gruppi omogenei

## Valutazione Stress Lavoro-Correlato Fase di valutazione approfondita

### Report - Questionario Strumento Indicatore

#### Dati Azienda

**Ragione Sociale**

BALDANZA EMANUELE

**Partita IVA****Località**

VITTORIA

**N. Lavoratori azienda**

A 1 A 15

#### Dettaglio Elaborazione

**Data Elaborazione**

12/10/2017

**Gruppo Omogeneo**

cristina\_aggiornamento valutazione anno 2017

**Data Creazione Gruppo**

26/09/2017

**N. Lavoratori gruppo omogeneo**

3

**Questionari elaborati**

6

**% risposte**

100,00 %

**Dati socio-demografici**

Genere : Qualsiasi valore

Età : Qualsiasi valore

Nazionalità : Qualsiasi valore

Tipo Contratto : Qualsiasi valore



# Report Valutazione approfondita: risultati per item

I risultati sono raggruppati per dimensione organizzativa ed è riportato il punteggio medio per ciascuna domanda ad essa associata

## Domanda

Item	Valore Medio
3 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	4,33
6 - Ho scadenze irraggiungibili	4,33
9 - Devo lavorare molto intensamente	3,17
12 - Devo trascurare alcuni compiti perchè ho troppo da fare	3,33
16 - Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,50
18 - Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	4,50
20 - Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	3,67
22 - Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	4,50
<b>Totale</b>	<b>4,04</b>

## Controllo

Item	Valore Medio
2 - Posso decidere quando fare una pausa	4,00
10 - Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	3,83
15 - Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	3,67
19 - Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	3,50
25 - Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	4,00
30 - Il mio orario di lavoro può essere flessibile	4,17
<b>Totale</b>	<b>3,86</b>

## Supporto del Management

Item	Valore Medio
8 - Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	3,50
23 - Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	3,50
29 - Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	4,00
33 - Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	3,83
35 - Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	3,67
<b>Totale</b>	<b>3,70</b>



# Report Valutazione approfondita: risultati per item

## Supporto tra colleghi

Item	Valore Medio
7 - Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	3,17
24 - I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	3,67
27 - Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	3,50
31 - I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	3,83
<b>Totale</b>	<b>3,54</b>

## Relazioni

Item	Valore Medio
5 - Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	4,67
14 - Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	4,50
21 - Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	5,00
34 - Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	4,83
<b>Totale</b>	<b>4,75</b>

## Ruolo

Item	Valore Medio
1 - Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	3,83
4 - So come svolgere il mio lavoro	4,00
11 - Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	4,00
13 - Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	3,50
17 - Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	3,67
<b>Totale</b>	<b>3,80</b>

## Cambiamento

Item	Valore Medio
26 - Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	4,00
28 - Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	3,33
32 - Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	3,40
<b>Totale</b>	<b>3,59</b>



# Report Valutazione approfondita: risultati per Dimensione

Dimensione Organizzativa	I tuoi risultati	Obiettivo a lungo termine consigliato
Domanda	4,04	4,04
Controllo	3,86	3,89
Supporto del Management	3,70	4,06
Supporto tra colleghi	3,54	4,10
Relazioni	4,75	4,75
Ruolo	3,80	4,56
Cambiamento	3,59	3,83

## Table di lettura



### Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo

Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile



### Buon livello di prestazione

Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore all'80° percentile



### Evidente necessità di interventi correttivi

Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile ma non inferiore al 20° percentile



### Necessità di immediati interventi correttivi

Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile



# Report Valutazione approfondita: indicazioni operative per le dimensioni organizzative da migliorare

## DIMENSIONE ORGANIZZATIVA SUPPORTO

■ Evidente necessità di interventi correttivi oppure ■ Necessità di immediati interventi correttivi

### La dimensione fa riferimento a:

- incoraggiamento;
- supporto;
- risorse fornite dall'azienda, dal management e dai colleghi.

### Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:

- il lavoratore percepisca di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e dal management e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

### Per far questo è importante che l'azienda:

- adotti procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori;
- porti a conoscenza dei lavoratori le modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro;
- dia ai lavoratori un feedback puntuale e costruttivo.

## DIMENSIONE ORGANIZZATIVA RUOLO

■ Evidente necessità di interventi correttivi oppure ■ Necessità di immediati interventi correttivi

### La dimensione fa riferimento alla:

- percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.

### Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:

- il lavoratore comprende il proprio ruolo e le proprie responsabilità e vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

### Per far questo è importante che l'azienda:

- rivolga al lavoratore richieste compatibili con il ruolo ricoperto;
- offra informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.



## 5° Passo: Strumenti di Valutazione: Focus Group

### Strumenti



Cliccare sull'immagine del Focus group per visualizzarne il Tutorial, utile per la fase di Gestione e Monitoraggio.



# Guida all'adattamento metodologico del Focus group

Documento consultabile e scaricabile che contiene le informazioni utili alla predisposizione del Focus group sia come strumento di valutazione approfondita che come tecnica di supporto per l'identificazione delle misure correttive

## LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

GLI STRUMENTI:  
Guida all'adattamento metodologico del focus group



**INCIL**

**2017**

**INCIL**



## 6° Passo - Documentazione nel DVR

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve essere adeguatamente documentata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), vanno riportati:

- Modalità di coinvolgimento dei lavoratori e RLS/RLST da parte del datore di lavoro.
- Elenco dei soggetti coinvolti nel processo valutativo con indicazione del ruolo.
- Azioni di sensibilizzazione/informazione/formazione da effettuare.
- Percorso metodologico utilizzato per la valutazione.
- Programmazione temporale delle attività di valutazione.
- Modalità di individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori.
- Report di analisi dei dati per ogni fase del processo valutativo, con esito per ogni Gruppo omogeneo.
- Pianificazione e adozione di eventuali interventi correttivi.
- Valutazione dell'efficacia degli interventi.
- Piano di monitoraggio.



# Esempio di Cronoprogramma del processo valutativo

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE \_\_\_\_\_

DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE \_\_\_\_\_

CRONOPROGRAMMA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Fase propedeutica	Costituzione del gruppo di gestione della valutazione												
	Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale												
	Azioni di sensibilizzazione												
	Azioni di informazione												
	Altro (specificare)												
	Sviluppo del piano di valutazione del rischio (Fase preliminare e Fase approfondita)												
	Individuazione dei 'Gruppi omogenei di lavoratori'												
	Per mansioni / partizioni organizzative / altro												
Fase preliminare	Gruppo Omogeneo 1 - Raccolta eventi sentinella												
	Somministrazione Lista di controllo 'fattori di Contenuto e Contesto del lavoro'												
	Analisi dei risultati												
	REPORT finale della Fase preliminare												
	ESITO NEGATIVO												
	PIANO DI MONITORAGGIO (es. periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella)												
	ESITO POSITIVO												
	PIANIFICAZIONE E ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:												
	organizzativi												
	tecnici												
	procedurali												
	comunicativi												
	formativi												
	Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento												
Verifica dell'efficacia dell'intervento													

\* A seconda delle dimensioni dell'azienda.



# Esempi di Cronoprogramma del processo valutativo

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE \_\_\_\_\_

DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE \_\_\_\_\_

CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Fase approfondita	Per aziende con più di 9 dipendenti:												
	Somministrazione del QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE												
	Analisi dei risultati												
	Per aziende tra 6 e 9 dipendenti: FOCUS GROUP o QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE (con limiti metodologici della loro applicazione)												
	Analisi dei risultati												
	Per aziende fino a 5 dipendenti:												
	RIUNIONE												
	Analisi dei risultati												
Fase pianificazione degli interventi	ESITO NEGATIVO												
	SI PROCEDE ALLA RI-VALUTAZIONE DOPO 2-3 ANNI												
	ESITO POSITIVO												
	PIANIFICAZIONE E ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:												
	organizzativi												
	tecnic												
	procedurali												
	comunicativi												
	formativi												
	Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento												
Verifica dell'efficacia dell'intervento													

\* A seconda delle dimensioni dell'azienda.





[stresslavorocorrelato@inail.it](mailto:stresslavorocorrelato@inail.it)