



Modello

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Certifico Srl - IT | Rev. 2.0 2024

Matrice Revisioni

Revisione	Data	Oggetto	Autore

INDICE

PREMESSA	5
1. INTRODUZIONE.....	9
2. LE INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO	10
3. VALUTAZIONE PRELIMINARE	11
4. VALUTAZIONE APPROFONDATA.....	11
5. IL PERCORSO METODOLOGICO: FASI, ATTIVITÀ E STRUMENTI	13
6. FASE PROPEDEUTICA.....	13
7. FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE	14
8. FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA	14
9. FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO	15
10. RELAZIONE INTRODUTTIVA	16
10.1 Dati generali dell'azienda	16
10.2 Descrizione dell'attività	17
10.3 Modalità di esecuzione della valutazione.....	17
11. VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO.....	18
11.1 GRUPPO 1:	18
11.1 GRUPPO 2:	18
11.1 GRUPPO 3:	18
11.2 Parte I - Eventi sentinella	20
11.3 Parte II – Area contenuto del lavoro	24
11.4 Parte III - Area contesto del lavoro	27
11.5 Riepilogo punteggio gruppo omogeneo	31
12. RISULTATI	33
13. CONCLUSIONI	36
ALLEGATO I - Questionario strumento indicatore / Valutazione approfondita	37

PREMESSA

Il Modello di Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato (SLC) proposto in allegato è basato sulla metodologia illustrata dalla [Linea guida INAIL Ed. 2017](#), il processo di valutazione può articolarsi in due interventi. Si prende in esame sia:

- **Livello di intervento 1 (preliminare)**

che l'eventuale, se necessario,

- **Livello di intervento 2 (approfondito).**

La Valutazione del stress lavoro-correlato (SLC) è prevista dall'[Art. 28](#) dal [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#).

Con il [Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito con modificazioni dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), che ha disposto (con l'art. 8, comma 12) che "al fine di adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dei datori di lavoro del settore privato il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli [28](#) e [29](#) del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#), in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è differito al **31 dicembre 2010** e quello di cui all'[articolo 3](#), comma 2, primo periodo, del medesimo decreto legislativo è differito di dodici mesi".

Modalità di elaborazione / Gruppi omogenei

La [Circolare MLPS 18 novembre 2010](#) rischio da stress lavoro-correlato - Indicazioni CCP Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 prevede che **la valutazione debba prendere in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori** (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una 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).

Obbligo non delegabile DL

Nelle indicazioni elaborate dalla CCP viene ribadito che la valutazione del rischio SLC è 'parte integrante della valutazione dei rischi' ed è effettuata dal DL (**obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a**), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2).

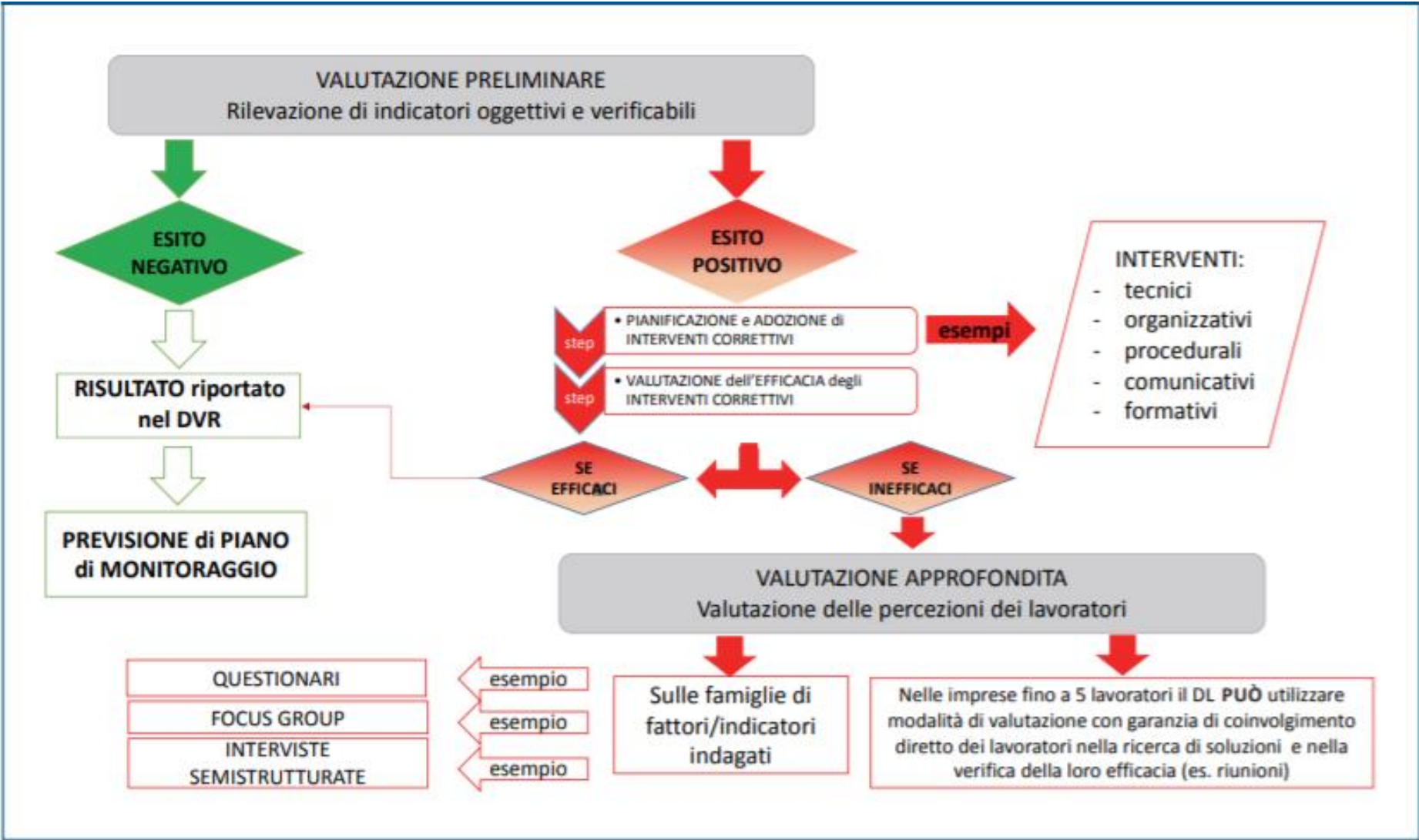


Fig. 1 - Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione

Validità valutazione / Se modifiche processi/organizzazione o ogni due / tre anni

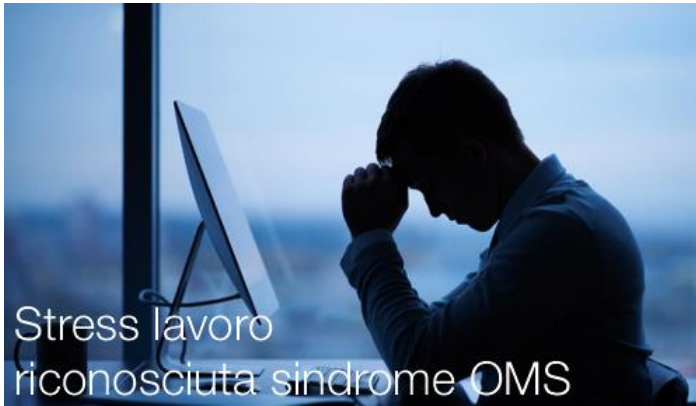
Le indicazioni della CCP sono estremamente sintetiche, sia nel passaggio sulla previsione del piano di monitoraggio - carente delle relative modalità di effettuazione - sia sulla verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate. È da rilevare, inoltre, che le indicazioni della CCP non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Secondo la [Guida INAIL - La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2017](#), la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità [...]; **in via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata replicata.**

[D.Lgs. 81/2008](#)[Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi](#)

1. La valutazione di cui all'[articolo 17](#), comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004**, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal **1° agosto 2010**.



Stress lavoro: riconosciuta sindrome OMS

Ginevra, 28 Maggio 2019

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms) ha stabilito che lo stress da lavoro o da disoccupazione, ossia il «burnout» è una sindrome.

L'agenzia speciale dell'Onu per la salute ha anche fornito direttive ai medici per diagnosticarla e l'ha inserita nella sua classificazione internazionale "International Classification of Diseases (ICD)", quella che viene utilizzata come punto di riferimento.

La sindrome da burnout entra così ufficialmente nella lista dell'International Classification of Diseases (ICD) dell'Organizzazione mondiale della sanità. Si tratta del manuale che l'Oms fornisce ai medici per riconoscere e diagnosticare le malattie.

L'esaurimento da lavoro viene definito come uno dei fattori che "influenzano lo stato di salute o che portano al contatto con i servizi sanitari".

Il burnout è considerato un "problema associato con l'occupazione o la disoccupazione lavorativa", una sindrome conseguente allo "stress cronico sul posto di lavoro gestito senza successo".

Secondo l'Oms è caratterizzato da tre sintomi:

1. sentimenti di esaurimento mentale o fisico;
2. aumento della distanza mentale dal proprio lavoro o sentimenti di negativismo o cinismo relativi al proprio lavoro;
3. ridotta efficacia professionale.

Il burnout si riferisce specificamente ai fenomeni nel contesto occupazionale e non dovrebbe essere applicato per descrivere esperienze in altri ambiti della vita.

La nuova classificazione delle malattie, denominata **ICD-11**, già pubblicata lo scorso anno, è stata ufficialmente adottata dagli stati membri durante l'Assemblea mondiale dell'Oms, tenutasi a Ginevra a maggio 2019.

Entrerà in vigore il 1° gennaio 2022. Questo elenco, compilato dall'Organizzazione mondiale della sanità, si basa sui risultati ottenuti da esperti provenienti da tutto il mondo. La classificazione delle malattie dell'Oms fornisce un linguaggio comune attraverso il quale i professionisti della salute possono scambiarsi informazioni sanitarie.

[Vedi](#)

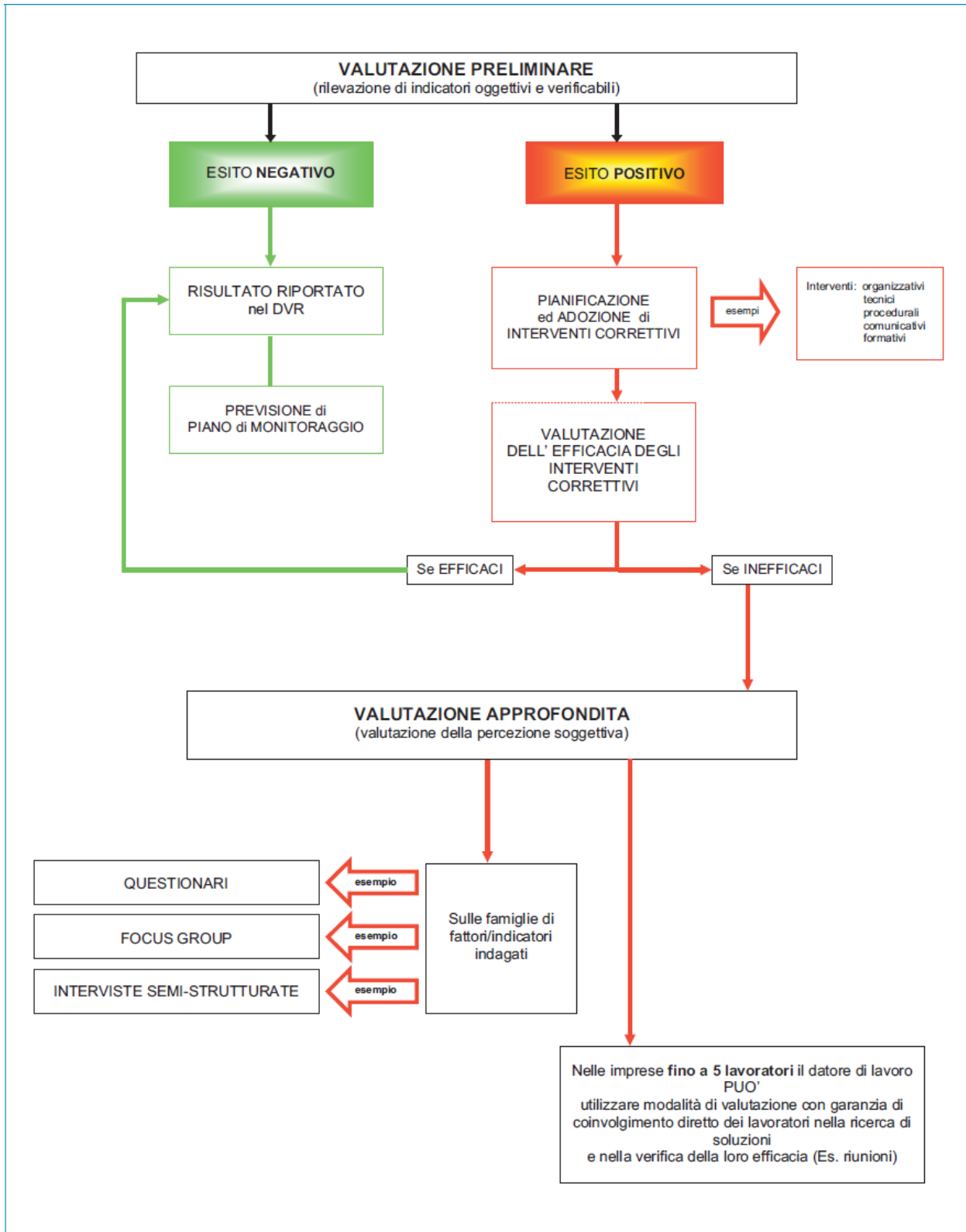


Fig. 2 - Valutazione preliminare e valutazione approfondita - Relazione

5. IL PERCORSO METODOLOGICO: FASI, ATTIVITÀ E STRUMENTI

La metodologia Inail rappresenta un percorso integrato e scientificamente valido, basato su di un approccio partecipativo che prevede il coinvolgimento attivo dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione.

Il percorso offerto è in linea con il paradigma di gestione del rischio (risk management) applicato alla salute e sicurezza sul lavoro, ovvero offre un processo dinamico e continuo che, a partire dall'identificazione e misura/stima del rischio, identifica le risorse, le strategie e le azioni essenziali a correggerlo, governarlo e prevenirlo. Il percorso è composto di quattro fasi principali, ognuna fondamentale per giungere ad una corretta identificazione e gestione del rischio SLC (Figura 3):

- fase propedeutica;
- fase della valutazione preliminare;
- fase della valutazione approfondita;
- fase di pianificazione degli interventi.

Ferme restando le indicazioni della Commissione, che rappresentano i requisiti minimi di gestione del rischio SLC, è fondamentale considerare che il processo di valutazione e gestione del rischio SLC implica gli stessi principi di base adottati per la valutazione di tutti gli altri rischi per la salute e sicurezza sul lavoro.

Si tratta, pertanto, di un processo step by step in cui ogni fase della metodologia offerta è considerata fondamentale per giungere ad una corretta identificazione e gestione di tale rischio.

Studi recenti hanno infatti evidenziato differenze significative nei risultati delle diverse fasi di valutazione, dovute alla mancata applicazione di attività e aspetti fondamentali del percorso offerto.

Al fine di un'applicazione efficace dell'approccio e di una corretta identificazione dei livelli di rischio e di interventi realmente adeguati e opportuni è pertanto auspicabile che le aziende che adottano tale metodologia implementino tutto il percorso metodologico, non limitandosi al solo utilizzo di alcune fasi e/o strumenti.

L'adozione del percorso completo richiederà presumibilmente tra i 12 e i 24 mesi, a seconda sia della complessità aziendale che del tempo richiesto affinché gli interventi implementati possano produrre effetti e risultati apprezzabili.

È necessario, in ogni caso, considerare il carattere ciclico del percorso metodologico e, come definito dal Coordinamento tecnico interregionale, la necessità di effettuare una nuova valutazione due/tre anni dopo dall'ultima effettuata.

6. FASE PROPEDEUTICA

La prima fase, definita propedeutica, consiste in un vero e proprio momento di preparazione dell'organizzazione alle attività di valutazione e gestione del rischio. In questa fase vengono compiuti dei passi fondamentali per il corretto ed efficace sviluppo del percorso metodologico, quali la definizione delle figure coinvolte e dei relativi ruoli, l'identificazione e la pianificazione delle attività da compiere e delle procedure da adottare e la programmazione delle modalità di implementazione del percorso metodologico.

L'esperienza di ricerca ha rilevato, nei casi di aziende in cui non è stata implementata la fase propedeutica, differenze significative nei risultati delle valutazioni, che evidenziano una diminuzione di affidabilità ed efficacia nei percorsi metodologici attuati in maniera poco sistematica.

La fase propedeutica si articola in quattro momenti principali, di seguito illustrati:

1. costituzione del Gruppo di gestione della valutazione;
2. individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione;
3. sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio;
4. sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

9. FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO

Una volta conclusa la parte di valutazione, il percorso metodologico prevede l'identificazione degli interventi e delle azioni necessarie a correggere le criticità emerse ed a migliorare le condizioni di lavoro, anche in linea con le Indicazioni della Commissione.

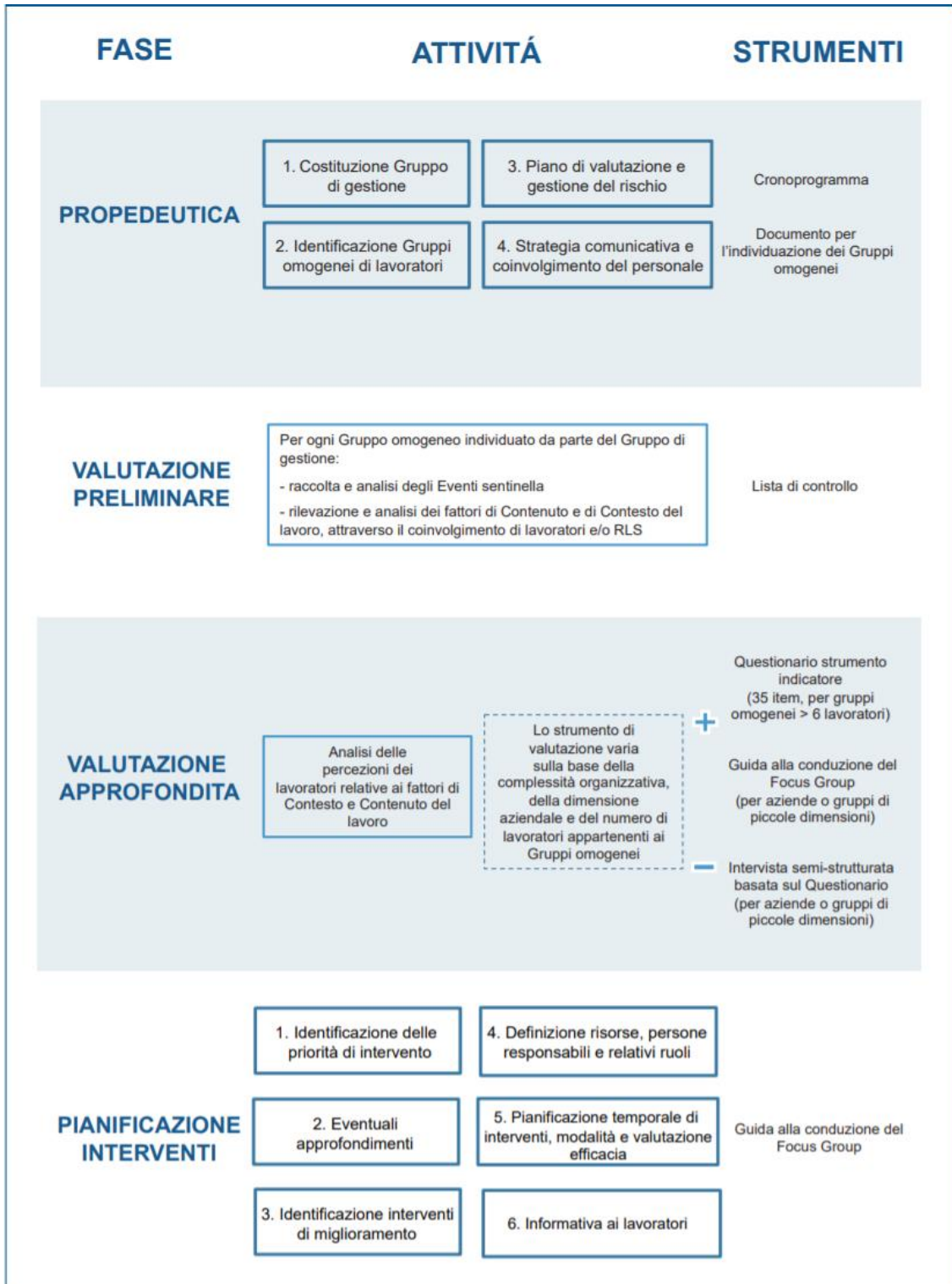


Fig. 3 - Metodologia Inail Valutazione SLC - Fasi, attività e strumenti

10. RELAZIONE INTRODUTTIVA

10.1 Dati generali dell'azienda

Nome azienda / ragione sociale	
Sede	
ATECO	
Datore di lavoro	
RSPP	
MC	
RLS	
Altre	

Numero addetti	
Attività	
Valutazione biennale / Aggiornamento (1)	
Modalità (2)	Gruppi omogenei

Valutazione		1a Valutazione		Aggiornamento Valutazione
--------------------	--	----------------	--	---------------------------

(1) Secondo la [Guida INAIL - La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2017](#), la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità [...]; **in via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata replicata.**

(2) La [Circolare MLPS 18 novembre 2010](#) rischio da stress lavoro-correlato - Indicazioni CCP Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1- bis, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 prevede che **la valutazione debba prendere in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori** (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una 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).

11. VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

Nel seguito la valutazione viene fatta precedere dalla descrizione della mansione estratta dal documento di valutazione dei rischi.

11.1 GRUPPO 1:

Reparto		Mansione	
Descrizione dettagliata della mansione:			

11.1 GRUPPO 2:

Reparto		Mansione	
Descrizione dettagliata della mansione:			

11.1 GRUPPO 3:

Reparto		Mansione	
Descrizione dettagliata della mansione:			

Un caso esempio - La fase propedeutica L'azienda X ha un numero complessivo di 74 dipendenti operanti su due sedi dislocate in Centro Italia.

Per rispondere all'obbligo di legge di valutazione del rischio SLC, il DL costituisce, attraverso nomina formale, il Gruppo di gestione della valutazione a cui prendono parte: un preposto delegato dal DL, il RSPP, l'ASPP, il MC e un RLS.

Il Gruppo di gestione, durante la prima riunione di insediamento, decide di utilizzare la metodologia Inail per la valutazione e gestione del rischio SLC e, attraverso una sessione formativa curata dal MC, approfondisce gli aspetti principali relativi a questa tipologia di rischio, le fasi e gli strumenti previsti dalla metodologia individuata.

Successivamente, il Gruppo di gestione, in considerazione delle dimensioni dell'azienda, decide di suddividere i lavoratori in due Gruppi omogenei, individuando come criterio di identificazione la 'Sede' - in ragione delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e della dislocazione territoriale - e definisce il piano di valutazione e gestione del rischio, concordando su alcuni passaggi principali:

- nominare il preposto come 'Responsabile gestionale della procedura di valutazione';*
- coinvolgere un campione di lavoratori di riferimento dei Gruppi omogenei identificati (4 lavoratori a gruppo rappresentativi di diverse mansioni e bilanciati per genere) nella compilazione della Lista di controllo;*
- coinvolgere attivamente il management dell'azienda in due momenti fondamentali per il processo decisionale:*
 - prima dell'avvio del percorso metodologico per la presentazione del piano di azione;*
 - dopo la fase di valutazione per favorire l'implementazione degli interventi di gestione del rischio SLC e aumentarne la fattibilità;*
- effettuare entrambe le fasi di valutazione (preliminare e approfondita) per una migliore identificazione del rischio.*

Una volta definite le diverse attività da compiere e i relativi ruoli tra i componenti, il Gruppo di gestione procede alla stesura del cronoprogramma.

Il Responsabile (in questo caso il preposto) viene inoltre incaricato di predisporre, in raccordo con gli altri componenti del Gruppo di gestione, un'informativa da divulgare a tutti i lavoratori tramite circolare, al fine di fornire informazioni dettagliate su motivazioni, finalità, modalità e fasi della valutazione del rischio SLC che verrà effettuata in azienda.

Il responsabile procede altresì alla convocazione, dei lavoratori individuati, nelle date calendarizzate per la compilazione della Lista di controllo relativamente al Gruppo omogeneo di riferimento, offrendo altresì la possibilità di ricevere ulteriori approfondimenti sulle attività nelle quali sono chiamati a collaborare.

11.2 Parte I - Eventi sentinella

L'Area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi che rappresentano alcuni dei segnali, all'interno di una organizzazione, potenzialmente riconducibili allo SLC.

Per la valutazione dei primi otto indicatori è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Pertanto, per poter ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore. nell'ottica di un continuo miglioramento, nella Lista di controllo sono stati inseriti due ulteriori campi relativi al 'risultato ultimo anno' e 'risultato triennio', questa implementazione sarà utile in futuro per rendere l'Area degli Eventi sentinella sempre più discriminante.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEG.	NOTE
1	% indici infortunistici	0	1	4	[...]	
$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 =$ <p>Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni:</p> $\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100 =$ <p>Numeratore: è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni. Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.</p>						
2	% assenza per malattia	0	1	4	[...]	
$\frac{\text{giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 =$ <p>Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni:</p> $\frac{\text{giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100 =$ <p>Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato. Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.</p>						
3	% assenze dal lavoro	0	1	4	[...]	
$\frac{\text{n. ore perse ultimo anno}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100 =$						

10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	0 - NO	4 - SÌ	[...]	
<p>Questi due indicatori (9 e 10) non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.</p> <p>Essi infatti descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale.</p>					
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

(*) Nel caso in cui risulti per gli Eventi sentinella un andamento pari a 0 la casella sarà Punteggio = 0

Infatti se ad esempio l'azienda ha avuto, ad esempio 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione **inalterata** indica in realtà una condizione non migliorabile; motivo per cui la casella di selezione è **diminuito**. e Punteggio = 0

Per quanto riguarda infine gli ultimi due indicatori (9-10) la modalità di risposta è di tipo dicotomico (SI/NO): si chiede, infatti, di indicare, relativamente al periodo considerato, la presenza/assenza di segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente e di istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali, (quest'ultime in linea con il recente recepimento dell'Accordo Quadro sulle 'molestie e la violenza nei luoghi di lavoro' siglato il 25 gennaio 2016).

11.3 Parte II – Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di **4 Dimensioni** di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Area contenuto del lavoro

Dimensione 1**1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro**

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1	0	[...]	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1	0	[...]	
3	Rischio cancerogeno / chimico non irrilevante	1	0	[...]	
4	Microclima adeguato	0	1	[...]	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0	1	[...]	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1	0	[...]	
7	Disponibilità di adeguati e confortevoli DPI	0	1	[...]	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica / lavoro solitario	1	0	[...]	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1	[...]	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1	0	[...]	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0	1	[...]	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1	0	[...]	
13	Esposizione a rischio biologico	1	0	[...]	
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

11.4 Parte III - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di **6 Dimensioni** di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc.

Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Area contesto del lavoro

Dimensione 1

1. Funzione e cultura organizzativa

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0	1	[...]	
38	Presenza di procedure aziendali	0	1	[...]	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1	[...]	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1	[...]	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0	1	[...]	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1	[...]	
43	Effettuazione riunioni / incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1	[...]	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1	[...]	
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1	[...]	
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (*) (esclusi codici disciplinari)	0	1	[...]	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress / mobbing...)	0	1	[...]	
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

(*) 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.

Area contesto del lavoro

Dimensione 2**2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione**

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1		
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno / preposto / responsabile qualità)	1	0		
51	Accade di frequente che i dirigenti / preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1	0		
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

Area contesto del lavoro

Dimensione 3**3. Evoluzione della carriera**

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti / capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0	1		
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

11.5 Riepilogo punteggio gruppo omogeneo

I - EVENTI SENTINELLA - 11.2 Parte I							
	PUNTEGGIO	NON RILEVANTE (0-25%)		MEDIO (25-50%)		ALTO (50-100%)	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Indicatori aziendali	[...]	0	10	11	20	21	40
PUNTEGGIO EVENTI SENTINELLA DA ASSEGNARE	[...]	0		6		16	

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO - 11.3 Parte II							
DIMENSIONI	PUNTEGGI DIMENSIONI	NON RILEVANTE		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	[...]	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	[...]	0	49	60	82	83	100
Carico di lavoro / ritmo lavoro	[...]	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	[...]	0	37	38	74	75	100
TOTALE PUNTEGGIO	[...]						

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO - 11.4 Parte III							
DIMENSIONI	PUNTEGGI DIMENSIONI	NON RILEVANTE		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	[...]	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	[...]	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	[...]	0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	[...]	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	[...]	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa / lavoro conciliazione vita / lavoro (*)	[...]	(*) Dimensione 6 (Indicatori 63 / 64 / 65 / 66) Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					
TOTALE PUNTEGGIO	[...]						

INDICATORE	TOTALE PUNT.
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA	[...]
PUNTEGGIO AREA CONTENUTO	[...]
PUNTEGGIO AREA CONTESTO	[...]
TOTALE PUNTEGGIO	[...]

Legenda risultato Totale punteggio

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
NON RILEVANTE	0	58	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Nel caso in cui la valutazione preliminare 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.</p>
MEDIO	59	90	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato.</p> <p>Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo, l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>
ALTO	91	216	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate.</p> <p>Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio</p>

13. CONCLUSIONI

--

Consapevoli del fatto che il rischio da stress lavoro correlato può manifestarsi senza dare evidenti segnali, sarà implementato un sistema di monitoraggio basato sugli eventi sentinella che **verranno censiti ogni mesi.**

Firme

Figura	Data	Firma
Datore di Lavoro		
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione		
Medico competente		
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza		

ALLEGATO I - Questionario strumento indicatore / Valutazione approfondita

Si riporta la versione italiana del Management standard indicator tool sviluppato dall'Hse. Questionario suggerito dalla linea guida INAIL per un eventuale valutazione approfondita.

Il Questionario strumento indicatore è uno strumento multidimensionale che misura gli aspetti del Contenuto e del Contesto del lavoro ritenuti come potenziali fattori di SLC. Lo strumento, sviluppato a partire dal modello dei Management standard, è stato validato sia nella versione inglese che in quella italiana.

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI		
GENERE		
M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	
ETÀ		
Fino a 30 anni <input type="checkbox"/>	Da 31 a 50 anni <input type="checkbox"/>	51 anni e oltre <input type="checkbox"/>
NAZIONALITÀ		
Italiana <input type="checkbox"/>	Non italiana <input type="checkbox"/>	
TIPOLOGIA CONTRATTUALE		
Tempo indeterminato <input type="checkbox"/>	Tempo determinato <input type="checkbox"/>	Collaborazione <input type="checkbox"/>
Contratto di lavoro somministrato <input type="checkbox"/>	Altro <input type="checkbox"/>	

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli ultimi 6 mesi, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
1	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro					
2	Posso decidere quando fare una pausa					
3	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro					
4	So come svolgere il mio lavoro					
5	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi					
6	Ho scadenze irraggiungibili					
7	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi					
8	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo					
9	Devo lavorare molto intensamente					
10	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro					
11	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità					
12	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare					
13	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio					
14	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi					
15	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro					
16	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause					
17	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione					
18	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario					
19	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro					
20	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente					
21	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni					
22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare					
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro					

Fonti:

[D.Lgs. 81/2008 Testo Unico Salute e Sicurezza Lavoro](#)
[Metodologia valutazione rischio stress lavoro-correlato - settore sanitario](#)
[Strumenti prevenzione del rischio stress da lavoro correlato cooperative](#)
[Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro](#)
[Carico di lavoro mentale - UNI EN ISO 10075-X](#)
[Circolare 18 novembre 2010 rischio da stress lavoro-correlato - Indicazioni CCP](#)
[Piano di monitoraggio gestione dello stress lavoro-correlato](#)
[Circolare 2 marzo 2015](#)
[La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2017](#)
[Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2011 - IT/EN](#)
[Valutazione e Gestione del Rischio da Stress lavoro-correlato 2011 IT](#)
[ISPESL: La valutazione dello Stress Lavoro-Correlato - 2010](#)
[Stress da lavoro: Modello Job Content Questionnaire \(JCQ\)](#)
[Lista di controllo Stress Lavoro-Correlato](#)
[Dallo stress lavoro-correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali](#)
[Valutazione del rischio chimico \(EMKG\) - BAuA](#)
[Stress lavoro: riconosciuta sindrome OMS](#)
www.tusssl.it

Collegati

[D.Lgs. 81/2008 Testo Unico Salute e Sicurezza Lavoro](#)
[Metodologia valutazione rischio stress lavoro-correlato - settore sanitario](#)
[Strumenti prevenzione del rischio stress da lavoro correlato cooperative](#)
[Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro](#)
[Carico di lavoro mentale - UNI EN ISO 10075-X](#)
[Circolare 18 novembre 2010 rischio da stress lavoro-correlato - Indicazioni CCP](#)
[Piano di monitoraggio gestione dello stress lavoro-correlato](#)
[Circolare 2 marzo 2015](#)
[La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2017](#)
[Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2011 - IT/EN](#)
[Valutazione e Gestione del Rischio da Stress lavoro-correlato 2011 IT](#)
[ISPESL: La valutazione dello Stress Lavoro-Correlato - 2010](#)
[Stress da lavoro: Modello Job Content Questionnaire \(JCQ\)](#)
[Lista di controllo Stress Lavoro-Correlato](#)
[Dallo stress lavoro-correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali](#)
[Valutazione del rischio chimico \(EMKG\) - BAuA](#)
[Stress lavoro: riconosciuta sindrome OMS](#)
www.tusssl.it

Matrice Revisioni

Rev.	Data	Oggetto
2.0	20.08.2024	Aggiornamento normativo/grafico 2024 <u>Stress lavoro: riconosciuta sindrome OMS</u>
1.0	09.02.2022	Aggiornamento normativo/grafico 2022
0.0	21.10.2018	---

Note Documento e legali

Certifico Srl - IT | Rev. 2.0 2024

©Copia autorizzata Abbonati

ID 7075 | 20.08.2024

Permalink: <https://www.certifico.com/id/7075>

[Policy](#)

