



Modello

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Certifico Srl - IT | Rev. 3.0 2025

Ditta:
Sede:
Datore di lavoro:
Numero addetti:
Attività:

Revisione n° 3.0

Luglio 2025

Certifico S.r.l.

Sede legale. Via Benedetto Croce, 15 - 06024 Gubbio (PG)
Sede op. Via Antonio De Curtis, 28 - 06135 Perugia (PG)
Sede op. Via della Madonna Alta, 138/A - 06128 Perugia (PG)

Tel. 075 599 73 63 | 075 599 73 43

info@certifico.com
www.certifico.com

Matrice Revisioni

Revisione	Data	Oggetto	Autore

Indice

0. Premessa	5
1. Strumenti aggiuntivi per la gestione del rischio	9
3. Le indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro correlato	12
4. Valutazione preliminare	13
5. Valutazione approfondita	13
6. Il percorso metodologico: fasi, attività e strumenti	15
7. Fase propedeutica	15
8. Fase della valutazione preliminare	16
9. Fase della valutazione approfondita	16
10. Fase di pianificazione degli interventi correttivi e piano di monitoraggio.....	17
11. Relazione introduttiva	18
11.1 Dati generali dell'azienda	18
11.2 Descrizione dell'attività	19
11.3 Modalità di esecuzione della valutazione.....	19
12. Valutazione stress lavoro correlato	20
12.1 GRUPPO 1:	20
12.1 GRUPPO 2:	20
12.1 GRUPPO 3:	20
12.2 Parte I - Eventi sentinella	22
12.3 Parte II – Area contenuto del lavoro	26
12.4 Parte III - Area contesto del lavoro	30
12.5 Riepilogo punteggio gruppo omogeneo	38
13. Risultati.....	40
14. Conclusioni.....	43
ALLEGATO I - Questionario strumento indicatore / Valutazione approfondita.....	44
Allegato II Tabella esplicativa delle dimensioni integrative del modulo lavoro da remoto e innovazione tecnologica del questionario.....	49
Allegato III Scheda di supporto alla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione preliminare e la proposta di azioni di intervento	51
Allegato IV Scheda di supporto alla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione approfondita e la proposta di azioni di intervento	61
Allegato V Scheda di supporto al gruppo di gestione per l'identificazione degli interventi correttivi e/o preventivi.....	75

0. Premessa

Il Modello di Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato (SLC) proposto è basato sulla metodologia illustrata dalla [Guida INAIL - La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2017](#), integrata con la [Guida INAIL - La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2025](#). Il processo di valutazione può articolarsi in due interventi, prendendo in esame sia:

- Livello di intervento 1 (preliminare)

che l'eventuale, se necessario,

- Livello di intervento 2 (approfondito).

La [Guida INAIL - La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2025](#) intende fornire una descrizione degli strumenti integrativi offerti per la valutazione dei rischi psicosociali emergenti connessi al lavoro da remoto ed all'uso della tecnologia, approfondendo altresì i percorsi di ricerca e sperimentazione condotti. L'obiettivo è quello di fornire alle aziende italiane, che si trovano ad effettuare la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato (SLC), strumenti di valutazione integrati per analizzare tali aspetti pur mantenendo la garanzia di rigore scientifico offerto dal percorso metodologico Inail.

Per la valutazione preliminare, si parte dall'analisi della Lista di controllo originaria per procedere con l'integrazione di indicatori aggiuntivi riferibili ad aspetti da investigare rispetto al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica. Sono stati aggiunti, pertanto, nuovi indicatori in un modulo dedicato che ha l'obiettivo di fornire informazioni utili sull'adeguatezza dell'implementazione di tali aspetti.

Essendo sia il lavoro da remoto che l'innovazione tecnologica, elementi relativi all'organizzazione del lavoro la cui presenza o assenza non impatta necessariamente in modo negativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori, si è pensato di dedicare a questi aspetti un modulo specifico di approfondimento, dotato di un sistema di calcolo indipendente, che non vada a modificare il punteggio complessivo della Lista di controllo; l'obiettivo è quello di offrire indicazioni utili sul grado di implementazione di questa modalità di lavoro che possano agire positivamente sulla salute e benessere dei lavoratori.

Tabella 1 Gli indicatori integrati del modulo contestualizzato	
Dimensione lavoro da remoto e innovazione tecnologica	
I	Idonea dotazione tecnologica per lo svolgimento del lavoro da remoto
II	Formazione e aggiornamento sulla strumentazione tecnologica
III	Formazione e informazione connesse al lavoro da remoto
IV	Coordinamento e verifica delle attività da remoto tra i lavoratori e il responsabile
V	Individuazione delle attività compatibili con il lavoro da remoto
VI	Procedure per tutelare il diritto alla disconnessione
VII	Informativa sulla salute e sicurezza relativa al lavoro da remoto

In aggiunta alle implementazioni descritte, la Lista di controllo è stata arricchita di una tabella di sintesi per la corretta attribuzione dei punteggi e successiva interpretazione dei risultati relativi al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica, in coerenza con quanto previsto già per le aree Eventi sentinella, Contenuto e Contesto del lavoro.

La valutazione approfondita, invece, prevede una parte standard, che comprende i 35 item del Questionario strumento indicatore, ed una parte aggiuntiva per la misura dei rischi specifici. Gli strumenti contestualizzati indagano gli aspetti principali relativi al lavoro da remoto (10 item), all'innovazione tecnologica (15 item) e al bilanciamento vita privata e vita lavorativa (2 item) attraverso l'analisi delle percezioni dei lavoratori relative a tali elementi del lavoro, al fine di individuare le misure più efficaci da adottare per la loro adeguata implementazione.

Tabella 2 Misure integrative introdotte in valutazione approfondita per il lavoro da remoto e l'innovazione tecnologica		
Dimensione	Scala di risposta	Riferimento bibliografico
Carico di lavoro dovuto alle tecnologie	1 - 5	Molino et al. 2020
Invasione delle tecnologie	1 - 5	Molino et al. 2020
Complessità delle tecnologie	1 - 5	Molino et al. 2020
Conflitto casa-lavoro	1 - 5	Issp research group 2013
Accettabilità degli strumenti tecnologici	1 - 5	Scale riadattate da Venkatesh et. al 2000
Criticità del lavoro da remoto	1 - 5	Insalata et al. 2024
Interazioni nel lavoro da remoto	1 - 5	Insalata et al. 2024

Ai fini di una corretta interpretazione dei risultati è stata predisposta una tabella esplicativa degli item afferenti alle dimensioni integrative per consentire di individuare gli interventi correttivi e/o migliorativi specifici delle dimensioni che risulteranno critiche. Le modalità di elaborazione dei risultati della valutazione approfondita rimangono invariate e possibili solo ed esclusivamente attraverso l'utilizzo della piattaforma Inail. Come per il Questionario strumento indicatore standard, l'elaborazione dei risultati delle dimensioni integrative è consentita per un numero di questionari validi pari o superiore a sei, pertanto la piattaforma sarà in grado di elaborare report per gruppi omogenei che hanno almeno un numero di questionari validi uguale o maggiore di sei. Per le modalità di accesso alla piattaforma e l'utilizzo degli strumenti in essa contenuti riferirsi alla Guida all'utilizzo della piattaforma.

Gli strumenti di valutazione integrati rappresentano un'opportunità di approfondimento degli aspetti legati al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica, tematiche di estrema attualità. Va chiarito che l'utilizzo di queste implementazioni non rappresenta un obbligo da parte del datore di lavoro. Pertanto, la scelta di effettuare tale approfondimento non è vincolante, in quanto le dimensioni integrative degli strumenti di valutazione preliminare e approfondita presentano un sistema di calcolo indipendente dal computo totale dei punteggi ottenuti nell'ambito delle due fasi di valutazione.

Per le aziende interessate a tale approfondimento, ma che abbiano effettuato di recente la valutazione del rischio SLC attraverso la compilazione degli strumenti standard previsti dalla metodologia Inail, è possibile arricchire la valutazione con la compilazione di tali strumenti integrativi, avendo cura di mantenere come riferimento i medesimi gruppi omogenei al fine di poter agire efficacemente con eventuali interventi correttivi e/o migliorativi. Va specificato pertanto, che tale approfondimento non costituisce un aggiornamento della valutazione del rischio SLC ai sensi del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) e s.m.i. Si specifica che in questo documento con il termine lavoro da remoto ci si riferisce a tutte le modalità di lavoro in cui il lavoratore può svolgere la prestazione lavorativa per uno o più giorni alla settimana, al di fuori dei locali aziendali, tramite l'uso delle tecnologie ICT. Pertanto, rientrano in tale categoria generale:

- a) il telelavoro in cui la prestazione lavorativa si effettua dal domicilio del lavoratore;
- b) il lavoro agile o smart working, che prevede un modello ibrido di alternanza tra la presenza in ufficio e la remotizzazione;
- c) il lavoro a distanza o decentrato, che consente al lavoratore di operare in sedi distaccate della stessa azienda/amministrazione.

Per innovazione tecnologica si intende l'implementazione di strumenti, sia hardware che software, nei contesti lavorativi, che determinano cambiamenti nei processi di lavoro e nelle modalità di interazione e collaborazione tra i lavoratori e che potrebbero richiedere l'erogazione di formazione specifica per il loro utilizzo, nonché un adattamento comportamentale del lavoratore.

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 [decreto legislativo 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).

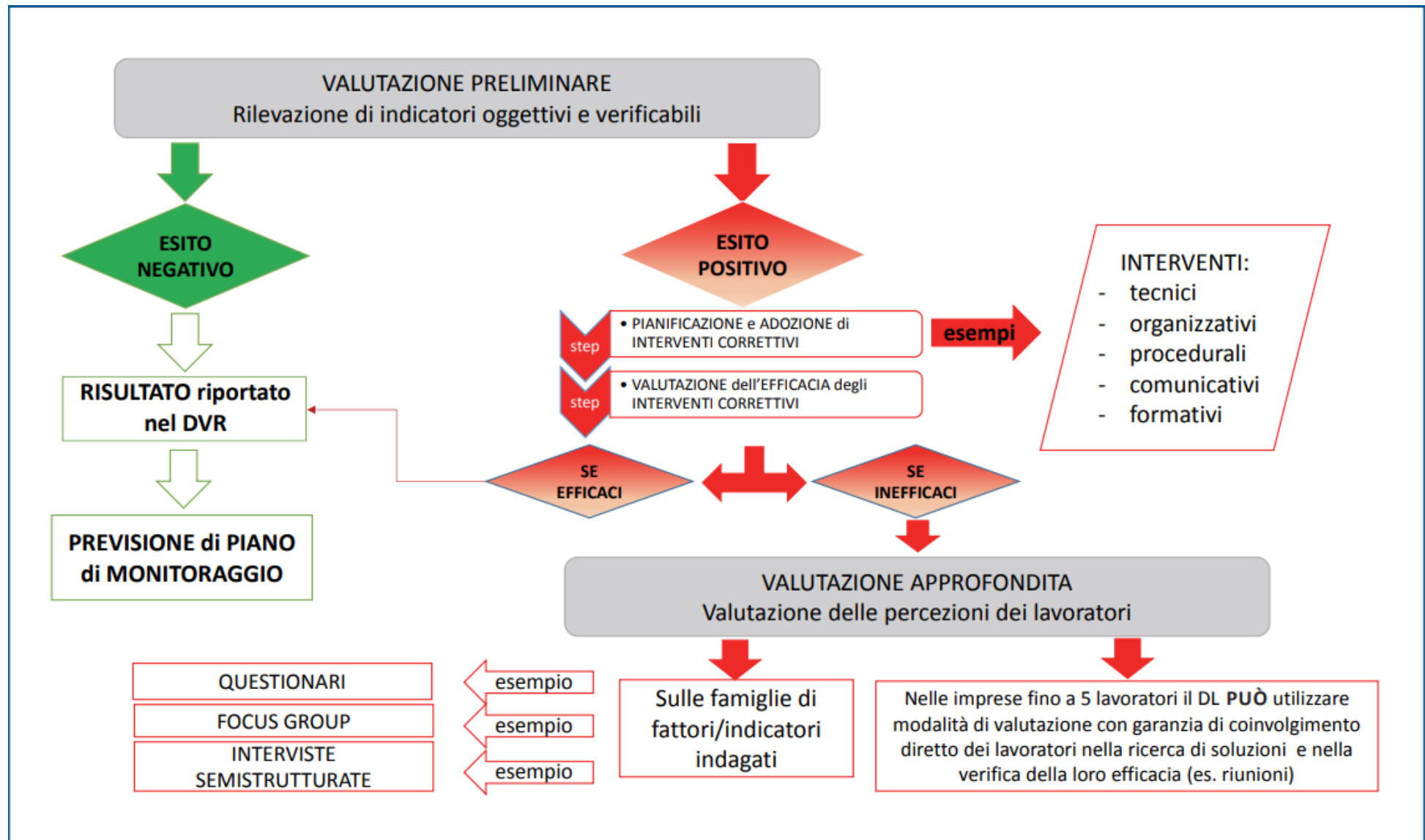


Figura 1 - Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione

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 [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) 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.**

[Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, n. 81](#)[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**.

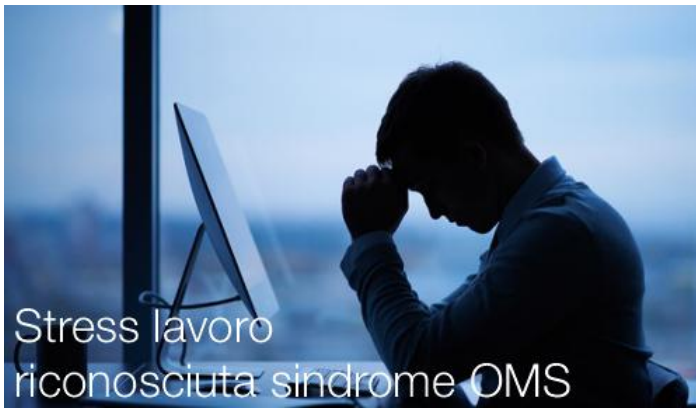
1. Strumenti aggiuntivi per la gestione del rischio

Per favorire il passaggio dalla fase di valutazione del rischio a quella di individuazione delle misure correttive, finalizzate alla gestione dei fattori di rischio emersi, sono stati sviluppati ulteriori strumenti ad uso delle aziende. Il percorso metodologico identifica il focus group quale tecnica utile a favorire l'individuazione di interventi correttivi specifici sulla base delle criticità emerse attraverso un approccio partecipativo.

A tal proposito sono state sviluppate delle Schede di supporto alla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione del rischio (sia preliminare che approfondita) e la proposta di azioni di intervento. Tali schede, corredate da istruzioni operative e da esempi di intervento, hanno l'obiettivo di guidare la raccolta delle informazioni attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori per approfondire ed integrare i risultati emersi e individuare le azioni di correzione/miglioramento e prevenzione più adeguate. Inoltre, sono corredate da sezioni specifiche per favorire un approfondimento su aspetti critici connessi ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

Un'ulteriore risorsa proposta e allegata al presente documento è la Scheda di supporto al Gruppo di gestione per l'identificazione degli interventi correttivi e/o preventivi. Tale scheda consente di sistematizzare i risultati emersi e può risultare particolarmente utile nelle aziende di grandi dimensioni, necessariamente articolate in un elevato numero di gruppi omogenei. L'obiettivo è facilitare il Gruppo di gestione nell'individuazione delle azioni correttive e degli interventi di miglioramento sulla base di alcuni criteri specifici, utili a comprenderne la reale fattibilità. La scheda include infatti una serie di aspetti (priorità d'intervento, misure di prevenzione già in essere, risorse necessarie, tempi di attuazione, ecc.) da considerare per ognuna delle criticità riscontrate, consentendo al Gruppo di gestione di delineare una visione di insieme sui possibili interventi da

adottare e di identificare le azioni principali da realizzare sulla base della loro pertinenza e della concreta possibilità di implementazione.



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.

La nuova classificazione è entrata in vigore il 1° gennaio 2022. L'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](#)

3. Le indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro correlato

Come riportato nella nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione del rischio SLC (di seguito nel testo denominate indicazioni), le linee di indirizzo che hanno guidato l'elaborazione delle stesse sono:

- a) brevità e semplicità;
- b) individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro;
- c) applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo SLC;
- d) individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale, da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;
- e) valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei RLS e dei MC;
- f) individuazione di un periodo transitorio, per quanto di durata limitata, per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati.

Premessa indispensabile che la Commissione opera è quella di precisare che '[...] il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio SLC per tutti i datori di lavoro [...]', sottolineando così che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) viene vincolato a prescrizioni minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione 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); la data di decorrenza dell'obbligo, il 31 dicembre 2010, è da intendersi come '[...] data di avvio delle attività di valutazione [...]' la cui programmazione temporale e l'indicazione del termine '[...] devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi' (DVR).

Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame 'non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori [...] esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale [...] e che [...] le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti'.

4. Valutazione preliminare

Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di 'indicatori di rischio SLC oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili', a solo titolo esemplificativo individuati dalla Commissione, appartenenti 'quanto meno' a tre famiglie distinte:

- 1) eventi sentinella;
- 2) fattori di Contenuto del lavoro;
- 3) fattori di Contesto del lavoro;
- 4) fattori di contesto del lavoro da remoto ed innovazione tecnologica (opzionale).

Riguardo agli strumenti da utilizzare, in tale prima fase 'possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione [...]'. Per quanto concerne il ruolo delle figure della prevenzione presenti in azienda, viene precisato che 'in relazione alla valutazione dei fattori di Contesto e di Contenuto [...] occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori; la modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al DL 'anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata'.

È proprio tale marcato coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti che caratterizza e rende peculiare la valutazione del rischio SLC rispetto a quella degli altri rischi che, al momento, si limita a prevedere solo una consultazione preventiva degli RLS.

Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio SLC e, quindi, si conclude con un 'esito negativo', tale risultato è riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio. nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un 'esito positivo', cioè emergano elementi di rischio 'tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive', si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi [...]; se questi ultimi si rivelano 'inefficaci', si passa alla valutazione successiva, cosiddetta 'valutazione approfondita'.

5. Valutazione approfondita

Come in precedenza riportato, tale fase va intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente, a seguito dell'attività di monitoraggio, si rilevi l'inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente "ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche".

A tal fine, le indicazioni della Commissione Consultiva prevedono la "valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori... sulle famiglie di fattori/indicatori..." già oggetto di valutazione nella fase preliminare con la possibilità, per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di "...un campione rappresentativo di lavoratori".

Gli strumenti indicati per la suddetta valutazione della percezione soggettiva sono individuati a titolo esemplificativo, tra "...questionari, focus group, interviste semi-strutturate...", fermo restando che, per le imprese fino a 5 lavoratori, in sostituzione, il datore di lavoro "può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia".

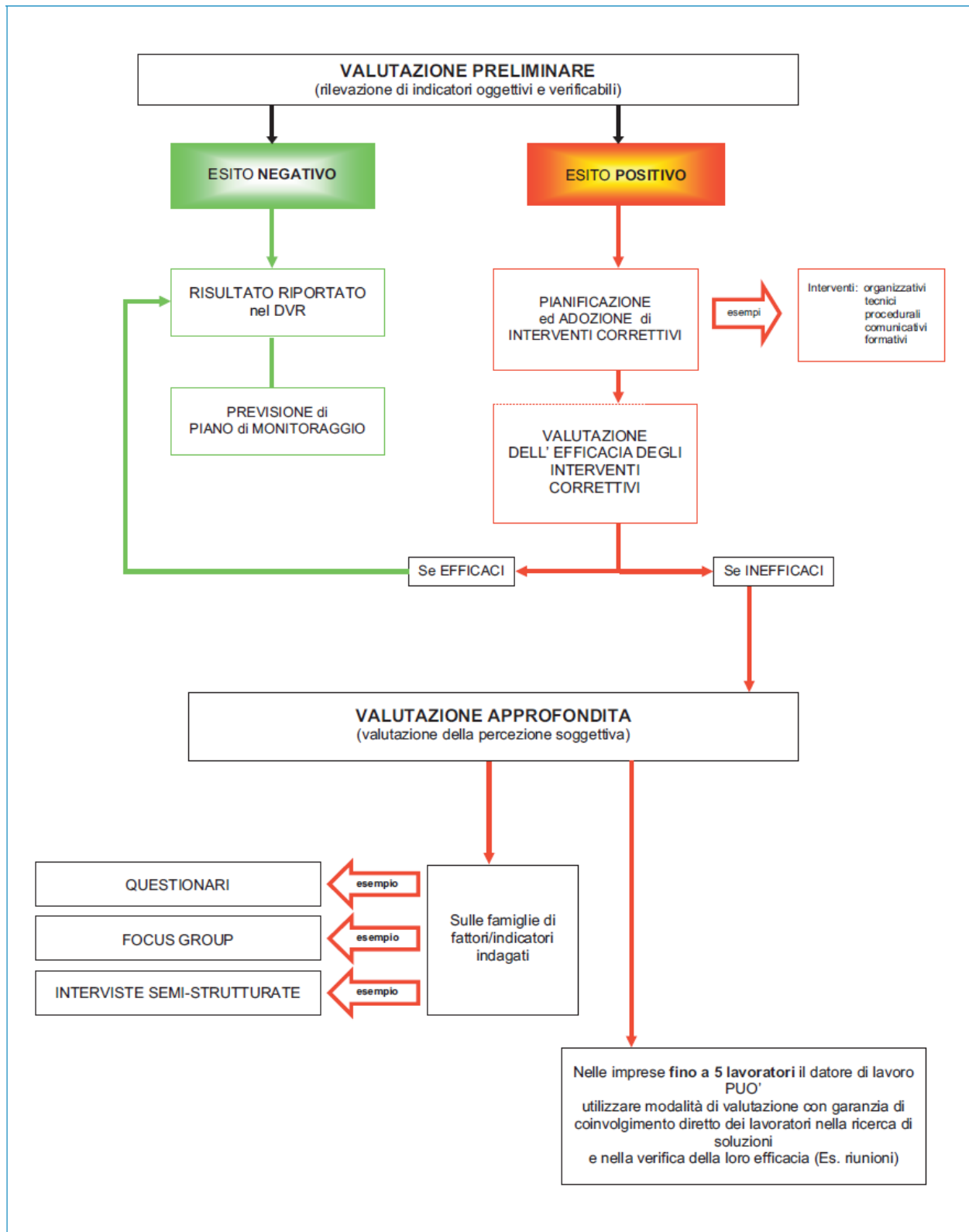


Figura 2 - Valutazione preliminare e valutazione approfondita - Relazione

6. 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.

7. 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.

8. Fase della valutazione preliminare

In linea con le indicazioni della Commissione, l'obiettivo della valutazione preliminare è quello di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili legati allo SLC (ad esempio, turnover, tassi di assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, ecc.) in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo individuato dal Gruppo di gestione.

La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali: 1) analisi degli Eventi sentinella e 2) rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

9. Fase della valutazione approfondita

La fase di valutazione approfondita è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro connessi con il rischio SLC e, seguendo le Indicazioni della Commissione, **va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio SLC e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio.**

È il caso di ricordare che le Indicazioni della Commissione rappresentano requisiti minimi di valutazione del rischio SLC e che, pertanto, nulla vieta al DL di effettuare, comunque, una valutazione approfondita, anche in caso di esito negativo (rischio non rilevante) della fase preliminare.

In ragione della natura complessa e multifattoriale che caratterizza il rischio SLC, l'utilizzo di strumenti e modalità di valutazione differenti, tra cui anche una puntuale analisi della percezione dei lavoratori, costituisce un elemento chiave nell'identificazione del rischio stesso.

Nel percorso metodologico Inail, pertanto, si consiglia fortemente di prevedere in ogni caso la valutazione approfondita, in quanto rappresenta un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, utile a una migliore definizione e caratterizzazione del rischio in un'ottica di miglioramento continuo dell'azienda.

Quindi, al fine di un'applicazione efficace dell'approccio e di una più completa identificazione dei livelli di rischio, nonché di pianificazione degli interventi, è auspicabile che **le aziende che decidano di adottare la metodologia Inail implementino tutto il percorso metodologico, non limitandosi al solo utilizzo di alcune fasi e/o strumenti.**

È necessario sottolineare che la fase di valutazione approfondita affianca e integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella fase di valutazione preliminare e quindi in nessun caso può considerarsi sostitutiva o precedente.

Anche la valutazione approfondita andrà condotta per Gruppi omogenei, così come già individuati per la fase di valutazione preliminare, anche per garantire la confrontabilità e coerenza dei risultati delle due fasi di valutazione e la pianificazione e messa a punto dei più adeguati interventi di miglioramento.

Nella scelta degli strumenti da adottare nella valutazione approfondita, le Indicazioni della Commissione riportano, a titolo esemplificativo, questionari, focus group, interviste semi-strutturate, utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

In considerazione dei limiti di applicabilità dei questionari in aziende/gruppi con meno di 10 lavoratori, si fa presente che il percorso metodologico offerto dall'Inail è stato sviluppato nell'ottica della modularità e permette, pertanto, di adattare la scelta degli strumenti e delle tecniche di raccolta delle informazioni sulla base delle caratteristiche peculiari delle aziende (Figura 8).

Per le aziende fino a 5 dipendenti le Indicazioni della Commissione hanno identificato, per la fase di approfondimento, un approccio di analisi partecipata secondo la modalità delle riunioni.

In considerazione dei limiti di applicabilità dei questionari in aziende/gruppi con meno di 10 lavoratori, si fa presente che il percorso metodologico offerto dall'Inail è stato sviluppato nell'ottica della modularità e permette, pertanto, di adattare la scelta degli strumenti e delle tecniche di raccolta delle informazioni sulla base delle caratteristiche peculiari delle aziende.

10. 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.

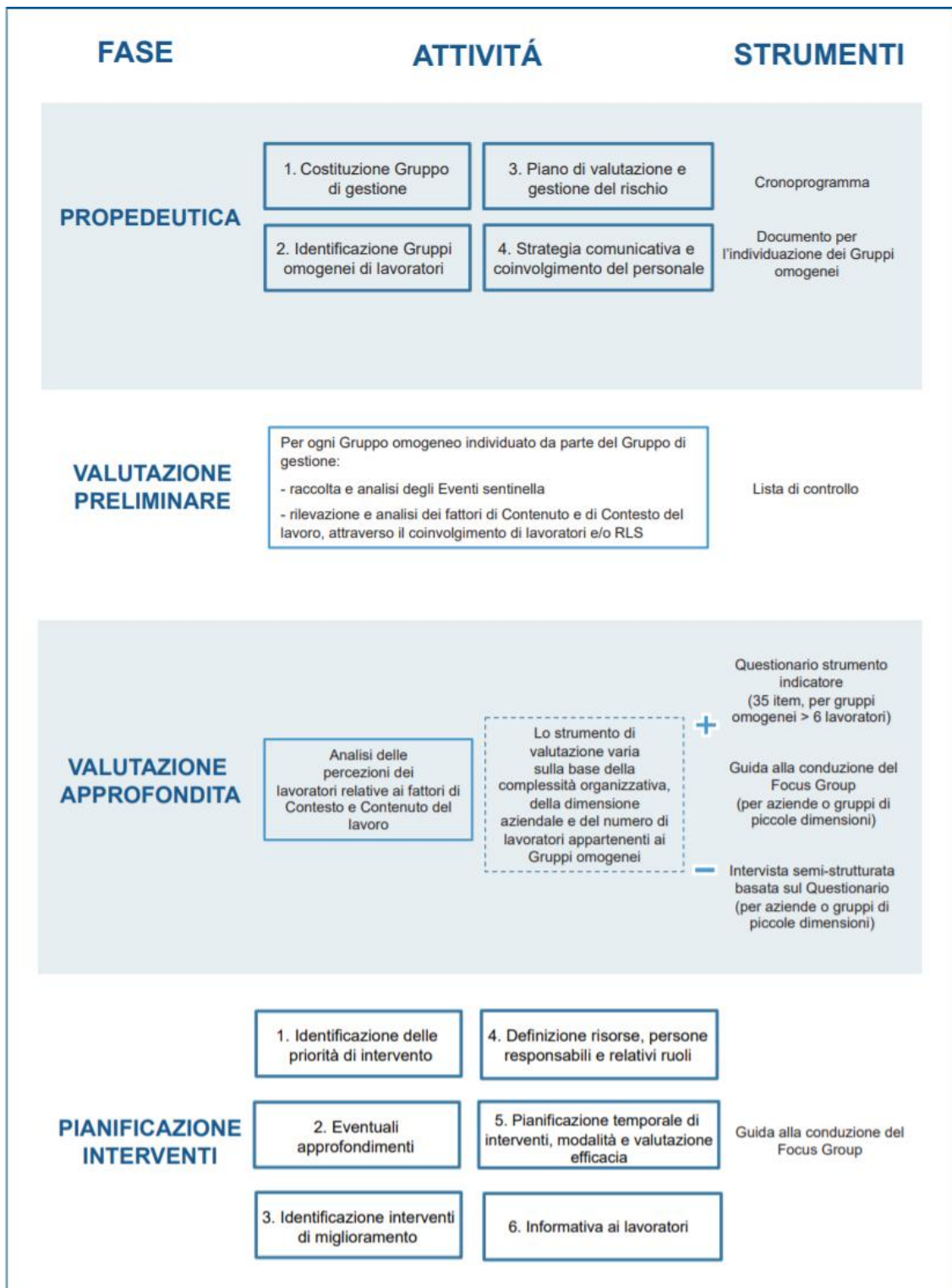


Figura 3 - Metodologia Inail Valutazione SLC - Fasi, attività e strumenti

11. Relazione introduttiva

11.1 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).

11.2 Descrizione dell'attività

L'attività consiste nella.....

Organizzazione del lavoro: mansioni presenti in azienda

Nell'azienda sono riscontrabili le seguenti mansioni:

Mansione	
1	
2	
3	

11.3 Modalità di esecuzione della valutazione

L'azienda ha intrapreso l'esame del rischio da stress lavoro - correlato a partire dall'iniziale obbligo contenuto nel D. Lgs. 81/2008.

Il metodo di analisi è basato sulla linea guida INAIL 2017.

Ai fini della valutazione il personale / mansioni è stato inglobato nei seguenti gruppi omogenei:

Gruppo 1:

Gruppo 2:

Gruppo 3:

...

12. Valutazione stress lavoro correlato

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

12.1 GRUPPO 1:

Reparto		Mansione	
Descrizione dettagliata della mansione:			

12.1 GRUPPO 2:

Reparto		Mansione	
Descrizione dettagliata della mansione:			

12.1 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.

12.2 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	[...]	
$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 =$ Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni: $\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100 =$ 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.						
2	% assenza per malattia	0	1	4	[...]	
$\frac{\text{n. giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 =$ Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni: $\frac{\text{n. giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100 =$ Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come Malattia. 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.						

3	% assenze dal lavoro	0	1	4	[...]	
---	----------------------	---	---	---	-------	--

$$\frac{\text{n. ore perse ultimo anno}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100 =$$

Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni:

$$\frac{\text{n. ore perse ultimi 3 anni}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100 =$$

% Assenze dal lavoro (es. malattia figlio; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.). Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.

Numeratore: è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.

4	% ferie non godute	0	1	4	[...]	
---	--------------------	---	---	---	-------	--

$$\frac{\text{n. . giorni di ferie non godute ultimo anno}}{\text{n. di giorni di ferie contrattualmente previsti ultimo anno}} \times 100 =$$

Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni:

$$\frac{\text{n. . giorni di ferie non godute ultimi 3 anni}}{\text{n. di giorni di ferie contrattualmente previsti ultimi 3 anni}} \times 100 =$$

Ferie non godute intese come il numero di giorni di ferie effettivamente maturati, non goduti e che non possono essere più utilizzati in quanto trascorso il periodo previsto dalla legge per la loro fruizione.

Numeratore: è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato, indipendentemente dall'anno solare in cui le ferie sono maturate.

Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	[...]	
---	---	---	---	---	-------	--

$$\frac{\text{n. trasferimenti richiesti ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 =$$

Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni:

$$\frac{\text{n. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100 =$$

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai 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.

6	% rotazione del personale	0	1	4	[...]	
---	---------------------------	---	---	---	-------	--

$$\frac{\text{n. usciti} + \text{entrati ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 =$$

Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni:

$$\frac{\text{n. usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100 =$$

L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno.

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal 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.

7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1	4	[...]	
---	---------------------------------------	---	---	---	-------	--

$$\frac{\text{n. procedimenti ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 =$$

Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni:

$$\frac{\text{n. procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100 =$$

Numeratore: è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei 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.

8	Richieste visite mediche straord. M.C.	0	1	4	[...]	
---	--	---	---	---	-------	--

$$\frac{\text{n. visite mediche straordinarie ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 =$$

Verificare se diminuito, inalterato o aumentato rispetto agli ultimi 3 anni:

$$\frac{\text{n. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100 =$$

Numeratore: è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., presentate dai 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.

9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al M.C.	0 - NO	4 - SÌ	[...]	
---	---	--------	--------	-------	--

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

(*) Se ad esempio (indicatore 1) l'azienda ha avuto 0 infortuni nell'ultimo anno e 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).

12.3 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	[...]	
	LEX > 85 dB(A) e $p_{peak} > 140$ Pa (137 dB(C) riferito a 20 μ Pa).				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1	0	[...]	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno / chimico non irrilevante	1	0	[...]	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0	1	[...]	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0	1	[...]	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1	0	[...]	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità di adeguati e confortevoli DPI	0	1	[...]	
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica / lavoro solitario	1	0	[...]	
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1	[...]	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1	0	[...]	
	a) Per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s^2 ; b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s^2 .				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0	1	[...]	

	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1	0	[...]	
13	Esposizione a rischio biologico	1	0	[...]	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

Area contenuto del lavoro

Dimensione 2**2. Pianificazione dei compiti**

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1	0	[...]	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1	[...]	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (es. attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1	0	[...]	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1	0	[...]	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	0	1	[...]	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore. Ogni lavoratore è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (es. job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1	[...]	
	Il numero e le competenze dei lavoratori sono adeguati rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

Area contenuto del lavoro

Dimensione 3**3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro**

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1	[...]	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1	0	[...]	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri, quindi, non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1	0	[...]	
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1	0	[...]	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	1	0	[...]	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1	0	[...]	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1	0	[...]	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1	0	[...]	
	Riferimento all'Allegato IV d.lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1	0	[...]	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

Area contenuto del lavoro

Dimensione 4**4. Orario di lavoro**

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1	0	[...]	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1	0	[...]	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1	0	[...]	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1	0	[...]	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1	[...]	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1	0	[...]	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1	0	[...]	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso a rotazione	1	0	[...]	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

12.4 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	[...]	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	0	1	[...]	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1	[...]	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1	[...]	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget, (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa) sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0	1	[...]	
	Il Sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1	[...]	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni / incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1	[...]	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1	[...]	

	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1	[...]	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (*) (esclusi codici disciplinari)	0	1	[...]	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress / mobbing...)	0	1	[...]	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				
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		
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno / preposto / responsabile qualità)	1	0		
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti / preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1	0		
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				
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		
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti / capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0	1		
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività ecc. Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		

I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza

TOTALE PUNTEGGIO

[...]

Area contesto del lavoro

Dimensione 4

4. Autonomia decisionale - controllo del lavoro

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1	0		
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1		
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro Assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1		
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1		
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1	0		
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

Area contesto del lavoro

Dimensione 5

5. Rapporti interpersonali sul lavoro

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1		

	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (es. momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via e-mail).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0	1		
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1	0		
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

Area contesto del lavoro

Dimensione 6**6. Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (N)**

N°	INDICATORE	SÌ	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1		
64	Possibilità di orario flessibile	0	1		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	0	1		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	0	1		
TOTALE PUNTEGGIO				[...]	

(N) Rispetto alle altre Dimensioni della Lista di controllo questa Dimensione ha un metodo di attribuzione del punteggio totale differente. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale **Contesto del lavoro** si inserirà - 4
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale **Contesto del lavoro** si avrà 0

Area contesto del lavoro da remoto ed innovazione tecnologica (opzionale)

Dimensione 7

La Dimensione racchiude indicatori connessi con il lavoro da remoto quali la dotazione tecnologica, la formazione specifica sulla strumentazione, eventuali azioni di comunicazione/informazione e di supervisione.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
I	È stata fornita ai lavoratori idonea dotazione tecnologica per lo svolgimento del lavoro da remoto	0	1		
II	È stata erogata formazione/aggiornamento sulla strumentazione tecnologica da utilizzare per il lavoro da remoto	0	1		
III	Sono state implementate iniziative formative/informative sulle modalità organizzative e gestionali connesse al lavoro da remoto	0	1		
IV	Sono previste modalità di indirizzo/coordinamento e/o verifica/rendicontazione delle attività da remoto tra i lavoratori e il responsabile	0	1		
V	Sono state individuate le attività che possono essere effettuate da remoto	0	1		
VI	Sono state introdotte misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro	0	1		
VII	È stata adeguatamente diffusa un'informativa sulla salute e sicurezza relativa al lavoro da remoto	0	1		

Una volta compilati tutti gli indicatori del modulo lavoro da remoto e innovazione tecnologica, per ottenere il punteggio complessivo è necessario applicare la seguente formula di calcolo in linea con quanto già previsto per le dimensioni di Contenuto e Contesto del lavoro, che rimangono invariati:

Formula per il calcolo del punteggio della dimensione

$$\frac{\text{Somma dei punteggi degli indicatori della dimensione}}{\text{Numero degli indicatori della dimensione}} \times 100 =$$

La Tabella A riporta le fasce di adeguatezza dell'implementazione del lavoro da remoto e dell'innovazione tecnologica per la lettura dei risultati ottenuti.

Tabella A Fasce Modulo lavoro da remoto e innovazione tecnologica							
IV – Dimensione lavoro da remoto e innovazione tecnologica							
Dimensione	PUNTEGGIO	Adeguatezza dell'implementazione del lavoro da remoto e innovazione tecnologica					
		Implementazione adeguata		Necessità di correzioni		Necessità di correzioni sostanziali	
		DA	A	DA	A	DA	A
Modulo lavoro da remoto e innovazione tecnologica	[...]	0	28	29	85	86	100
PUNTEGGIO EVENTI SENTINELLA DA ASSEGNARE	[...]						

La Tabella B permette di verificare il posizionamento del Gruppo omogeneo/azienda nei livelli di adeguatezza dell'implementazione e relative indicazioni.

Tabella B Adeguatezza dell'implementazione modulo lavoro da remoto e innovazione tecnologica			
Codice colore	da	a	
	0	28	Implementazione adeguata L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative e gestionali di criticità nell'implementazione del lavoro da remoto e innovazione tecnologica, che possono determinare potenziali rischi psicosociali emergenti. In questo caso il risultato implementazione adeguata va riportato nel DVR e non richiede azioni di miglioramento specifiche. Tuttavia, come anche ribadito nel manuale della Metodologia Inail, al fine di un'applicazione efficace dell'approccio e di una corretta identificazione dei livelli di adeguatezza dell'implementazione, è auspicabile che venga implementato tutto il percorso metodologico. Si consiglia pertanto di effettuare la valutazione approfondita includendo il modulo contestualizzato al lavoro da remoto e innovazione tecnologica.
	29	85	Necessità di correzioni L'analisi degli indicatori evidenzia la mancanza di alcune condizioni organizzative e gestionali nell'implementazione del lavoro da remoto e innovazione tecnologica, la cui assenza può determinare la presenza di potenziali rischi psicosociali emergenti. Vanno pertanto adottate azioni correttive intervenendo sugli aspetti descritti negli indicatori critici. Tuttavia, come anche ribadito nel manuale della Metodologia Inail, al fine di un'applicazione efficace dell'approccio e di una corretta identificazione dei livelli di adeguatezza dell'implementazione, è auspicabile che venga implementato tutto il percorso metodologico. Si consiglia pertanto di effettuare la valutazione approfondita includendo il modulo contestualizzato al lavoro da remoto e innovazione tecnologica.
	86	100	Necessità di correzioni sostanziali L'analisi degli indicatori evidenzia la mancanza di diverse condizioni organizzative e gestionali nell'implementazione del lavoro da remoto e innovazione tecnologica, la cui assenza può determinare la presenza di potenziali rischi psicosociali emergenti. Vanno pertanto adottate azioni correttive intervenendo sugli aspetti descritti negli indicatori critici. Tuttavia, come anche ribadito nel manuale della Metodologia Inail, al fine di un'applicazione efficace dell'approccio e di una corretta identificazione dei livelli di

			adeguatezza dell'implementazione, è auspicabile che venga implementato tutto il percorso metodologico. Si consiglia pertanto di effettuare la valutazione approfondita includendo il modulo contestualizzato al lavoro da remoto e innovazione tecnologica.
--	--	--	---

Si fa presente che il punteggio ottenuto dalla dimensione lavoro da remoto e innovazione tecnologica non interferisce in nessun modo con il punteggio finale ottenuto dalla somma dei punteggi ottenuti dalle Aree Eventi sentinella, Contenuto e Contesto del lavoro.

Pertanto, va considerata come una risorsa aggiuntiva che consente di approfondire aspetti relativi alle nuove modalità di lavoro e uso di tecnologie in continua evoluzione per permetterne una più efficace gestione.

12.5 Riepilogo punteggio gruppo omogeneo

I - EVENTI SENTINELLA - 12.2 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 - 12.3 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 - 12.4 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	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 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.
MEDIO	59	90	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. 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. 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.
ALTO	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. 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. 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

13. Risultati

GRUPPO OMOGENO III			Mansione
Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
NON RILEVANTE	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
	Valore		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.
MEDIO	59	90	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.
	Valore		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. 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.
ALTO	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. 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.
	Valore		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

Nota di compilazione: Evidenziare la riga

GRUPPO OMOGENO II			Mansione
Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
NON RILEVANTE	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
	Valore		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.
MEDIO	59	90	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.
	Valore		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. 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.
ALTO	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. 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.
	Valore		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

Nota di compilazione: Evidenziare la riga

GRUPPO OMOGENO III			Mansione
Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
NON RILEVANTE	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
	Valore		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.
MEDIO	59	90	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.
	Valore		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. 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.
ALTO	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. 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.
	Valore		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

Nota di compilazione: Evidenziare la riga

Riepilogo

GRUPPO OMOGENEO 1:	PUNTEGGIO =
GRUPPO OMOGENEO 2:	PUNTEGGIO =
GRUPPO OMOGENEO 3:	PUNTEGGIO =

14. 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 ☐	F ☐	
ETÀ		
Fino a 30 anni ☐	Da 31 a 50 anni ☐	51 anni e oltre ☐
NAZIONALITÀ		
Italiana ☐	Non italiana ☐	
TIPOLOGIA CONTRATTUALE		
Tempo indeterminato ☐	Tempo determinato ☐	Collaborazione ☐
Contratto di lavoro somministrato ☐	Altro ☐	

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					

24	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno					
25	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro					
26	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro					
27	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito					
28	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro					
29	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo					
30	Il mio orario di lavoro può essere flessibile					
31	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro					
32	Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica					
33	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi					
34	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese					
35	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro					

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative all'innovazione tecnologica implementata nel suo contesto lavorativo, e indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
36	Sono costretto dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente					
37	Sono costretto dalle tecnologie a fare più lavoro di quello che riesco a gestire					
38	Sono costretto a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie					
39	Trascorro meno tempo con la mia famiglia a causa delle nuove tecnologie					
40	Devo rimanere in contatto con il mio lavoro anche durante le vacanze, le serate e i weekend a causa della tecnologia					
41	Sento che la mia vita personale è stata invasa dalle tecnologie					
42	Non so abbastanza di tecnologia per gestire il mio lavoro in modo soddisfacente					
43	Ho bisogno di molto tempo per comprendere e utilizzare nuove tecnologie					

44	Trovo spesso troppo complesso per me capire e usare le nuove tecnologie					
----	---	--	--	--	--	--

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al suo lavoro e a all'innovazione tecnologica implementata nel suo contesto lavorativo, e indichi quanto è in accordo utilizzando la scala sotto riportata.

		Fortemente in disaccordo	In disaccordo	Né d'accordo Né in disaccordo	D'accordo	Fortemente in accordo
45	Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare/privata					
46	Le richieste della mia famiglia /vita privata interferiscono con il mio lavoro					
47	Gli strumenti tecnologici in dotazione migliorano le mie prestazioni nel lavoro					
48	Gli strumenti tecnologici in dotazione sono utili per lo svolgimento della mia attività lavorativa					
49	Gli strumenti tecnologici in dotazione migliorano le interazioni con i miei colleghi					
50	Gli strumenti tecnologici in dotazione mi permettono di rimanere aggiornato					
51	Gli strumenti tecnologici in dotazione sono semplici da usare					
52	Gli strumenti tecnologici in dotazione favoriscono il bilanciamento tra la mia vita privata e lavorativa					

Legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al lavoro da remoto facendo riferimento agli ultimi 6 mesi, e indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando le scale sotto riportate.

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
53	Problemi tecnici (es. connessione, velocità del computer, aggiornamenti che rallentano)					
54	Mancanza di interazione sociale con i colleghi					
55	Difficoltà di tipo fisico (es. la postazione a casa non è comoda come la postazione in ufficio in termini di comfort, illuminazione, rumorosità, aereazione, temperatura)					
56	Distrazioni (es. interruzioni da parte dei bambini, della famiglia, rumori)					
57	Difficoltà di comunicazione (es. ricevere informazioni/spiegazioni via mail non è come riceverle verbalmente o di persona)					

58	Difficoltà nella supervisione (ad es. controllare il lavoro di un dipendente mentre lavora da remoto)					
59	Isolamento dal team di lavoro					
60	Mancanza di informazioni e conoscenze utili per svolgere il mio lavoro					

		Tutti i giorni	Due volte a settimana	Una volta a settimana	Due/tre volte al mese	Una volta ogni 3 mesi
61	Con quale frequenza interagisce con il suo diretto responsabile?					
62	Con quale frequenza interagisce con i suoi colleghi?					

Allegato II Tabella esplicativa delle dimensioni integrative del modulo lavoro da remoto e innovazione tecnologica del questionario

In questa tabella sono presentate le dimensioni integrative e gli item corrispondenti del questionario offerto all'interno del modulo predisposto per il lavoro da remoto e innovazione tecnologica della metodologia Inail per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Tali specifiche potranno essere di ausilio per approfondire il contenuto delle dimensioni al fine di comprendere i risultati ottenuti e procedere all'individuazione delle misure e azioni di correzione/miglioramento e prevenzione più adeguate.

Per ogni singola dimensione integrativa vengono riportati i relativi item debitamente numerati coerentemente con il numero progressivo in cui si presentano all'interno del questionario.

Tabella 1 Dimensioni integrative per il lavoro da remoto e innovazione tecnologica	
Item	Carico di lavoro dovuto alle tecnologie Indica una situazione in cui il lavoratore percepisce un maggior carico di lavoro come conseguenza dell'utilizzo delle tecnologie.
36	Sono costretto dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente
37	Sono costretto dalle tecnologie a fare più lavoro di quello che riesco a gestire
38	Sono costretto a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie
Item	Invasione delle tecnologie Si riferisce al grado di intrusione da parte del lavoro, dovuto alla tecnologia, nella vita personale.
39	Trascorro meno tempo con la mia famiglia a causa delle nuove tecnologie
40	Devo rimanere in contatto con il mio lavoro anche durante le vacanze, le serate e i weekend a causa della tecnologia
41	Sento che la mia vita personale è stata invasa dalle tecnologie
Item	Complessità delle tecnologie Si riferisce al tempo ed agli sforzi che i lavoratori sono portati a dedicare all'apprendimento ed alla comprensione dell'utilizzo delle nuove tecnologie.
42	Non so abbastanza di tecnologia per gestire il mio lavoro in modo soddisfacente
43	Ho bisogno di molto tempo per comprendere e utilizzare nuove tecnologie
44	Trovo spesso troppo complesso per me capire e usare le nuove tecnologie
Item	Conflitto casa-lavoro Si riferisce all'equilibrio tra gli aspetti della vita lavorativa e della sfera extralavorativa, in particolare la sfera familiare.
45	Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare /privata
46	Le richieste della mia famiglia/vita privata interferiscono con il mio lavoro
Item	Accettabilità degli strumenti tecnologici Si riferisce al grado di accettazione dei lavoratori rispetto alla facilità di utilizzo delle tecnologie, al supporto che forniscono nello svolgimento dell'attività lavorativa e al raggiungimento degli obiettivi, al miglioramento delle relazioni sul posto di lavoro e al bilanciamento tra vita lavorativa e privata.
47	Gli strumenti tecnologici in dotazione migliorano le mie prestazioni nel lavoro
48	Gli strumenti tecnologici in dotazione sono utili per lo svolgimento della mia attività lavorativa
49	Gli strumenti tecnologici in dotazione migliorano le interazioni con i miei colleghi
50	Gli strumenti tecnologici in dotazione mi permettono di rimanere aggiornato
51	Gli strumenti tecnologici in dotazione sono semplici da usare
52	Gli strumenti tecnologici in dotazione favoriscono il bilanciamento tra la mia vita privata e lavorativa
Item	Criticità del lavoro da remoto Problemi tecnici, mancanza di interazione sociale o percezione di isolamento, difficoltà di tipo fisico, di comunicazione/informazione e di supervisione.
53	Problemi tecnici (es. connessione, velocità del computer, aggiornamenti che rallentano)
54	Mancanza di interazione sociale con i colleghi
55	Difficoltà di tipo fisico (es. la postazione a casa non è comoda come la postazione in ufficio in termini di comfort, illuminazione, rumorosità, aereazione, temperatura)
56	Distrazioni (es. interruzioni da parte dei bambini, della famiglia, rumori)
57	Difficoltà di comunicazione (es. ricevere informazioni/spiegazioni via mail non è come riceverle verbalmente o di persona)

58	Difficoltà nella supervisione (es. controllare il lavoro di un dipendente mentre lavora da remoto)
59	Isolamento dal team di lavoro
60	Mancanza di informazioni/conoscenze utili per svolgere il mio lavoro
Item	Interazioni nel lavoro da remoto Si riferisce alla frequenza delle interazioni con i responsabili/superiori ed i colleghi.
61	Con quale frequenza interagisce con il suo diretto responsabile?
62	Con quale frequenza interagisce con i suoi colleghi?

Allegato III Scheda di supporto alla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione preliminare e la proposta di azioni di intervento

La presente scheda ha l'obiettivo di guidare la raccolta delle informazioni attraverso la conduzione di focus group con i lavoratori, mirati alla sistematizzazione dei risultati emersi dalla Lista di controllo per la valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato. In particolare, tale scheda permette di approfondire alcuni aspetti utili all'individuazione delle misure e azioni di correzione/miglioramento e prevenzione più adeguate, ma anche di raccogliere approfondimenti e aggiornamenti sui potenziali rischi emergenti connessi ai cambiamenti nell'organizzazione e gestione del lavoro. La compilazione è a cura del moderatore che dovrà guidare la discussione dei partecipanti e tradurre i loro contributi in proposte operative, seguendo le istruzioni di seguito.

Guida per la compilazione della scheda

Di seguito vengono fornite indicazioni utili alla compilazione della Scheda di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione preliminare e a indirizzarne lo svolgimento, da parte del moderatore, per l'individuazione delle proposte di intervento sia migliorative che correttive. La tecnica del focus group può costituire uno strumento utile per le aziende qualora si ritenga necessario approfondire i risultati emersi dalla valutazione del rischio, al fine di favorire l'individuazione degli interventi di gestione. Grazie al coinvolgimento diretto dei lavoratori previsto da tale tecnica, è possibile raccogliere sia ulteriori informazioni relative agli aspetti di organizzazione del lavoro che eventuali proposte di miglioramento e di risoluzione delle criticità riscontrate. A tal proposito è opportuno che il focus group sia condotto da un componente del Gruppo di gestione (con adeguate competenze in tale tecnica) in quanto il conduttore deve essere a conoscenza in modo dettagliato di tutti i passaggi implementati nel processo di valutazione del rischio, in particolare, sia rispetto ai risultati emersi che agli aspetti specifici dell'organizzazione del lavoro risultati critici¹. Va in ogni caso precisato che quanto emerso dal focus group sarà poi analizzato nel dettaglio dal Gruppo di gestione al completo, al fine di valutare se le eventuali proposte migliorative/ correttive possano concretamente essere prese in considerazione sulla base di alcuni criteri, quali la fattibilità e la specificità rispetto al problema riscontrato, la priorità di implementazione, la disponibilità di risorse e le tempistiche per l'attuazione (a tal proposito è stata sviluppata una scheda specifica per il Gruppo di gestione per favorire l'attività di identificazione degli interventi). Infine, la conduzione del focus group, attraverso le indicazioni fornite e la scheda di supporto, permetterà anche l'aggiornamento delle criticità emerse in considerazione dei possibili cambiamenti che hanno determinato modifiche nell'organizzazione e gestione del lavoro, da monitorare ai fini dei potenziali impatti sullo stress lavoro-correlato. Le aree di intervento sono corredate da proposte di azioni correttive/migliorative utili ad affrontare i rischi.

La lista dei possibili interventi ha in ogni caso carattere indicativo e non vuole essere esaustiva, in quanto ogni realtà organizzativa presenta le proprie peculiarità e specificità.

Si consiglia di utilizzare la presente guida durante la conduzione del focus group, di specificare ai componenti ogni volta la descrizione della dimensione oggetto di approfondimento e di fornire esempi di intervento proposti. L'obiettivo è quello di orientare il focus group nella giusta interpretazione dei risultati e favorire quindi la produzione delle proposte di intervento.

Sezione I - Ricognizione dei gruppi omogenei coinvolti e dei risultati della valutazione

La sezione I è dedicata alla ricognizione dei Gruppi omogenei di appartenenza dei lavoratori selezionati per la partecipazione ai singoli focus group. Infatti, è possibile sia condurre un focus group su lavoratori afferenti ad un singolo Gruppo omogeneo, che mettere insieme lavoratori appartenenti a più Gruppi omogenei nel medesimo focus group. Nel secondo caso, i partecipanti sono selezionati dal Gruppo di gestione della valutazione secondo i criteri di omogeneità delle attività svolte, dei rischi a cui sono esposti e dei risultati emersi dalla valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato nei loro gruppi omogenei. I risultati sintetici della valutazione preliminare per ogni gruppo vengono riportati nella sezione I per avere traccia delle dimensioni che richiedono un maggiore approfondimento in relazione all'identificazione degli interventi e azioni da mettere in atto.

Tabella 1 Istruzioni di compilazione della Sezione I	
Gruppi omogenei oggetto di valutazione	In questa sezione è necessario specificare i gruppi di lavoratori coinvolti nel focus group sulla base dei risultati della valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato.
Risultati della valutazione preliminare	È necessario segnalare nelle apposite tabelle i risultati ottenuti dai Gruppi omogenei coinvolti per ciascuna dimensione di rischio indagata nella fase di valutazione preliminare.

Sezione II - Le aree contenuto e contesto del lavoro e dimensione lavoro da remoto e innovazione tecnologica

La sezione II della scheda prevede, per ogni dimensione della Lista di controllo, una tabella di sintesi utile all'individuazione delle proposte di intervento.

In particolare, per ogni dimensione viene richiesto di specificare:

- Gli aspetti critici rilevanti emersi dalla valutazione, che possono essere estrapolati dalla lettura degli indicatori maggiormente critici per le singole dimensioni e discussi durante il focus group per approfondimento. Il moderatore del focus group dovrà compilare la sezione in una fase precedente all'incontro con i lavoratori in funzione dei risultati emersi dalla valutazione preliminare.
- Le soluzioni proposte dal focus group da trascrivere sinteticamente previo accordo dei partecipanti.
- Il livello di condivisione/accordo della proposta individuata, che sarà valutata dal moderatore in base al grado di accordo (scegliendo tra le opzioni Basso, Medio e Alto) ottenuto per ogni proposta di intervento nel rispetto dell'individualità dei partecipanti e dei loro contributi. Le proposte potrebbero infatti non essere sempre completamente condivise all'interno del gruppo di lavoro.
- II target di riferimento degli interventi proposti in modo da stimolare la produzione di diverse proposte che possano riferirsi a più target (organizzativo, leadership, gruppo, individuale) al fine di una migliore efficacia degli interventi individuati. Il moderatore pertanto dovrà stimolare la riflessione e l'identificazione di misure correttive/ migliorative che assicurino il coinvolgimento attivo in quattro livelli di intervento, privilegiando, ove possibile, interventi finalizzati ad eliminare la fonte di stress, ma considerando anche interventi di protezione o supporto nei casi in cui la fonte di rischio risulti non eliminabile per le caratteristiche del lavoro stesso:
 - I. Livello Organizzativo: il focus dell'intervento è sulle modalità di organizzazione, realizzazione e gestione delle attività lavorative (es: revisione delle pratiche e delle politiche aziendali, definizione di procedure, ridefinizione dei ruoli, compiti e/o attività).
 - II. Livello di Leadership: il focus dell'intervento è sulla gestione organizzativa proveniente dal management e dai superiori (es: rafforzamento delle attività di supporto manageriale, della comunicazione dei cambiamenti organizzativi, delle attività di feedback e momenti di confronto).
 - III. Livello di Gruppo: il focus dell'intervento è sulle caratteristiche dei gruppi di lavoro (es: promozione o miglioramento dell'atmosfera di gruppo, del lavoro di squadra, delle risorse di gruppo).
 - IV. Livello Individuale: il focus dell'intervento è sulle caratteristiche individuali dei lavoratori (es: interventi volti a rafforzare la motivazione, l'autoefficacia o le competenze tecniche richieste dal ruolo).
- Eventuali ulteriori commenti utili in caso di disaccordo tra i membri del focus group o di precisazioni necessarie, anche relative a specifici cambiamenti o interventi già in atto.

Tabella 2 Esempi di possibili interventi per le dimensioni dell'area Contenuto del lavoro	
Ambiente e attrezzature di lavoro	
L'individuazione degli interventi è responsabilità delle figure preposte e sono contenuti nei documenti di valutazione dei rischi specifici.	
Pianificazione dei compiti	
- Riorganizzare le attività in termini di carico del lavoro, tempi e risorse. - Adeguamento delle attrezzature e strumentazioni presenti o dei tempi di esecuzione del compito. - Rotazione, implementazione della mansione. - Ricognizione di documenti che descrivano eventuali cambiamenti intercorsi nelle procedure, processi e flussi di lavoro relativi a specifiche attività. - Ricognizione e divulgazione chiara degli eventuali cambiamenti intercorsi nelle procedure, ruoli e compiti assegnati a ciascun lavoratore. - Formazione sulle skills e procedure propedeutiche.	
Carico/ritmo di lavoro	
In relazione agli aspetti riconducibili ai turni di lavoro e alle pause dal lavoro, gli esempi sono solo indicativi e potrebbero richiedere una riflessione e una contestualizzazione da parte del gruppo di lavoro aggiuntive.	
- Interventi sui tempi o sulle variazioni dei carichi anche implementando l'autonomia del lavoratore nell'esecuzione dei compiti. - Identificazioni di attività secondarie da effettuare nei tempi di inattività, anche su proposta dei lavoratori in linea con le esigenze aziendali. - Possibilità di rotazione del personale o inserimento di pause durante il turno. - Migliorare la pianificazione dei compiti e se possibile implementare l'autonomia del lavoratore. - Inserimento pause durante il turno di lavoro. - Revisione e redistribuzione dei carichi di lavoro in funzione delle competenze individuali. - Effettuare un'attenta valutazione delle situazioni di sovraccarico lavorativo. - Identificazione delle responsabilità, formazione e comunicazione. - Stabilire in maniera chiara e condivisa le fasce orarie in cui i lavoratori da remoto siano disponibili, garantendo il diritto alla disconnessione.	
Orario di lavoro	
In relazione agli aspetti riconducibili ai turni di lavoro e alle pause dal lavoro, gli esempi sono solo indicativi e potrebbero richiedere una riflessione e una contestualizzazione da parte del gruppo di lavoro aggiuntive.	
- Ricognizione e divulgazione chiara degli eventuali cambiamenti intercorsi nelle procedure, ruoli e compiti assegnati a ciascun lavoratore. - Programmazione dell'orario di lavoro per conciliazione vita/lavoro, dove possibile implementare flessibilità. - Programmazione orario di lavoro e comunicazione ai lavoratori. - Limitare il più possibile variazioni, corretta pianificazione dei compiti. - Implementazione del sistema informativo e partecipativo dei lavoratori coinvolti. - Favorire una migliore organizzazione dei turni di lavoro, al fine di consentire un maggior riposo e garantire il recupero del lavoratore.	

Tabella 3 Esempi di possibili interventi per le dimensioni dell'area Contesto del lavoro	
Funzione e cultura organizzativa	
- Individuazione di momenti e strumenti che agevolino il livello di conoscenza dell'organigramma aziendale e verifica congruità con la realtà. - Ricognizione di documenti che descrivano procedure, processi e flussi di lavoro e diffusione ai lavoratori. - Individuazione di momenti e strumenti (mail aziendale, circolari, intranet, ecc.) che agevolino il processo di diffusione. - Comunicazione interna in precisi periodi dell'anno o verifica obiettivi. - Individuazione chiara delle responsabilità, procedure, processi e relative risorse. - Programmazione di incontri/momenti di confronto tra i lavoratori e i loro dirigenti. - Oltre alla formazione obbligatoria, prevedere corsi di formazione trasversali in linea con gli obiettivi aziendali accessibili a tutti i lavoratori. - Adozione del codice di comportamento da parte del DL il quale affida l'applicazione ai dirigenti e indica le procedure che i lavoratori possono adottare. - Individuazione di una persona o ufficio competente e di fiducia e ne dà la massima divulgazione - Formazione ai nuovi arrivati sulle skills necessarie. - Predisposizione di incontri/momenti di confronto sulle necessità lavorative insorte.	

- Fornire ai lavoratori aggiornamenti precisi e puntuali su ciò che sta accadendo (es. procedure) e sulle misure implementate.

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

- Diffusione organigramma, obiettivi e procedure.
- Ricognizione e diffusione chiara dei compiti, responsabilità e risultati da raggiungere in funzione delle restrizioni e procedure imposte.
- Formazione nella gestione di più ruoli e informativa rispetto alle responsabilità che queste comportano.
- Momenti di coordinamento tra dirigenti e preposti.
- Condivisione dei criteri di valutazione della dirigenza in merito alla gestione del personale.
- Diffondere documenti sull'utilizzo dei DPI, attrezzature e rispetto della normativa su salute e sicurezza.

Evoluzione della carriera

Identificare obiettivi di carriera.

- Sviluppare attività formative che stimolino gli interessi di crescita e tengano conto delle necessità formative del lavoratore.
- Garantire una regolare valutazione delle prestazioni.
- Pianificare e condividere procedure chiare per un equo sviluppo di carriera.
- Sostenere i lavoratori nel percorso di sviluppo anche attraverso attività di coaching e mentoring.
- Fornire informazioni rispetto le possibili opportunità di avanzamento di carriera.

Autonomia decisionale e controllo

- Implementazione della conoscenza da parte dei lavoratori del ciclo produttivo e delle risorse presenti.
- Valorizzare l'esperienza di ogni lavoratore e implementare l'autonomia.
- Implementazione del sistema informativo anche in merito alle motivazioni delle decisioni prese, che limiti eventuali resistenze agite dai lavoratori.
- Programmazione di incontri/momenti di confronto tra i lavoratori e i loro dirigenti.
- Condivisione dei protocolli, procedure e criteri di valutazione del lavoro svolto dai singoli lavoratori.
- Predisposizione di incontri/momenti di confronto sulle necessità lavorative insorte.
- Formazione del dirigente in merito al codice etico e sua applicazione anche con l'ausilio di un suo referente interno.
- Il dirigente si preoccupa della gestione dei conflitti e attiva le procedure di contenimento/contrasto.
- Presenza di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori.
- Introduzione di una policy aziendale che assicuri allo staff adeguata protezione e che contribuisca ad inibire forme di discriminazione e violenza.

Rapporti interpersonali

- Possibilità di discutere e affrontare le problematiche lavorative (in riunioni e/o incontri individuali).
- Identificazione e intervento tempestivo sui conflitti.
- Possibile formazione sulla gestione dei conflitti.
- Favorire la conoscenza da parte dei lavoratori delle modalità di accesso alle informazioni, regole e procedure utili alle loro problematiche.
- Presenza di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori.
- Sviluppare una policy aziendale sulla violenza e le aggressioni e assicurarsi che tutti i lavoratori ne siano al corrente e che la rispettino.
- Procedure di identificazione e intervento tempestivo sui conflitti.
- Chiara progettazione del lavoro e dei compiti.
- Definizione condivisa degli obiettivi e delle responsabilità.
- Promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti.
- Esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.

Interfaccia casa/lavoro

In relazione agli aspetti riconducibili ai turni di lavoro e alle pause dal lavoro, gli esempi sono solo indicativi e potrebbero richiedere una riflessione e una contestualizzazione da parte del gruppo di lavoro aggiuntive.

- Revisione e redistribuzione del carico di lavoro.
- Promozione, ove possibile, di forme di lavoro da remoto.
- Formare i lavoratori da remoto su come lavorare da casa in modo sicuro ed efficace, prendendo in considerazione i rischi ergonomici, fisici e di natura psicosociale.
- Fornire ai manager indicazioni su come interagire correttamente ed essere da guida e supporto per i lavoratori da remoto.
- Stabilire in maniera chiara e condivisa le fasce orarie in cui i lavoratori da remoto siano disponibili, garantendo il diritto alla disconnessione e la conciliazione dei tempi di vita.

Lavoro da remoto e innovazione tecnologica

- Fornire idonea dotazione tecnologica per lo svolgimento del lavoro da remoto.
- Prevedere programmi di formazione/aggiornamento sulla strumentazione tecnologica da utilizzare per il lavoro da remoto.
- Considerare sessioni formative/informative rispetto alle modalità organizzative e gestionali connesse al lavoro da remoto.
- Stabilire modalità di indirizzo/coordinamento e/o verifica/rendicontazione delle attività da remoto tra i lavoratori ed il responsabile.
- Identificare le attività che possono essere effettuate da remoto.
- Introdurre misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
- Fornire un'informativa sulla salute e sicurezza relativa al lavoro da remoto.
- Incoraggiare le interazioni sociali dei lavoratori da remoto anche attraverso la modalità virtuale.

La scheda di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione preliminare

Sezione I - ricognizione dei gruppi omogenei coinvolti e dei risultati della valutazione

Nome azienda _____

Gruppi omogenei coinvolti nel focus group	Numerosità

Risultati della valutazione preliminare

Area Contenuto del lavoro	Numero gruppi per fascia di rischio		
Ambiente e attrezzature di lavoro			
Pianificazione dei compiti			
Carico/ritmo di lavoro			
Orario di lavoro			
Punteggio Area			

Area Contesto del lavoro	Numero gruppi per fascia di rischio		
Funzione e cultura organizzativa			
Ruolo			
Evoluzione della carriera			
Autonomia decisionale/controllo			
Rapporti interpersonali			
	0		- 4
Interfaccia casa-lavoro			
Lavoro da remoto e innovazione tecnologica			

Sezione II - le aree Contenuto e Contesto del lavoro

Area Contenuto del lavoro

Ambiente e attrezzature di lavoro

Problemi inerenti all'affidabilità, alla disponibilità, all'idoneità, alla manutenzione o alla riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. Fare riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) aziendale. L'individuazione degli interventi è responsabilità delle figure preposte e sono contenuti nei documenti di valutazione dei rischi specifici.

Pianificazione dei compiti

Mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, dell'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni; presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Carico/ritmo di lavoro

Sovraccarico o sottocarico lavorativo; mancanza di controllo sul ritmo di lavoro; presenza di alti livelli di pressione temporale intesa come carico fisico e cognitivo dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Orario di lavoro

Lavoro a turni; orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G	

			☐ I	
--	--	--	----------------------------	--

Area Contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

Conoscenza inadeguata della struttura organizzativa; mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi; comunicazione aziendale scarsa o mal gestita; scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Poca chiarezza sul ruolo rivestito dai singoli lavoratori (ambiguità, sovrapposizione e/o conflitto di ruoli).

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Evoluzione della carriera

Scarsa chiarezza e trasparenza o totale assenza di criteri e regole di progressione di carriera; incertezza lavorativa; scarso valore sociale attribuito al lavoro.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Autonomia decisionale/controllo

Ridotta o inadeguata partecipazione al processo decisionale; carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Rapporti interpersonali

Possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti; rapporti limitati con i superiori; presenza di conflitti interpersonali e modalità di gestione dei comportamenti prevaricatori o illeciti.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso	☐ O	

		☐ Medio ☐ Alto	☐ L ☐ G ☐ I	
--	--	---	--	--

Interfaccia casa-lavoro

Possibili ostacoli alla conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Lavoro da remoto e innovazione tecnologica

Possibili ostacoli alla corretta implementazione del lavoro da remoto e dell'innovazione tecnologica.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Allegato IV Scheda di supporto alla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione approfondita e la proposta di azioni di intervento

La presente scheda ha l'obiettivo di guidare la raccolta delle informazioni attraverso la conduzione di focus group con i lavoratori, mirati alla sistematizzazione dei risultati emersi dal questionario per la valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato. In particolare, tale scheda permette di approfondire alcuni aspetti utili all'individuazione delle misure e azioni di correzione/miglioramento e prevenzione più adeguate.

La compilazione è a cura del moderatore che dovrà guidare la discussione dei partecipanti e tradurre i loro contributi in proposte operative, seguendo le istruzioni di seguito. Per ulteriori approfondimenti sull'utilizzo del focus group è possibile consultare la Guida all'adattamento metodologico del focus group nel processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato fornita all'interno della piattaforma Inail.

Guida per la compilazione della scheda

Di seguito vengono fornite indicazioni utili alla compilazione della Scheda di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione approfondita e a indirizzarne lo svolgimento, da parte del moderatore, per l'individuazione delle proposte di intervento sia migliorative che correttive.

La tecnica del focus group può costituire uno strumento utile per le aziende qualora si ritenga necessario approfondire i risultati emersi dalla valutazione del rischio, al fine di favorire l'individuazione degli interventi di gestione. Grazie al coinvolgimento diretto dei lavoratori previsto da tale tecnica, è possibile raccogliere sia ulteriori informazioni relative agli aspetti di organizzazione del lavoro che eventuali proposte di miglioramento e di risoluzione delle criticità riscontrate. A tal proposito è opportuno che il focus group sia condotto da un componente del Gruppo di gestione (con adeguate competenze in tale tecnica), in quanto il conduttore deve essere a conoscenza in modo dettagliato di tutti i passaggi implementati nel processo di valutazione del rischio, in particolare, sia rispetto ai risultati emersi che agli aspetti specifici dell'organizzazione del lavoro risultati critici. Va in ogni caso precisato che quanto emerso dal focus group sarà poi analizzato nel dettaglio dal Gruppo di gestione al completo, al fine di valutare se le eventuali proposte migliorative/correttive possano concretamente essere prese in considerazione sulla base di alcuni criteri, quali la fattibilità e la specificità rispetto al problema riscontrato, la priorità di implementazione, la disponibilità di risorse e le tempistiche per l'attuazione (a tal proposito è stata sviluppata una scheda specifica per il Gruppo di gestione per favorire l'attività di identificazione degli interventi).

Le aree di intervento sono corredate da proposte di azioni correttive/migliorative utili ad affrontare i rischi. La lista dei possibili interventi ha in ogni caso carattere indicativo e non vuole essere esaustiva, in quanto ogni realtà organizzativa presenta le proprie peculiarità e specificità. Si consiglia di utilizzare la presente guida durante la conduzione del focus group, di specificare ai componenti ogni volta la descrizione della dimensione oggetto di approfondimento e di fornire esempi di intervento proposti.

L'obiettivo è quello di orientare il focus group nella giusta interpretazione dei risultati e favorire quindi la produzione delle proposte di intervento.

Sezione I - Ricognizione dei gruppi omogenei coinvolti e dei risultati della valutazione

La sezione I è dedicata alla ricognizione dei Gruppi omogenei di appartenenza dei lavoratori selezionati per la partecipazione ai singoli focus group. Infatti, è possibile sia condurre un focus group su lavoratori afferenti ad un singolo Gruppo omogeneo, che mettere insieme lavoratori appartenenti a più Gruppi omogenei nel medesimo focus group. Nel secondo caso, i partecipanti sono selezionati dal Gruppo di gestione della valutazione secondo i criteri di omogeneità delle attività svolte, dei rischi a cui sono esposti e dei risultati emersi dalla valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato nei loro Gruppi omogenei. I risultati sintetici della valutazione approfondita per ogni gruppo vengono riportati nella sezione I per avere traccia delle dimensioni che richiedono un maggiore approfondimento in relazione all'identificazione degli interventi e azioni da mettere in atto.

Tabella 1 Istruzioni di compilazione della Sezione I	
Gruppi omogenei oggetto di valutazione	In questa sezione è necessario specificare i gruppi di lavoratori coinvolti nel focus group sulla base dei risultati della valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato.
Risultati della valutazione preliminare	È necessario segnalare nelle apposite tabelle i risultati ottenuti dai Gruppi omogenei coinvolti per ciascuna dimensione di rischio indagata nella fase di valutazione approfondita.

Sezione II - Le dimensioni del questionario

La sezione II della scheda prevede, per ogni dimensione del questionario, una tabella di sintesi utile all'individuazione delle proposte di intervento.

In particolare, per ogni dimensione viene richiesto di specificare:

- Gli aspetti critici rilevanti emersi dalla valutazione, che possono essere estrapolati dalla lettura degli indicatori maggiormente critici per le singole dimensioni e discussi durante il focus group per approfondimento. Il moderatore del focus group dovrà compilare la sezione in una fase precedente all'incontro con i lavoratori in funzione dei risultati emersi dalla valutazione approfondita.
 - Le soluzioni proposte dal focus group da trascrivere sinteticamente previo accordo dei partecipanti.
 - Il livello di condivisione/accordo della proposta individuata, che sarà valutata dal moderatore in base al grado di accordo (scegliendo tra le opzioni Basso, Medio e Alto) ottenuto per ogni proposta di intervento nel rispetto dell'individualità dei partecipanti e dei loro contributi. Le proposte potrebbero infatti non essere sempre completamente condivise all'interno del gruppo di lavoro.
 - Il target di riferimento degli interventi proposti in modo da stimolare la produzione di diverse proposte che possano riferirsi a più target (Organizzativo, Leadership, Gruppo, Individuale) al fine di una migliore efficacia degli interventi individuati. Il moderatore pertanto dovrà stimolare la riflessione e l'identificazione di misure correttive/ migliorative che assicurino il coinvolgimento attivo in quattro livelli di intervento, privilegiando, ove possibile, interventi finalizzati ad eliminare la fonte di stress, ma considerando anche interventi di protezione o supporto nei casi in cui la fonte di rischio risulti non eliminabile per le caratteristiche del lavoro stesso:
- I. Livello Organizzativo: il focus dell'intervento è sulle modalità di organizzazione, realizzazione e gestione delle attività lavorative (es: revisione delle pratiche e delle politiche aziendali, definizione di procedure, ridefinizione dei ruoli, compiti e/o attività).
 - II. Livello di Leadership: il focus dell'intervento è sulla gestione organizzativa proveniente dal management e dai superiori (es: rafforzamento delle attività di supporto manageriale, della comunicazione dei cambiamenti organizzativi, delle attività di feedback e momenti di confronto).
 - III. Livello di Gruppo: il focus dell'intervento è sulle caratteristiche dei gruppi di lavoro (es: promozione o miglioramento dell'atmosfera di gruppo, del lavoro di squadra, delle risorse di gruppo).
 - IV. Livello Individuale: il focus dell'intervento è sulle caratteristiche individuali dei lavoratori (es: interventi volti a rafforzare la motivazione, l'autoefficacia o le competenze tecniche richieste dal ruolo).
- Eventuali ulteriori commenti utili in caso di disaccordo tra i membri del focus group o di precisazioni necessarie, anche relative a specifici cambiamenti o interventi già in atto.

Tabella 2 Esempi di possibili interventi per le dimensioni del questionario

Modulo I - Questionario strumento indicatore

DOMANDA

Standard

I lavoratori indicano che sono in grado di rispondere adeguatamente alle richieste lavorative; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Esempi di intervento per raggiungere lo standard

- Riprogettazione dei compiti.
- Modifica delle modalità di gestione e suddivisione delle risorse.
- Ulteriore formazione necessaria.
- Modifica dell'ambiente di lavoro.
- Revisionare e ridistribuire i carichi di lavoro per evitare, per quanto possibile, orari e turni di lavoro eccessivi.
- Introdurre un sistema di feedback ai lavoratori utile a rafforzare il valore e l'importanza delle attività svolte.
- Consentire ai lavoratori di completare i loro compiti in maniera sicura ed efficiente attraverso l'ottimizzazione dei metodi di lavoro e la fornitura di tutta la strumentazione e il supporto necessario (strumenti, tecnologie, dispositivi di protezione).
- Sensibilizzare i lavoratori sull'importanza di svolgere attività ricreative, stretching e/o tecniche di rilassamento durante le pause.
- Preservare il diritto alla disconnessione per i lavoratori da remoto.

CONTROLLO

Standard

I lavoratori hanno il potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro; esistono sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.

Esempi di intervento per raggiungere lo standard

- Modifica della progettazione del lavoro per consentire al lavoratore di avere maggiore controllo e autonomia.
- Modifica (temporanea o permanente) dell'orario di lavoro e del ritmo di lavoro.
- Ulteriore formazione necessaria.
- Identificare e discutere con lo staff possibili cambiamenti dell'orario o del ritmo lavorativo (turni, straordinari, giornate libere, ecc.).
- Predisposizione di canali di feedback (es. riunioni a distanza, chat, caselle di posta elettronica ad hoc) per consentire ai lavoratori di esprimere dubbi e suggerimenti sulle iniziative e procedure.
- Introdurre un sistema di feedback ai lavoratori utile a rafforzare il valore e l'importanza del ruolo svolto.

SUPPORTO DEI COLLEGHI E SUPPORTO DEL MANAGEMENT

Standard

I lavoratori dichiarano di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Esempi di intervento per raggiungere lo standard

- Possibilità di discutere e affrontare le problematiche lavorative (in riunioni e/o incontri individuali).
- Favorire la conoscenza da parte dei lavoratori delle modalità di accesso alle informazioni, regole e procedure utili alle loro problematiche.
- Introduzione di momenti di condivisione e normalizzazione delle emozioni a livello di team.
- Introduzione di un sistema di feedback ai lavoratori utile a rafforzare il valore e l'importanza del ruolo svolto.
- Favorire la conoscenza da parte dei lavoratori delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro.
- Ulteriore formazione necessaria.
- Presenza di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori.

- Informare i lavoratori su qualsiasi iniziativa di supporto psicologico disponibile.
- Incoraggiare i lavoratori a rimanere in contatto tra loro anche in modalità virtuale.
- Stabilire relazioni più strette tra il management e i lavoratori.
- Fornire ai lavoratori, inclusi coloro che lavorano da remoto, tutto il supporto e gli strumenti necessari per poter svolgere al meglio il proprio lavoro.

RELAZIONI

Standard

I lavoratori dichiarano di non essere soggetti a comportamenti inaccettabili, come mobbing o molestie sul lavoro; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Esempi di intervento per raggiungere lo standard

- Possibilità di discutere e affrontare le problematiche lavorative (in riunioni e/o incontri individuali).
- Identificazione e intervento tempestivo sui conflitti.
- Favorire la conoscenza da parte dei lavoratori delle modalità di accesso alle informazioni, regole e procedure utili alle loro problematiche.
- Presenza di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori.
- Sviluppare una policy aziendale sulla violenza e le aggressioni e assicurarsi che tutti i lavoratori ne siano al corrente e che la rispettino.
- Introduzione di momenti di condivisione e normalizzazione delle emozioni a livello di team.
- Integrare la formazione dei manager e supervisori sulle problematiche riconducibili alla sfera relazionale.
- Promuovere il lavoro in team nel rispetto delle normative vigenti.

RUOLO

Standard

I lavoratori comprendono il proprio ruolo e le proprie responsabilità; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Esempi di intervento per raggiungere lo standard

- Possibilità di discutere e affrontare le problematiche lavorative (in riunioni e/o incontri individuali).
- Chiara progettazione del lavoro, dei compiti, delle responsabilità e dei risultati da raggiungere.
- Eliminazione o riduzione delle richieste lavorative conflittuali.
- Presenza di modalità di restituzione regolare di feedback sul lavoro svolto.
- Definizione condivisa degli obiettivi e delle responsabilità.
- Necessità di ulteriore formazione in caso di cambiamenti di ruolo.

CAMBIAMENTO

Standard

I lavoratori sono coinvolti dall'azienda in occasione dei cambiamenti organizzativi; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Esempi di intervento per raggiungere lo standard

- Consultazione tempestiva dei lavoratori sulle modifiche proposte (se possibile).
- Condivisione ai lavoratori delle informazioni opportune per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti.
- Garantire una buona comunicazione e fornire ai lavoratori aggiornamenti precisi e puntuali su ciò che sta accadendo.
- Condivisione con i lavoratori delle informazioni sull'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa.
- Condivisione ai lavoratori delle informazioni sulle tempistiche relative ai cambiamenti organizzativi.
- Presenza di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori.

Modulo II - Rischi connessi al lavoro da remoto e innovazione tecnologica

CARICO DI LAVORO DOVUTO ALLE TECNOLOGIE

Descrizione

Situazione in cui il lavoratore percepisce un maggior carico di lavoro come conseguenza dell'utilizzo delle tecnologie.

Esempi di intervento

- Attivare, dove possibile, dei sistemi di sicurezza informatica che consentano di contenere il flusso di e-mail non essenziali.
- Stimolare nei lavoratori una corretta gestione del tempo, come ad esempio stabilendo specifiche fasce orarie per le diverse attività lavorative.
- Istituire programmi di formazione che permettano ai lavoratori sia di utilizzare in sicurezza ed efficacemente la tecnologia in dotazione, sia di portare a termine i compiti lavorativi assegnati.
- Modifica della progettazione del lavoro per consentire al lavoratore di avere maggiore controllo e autonomia.
- Revisionare e ridistribuire i carichi di lavoro per evitare, per quanto possibile, orari e turni di lavoro eccessivi.
- Sensibilizzare i lavoratori sull'importanza di svolgere attività ricreative, stretching e/o tecniche di rilassamento durante le pause

INVASIONE DELLE TECNOLOGIE**Descrizione**

Grado di intrusione da parte del lavoro nella vita personale, a causa della tecnologia.

Esempi di intervento

- Disincentivare l'utilizzo dei dispositivi tecnologici in dotazione fuori l'orario di lavoro per limitare lo scambio reciproco di mail.
- Riprogrammare il lavoro in modo da evitare, per quanto possibile, orari di lavoro e turni eccessivi.
- Riprogettazione dei compiti per consentire al lavoratore di avere maggiore controllo e autonomia.
- Identificare e discutere con lo staff possibili cambiamenti dell'orario o del ritmo lavorativo (turni, straordinari, giorni liberi...).
- Stabilire in maniera chiara e condivisa le fasce orarie in cui i lavoratori da remoto siano disponibili, garantendo il diritto alla disconnessione e la conciliazione dei tempi di vita.
- Fornire ai manager indicazioni su come interagire correttamente ed essere da guida e supporto per i lavoratori da remoto.
- Sensibilizzare i lavoratori sull'importanza di svolgere attività ricreative, stretching e/o tecniche di rilassamento durante le pause.

COMPLESSITÀ DELLE TECNOLOGIE**Descrizione**

Tempo e sforzi che i lavoratori devono dedicare all'apprendimento ed alla comprensione dell'utilizzo delle nuove tecnologie.

Esempi di intervento

- Istituire programmi di formazione che permettano ai lavoratori sia di utilizzare in sicurezza ed efficacemente la tecnologia in dotazione, sia di portare a termine i compiti lavorativi assegnati.
- Mettere a disposizione documentazione/materiale informativo di supporto relativamente ai diversi applicativi e sistemi informatici.
- Prevedere un sistema di supporto tecnico ed assistenza/help desk durante l'orario di lavoro.
- Fornire ai manager indicazioni su come interagire correttamente ed essere da guida e supporto per i lavoratori da remoto.

CONFLITTO CASA-LAVORO**Descrizione**

Interferenza che la vita lavorativa esercita sulla sfera extralavorativa del lavoratore e viceversa.

Esempi di intervento

- Riprogrammare il lavoro in modo da evitare, per quanto possibile, orari di lavoro e turni eccessivi.
- Riprogettazione dei compiti per consentire al lavoratore di avere maggiore controllo e autonomia.
- Presenza di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori.
- Presenza di modalità di restituzione regolare di feedback sul lavoro svolto.
- Identificare e discutere con lo staff possibili cambiamenti dell'orario o del ritmo lavorativo (turni, straordinari, giorni liberi, ecc.).

- Fornire ai lavoratori da remote indicazioni su come organizzare il lavoro da casa e come preparare la propria postazione di lavoro.
- Stabilire in maniera chiara e condivisa le fasce orarie in cui i lavoratori da remoto siano disponibili, garantendo il diritto alla disconnessione e la conciliazione dei tempi di vita.
- Fornire ai manager indicazioni su come interagire correttamente ed essere da guida e supporto per i lavoratori da remoto.

ACCETTABILITÀ DEGLI STRUMENTI TECNOLOGICI

Descrizione

Grado di accettazione dei lavoratori delle tecnologie, rispetto alla loro facilità di utilizzo, al supporto che forniscono nello svolgimento dell'attività lavorativa e al raggiungimento degli obiettivi.

Esempi di intervento

- Prevedere programmi di formazione e informazione al fine di introdurre al lavoratore le nuove dotazioni tecnologiche e/o procedure informatizzate.
- Condivisione con i lavoratori delle informazioni sull'impatto e i cambiamenti che le nuove tecnologie potrebbero avere sull'attività lavorativa.
- Prevedere programmi formativi di approfondimento sulle competenze digitali.
- Supportare competenze tecniche e trasversali del lavoratore.
- Sviluppare interventi di job design al fine di integrare al meglio l'utilizzo delle tecnologie con i compiti da svolgere.
- Consultazione tempestiva dei lavoratori sulle modifiche procedurali e/o implementazioni tecnologiche proposte (se possibile).
- Incoraggiare i lavoratori a rimanere in contatto tra loro anche in modalità virtuale.
- Stabilire in maniera chiara e condivisa le fasce orarie in cui i lavoratori da remoto siano disponibili, garantendo il diritto alla disconnessione e la conciliazione dei tempi di vita.

CRITICITÀ DEL LAVORO DA REMOTO

Descrizione

Eventuali criticità connesse con il lavoro da remoto quali problemi tecnici, mancanza di interazione sociale o percezione di isolamento, difficoltà di tipo fisico, di comunicazione/informazione e di supervisione.

Esempi di intervento

- Fornire ai lavoratori dotazioni informatiche adeguate e la possibilità di una connessione internet appropriata.
- Sostenere le relazioni sociali attraverso forme di socializzazione virtuale.
- Sostenere la percezione di inclusione nel gruppo di lavoro con attività di team building online.
- Fornire ai lavoratori che indicazioni su come organizzare il lavoro da casa e come preparare la propria postazione al fine di contrastare difficoltà di tipo fisico, come ad esempio, l'utilizzo di un piano di lavoro e di una sedia regolabile, un monitor che non preveda una inclinazione persistente del capo ed un poggiapiedi.
- Prevedere canali e modalità di comunicazione specifici che permettano uno scambio di informazioni inclusive e chiare tra i lavoratori in presenza e coloro da remoto.

INTERAZIONI NEL LAVORO DA REMOTO

Descrizione

Frequenza delle interazioni con i responsabili/superiori ed i colleghi.

Esempi di intervento

- Prevedere incontri virtuali formali e informali tra colleghi e il management.
- Stimolare la collaborazione tra team attraverso progetti condivisi.
- Supportare l'impegno del lavoratore nell'organizzazione di attività sociali.
- Promuovere l'interazione tra colleghi attraverso attività virtuali sociali, ad esempio, attraverso attività di team building online.
- Informare i lavoratori su qualsiasi iniziativa di supporto psicologico disponibile.
- Incoraggiare i lavoratori a rimanere in contatto tra loro anche in modalità virtuale.

- Fornire ai lavoratori, inclusi coloro che lavorano da remoto, tutto il supporto e gli strumenti necessari per poter svolgere al meglio il proprio lavoro.

La scheda di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione approfondita

Sezione I - ricognizione dei gruppi omogenei coinvolti e dei risultati della valutazione

Nome azienda _____

Gruppi omogenei coinvolti nel focus group	Numerosità

Risultati della valutazione approfondita

Questionario	Numero gruppi per fascia di rischio			
Strumento indicatore				
Domanda				
Controllo				
Supporto dei colleghi				
Supporto del management				
Relazioni				
Ruolo				
Cambiamento				

Modulo II	Numero gruppi per fascia di rischio			
Rischi connessi al lavoro da remoto e innovazione tecnologica				
Carico di lavoro dovuto alle tecnologie				
Invasione delle tecnologie				
Complessità delle tecnologie				
Conflitto casa-lavoro				
Accettabilità degli strumenti tecnologici				
Criticità del lavoro da remoto				
Interazioni nel lavoro da remoto				

Sezione II - le dimensioni del questionario

DOMANDA				
Standard				
I lavoratori indicano che sono in grado di rispondere adeguatamente alle richieste lavorative; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.				
Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

CONTROLLO				
Standard				
I lavoratori hanno il potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro; esistono sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.				
Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

SUPPORTO DEI COLLEGHI E DEL MANAGEMENT**Standard**

I lavoratori dichiarano di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

RELAZIONI**Standard**

I lavoratori dichiarano di non essere soggetti a comportamenti inaccettabili, come mobbing o molestie sul lavoro; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

RUOLO**Standard**

I lavoratori comprendono il proprio ruolo e le proprie responsabilità; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

CAMBIAMENTO**Standard**

I lavoratori sono coinvolti dall'azienda in occasione dei cambiamenti organizzativi; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

CARICO DI LAVORO DOVUTO ALLE TECNOLOGIE**Standard**

Situazione in cui il lavoratore percepisce un maggior carico di lavoro come conseguenza dell'utilizzo delle tecnologie.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

INVASIONE DELLE TECNOLOGIE**Standard**

Grado di intrusione da parte del lavoro nella vita personale, a causa della tecnologia.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

COMPLESSITÀ DELLE TECNOLOGIE**Standard**

Tempo e sforzi che i lavoratori devono dedicare all'apprendimento ed alla comprensione dell'utilizzo delle nuove tecnologie.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

CONFLITTO CASA-LAVORO**Standard**

Interferenza che la vita lavorativa esercita sulla sfera extralavorativa del lavoratore e viceversa.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

ACCETTABILITÀ DEGLI STRUMENTI TECNOLOGICI**Standard**

Grado di accettazione dei lavoratori delle tecnologie, rispetto alla loro facilità di utilizzo, al supporto che forniscono nello svolgimento dell'attività lavorativa e al raggiungimento degli obiettivi.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

CRITICITÀ DEL LAVORO DA REMOTO**Standard**

Eventuali criticità connesse con il lavoro da remoto quali problemi tecnici, mancanza di interazione sociale o percezione di isolamento, difficoltà di tipo fisico, di comunicazione/informazione e di supervisione.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

INTERAZIONI NEL LAVORO DA REMOTO

Standard

Frequenza delle interazioni con i responsabili, superiori ed i colleghi.

Aspetti critici rilevanti	Soluzioni proposte dal focus group	Livello di condivisione/ accordo	Target	Ulteriori commenti da parte del focus group
1)	1)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
2)	2)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	
3)	3)	☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto	☐ O ☐ L ☐ G ☐ I	

Allegato V Scheda di supporto al gruppo di gestione per l'identificazione degli interventi correttivi e/o preventivi

La scheda proposta fornisce supporto al gruppo di gestione nell'identificazione di interventi correttivi e/o preventivi sulla base delle criticità emerse dai risultati della valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Può essere utilizzata sulla base dei risultati sia della valutazione preliminare che della valutazione approfondita. La scheda va stampata e compilata per ogni singola criticità identificata che richiede la definizione e implementazione di interventi correttivi e/o preventivi.

Nome azienda _____

Nome del/dei gruppo/i omogeneo/i _____

Data compilazione _____

Nome della dimensione critica	Specificare	
Indicatori/item maggiormente critici	Specificare	
1. Priorità di intervento ¹	Specificare	☐ Alta ☐ Media ☐ Bassa
2. Misure di Prevenzione già adottate	Se presenti, riportarle valutando la necessità di aggiornarle	1. _____ ☐ Adatta ☐ Da aggiornare ☐ Non adatta 2. _____ ☐ Adatta ☐ Da aggiornare ☐ Non adatta 3. _____ ☐ Adatta ☐ Da aggiornare ☐ Non adatta 4. _____ ☐ Adatta ☐ Da aggiornare ☐ Non adatta
3. Proposte di interventi dei lavoratori (se presenti)	Riportare una descrizione degli interventi suggeriti dai lavoratori, emersi da eventuali focus group di approfondimento effettuati, o dai commenti inseriti in nota nella compilazione della lista di controllo	1. (proposta di intervento e breve descrizione) _____ 2. (proposta di intervento e breve descrizione) _____ 3. (proposta di intervento e breve descrizione) _____ 4. (proposta di intervento e breve descrizione) _____ _____
4. Interventi identificati dal gruppo di gestione	Riportare l'elenco e una breve descrizione del/degli intervento/i identificato/i dal gruppo di gestione per	1. (denominazione intervento e breve descrizione) _____ 2. (denominazione intervento e breve descrizione) _____ 3. (denominazione intervento e breve descrizione) _____

	questa area di criticità	4. (denominazione intervento e breve descrizione)																																																														
5. Livello di intervento	Definire, per ogni intervento Identificato nel riquadro 4, a quale livello di intervento si riferisce: Organizzativo Leadership, Gruppo, Individuale	1. (denominazione intervento) ☐ Individuale ☐ Gruppo ☐ Leadership ☐ Organizzativo 2. (denominazione intervento) ☐ Individuale ☐ Gruppo ☐ Leadership ☐ Organizzativo 3. (denominazione intervento) ☐ Individuale ☐ Gruppo ☐ Leadership ☐ Organizzativo 4. (denominazione intervento) ☐ Individuale ☐ Gruppo ☐ Leadership ☐ Organizzativo																																																														
6. Risorse	Definire, per ogni intervento identificato nel riquadro 4, i ruoli e le responsabilità delle persone da coinvolgere per l'attuazione dell'intervento, ed eventuali risorse economiche necessarie	1. (denominazione intervento) <table><tr><th>Nominativo</th><th>Ruoli e responsabilità</th><th>Risorse economiche (eventuali)</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> 2. (denominazione intervento) <table><tr><th>Nominativo</th><th>Ruoli e responsabilità</th><th>Risorse economiche (eventuali)</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> 3. (denominazione intervento) <table><tr><th>Nominativo</th><th>Ruoli e responsabilità</th><th>Risorse economiche (eventuali)</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> 4. (denominazione intervento) <table><tr><th>Nominativo</th><th>Ruoli e responsabilità</th><th>Risorse economiche (eventuali)</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>			Nominativo	Ruoli e responsabilità	Risorse economiche (eventuali)													Nominativo	Ruoli e responsabilità	Risorse economiche (eventuali)													Nominativo	Ruoli e responsabilità	Risorse economiche (eventuali)													Nominativo	Ruoli e responsabilità	Risorse economiche (eventuali)												
Nominativo	Ruoli e responsabilità	Risorse economiche (eventuali)																																																														
Nominativo	Ruoli e responsabilità	Risorse economiche (eventuali)																																																														
Nominativo	Ruoli e responsabilità	Risorse economiche (eventuali)																																																														
Nominativo	Ruoli e responsabilità	Risorse economiche (eventuali)																																																														

7. Tempi ²	Per ogni intervento identificato nel riquadro 4, riportare i tempi di implementazione pianificati e specificare se l'intervento è a lungo, medio o breve termine	1. (denominazione dell'intervento e tempi di attuazione stimati) ☐ Breve termine ☐ Medio termine ☐ Lungo termine 2. (denominazione dell'intervento e tempi di attuazione stimati) ☐ Breve termine ☐ Medio termine ☐ Lungo termine 3. (denominazione dell'intervento e tempi di attuazione stimati) ☐ Breve termine ☐ Medio termine ☐ Lungo termine 4. (denominazione dell'intervento e tempi di attuazione stimati) ☐ Breve termine ☐ Medio termine ☐ Lungo termine
8. Applicabilità	Per ogni intervento identificato nel riquadro 4, indicare il/i gruppo/i omogeneo/i destinatario/i, o se l'intervento è trasversale a tutta l'azienda	1. (denominazione intervento) ☐ Trasversale a tutta l'azienda Destinato a uno o più Gruppi omogenei (specificare quali): 2. (denominazione intervento) ☐ Trasversale a tutta l'azienda Destinato a uno o più Gruppi omogenei (specificare quali): 3. (denominazione intervento) ☐ Trasversale a tutta l'azienda Destinato a uno o più Gruppi omogenei (specificare quali): 4. (denominazione intervento) ☐ Trasversale a tutta l'azienda Destinato a uno o più Gruppi omogenei (specificare quali):

Fonti:

[D.Lgs. 81/2008 Testo Unico Salute e Sicurezza Lavoro](#)
[Metodologia valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato / INAIL 2025](#)
[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 e gestione del rischio stress lavoro-correlato / INAIL 2025](#)
[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
3.0	28.07.2025	Aggiornamento in accordo <u>Linea Guida Inail stress lavoro-correlato 2025</u>
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. 3.0 2025

©Copia autorizzata Abbonati

ID 7075 | 28.07.2025

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

[Policy](#)

