

PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

PROGRAMMA PREDEFINITO PP8

VADEMECUM PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO



PREMESSA

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 evidenzia che lo stress lavoro-correlato (SLC) risulta al secondo posto in Europa tra i problemi di salute dovuti al lavoro, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, con evidenti ripercussioni anche a livello di produttività delle aziende ed economico, sottolinea inoltre la necessità di contribuire all'accrescimento e al miglioramento complessivo del sistema di gestione dei rischi psicosociali, attraverso (1):

- 1) un piano di monitoraggio sullo stato di attuazione delle indicazioni normative e tecniche,
- 2) la definizione di standard per gli interventi formativi
- 3) la realizzazione di azioni mirate di prevenzione.
- 4) Il presente documento è stato redatto in attuazione del Programma Predefinito PP8 - PPO8 Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro contenuto nella DGR n. 970 del 21/12/2021 *Approvazione del Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2021-2025.* (2)

Il Vademecum è frutto di un percorso di confronto, condivisione e integrazione per proporre soluzioni finalizzate a tutelare la salute e la sicurezza e costituisce uno strumento operativo condiviso, mirato ad un ambito specifico di rischio da Stress Lavoro Correlato, volto sia alla promozione delle buone pratiche di salute e sicurezza che alle modalità di controllo e vigilanza.

Esso rappresenta il risultato dell'impegno di un tavolo tecnico (che opererà fino alla vigenza del piano), coordinato dall' Ufficio regionale Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e composto come di seguito:

ASL RM 1	ASL RI	UPI LAZIO
ASL RM 2	ASL VT	CGIL LAZIO
ASL RM 3	S.I.M.L.*	CISL LAZIO
ASL RM 4	A.N.M.A.*	UIL LAZIO
ASL RM 5	Cosips-Area M.C.*	UGL LAZIO
ASL RM 6	Dir. Reg. INPS	CONFCOMMERCIO ROMA
ASL FR	Dir. Reg. INAIL	UNINDUSTRIA
ASL LT	ANCE LAZIO	PORTI DI ROMA

* Per il capitolo **IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE**

Il documento si rivolge a Datori di Lavoro, RSPP/ASPP, Medici Competenti, RLS/RLST, Consulenti e ha lo scopo di fornire gli elementi fondamentali per la corretta gestione del rischio stress lavoro correlato.

In allegato al vademecum è proposta una scheda per le imprese contenente un percorso di autovalutazione che ha lo scopo di orientare il Datore di Lavoro e i suoi collaboratori nel verificare la correttezza del percorso di valutazione del rischio SLC seguito, consentendo di identificare tempestivamente le eventuali criticità onde rimuoverle, fornendo nel contempo elementi di indirizzo, fermo restando il rispetto degli adempimenti obbligatori di cui all'Accordo Quadro Europeo, alle indicazioni metodologiche pubblicate con la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010 ed al D.Lgs 81/08 e s.m.i..

🚩 DATI DESCRITTIVI

Le tabelle che seguono, tratte dalla Banca Dati Statistiche dell'INAIL, (3) riportano i numeri dei Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi, ricompresi nella classe ICD X tra le voci F40 ed F48¹, denunciate e definite in tutte le gestioni (Industria e Servizi, Agricoltura, Conto Stato) in Italia e nella Regione Lazio.

ICD-10	Anno di protocollazione				
	2017	2018	2019	2020	2021
Disturbi ansioso-fobici	8	3	5	4	5
Altri disturbi d'ansia	65	62	66	39	48
Disturbo da attacchi di panico (ansia episodica parossistica)	4	2	1	0	1
Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	55	55	49	29	40
Disturbo post-traumatico da stress	55	65	49	41	48
Disturbi dell'adattamento	171	195	203	158	167
Disturbi somatoformi	4	4	2	1	1
Altri disturbi nevrotici	10	15	5	5	5
Nevrasteria	1	0	0	0	0
Totale	373	401	380	277	315

ICD-10	Anno di protocollazione				
	2017	2018	2019	2020	2021
Disturbi ansioso-fobici	3	2	0	0	1
Altri disturbi d'ansia	10	7	6	2	2
Disturbo da attacchi di panico (ansia episodica parossistica)	0	0	1	0	0
Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	6	8	6	6	7
Disturbo post-traumatico da stress	3	8	8	7	10
Disturbi dell'adattamento	16	15	24	29	17
Disturbi somatoformi	1	1	0	0	0
Altri disturbi nevrotici	1	1	0	0	1
Totale	40	42	45	44	38

¹ La Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD X) riporta i disturbi psichici e comportamentali nel Settore V. Tale settore è ulteriormente suddiviso in 11 classi, tra cui la classe con le voci ricomprese tra la F40 ed F48 ovvero i Disturbi nevrotici legati a stress e somatoformi. È tuttavia da precisare che sebbene tale classe "F40-F48" indichi i disturbi legati allo stress, non è da escludere che altri disturbi rientranti nelle altre classi del settore V (F00-F99) possano essere legati allo Stress Lavoro Correlato.

Malattie Professionali - Definite - Totale gestioni (Industria e Servizi, Agricoltura, Conto Stato) - Caratteristiche malattia professionale. Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48). Italia

ICD-10	Anno di protocollazione				
	2017	2018	2019	2020	2021
Disturbi ansioso-fobici	1	0	0	0	2
Altri disturbi d'ansia	5	6	2	1	3
Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	5	6	4	2	2
Disturbo post-traumatico da stress	10	4	5	4	6
Disturbi dell'adattamento	15	17	9	15	10
Altri disturbi nevrotici	0	0	1	0	0
Totale	36	33	21	22	23

Malattie Professionali - Definite - Totale gestioni (Industria e Servizi, Agricoltura, Conto Stato) - Caratteristiche malattia professionale. Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi (F40-F48). Regione Lazio

ICD-10	Anno di protocollazione				
	2017	2018	2019	2020	2021
Altri disturbi d'ansia	3	1	1	0	0
Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	2	0	1	1	0
Disturbo post-traumatico da stress	0	3	1	0	2
Disturbi dell'adattamento	3	1	0	8	3
Altri disturbi nevrotici	0	0	1	0	0
Totale	8	5	4	9	5

A fronte dei dati sopra riportati, l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA), afferma che lo stress legato all'attività lavorativa è il problema di salute più diffuso sul posto di lavoro, dopo il mal di schiena, il quale colpisce il 28% dei lavoratori dell'UE1 (4) inoltre secondo quanto emerso dall'indagine «Flash Eurobarometer - OSH Pulse», commissionata dall'EU-OSHA, nella quale, tra l'aprile ed il maggio 2022, sono stati intervistati N. 27.250 lavoratori dipendenti in tutti gli Stati UE più Islanda e Norvegia (5) il 50% dei lavoratori riporta una maggiore apertura a parlare dei problemi mentali in esito alla pandemia, nonostante non tutti i lavoratori si sentano a proprio agio nel farlo; pertanto è presumibile che in futuro vi possa essere un aumento delle denunce di malattia professionale dovute ai Disturbi nevrotici, legati a stress e somatoformi.

Bibliografia, link e sitografia

1. https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_notizie_5029_0_file.pdf
2. https://www.salute.gov.it/portale/prevenzione/DELIBERE_PRP_2020-2025/Lazio/DGR_970_del_2021_e_PRP_2021-2025.pdf)
3. <https://bancadaticsa.inail.it/bancadaticsa/bancastatistica.asp?cod=2>)
4. Factsheet 22 - Stress legato all'attività lavorativa - <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheet-22-work-related-stress>
5. OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces Flash Eurobarometer. Report. European Agency for Safety and Health at Work, 2022 <https://osha.europa.eu/it/publications/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>)

✚ I FATTORI DI RISCHIO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE AZIENDE

I cambiamenti significativi che hanno interessato il mondo del lavoro negli ultimi decenni, come la globalizzazione e l'instaurarsi di un libero mercato, i progressi delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, i nuovi accordi in materia contrattuale e di orario di lavoro, hanno prodotto un'accelerazione e intensificazione dei processi lavorativi.

Per rimanere competitive le imprese, pressate dalla fase di crisi economica e dai nuovi competitors globali, hanno cercato nuove soluzioni produttive sottoponendo i propri lavoratori a ritmi di lavoro crescenti, utilizzando forme contrattuali maggiormente flessibili e sperimentando soprattutto in alcuni ambiti frequenti ristrutturazioni aziendali. (1)

Negli ultimi anni la pandemia da Covid-19 ha poi costretto le imprese ad introdurre una significativa riorganizzazione del lavoro per prevenire la diffusione del virus tra i lavoratori prevedendo, sulla spinta dei quadri normativi nazionali e spesso per la prima volta, innovative modalità organizzative quali: lo "smart working", la rotazione, l'alternanza del personale e la riduzione degli orari di apertura. (2)

Le nuove dinamiche lavorative hanno investito una platea di lavoratori con un'età media sempre più alta a causa dell'allungamento della vita lavorativa prodotta dalle recenti riforme previdenziali.

Si comprende quindi come lo **Stress Lavoro Correlato (SLC)**, inteso come incapacità di corrispondere alle richieste o alle aspettative della propria realtà lavorativa, sia attualmente estremamente rilevante in qualsiasi contesto lavorativo e per qualunque lavoratore indipendentemente dalla mansione svolta, dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro e registri una diffusione sempre crescente, favorita dalle trasformazioni del contesto socio economico.

Recenti studi epidemiologici europei confermano che lo SLC sia molto diffuso in tutti i contesti lavorativi soprattutto nelle tipologie di lavoro a contatto con il pubblico, gli utenti o i pazienti, ma anche come sia più difficile da riconoscere e gestire rispetto ai rischi "tradizionali" (es. chimico, acustico, sovraccarico biomeccanico, ecc). (3)

La percezione dell'inadeguata gestione del rischio SLC all'interno dell'azienda di appartenenza è segnalata anche dai lavoratori (riferito da n. 4 lavoratori su n. 10 lavoratori). (4)

In modo particolare i lavoratori impiegati nelle micro e piccole imprese di alcune grandi nazioni europee hanno riferito che "*l'elevato carico lavorativo e la pressione del tempo*" sono i due fattori che hanno l'impatto maggiore sul livello di stress percepito e la loro intensità è legata spesso al carattere temporaneo delle attività delle aziende, ad esempio quelle del settore turistico riguardo al periodo estivo. (5)

In Italia, in maniera non dissimile dal resto dell'Europa, gli studi nazionali mostrano che lo stress lavoro correlato interessa 1 lavoratore su 4; ma nonostante la sua larga diffusione, la valutazione e gestione di questo rischio da parte delle imprese, resa obbligatoria dalla normativa nazionale già dal 2010, non ha raggiunto ancora un livello ottimale data la diffusa mancanza di consapevolezza dichiarata dai datori di lavoro e "la delicatezza della questione". (6)

Secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro - Osservatorio Europeo dei Rischi i principali fattori di rischio dello stress da lavoro presenti all'interno delle organizzazioni lavorative si possono distinguere in due macrogruppi (tabella 1) (7-10):

- 1- **FATTORI COLLEGATI AL CONTENUTO DEL LAVORO**, ossia elementi caratteristici del tipo di lavoro svolto dai diversi gruppi omogenei di lavoratori e del modo in cui tale lavoro viene organizzato dall'azienda;
- 2- **FATTORI LEGATI AL CONTESTO DEL LAVORO**, caratteristici dell'organizzazione aziendale;

TABELLA 1: I PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO DELLO STRESS DA LAVORO PRESENTI ALL'INTERNO DELLE ORGANIZZAZIONI LAVORATIVE	
FATTORI COLLEGATI AL CONTENUTO DEL LAVORO	
Ambiente di lavoro ed attrezzature	Condizioni fisiche di lavoro, disponibilità, mantenimento, utilizzo e manutenzione/riparazione delle strutture e delle attrezzature necessarie nello svolgimento della propria mansione.
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli brevi, lavoro frammentato o senza scopo identificabile, sottoutilizzo delle attitudini/ capacità individuali, scarsa prevedibilità.
Carico/ritmo di lavoro	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, tempo insufficiente per lo svolgimento del proprio compito.
Orario di lavoro	Lavoro su turni (in particolare con turnazione notturna), orario di lavoro senza flessibilità/pause, orari imprevedibili, orari di lavoro prolungati e protratti.
FATTORI LEGATI AL CONTESTO DEL LAVORO	
Organizzazione del lavoro	Scarsa possibilità di comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e la crescita personale, mancanza di definizione degli obiettivi aziendali.
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e/o conflitto di ruolo e relative responsabilità.
Autonomia decisionale/controllo	Ridotta partecipazione ai processi decisionali, mancanza di controllo del lavoratore sull'attività svolta.
Sviluppo di carriera	Incertezza e immobilità di carriera o eccessiva mobilità, bassa retribuzione, precarietà dell'impiego, basso valore sociale attribuito all'attività svolta.
Relazioni interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico e/o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitti interpersonali con superiori, colleghi e/o subordinati, mancanza di supporto sociale.
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso supporto in ambito domestico, difficoltà legate alla compresenza di due lavori.

La commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza ex art 6 del D.lgs. 81/08 nel 2010 ha inoltre indicato altri tre importanti fattori di rischio:

- la **corrispondenza tra le competenze dei lavoratori**
- i **requisiti professionali richiesti**
- i processi di **comunicazione**.

Alla luce dei cambiamenti del mondo del lavoro già illustrati, l'UE OSHA (11,12) ha rivisto accanto ai suddetti fattori di rischio altri elementi di rilievo:

- **Precarietà del lavoro:** dovuta al ricorso a nuove forme contrattuali e all'insicurezza del lavoro stesso
- **Invecchiamento della forza lavoro:** per mancanza di adeguato turnover
- **Aumento della pressione e del carico di lavoro:** quantità eccessiva di lavoro da eseguire e/o tempo insufficiente per portare a termine il lavoro in maniera soddisfacente a causa della forte competitività del mercato
- **Processi di ristrutturazione aziendale:** incertezza in merito al mantenimento del posto di lavoro, del ruolo, dell'adeguatezza delle competenze professionali, della sede, ecc..

In Italia le MICRO, PICCOLE, e MEDIE imprese caratterizzano fortemente il tessuto produttivo e industriale nazionale (circa l'81,3% delle imprese italiane ha meno di 250 dipendenti, contro una media del 66% nell'UE) e si connotano inevitabilmente per caratteristiche del rischio stress lavoro correlato del tutto proprie tali da richiedere strumenti idonei per la gestione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro correlato. Sebbene le imprese possano essere accumulate dalla loro dimensione, tuttavia le loro caratteristiche e dinamiche organizzative nonché la linea strategica adottata vengono profondamente influenzate dal settore economico di appartenenza e dalle congiunture economiche intercorrenti.

Data questa premessa, di seguito si delineano le caratteristiche principali ed i prevalenti fattori di rischio per lo SLC, sia delle strutture organizzative semplici, che connotano generalmente le micro e piccole imprese sia di quelle piramidali, più articolate in funzione delle maggiori dimensioni aziendali.

Le MICRO (<9 lavoratori) e PICCOLE IMPRESE (da 10 a 50 lavoratori) frequentemente operano in attività di subappalto per aziende più grandi, con poca autonomia decisionale. Ne consegue una maggiore precarietà lavorativa per i loro dipendenti rispetto a quelli impiegati in aziende di dimensioni più stabili. Date le piccole dimensioni generalmente tali imprese hanno una struttura organizzativa semplice composta da due soli livelli gerarchici: uno direttivo, con potere decisionale, e uno operativo, che mette in pratica le indicazioni impartite dal livello superiore.

L'imprenditore assume direttamente la responsabilità dell'organizzazione e del controllo dell'operato dei suoi dipendenti (supervisione diretta) ai quali si richiede spesso grande flessibilità nello svolgimento dei compiti e dei ruoli (operativi/amministrativi) che si devono adeguare di volta in volta alle esigenze aziendali.

I rapporti interpersonali (con colleghi e superiori) all'interno di questa tipologia di impresa sono spesso caratterizzati da un basso livello di formalità.

L'analisi delle mansioni svolte all'interno delle micro e piccole imprese mostra frequentemente la presenza di:

- occupazioni caratterizzate da bassa autonomia,
- compiti ripetitivi,
- elevata pressione per rispondere alle esigenze dei clienti o del mercato
- scarso supporto e sostegno da parte di colleghi e superiori.

La Tabella 2 riporta un elenco non esaustivo dei fattori di rischio per lo SLC potenzialmente presenti nelle micro e piccole imprese:

TABELLA 2: FATTORI DI RISCHIO PER LO SLC POTENZIALMENTE PRESENTI NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE	
STRUTTURA ORGANIZZATIVA SEMPLICE	Scarsa autonomia, mancanza di controllo sul ritmo di lavoro
	Elevata pressione per rispondere alle esigenze dei clienti o del mercato
	Ambiguità/ conflitto di ruolo e relative responsabilità
	Orari imprevedibili, orari di lavoro prolungati e protratti
	Scarso supporto e sostegno da parte di colleghi e superiori
	Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o esorbitanti rispetto al profilo professionale posseduto
	Prolungata attribuzione di compiti eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psicofisici
	Percezione di scarsa qualità del lavoro svolto
	Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo
	Scarsa formalizzazione delle procedure, personalismo
	Incertezza e immobilità di carriera, bassa retribuzione, precarietà dell'impiego, basso valore sociale attribuito all'attività svolta.
	Conflitti interpersonali con superiori, colleghi e/o subordinati; aumento del rischio di violenza/molestie
	Ridotta partecipazione ai processi decisionali

Le **MEDIE IMPRESE (da 50 a 250 lavoratori)** sono circa il 5% del tessuto imprenditoriale italiano e presentano una struttura organizzativa che si articola in multiple unità organizzative con funzioni e competenze specifiche, la cui direzione per i compiti di programmazione, valutazione e coordinamento viene affidata a figure dirigenziali (su delega dell'imprenditore al vertice) che si interpongono gerarchicamente tra vertice strategico e nucleo operativo.

Rispetto alle micro e piccole, le medie imprese si caratterizzano per un più elevato livello di divisione e specializzazione del lavoro svolto dai dipendenti e per una maggiore proceduralizzazione dei processi lavorativi verso una più chiara individuazione di ruoli e responsabilità nella gerarchia aziendale. Al contempo l'elevata specializzazione del lavoro può produrre scarsa varietà e ripetitività dei compiti lavorativi.

I rapporti interpersonali (con colleghi e superiori) e le comunicazioni all'interno di questa tipologia di impresa sono generalmente controllati e formali. (13-14-15)

La Tabella 3 riporta un elenco non esaustivo dei fattori di rischio per lo SLC potenzialmente presenti nelle medie imprese.

TABELLA 3: FATTORI DI RISCHIO PER LO SLC POTENZIALMENTE PRESENTI NELLE MEDIE IMPRESE	
STRUTTURA ORGANIZZATIVA PIRAMIDALE	Monotonia e ripetitività del lavoro, sottoutilizzo delle attitudini/capacità individuali
	Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o esorbitanti rispetto al profilo professionale posseduto
	Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di disabilità psicofisiche
	Marginalizzazione dell'attività lavorativa
	Mancata assegnazione di compiti lavorativi con inattività forzata
	Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
	Ambiguità/ conflitto di ruolo e relative responsabilità
	Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
	Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
	Conflitti con colleghi/superiori per il coordinamento dell'attività e le gestione delle risorse economiche

Bibliografia, link e sitografia

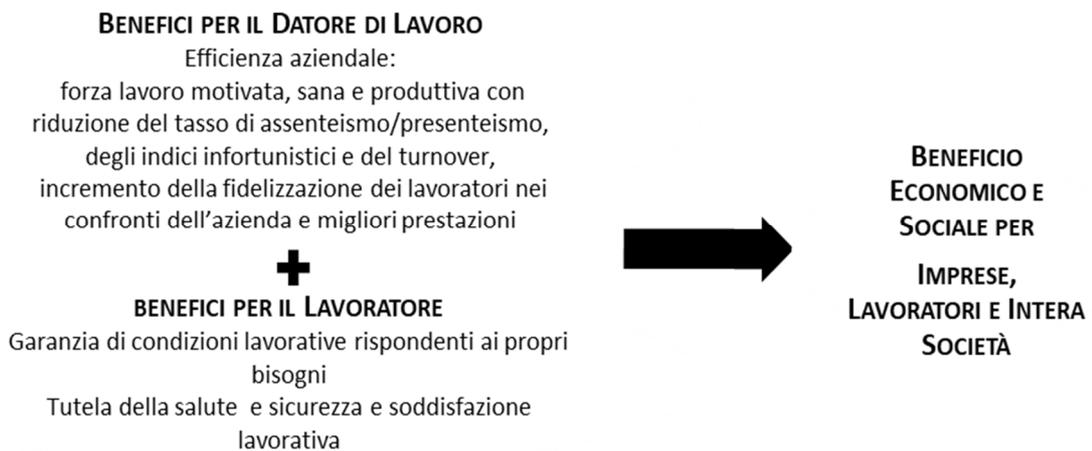
1. Eurofound 2012- Quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro disponibile all'indirizzo www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
2. Organizzazione internazionale del Lavoro Anticipare e essere pronti a rispondere alle crisi Investire in sistemi resilienti di salute e sicurezza sul lavoro 2021 disponibile all'indirizzo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_783233.pdf
3. EU-OSHA Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro - Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) 2019 - Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report How European workplaces manage safety and health disponibile all'indirizzo <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/it/survey/overview/2019>
4. EU-OSHA Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro- Guida elettronica per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali disponibile all'indirizzo <https://osha.europa.eu/it/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
5. EU-OSHA Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro - Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) 2014 (disponibile all'indirizzo <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/it/survey/overview/2014>
6. CCM, INAIL, coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato nelle aziende maggio 2015
7. EU-OSHA Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2000)

8. Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18/11/2010 rischio da stress lavoro correlato- Indicazioni Commissione Consultiva Permanente
9. INAIL 2017 la metodologia per la valutazione e gestione del rischio Stress Lavoro-Correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.
10. INAIL 2011 valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
11. EU-OSHA - Osservatorio Europeo dei Rischi (2008)
12. Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende <http://www.repertoriosalute.it/wpcontent/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf>
13. Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro Sicurezza e salute nelle micro e piccole imprese nell'UE. Relazione finale del progetto triennale SESAME.
<https://osha.europa.eu/it/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-final-report-3-year-sesame-project>
14. Fondazione Giacomo Brodolini REST@Work - REducing STress at Work disponibile all'indirizzo https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/handbook_italiano_def.pdf
15. Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 2014 Elenco delle malattie professionali soggette all'obbligo di denuncia/segnalazione da parte dei medici, ai sensi dell'art. 139 del Testo unico (d.p.r. 1124/1965).

✚ LA GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

La valutazione del rischio stress lavoro correlato (SLC) costituisce il fulcro sul quale si basa la gestione del rischio, in assenza della quale difficilmente possono essere individuate o messe in atto misure preventive appropriate:

- rappresenta un **obbligo normativo** per tutte le aziende con almeno un lavoratore dipendente/equiparato, come definito ai sensi dell'art. 2, c. 1 l) a del D.Lgs 81/08 e s.m.i.(1);
- deve essere **effettuata secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8/10/2008** (2) e secondo le **indicazioni della Commissione Consultiva ex art. 6 D.Lgs 81/08 del 17/11/2010** (3);
- costituisce un'**opportunità di crescita organizzativa** a tutela del datore di lavoro e dei lavoratori:



Un buon documento di valutazione dei rischi deve essere in grado di comprovare che le misure di prevenzione individuate siano utili a eliminare o contenere il rischio SLC.

La valutazione del rischio SLC è il processo teso a stabilire il livello di rischio, individuare le misure correttive e le azioni di miglioramento che devono essere intraprese, attraverso l'attuazione, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 81/08 e s.m.i., di un idoneo sistema di gestione che operi sulla base della sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema.²

² <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/promozione-e-cultura-della-prevenzione/sgsl.html>



In particolare è necessario che la valutazione dei rischi:

- garantisca la centralità e le competenze degli attori della prevenzione interna (RSPP, Medico Competente e RLS/RLST);
- sia integrata armonicamente nel processo complessivo della valutazione dei rischi e nel relativo documento di valutazione (DVR) nonché nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale;
- sia adattata al settore lavorativo ed ai bisogni specifici dell'organizzazione;
- sia orientata alle soluzioni, in primo luogo di tipo collettivo, a forte valenza preventiva (prevenzione primaria) o attenuante (prevenzione secondaria) anziché riparatoria (prevenzione terziaria).³
- sia diretta a valutare la qualità e l'efficacia del processo in un'ottica di miglioramento continuo.

Il metodo da adottare deve prevedere la scelta, in funzione della specifica realtà aziendale, di strumenti/azioni specifiche, differenti e articolati fra loro, utili ad identificare e gestire il rischio SLC. Secondo quanto indicato dalla Circolare del 18/11/2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali⁴ la valutazione del rischio SLC si articola in due fasi:

- 1) **Valutazione preliminare:** necessaria, rappresenta la descrizione dello scenario attraverso la rilevazione di indicatori oggettivi, verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili. La letteratura scientifica fornisce una serie di metodi/strumenti validati relativi a tale valutazione preliminare (si veda Appendice 1), tuttavia possono essere utilizzati altri strumenti di indagine

³ Le misure di prevenzione si distinguono in:

Misure di prevenzione primaria: identificazione e contenimento/contrasto delle fonti di rischio, ad es. agendo sull'organizzazione dell'azienda, sulla gestione e progettazione del lavoro e dell'ergonomia, prima che questi possano determinare manifestazioni di disagio a carico dei lavoratori e/o possano ripercuotersi in termini di risultato a carico delle organizzazioni es. ridotta produttività.

Misure di prevenzione secondaria: si attuano quando insorgono segnali di stress per promuovere l'individuazione e l'implementazione di strategie finalizzate a riguadagnare l'equilibrio ovvero a gestire e fronteggiare lo stress es. eventi tesi a rinforzare le abilità cognitive e relazionali degli individui e dei gruppi di lavoro aziendali anche in riferimento all'eventuale attivazione/presenza di sportelli/Medico Competente/Specialisti del Settore/Referenti SLC.

Misure di prevenzione terziaria: mirate a gestire gli effetti negativi dello SLC una volta che questi si sono manifestati es. assistenza ai lavoratori che hanno evidenziato conseguenze sulla salute dovute allo stress lavoro correlato.

⁴ 1. <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2010/LC-18novembre2010.pdf>

identificati dal gruppo di valutazione aziendale (si veda dopo) e/o check list costruite ad hoc da personale esperto nella materia purché vengano correttamente identificati quegli indicatori, previsti dalla Circolare del 18/11/2010, in grado di catalogare la propria realtà produttiva:

- eventi sentinella,
- fattori di contesto lavorativo,
- fattori di contenuto lavorativo.

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva⁵, complessiva⁶ e, quando possibile, parametrica⁷ dei fattori. (4 e 6)

- 2) **Valutazione approfondita:** eventuale, è la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori che va effettuata (5):
- a. obbligatoriamente qualora gli interventi correttivi della fase preliminare siano stati inefficaci,
 - b. indipendentemente dalla valutazione preliminare per scelta volontaria dei valutatori per meglio descrivere il rischio,
 - c. per incertezza sul livello di rischio SLC o in merito alla verifica dell'efficacia delle azioni correttive adottate o per disaccordo nel team di valutazione.

Per quanto riguarda gli strumenti di valutazione approfondita (si veda Appendice) è necessario che siano mirati

- alla valutazione dello stress percepito in relazione agli aspetti organizzativi di contenuto/contesto,
- all'identificazione delle risorse fruibili nel contesto lavorativo (individuali/di gruppo) e delle risorse personali (resilienza) anche al fine di identificare azioni mirate al rinforzo delle stesse.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO È VOLTA ALLA GESTIONE DEL RISCHIO OSSIA ALL'ELIMINAZIONE O CONTENIMENTO DELLE CONDIZIONI ORGANIZZATIVE/AMBIENTALI CHE POSSONO DETERMINARE STRESS LAVORO CORRELATO ATTRAVERSO LA MESSA IN CAMPO ED IL MONITORAGGIO DI INTERVENTI PREVENTIVI O CORRETTIVI IN GRADO DI MANTENERE GLI INDICATORI DI RISCHIO AL PIÙ BASSO LIVELLO POSSIBILE, CONSIDERATE LE CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE PECULIARI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA SVOLTA.

⁵ **Oggettiva:** i fattori esaminati non sono espressione di un giudizio personale ma devono riflettere la reale condizione osservata per il gruppo omogeneo considerato. Devono essere indicati riscontri verificabili di ogni elemento valutato, eventuali diverse posizioni motivate, misure di prevenzione adottate (6).

⁶ **Complessiva:** la condizione di rischio stress non si identifica nella presenza di indicatori singoli che riguardano fattori di contesto e contenuto ma nella loro valutazione complessiva. La condizione di rischio deriva dalla lettura complessiva della presenza/assenza contemporanea di una serie di fattori che concorrono alla condizione di squilibrio tra le richieste dell'ambiente lavorativo e le risorse disponibili per fronteggiarle (6).

⁷ **Parametrica:** i fattori esaminati devono permettere di individuare una soglia d'azione. Ogni fattore di contenuto e contesto del lavoro può essere valutato attraverso una serie di indicatori ai quali attribuire un peso che concorre al punteggio complessivo della condizione di stress lavoro-correlato. Al di sotto della soglia di azione, pur in presenza di un'organizzazione del lavoro non ideale, con alcuni aspetti disfunzionali, il quadro generale può essere considerato ad un livello di rischio accettabile. Infatti non esistono basi conoscitive scientifiche che consentano di attribuire un sicuro valore stressogeno a singole criticità di contesto e contenuto lavorativo; è invece verosimile pensare che una condizione di stress negativo si ingeneri in circostanze in cui più criticità della stessa area o di aree diverse, di contenuto e/o di contesto, coesistono e concorrono ad amplificare la loro valenza stressogena. La gradazione del rischio partendo da un valore soglia ha lo scopo principalmente di individuare le priorità di intervento e stabilire un criterio minimo che tutti devono raggiungere, se esistono le condizioni per poterlo fare. D'altra parte rilevare sporadiche positività relative solo ad alcuni elementi (in particolare per gli eventi sentinella) in alcuni casi potrebbe non essere nemmeno riferibile ad una situazione di stress lavoro-correlato, che invece deve essere preso in considerazione ogniqualvolta si rilevino molteplici positività della stessa area (6).

Nelle pagine che seguono è delineato il percorso da seguire al fine di individuare, prevenire e gestire i problemi di Stress Lavoro Correlato.

1. LA FASE PREPARATORIA ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

- a) **PIENA CONSAPEVOLEZZA DEL DATORE DI LAVORO** in merito agli obblighi ed alle finalità della valutazione del rischio SLC, nel corso della quale il Datore di Lavoro (DL) afferma la sua volontà di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ed in particolare il benessere dell'organizzazione e dell'individuo, definendo le strategie organizzative e gestionali e, con queste, le regole, le norme e le direttive cui devono ispirarsi le varie dimensioni dell'organizzazione del lavoro.
- b) **COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC** in cui siano coinvolti almeno i seguenti soggetti, debitamente formati: il Datore di Lavoro (DL) e/o un Dirigente da lui espressamente delegato (es. capo del personale), il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), il Medico Competente (MC), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST) e/o un campione rappresentativo di lavoratori appartenente ai gruppi omogenei (3). Può essere necessario prevedere, soprattutto per la fase approfondita la partecipazione di un formatore esperto e di uno psicologo esperto in organizzazioni del lavoro e/o stress lavoro correlato, al fine di condurre congrue analisi del clima interno, soprattutto in situazioni lavorative particolarmente complesse o in presenza di elevata conflittualità (5).
- c) **SCelta DEL PERCORSO METODOLOGICO, DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE ED INDIVIDUAZIONE DI EVENTUALI GRUPPI OMOGENEI/PARTIZIONI ORGANIZZATIVE.**
 - La scelta del percorso metodologico e degli strumenti di valutazione deriva da considerazioni inerenti le caratteristiche dell'azienda ovvero l'attività svolta, la forza lavoro, i rapporti di lavoro, etc., a tal fine ci si può avvalere dei dati della letteratura riferiti ad attività a rischio noto o presumibile SLC.
 - La scelta di individuare un gruppo omogeneo (ovvero un gruppo di lavoratori che svolgono la stessa mansione) piuttosto che una partizione organizzativa (ovvero un gruppo di lavoratori appartenenti alla stessa struttura organizzativa) o territoriale potrebbe condurre ad una erronea interpretazione del rischio SLC. Ad esempio a parità di mansione (gruppo omogeneo), il clima organizzativo potrebbe essere diverso in diverse strutture organizzative/territoriali. A tal proposito, nel caso di aziende multisito o comunque strutturalmente complesse, la scelta, anche in funzione di eventi sentinella territorialmente peculiari, deve essere coerente con le mansioni, con l'organizzazione e con la realtà dell'unità produttiva locale; pertanto potrebbe risultare necessario procedere con una divisione sia per gruppi omogenei, sia per partizioni organizzative, sia territoriali.
Le aziende più piccole e meno complesse (orientativamente fino a 30 lavoratori) possono verosimilmente effettuare la valutazione preliminare senza dover identificare gruppi omogenei o partizioni. (6)
- d) **SVILUPPO DI STRATEGIE COMUNICATIVE, DI SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE DIFFUSE E CAPILLARI** rivolte a tutti i lavoratori, nel corso delle quali l'Azienda comunica ai lavoratori che sta effettuando/ha effettuato la valutazione del rischio stress lavoro-correlato (es. distribuzione materiale informativo ai lavoratori, riunioni con i lavoratori, intranet e bacheca aziendale, etc). Infatti il coinvolgimento di tutti i lavoratori stimola la riflessione e la sensibilizzazione sull'argomento, facilita una maggiore attenzione ad eventuali situazioni a rischio o manifestazioni di stress, garantendo la qualità della valutazione del rischio, anche attraverso il feedback delle loro osservazioni ad es. per il tramite del RLS/RLST.

Restano fermi gli obblighi di informazione e formazione previsti dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08. (5, 6)

2. LA FASE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE (si vedano pagg. 13 e 28-31)

Si attua attraverso la rilevazione degli indicatori oggettivi e verificabili, appartenenti a tre categorie:

- a) **EVENTI SENTINELLA** (es. indici infortunistici; assenze per malattia; turnover ...).
Gli eventi sentinella devono essere riferiti al triennio precedente il momento in cui si effettua la valutazione. In prima valutazione, qualora non sia presente un triennio da monitorare es. nel caso di aziende neo-costituite, si procede alla sola analisi dei fattori di contesto e contenuto.
- b) **FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO** (ambiente e attrezzature di lavoro, progettazione dei compiti, carichi e ritmi di lavoro; orario e turni).
- c) **FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO** (funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'organizzazione, progressione di carriera, autonomia decisionale e controllo, rapporti interpersonali e comunicazione, interfaccia casa lavoro).

Alla conclusione della fase di valutazione preliminare, effettuata secondo il metodo prescelto, purché in ottemperanza a quanto indicato dalla Circolare del 18/11/2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e purché sia indicato all'interno del Documento di valutazione dei rischi, si possono presentare due diverse situazioni:

- 1) **NON EMERGONO CONDIZIONI DI RISCHIO** tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il Datore di Lavoro sarà unicamente tenuto ad inserire la valutazione nel Documento (DVR) che dovrà contenere anche un piano di monitoraggio con la verifica nel tempo

**VALUTAZIONE PRELIMINARE:
NON EMERGONO CONDIZIONI DI RISCHIO SLC**



**LA VALUTAZIONE TERMINA
(PIANO DI MONITORAGGIO)**



- 2) **EMERGONO CONDIZIONI DI RISCHIO:** si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi, finalizzati ad eliminare/ridurre i fattori stessi di rischio (le disfunzioni organizzative, gestionali, relazionali ed ambientali), si informano i lavoratori e si procede alla successiva rivalutazione per verificarne l'efficacia: es. se risultano assenti o non diffuse le procedure aziendali, prevedere la loro definizione ed un piano di diffusione in azienda in grado di raggiungere tutti i lavoratori; se risultano assenti momenti di comunicazione prevedere che siano organizzati periodicamente degli incontri che consentano a tutti i lavoratori di essere informati e partecipino delle scelte aziendali.

**VALUTAZIONE PRELIMINARE:
EMERGE UNA CONDIZIONE DI RISCHIO SLC**



SI PIANIFICANO E SI ADOTTANO MISURE CORRETTIVE
SI INFORMANO I LAVORATORI



VERIFICA DELL'EFFICACIA

Alla conclusione della verifica di efficacia delle azioni correttive si possono presentare due diverse situazioni:

2A) Gli interventi correttivi si rivelano efficaci: LA VALUTAZIONE TERMINA si riporta il risultato nel DVR che dovrà contenere anche il piano di monitoraggio al percorso di valutazione e gestione del rischio SLC

2B) Gli interventi si rivelano inefficaci o vi è incertezza sul livello di rischio da attribuire nella valutazione preliminare (6), si procede con la VALUTAZIONE APPROFONDITA.



INTERVENTI CORRETTIVI
EFFICACI



LA VALUTAZIONE TERMINA
(PIANO DI MONITORAGGIO)

INTERVENTI CORRETTIVI
INEFFICACI O INCERTEZZA
LIVELLO DI RISCHIO



SI PROCEDE CON LA
VALUTAZIONE APPROFONDITA



3. LA FASE DI VALUTAZIONE APPROFONDITA (si vedano pagg. 14, 31-33)

- Consiste nella RILEVAZIONE DELLA PERCEZIONE SOGGETTIVA DEI LAVORATORI/GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI in merito ai fattori di contesto e contenuto, alla quale si ricorre quando gli interventi correttivi adottati nella fase preliminare si rivelano inefficaci o indipendentemente da questa (*Interpello 5/2012*⁸), sulla base di una scelta volontaria da parte dei valutatori, per fornire una descrizione più chiara del rischio.
- È fortemente raccomandato ricorrervi in caso di incertezza sul livello di rischio SLC, in presenza di disaccordo nel team di valutazione o quando vi sia incertezza in merito alla verifica dell'efficacia delle azioni correttive adottate.
- Gli strumenti volti ad ascoltare i lavoratori in merito ai fattori di contesto e di contenuto possono essere rappresentati da (6):
 - a) RIUNIONE CON I LAVORATORI: se attentamente progettata, realizzata e valutata, è un utilissimo strumento, soprattutto per imprese con meno di 5 dipendenti, a garanzia del coinvolgimento dei lavoratori soprattutto nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.
 - b) FOCUS GROUP: è un confronto diretto con i lavoratori finalizzato a mettere in evidenza gli elementi di criticità e ad acquisire suggerimenti sulle misure di miglioramento; coordinato da uno specialista

⁸ Il datore di lavoro potrà utilizzare anche nella fase preliminare della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato strumenti usualmente riservati alla valutazione approfondita al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto. Tale approfondimento non potrà essere svincolato dall'adozione di misure di correzione.
<https://sitiarcheologici.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/Interpelli/Interpello52012.pdf>

in materia (es. psicologo) che solleciterà il gruppo composto da 6-12 lavoratori ad esprimere la propria posizione in merito al tema in oggetto; si presta sia per le piccole/medie imprese, sia nelle grandi aziende⁹.

- c) INTERVISTA INDIVIDUALE SEMISTRUTTURATA: condotta da uno psicologo che pur seguendo una traccia in merito ad aspetti considerati rilevanti, adegua le domande al singolo soggetto e all'andamento della conversazione, permettendo di raccogliere attivamente da parte dei lavoratori le opinioni e gli eventuali suggerimenti sui fattori di rischio emersi.
- d) QUESTIONARI di documentata validità e diversi da quelli eventualmente utilizzati nel corso della valutazione preliminare, consentono di indagare le dimensioni che corrispondono alle criticità rilevate nella valutazione preliminare; in forma anonima, sono autosomministrati o somministrati da personale adeguatamente preparato in modo da ridurre al minimo eventuali distorsioni derivanti dalla comprensione degli item o dalle modalità di risposta. Si utilizzano nel caso di aziende con almeno 6 lavoratori, fermo restando che per aziende con 6-9 lavoratori non vanno riportati i dati socio-demografici per garantire l'anonimato.

Per ulteriori chiarimenti si vedano l'appendice, la bibliografia e la sitografia.

Alla conclusione della fase di valutazione approfondita si possono presentare due diverse situazioni:

- 1) Rischio stress lavoro correlato non rilevante per tutta l'azienda ovvero la valutazione approfondita ha confermato l'esito della valutazione preliminare: LA VALUTAZIONE TERMINA si riporta il risultato nel DVR che dovrà contenere anche il piano di monitoraggio nel tempo.
- 2) Rischio stress lavoro correlato in almeno 1 gruppo di lavoratori ovvero la valutazione approfondita:
 - a. ha evidenziato condizioni di rischio non indicate dalla valutazione preliminare
 - b. non ha confermato le condizioni di rischio della valutazione preliminarein entrambe i casi si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi e al successivo monitoraggio.



VALUTAZIONE APPROFONDIRATA
CON ESITO NON RILEVANTE



LA VALUTAZIONE TERMINA
(PIANO DI MONITORAGGIO)

RISCHIO SLC IN ALMENO UN
GRUPPO



PIANIFICAZIONE INTERVENTI CORRETTIVI E
MONITORAGGIO



⁹ <https://spisal.aulss9.veneto.it/Stress-lavoro-correlato-Definizione-e-indicazioni-per-i-focus-group;>
<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-scheda-di-supporto-valutazione-preliminare.PDF?section=attivit>

4. GLI INTERVENTI CORRETTIVI

La gestione del rischio è l'eliminazione o contenimento delle fonti di rischio, attraverso la messa in campo di interventi correttivi che vadano ad agire sugli indicatori di stress, evitando le criticità intese sia come manifestazioni di malessere da parte dei lavoratori, con le inevitabili ripercussioni sul clima aziendale, sia in termini produttività. Agli interventi correttivi deve necessariamente seguire l'instaurazione di un piano di monitoraggio.

Gli interventi correttivi per essere efficaci devono:

- essere promossi e gestiti direttamente dal Datore di Lavoro/Dirigenti che devono garantire la partecipazione attiva dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti; in particolare lavoratori ed RLS/RLST devono essere informati e consultati fin dalle fasi iniziali, anche al fine di ridurre i contenziosi secondari ad un mancato coinvolgimento nonché il dover ricorrere alla gestione dei lavoratori con disagio ricorrendo a giudizi di idoneità con limitazioni/prescrizioni.
- essere accompagnati da adeguate azioni informative e formative volte a trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio e a rafforzare le diverse competenze per l'affronto costante del rischio specifico (natura, cause, effetti e soluzioni);
- favorire il coinvolgimento del Medico Competente
- essere definiti in un piano di attuazione con identificati ruoli, compiti, responsabilità e modalità di attuazione con tempi certi;
- essere monitorati e verificati in merito agli effetti nel tempo.

Le misure correttive possono essere classificate con due modalità:

1) in base al livello di azione/interfaccia:

a) Organizzative:

- **misure tecniche:** riguardano le fonti di stress legate all'ambiente ed alle attrezzature che i lavoratori hanno a disposizione nello svolgimento del proprio compito: es. potenziamento degli automatismi tecnologici e progettazione ergonomica volta a eliminare le condizioni di discomfort dell'ambiente di lavoro;
- **riferite all'attività lavorativa:** orario sostenibile, alternanza di mansioni nel limite di legge e contratti, riprogrammazione delle attività in funzione delle attitudini/capacità;
- **procedurali:** definizione e divulgazione di procedure di lavoro volte ad assicurare la chiarezza in merito a ruoli e compiti, modalità di gestione della comunicazione, codici di condotta, segnalazione da parte di lavoratori e RLS/RLST su inconvenienti legati alla salute e sicurezza, etc..

b) Individuali: orientate a garantire la formazione/partecipazione della dirigenza e dei lavoratori e loro rappresentanti in merito alle scelte aziendali, utili alla motivazione e corresponsabilità;

2) in base al grado di prevenzione:

- **Primaria** orientate al contenimento/contrasto delle fonti di SLC, agendo, quindi, sulle cause e sui determinanti;
- **Secondaria** sono finalizzati ad accrescere da parte dei lavoratori le capacità di gestire e fronteggiare le situazioni di stress;
- **Terziaria** si focalizzano sulla gestione dei manifesti effetti negativi legati allo SLC (contenimento della gravità del danno).

Considerato l'obiettivo prioritario di mantenere il livello di esposizione al di sotto della soglia di rischio e, pertanto, nell'ottica dell'eliminazione o contenimento del rischio residuo, sono da privilegiare, ove possibili, interventi di prevenzione primaria e secondaria.

Nel caso in cui non sia possibile intervenire sull'elemento di rischio perché intrinseco al lavoro o per impedimenti organizzativi è necessario, al fine di incidere, migliorando la situazione di stress, chiarire l'impossibilità ad effettuare l'intervento ed adoperarsi a correggere gli eventuali altri indicatori, prioritariamente della stessa area.

5. VERIFICA DELL'EFFICACIA

- Deve essere effettuata a seguito della valutazione preliminare o di quella approfondita, preferibilmente entro un anno dalla rilevazione del rischio
- Si può utilizzare lo stesso strumento adottato per la valutazione o in alternativa un altro strumento di valutazione, purché ne sia specificato il motivo nel documento di valutazione del rischio.

In esito alla verifica, le misure adottate possono risultare

- 1) Efficaci: non sono stati rilevati Indicatori di Rischio e Manifestazioni di disagio;
- 2) Parzialmente efficaci: non sono stati rilevati Indicatori di Rischio ma sono state rilevate Manifestazioni di disagio oppure sono stati rilevati Indicatori di rischio ma non sono state rilevate Manifestazioni di disagio;
- 3) Inefficaci: sono stati rilevati Indicatori di Rischio e Manifestazioni di disagio.



- Nel caso in cui le azioni correttive siano state efficaci si definisce il piano di monitoraggio.
- Nel caso in cui le misure adottate siano parzialmente efficaci o inefficaci è necessario procedere e mettere in atto misure per ridurre il rischio effettuando, entro due anni, una nuova valutazione approfondita nel gruppo e/o partizione e/o unità produttiva locale le cui azioni correttive siano risultate parzialmente efficaci/inefficaci (6).

6. L'AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Le indicazioni della Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro del 2012 *"Stress lavoro-correlato: Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali"* (6) riporta che la riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare dovrà essere ripetuta indicativamente ogni due anni, fermo restando le previsioni dell'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (1) che prevedono la rielaborazione della valutazione dei rischi entro trenta giorni in occasione di modifiche del processo produttivo, della organizzazione del lavoro etc..

FLOW CHART VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO FASE PREPARATORIA

- **ASSUNZIONE RESPONSABILITÀ DEL DL** che definisce strategie organizzative e gestionali per garantire il benessere
- **COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO:** DL in collaborazione con RSPP e MC (ove nominato) e con la consultazione del RLS/RLST.
- **INDIVIDUAZIONE PRELIMINARE DEL PERCORSO METODOLOGICO:** strumento d'indagine, azioni comunicative/informative, gruppi omogenei di lavoratori suddivisi per mansioni o per partizioni organizzative

VALUTAZIONE PRELIMINARE

Indaga i fattori fisici (spazi, illuminazione, clima e microclima, rumore, vibrazioni, igiene, ergonomia) e psicosociali (progettazione, organizzazione, gestione del lavoro e suo contesto ambientale e sociale): **EVENTI SENTINELLA, FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO, FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO**

RISCHIO NON RILEVANTE

- Se presenti carenze devono essere oggetto di **INTERVENTI MIGLIORATIVI**
- **INFORMAZIONE** dei lavoratori sugli esiti della valutazione
- **STESURA DVR**
- **PIANO DI MONITORAGGIO:** il DL prevede la rivalutazione del rischio SLC, indicativamente ogni due/tre anni o nel caso di una riorganizzazione aziendale significativa

RISCHIO MEDIO o ALTO

- Individuazione, pianificazione ed attuazione di **INTERVENTI CORRETTIVI/MIGLIORATIVI**
- **INFORMAZIONE DEI LAVORATORI**
- **STESURA DVR**

VERIFICA DI EFFICACIA degli interventi attraverso la nuova applicazione dello strumento per la verifica dell'efficacia delle azioni correttive dopo un anno

AZIONI CORRETTIVE EFFICACI

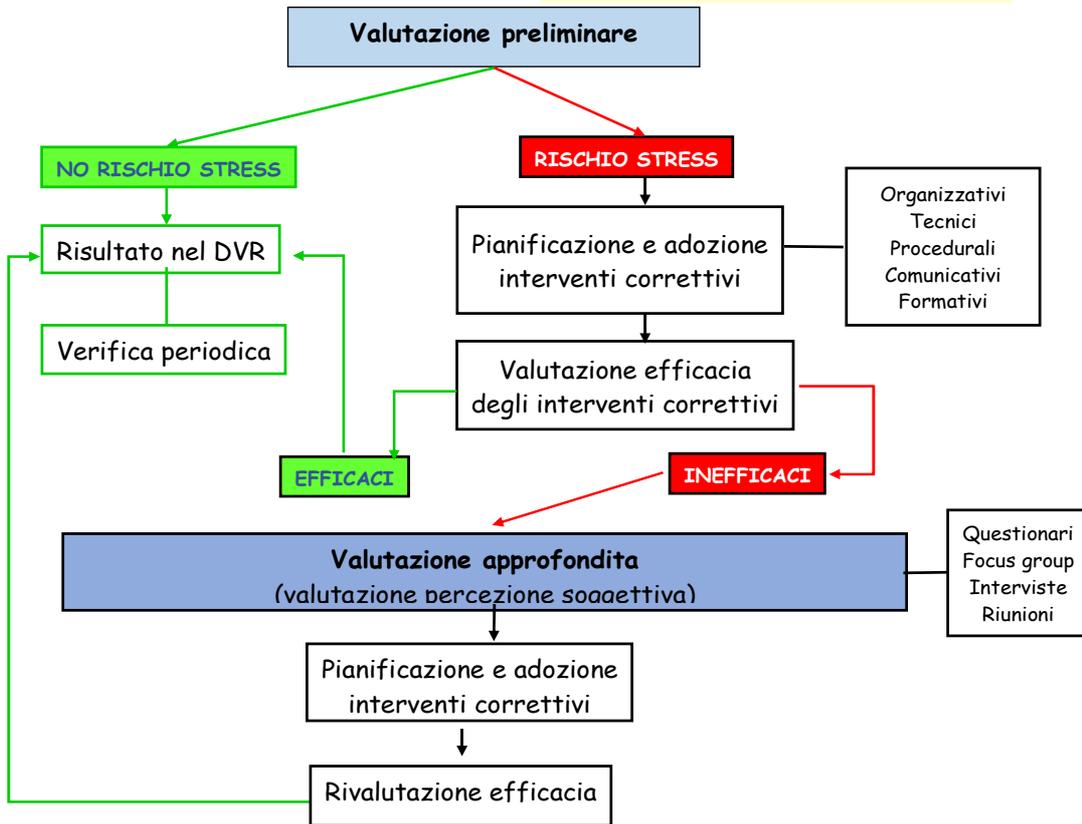
- **PIANO DI MONITORAGGIO:** il DL prevede la rivalutazione del rischio SLC, indicativamente ogni due/tre anni o nel caso di una riorganizzazione aziendale significativa
- **RISTESURA DEL DVR**

AZIONI CORRETTIVE INEFFICACI

Effettuare la **VALUTAZIONE APPROFONDATA** attraverso strumenti soggettivi nei gruppi a rischio (interviste, focus-group/riunioni, questionari)

- **INDIVIDUAZIONE E ADOZIONE DI INTERVENTI CORRETTIVI**
- **RISTESURA DVR↓↓**

Il processo di valutazione dei rischi



IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS/RLST)

Adeguatamente formato in materia di rischi psicosociali - SLC e addestrato all'utilizzo della metodologia adottata per la valutazione, partecipa attivamente in prima persona al percorso di valutazione del rischio SLC rappresentando al datore di lavoro il contributo proprio e dei lavoratori, in modo chiaro e circostanziato relativamente ad eventuali problematiche presenti nel gruppo omogeneo/partizione organizzativa/territoriale, nonché nello stabilire obiettivi di cambiamento semplici, circostanziati, realistici, misurabili e scadenziati nel tempo.

Fase propedeutica

- è consultato preventivamente e tempestivamente in merito alla VDR, alla scelta del percorso e dei metodi valutativi adottati,
- contribuisce alla pianificazione della valutazione ed all'individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative da sottoporre a valutazione.

Fase di valutazione preliminare

- contribuisce attivamente alla compilazione delle check-list osservazionali,
- raccoglie informazioni/segnalazioni dai lavoratori sui fattori di contesto e contenuto del lavoro, valutando il riscontro oggettivo degli elementi rappresentati: nel caso in cui durante la valutazione emergano divergenze di opinione in merito agli indicatori, si adopera affinché le discordanze siano riportate nelle "note" della lista di controllo o inserite nel verbale della valutazione.

Fase di valutazione approfondita

- favorisce la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori e propone attività di prevenzione.

Inoltre

- partecipa all'elaborazione, individuazione, attuazione e verifica delle misure di prevenzione adottate dall'azienda al fine di tutelare la salute psicofisica dei lavoratori
- è consultato in merito all'organizzazione degli interventi formativi in materia di SLC.

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

Il Medico competente, considerata la sua posizione al centro dei dinamismi aziendali e quindi le sue conoscenze in merito a persone, contesto e contenuto del lavoro, collabora attivamente con il Datore di Lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione all'intero percorso di valutazione e gestione dei rischi, offrendo le proprie competenze anche attraverso colloqui informali, richiesti dal lavoratore per evidenziare situazioni di possibile disagio. Inoltre, appare fondamentale il ruolo specifico del Medico Competente nella prospettiva di promozione della salute nel contesto di percorsi condivisi che possano coinvolgere anche servizi di primo e secondo livello attivati da parte del Servizio Sanitario Nazionale.

A tal fine la collaborazione alla valutazione del rischio, prevista ai sensi dell'art. 25 c.1, lett. a) del D.Lgs 81/08 e s.m.i., potrebbe configurarsi come segue:

Valutazione e Gestione dei Rischi

Fase propedeutica

- Partecipa alla progettazione del processo di valutazione del rischio SLC
- Partecipa all'individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori da sottoporre alla valutazione

Fase di valutazione preliminare

- Individua specifici indicatori utili nell'ottica della gestione del rischio SLC, tenendo conto anche di possibili sinergie tra rischi psicosociali ed altri rischi presenti, quali ad esempio i fattori di rischio di tipo ergonomico.
- Partecipa alla compilazione delle check list osservazionali
- Fornisce il contributo nell'analisi e interpretazione dei risultati emersi in fase preliminare
- Contribuisce all'individuazione delle misure correttive, soprattutto in relazione ai fattori di rischio collegati alla salute psicofisica (es. ritmi e turni di lavoro)
- Partecipa all'organizzazione delle attività di informazione e formazione per i lavoratori.

Per una valutazione globale appaiono utili le "segnalazioni da parte del Medico Competente", ove presente, in termini di "outcome di salute" che possono assumere valore "oggettivo" quando coinvolgono un numero significativo di lavoratori.

A tal fine è necessario che:

- tutti i lavoratori conoscano effettivamente l'organigramma aziendale
- vengano formalizzate e adeguatamente diffuse le procedure relative alla gestione di aspetti legati alla sorveglianza sanitaria, in particolare della possibilità di richiesta di visita medica straordinaria, ai sensi dell'art. 41 c. 2 lett.C del D.Lgs. 81/08., a cura del medico competente, che contempli i casi di disagio lavorativo o di sospetta patologia da SLC.

Fase di valutazione approfondita

- Coopera all'individuazione di strumenti di valutazione approfondita e può somministrare i questionari, consentendo in tal modo di raccogliere i disturbi accusati in relazione al lavoro come fonte di stress, in modo più oggettivo, rispetto a quanto può essere raccolto con i questionari autosomministrati.
- Partecipa alla predisposizione delle misure per la tutela della salute l'integrità psico-fisica dei lavoratori in relazione allo SLC, tenendo conto anche di possibili sinergie tra rischi psicosociali e ed altri rischi presenti, quali ad esempio i fattori di rischio di tipo ergonomico.
- Collabora alla redazione del documento specifico di VDR SLC che è parte integrante del DVR.

Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria, laddove prevista dalle norme vigenti, può essere legittimamente attuata dal datore di lavoro, come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, in relazione all'obbligo di affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle loro capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza.

Nel caso del rischio da stress lavoro-correlato l'opportunità di attivare la sorveglianza sanitaria si potrebbe configurare quando, al termine dell'intero percorso di valutazione del rischio (valutazione preliminare, azioni correttive, valutazione approfondita, ulteriori misure di miglioramento) permane una condizione ineliminabile di stress potenzialmente dannosa legata alla tipologia di attività. In tal caso il protocollo di sorveglianza sanitaria può prevedere la ricerca di disturbi o patologie stress-correlate, attraverso strumenti standardizzati di raccolta anamnestica, supportati, se del caso, da riscontri documentali o da accertamenti clinico-strumentali. (6)

È auspicabile, nel caso in cui la valutazione del rischio rientri in un "area verde - accettabile", ma vi siano singoli elementi di rischio per i quali non sia possibile intervenire con misure correttive nel breve periodo, ad esempio l'assunzione di nuovo personale per far fronte all'eventuale sovraccarico di lavoro, attuare la sorveglianza sanitaria, preventivamente indicata come possibile misura di tutela aggiuntiva da attivare

nei singoli soggetti che ne facciano richiesta. In tal caso la visita di sorveglianza sanitaria è volta ad individuare precocemente eventuali criticità individuali per attuare gli opportuni interventi preventivi/correttivi per il singolo.

Nello specifico tale visita, sia essa inserita nel protocollo di sorveglianza sanitaria, sia essa effettuata in esito ad una visita a richiesta da parte del lavoratore ai sensi dell'art. 41 c. 1 lett. C. è utile a:

- 1) **Gestire casi individuali e criticità relative a singoli lavoratori riconducibili allo SLC rilevati in sede di visita medica per i quali le soluzioni individuate per la collettività non sono efficaci:**
 - Richiedendo l'attivazione di percorsi di supporto/sostegno personalizzati, da attuare preferibilmente all'interno dell'ambito aziendale se presenti.
 - Emettendo giudizio di idoneità recante le limitazioni o le prescrizioni che, rispetto all'organizzazione del lavoro, si ritiene idonee per salvaguardare la salute del lavoratore che stia riportando conseguenze legate alle disfunzioni organizzative.
 - Effettuando, congiuntamente alle figure del gruppo di valutazione del rischio SLC, un sopralluogo nell'ambiente di lavoro del dipendente che ha segnalato la criticità ponendo particolare attenzione agli indicatori di rischio da questo denunciati.
 - Segnalando al Datore di Lavoro eventi sentinella rilevati nell'ambito della sorveglianza sanitaria ai fini della revisione della valutazione del rischio, relativa alle specifiche situazioni lavorative, e dell'adozione di idonee misure correttive (art. 29, comma 3, D.Lgs.81/08 e s.m.i.). Tale rilevazione è finalizzata ad approfondire la correlazione delle manifestazioni psicofisiche lamentate/obiettivate con patologie pregresse o in atto nel lavoratore (per le quali sarà formulato il conseguente giudizio di idoneità/inidoneità/idoneità con limitazioni) ovvero con evidenze di disfunzioni organizzative che necessitano degli opportuni interventi correttivi.
 - Assolve agli obblighi di denuncia, referto, certificazione di malattia professionale.
- 2) **Gestire casi individuali di disagio psichico, relative al singolo lavoratore non riconducibili allo SLC ma potenzialmente in grado di impattare sul clima organizzativo, rilevati in sede di visita medica:**
 - Proponendo al lavoratore percorsi di supporto/sostegno anche attraverso il Medico di Medicina Generale
 - Effettuando unitamente un approfondimento degli elementi di contesto che gli permettano la gestione adeguata quale consulente del Datore di Lavoro.
- 3) **Contribuire all'attuazione e valorizzazione di programmi di promozione della salute organizzativa in ottica di Total Worker Health (TWH).**



PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

PROGRAMMA PREDEFINITO PP8

**VADEMECUM PER LA PREVENZIONE
DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

Allegato 1

CHECK LIST DI AUTOVALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

La check-list di autovalutazione che segue, comprende gli elementi non esaustivi di informazione ed autocontrollo per la Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato con il fine di orientare e supportare il datore di lavoro ed i suoi collaboratori attraverso un percorso assistito di gestione del rischio e nello specifico per:

- indirizzare le aziende ad un approccio metodologicamente adeguato di valutazione del rischio;
- identificare tempestivamente le eventuali criticità onde rimuoverle/ridurle.

A tal fine si consiglia di barrare le singole voci, riportando nelle note sia le specifiche richieste, sia le eventuali criticità sulle quali è necessario intervenire. Alcune specifiche dovranno essere inoltre riportate, come descritto nella check list, anche nel Documento di Valutazione dei Rischi.

CHECK LIST DI AUTOVALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

INFORMAZIONI GENERALI	
Indirizzo sedi operative	
Datore di lavoro	
Responsabile Servizio Prevenzione e protezione (RSPP)	
Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione	
Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza(RLS/RLST)	
Medico Competente	
Eventuale referente per lo stress lavoro correlato	
Altro (consulente, etc.)	

DOCUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

EVIDENZE DELLA FASE PROPEDEUTICA DI PREPARAZIONE ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO	Si 😊	No ☹️	Note
È stato costituito il gruppo di valutazione: se sì, indicare i partecipanti			
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Datore di lavoro (DL) <input type="checkbox"/> Dirigente da lui espressamente delegato (es. capo del personale) <input type="checkbox"/> Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) <input type="checkbox"/> Altri addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) eventuali <input type="checkbox"/> Medico competente (MC) <input type="checkbox"/> Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST) <input type="checkbox"/> Lavoratori (in funzione delle dimensioni aziendali) <input type="checkbox"/> Psicologo esperto in organizzazioni del lavoro e/o stress lavoro correlato <input type="checkbox"/> Formatore esperto in organizzazioni del lavoro e/o stress lavoro correlato <input type="checkbox"/> Altro (specificare nel DVR) <p>😊 È necessario garantire la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, MC ed RLS/RLST) anche qualora il metodo sia attuato da consulenti esterni. I lavoratori devono essere scelti fra rappresentanti della direzione aziendale e dei lavoratori. Secondo le Indicazioni del Coordinamento Interregionale (6): nella fase di valutazione preliminare la rappresentatività del campione di lavoratori è da intendersi in senso qualitativo, relativamente al livello di conoscenza della situazione lavorativa dei singoli gruppi omogenei/partizioni organizzative/territoriali che vengono valutate. In altri termini occorre sempre sentire lavoratori che siano effettivamente a conoscenza delle realtà esaminate. Nella fase di valutazione approfondita il campione di lavoratori deve avere una rappresentatività statistica in relazione alla popolazione lavorativa aziendale, non solo per quanto riguarda la collocazione lavorativa e la distinzione in gruppi omogenei, ma anche per aspetti legati alla persona quali la differenza di genere, di età, di origine etnica. Per le imprese con < 20 dipendenti, ove può essere presente il RLST, il coinvolgimento dei lavoratori può avvenire direttamente ad es. nell'ambito della riunione periodica (obbligatoria per aziende con > 15 dipendenti).</p>			
È stato scelto il percorso metodologico e gli strumenti di valutazione. Se SI specificare nel DVR, indicando anche l'eventuale utilizzo di strumenti diversi per sedi diverse			
La formazione dei soggetti valutatori sul metodo scelto è stata effettuata da: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Un soggetto della prevenzione interna (specificare) _____ <input type="checkbox"/> Un consulente esterno (specificare) 			
Gli RLS/RLST sono stati formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.			
Gli RLS/RLST sono stati formati in modo specifico sul tema SLC			
L'RSPP ha documentato di essere stato formato in modo specifico sul tema SLC			
Il MC ha effettuato corsi specifici sullo SLC			
Il management (DdL, dirigenti/preposti) ha effettuato seminari/corsi sul rischio SLC			

<p>Sono stati identificati i gruppi omogenei/partizioni organizzative/territoriali? Se SI sono stati considerati in base a</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Area produttiva/reparto <input type="checkbox"/> Mansione omogenea <input type="checkbox"/> Altro (specificare) <p>☺</p> <p>1) Le aziende fino a 30 lavoratori possono procedere alla valutazione preliminare senza identificare gruppi omogenei distinti.</p> <p>2) È necessario indicare le modalità di definizione dei gruppi omogenei tenendo in considerazione che nel caso di aziende multisito o comunque strutturalmente complesse, la scelta deve essere coerente con le mansioni e con l'organizzazione, pertanto potrebbe risultare necessario procedere con una divisione sia per gruppi omogenei sia per partizioni organizzative/territoriali; nel caso di smart working se il gruppo omogeneo è scelto sulla base della condivisione da parte dei lavoratori della stessa area produttiva/reparto tale attribuzione potrebbe non essere più congrua.</p>			
<p>Sono state realizzate azioni di comunicazione/sensibilizzazione/informazione dei lavoratori sul rischio SLC e sulla necessità di effettuare il percorso di valutazione</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> strumenti informativi autonomi e specifici (libretti informativi, cartellonistica, etc) <input type="checkbox"/> comunicazione specifica in altri percorsi aziendali (nota informative inviate via email, etc...) <input type="checkbox"/> incontri con i lavoratori e la dirigenza 			
<p>L'attività di comunicazione/sensibilizzazione/informazione dei lavoratori è stata effettuata</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prima della valutazione <input type="checkbox"/> Contemporaneamente alla valutazione <input type="checkbox"/> Dopo la valutazione <p>☺</p> <p>Tali azioni di comunicazione/sensibilizzazione/informazione, non rientranti negli obblighi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i., sono finalizzate al coinvolgimento di tutti i lavoratori al fine di stimolarne la riflessione e sensibilizzazione sull'argomento, facilitare maggiore attenzione ad eventuali situazioni a rischio o manifestazioni di stress garantendo la qualità della VDR.</p>			
<p>EVIDENZE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE</p>	<p>Si</p> <p>☺</p>	<p>No</p> <p>☹</p>	<p>Note</p>
<p>La valutazione preliminare al momento della rilevazione/compilazione delle griglie di lettura/check list è</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> In corso <input type="checkbox"/> Conclusa (indicare data) 			
<p>La valutazione preliminare è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Oggettiva: le informazioni sono verificabili attraverso documenti aziendali etc., da riportare nella griglia/check list con annotazioni che rimandano alle fonti, in modo che gli indicatori oggettivi esaminati non costituiscano espressione di un giudizio personale <input type="checkbox"/> Complessiva: prende in considerazione gli eventi sentinella, i fattori di contesto e di contenuto del lavoro 			



<p><input type="checkbox"/> Parametrica: i fattori esaminati permettono di individuare una soglia d'azione ovvero di stabilire quando è necessario attuare gli interventi correttivi</p> <p>☺ Le indicazioni sul significato di Oggettiva, Complessiva e Parametrica sono riportate nella sezione Gestione del Rischio SLC</p>			
<p>La valutazione preliminare è stata effettuata</p> <p><input type="checkbox"/> Come prima valutazione del rischio SLC</p> <p><input type="checkbox"/> Come successiva valutazione in seguito ad aggiornamento dell'organizzazione aziendale</p> <p><input type="checkbox"/> Come successiva valutazione per monitoraggio delle azioni correttive</p>			
<p>Per le aziende multisito la valutazione preliminare è stata condotta come:</p> <p><input type="checkbox"/> Unica per tutta l'azienda</p> <p><input type="checkbox"/> Specifica per area territoriale</p> <p><input type="checkbox"/> Specifica per unità produttiva</p> <p>☺ È necessario motivare/giustificare la scelta effettuata nel DVR</p>			

EVIDENZE DELLA RILEVAZIONE DEGLI INDICATORI OGGETTIVI : EVENTI SENTINELLA, FATTORI DI CONTESTO, FATTORI DI CONTENUTO	Sì 😊	No 😞	Note
<p>La rilevazione degli indicatori oggettivi è stata fatta da</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Intero gruppo di valutazione <input type="checkbox"/> Due soggetti del gruppo di valutazione (specificare le figure) <input type="checkbox"/> Un soggetto della prevenzione interna <input type="checkbox"/> Un soggetto dell'ufficio del personale <input type="checkbox"/> Un Consulente <p>😊</p> <p>1) È necessario garantire la partecipazione dell'intero gruppo di valutazione. 2) È necessario specificare sul DVR quali figure del gruppo di valutazione hanno effettuato la rilevazione degli indicatori, specificando nel caso di consulenti esterni la professionalità es. psicologo del lavoro.</p>			
<p>Sono state raccolte le variazioni (aumento/diminuzione/invariabilità) degli eventi sentinella ovvero i potenziali sintomi/le evidenze che costituiscono i campanelli di allarme su possibili disfunzioni e/o incongruenze organizzative (indici infortunistici, assenze per malattie, turnover, procedimenti, sanzioni, segnalazioni al MC).</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Unici per tutta l'azienda <input type="checkbox"/> Disaggregati per gruppi omogenei/partizioni organizzative/territoriali <p>😊</p> <p>1) Devono consentire l'individuazione del gruppo di lavoratori esposto a possibili problemi di stress 2) Per le aziende di nuova costituzione in mancanza di un triennio da monitorare è possibile non condurre tale analisi. 3) È necessario interpretare correttamente gli eventi suscettibili ai cambiamenti dovuti per es. al SARS COV2 es. giorni malattie/infortuni, permessi etc.</p>			
<p>Il MC ha effettuato segnalazioni anonime in merito alla presenza/assenza di lavoratori con sintomi da SLC in esito a colloqui individuali o a sorveglianza sanitaria a richiesta? Se Sì con quale modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> riunione periodica <input type="checkbox"/> relazione sanitaria annuale <input type="checkbox"/> altro (specificare): 			
<p>Esiste una procedura in merito alle segnalazioni a cura del MC?</p>			
<p>Sono stati raccolti i fattori di contenuto del lavoro ovvero le criticità connesse all'ambiente ed alle attrezzature di lavoro, ai carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenze tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Unici per tutta l'azienda <input type="checkbox"/> Disaggregati per gruppi omogenei/partizioni organizzative/territoriali <p>😊 È necessario interpretare correttamente i fattori suscettibili ai cambiamenti per es. dovuti al SARS COV2 es. nello smart working l'ambiente di lavoro è la propria abitazione</p>			
<p>Sono stati raccolti i fattori di contesto del lavoro ovvero i fattori relativi all'organizzazione del lavoro quali ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Unici per tutta l'azienda 			

<p><input type="checkbox"/> <i>Disaggregati per gruppi omogenei/partizioni organizzative/territoriali</i></p> <p>☺ È necessario interpretare correttamente i fattori suscettibili ai cambiamenti es. dovuti al SARS COV2 es. rapporti interpersonali o autonomia/controllo che sono modificati in funzione delle nuove modalità di comunicazione</p>			
<p>In relazione ai fattori di contesto e di contenuto sono stati sentiti i lavoratori e/o gli RLS/RLST?</p> <p>Se SI specificare se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> un campione rappresentativo <input type="checkbox"/> solo il/gli RLS/RLST <p><i>N.B. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori con modalità rimesse al datore di lavoro</i></p>			
<p>Con quale modalità sono stati sentiti i lavoratori e/o RLS/RLST?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Attraverso incontri specifici con i soggetti del gruppo di valutazione <input type="checkbox"/> Chiedendo parere formale su un modello predefinito <input type="checkbox"/> Chiedendo parere informale es. verbale, email, contatto telefonico 			
<p>La rilevazione degli indicatori oggettivi riporta note di commento a cura del gruppo di valutazione es. osservazioni degli RLS/RLST.</p> <p>☺ Il riscontro di note di commento, indicative di eventuali divergenze di opinione in merito agli indicatori, comprovano la partecipazione attiva da parte dei partecipanti, pertanto vanno favorite in quanto dimostrano che non si tratta di un mero adempimento burocratico.</p>			
<p>EVIDENZA DELLA RILEVAZIONE DI ELEMENTI DI SLC</p>	<p>Si ☺</p>	<p>No ☹</p>	<p>Note</p>
<p>Dalla valutazione preliminare sono emersi elementi di rischio SLC in almeno 1 gruppo omogeneo?</p> <p>Se SI specificare nel DVR il gruppo omogeneo/partizione organizzativa/territoriale interessato/a ed elementi di rischio</p>			
<p>Qualora fossero emersi elementi di rischio è stato elaborato un programma di interventi correttivi?</p> <p>Se Si o se in corso, quali interventi sono stati programmati/previsti?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> percorsi formativi volti alla gestione dello stress lavoro correlato ed al miglioramento motivazionale dei lavoratori <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei (specificare) <input type="checkbox"/> per tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> miglioramento del sistema di comunicazione sull'impegno e volontà aziendali, sulla natura e sulle caratteristiche per percorso di valutazione, sul problema dello stress lavoro correlato (fattori di rischio e sintomi) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> per tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> procedure di miglioramento organizzativo tese a correggere criticità rilevate negli elementi di contesto e contenuto (es. codice etico, gestione conflitti, criteri di avanzamento di carriera, etc) <input type="checkbox"/> interventi tecnici ambientali legati alla disponibilità, manutenzione/riparazione delle strutture ed attrezzature necessarie nello svolgimento della propria mansione es. interventi di ergonomia del lavoro) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei (specificare) 			

<input type="checkbox"/> per tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> Altri interventi (specificare) <input type="checkbox"/> per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> per tutti i lavoratori			
<p>Gli interventi effettuati sono risultati efficaci nel ridurre il rischio Se SI con quale modalità e dopo quanto tempo è stata valutata l'efficacia degli interventi (specificare) <input type="checkbox"/> es. rivalutazione degli indicatori: eventi sentinella/fattori di contenuto e contesto Se NO proseguire con la VALUTAZIONE APPROFONDIRITA</p>			
EVIDENZE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDIRITA	Si 😊	No 😞	Note
<p>La valutazione approfondita è stata effettuata</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> In quanto le misure correttive adottate in seguito alla valutazione preliminare sono risultate inefficaci <input type="checkbox"/> In esito alla valutazione preliminare positiva per SLC per consentire l'identificazione più precisa di misure correttive da adottare <input type="checkbox"/> In modo volontario anche se la valutazione preliminare non ha rilevato condizioni di rischio <input type="checkbox"/> Per disaccordo emerso nella valutazione preliminare in relazione alla rilevazione dei fattori di contesto e contenuto <input type="checkbox"/> Altro (specificare) 			
<p>La valutazione approfondita è stata effettuata con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> incontri di gruppo (riunioni, gruppi di attenzione, focus group) <input type="checkbox"/> questionari standardizzati sulla percezione dello SLC (specificare) <input type="checkbox"/> colloquio/intervista semistrutturata con i lavoratori <p>😊 Gli strumenti possono essere utilizzati anche in maniera integrata.</p> <p>Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione diverse (es. riunioni affidate ad RSPP e/o Medico Competente e/o specialisti) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia</p>			
<p>Indicare da chi è stata gestita la valutazione della percezione soggettiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> psicologo del lavoro <input type="checkbox"/> consulente esterno <input type="checkbox"/> altro (specificare) <p>😊 È necessario specificare la professionalità nel DVR</p>			
<p>La valutazione approfondita è stata effettuata su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> campione rappresentativo di tutta l'azienda (specificare % lavoratori coinvolti) <input type="checkbox"/> gruppo omogeneo (specificare) 			
<p>Criteri adottati per scegliere la metodologia di valutazione approfondita</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Economico 😞 <input type="checkbox"/> Più semplice da mettere in atto 😞 <input type="checkbox"/> Il più efficace nell'identificazione dei fattori stressanti <input type="checkbox"/> Il più efficace nel migliorare continuamente le condizioni lavorative 			
<p>Esito della valutazione approfondita</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Rischio SLC non rilevante in tutta l'azienda 			

<p><input type="checkbox"/> Rischio SLC rilevante in almeno un gruppo di lavoratori (specificare nel DVR il gruppo di lavoratori)</p> <p><input type="checkbox"/> Rischio SLC rilevante in tutta l'azienda</p> <p>La rilevanza è in funzione del livello di soglia individuato. Si veda la nota relativa alla voce "Parametrica" riportata nella sezione "Gestione del Rischio SLC" testo.</p>			
<p>In esito alla valutazione approfondita sono stati individuati i possibili interventi di eliminazione/riduzione attraverso la gestione dello stesso coerentemente con i fattori di rischio emersi?</p> <p>Si SI indicare se sono stati individuati:</p> <p><input type="checkbox"/> Un intervento <input type="checkbox"/> Più interventi</p>			
<p>Specificare interventi</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Percorsi formativi <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> Per tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> Miglioramento del sistema di comunicazione <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> Per tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> Procedure di miglioramento organizzativo (es. codice etico, gestione dei conflitti, criteri per avanzamento carriera, risorse strumentali/umane, orari sostenibili, etc) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> Per tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> Interventi tecnici ambientali, impiantistici, macchine (es. introdurre nuove tecnologie, migliorare l'ergonomicità del lavoro, etc.) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> Per tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> Misure di supporto individuale e/o di gruppo (sportello, counselling, eventuale sorveglianza sanitaria di gruppi a rischio, supporto psicologico) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> Per tutti i lavoratori <input type="checkbox"/> Altri (specificare) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Per uno o più gruppi omogenei <input type="checkbox"/> Per tutti i lavoratori <p>☺ È necessario documentare gli interventi correttivi adottati e qualora non sia possibile intervenire sull'elemento/indicatore specifico carente perché intrinseco al lavoro o per impedimenti organizzativi è necessario indicare l'impossibilità alla correzione ed agire sugli eventuali altri indicatori, prioritariamente della stessa area, per migliorare la situazione di stress</p>			
<p>Le misure correttive sono state individuate</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Con la partecipazione degli RLS/RLST <input type="checkbox"/> Con la partecipazione dei lavoratori <p>☺ La partecipazione dei RLS/RLST/dei Lavoratori nella scelta degli interventi correttivi volta ad aumentarne l'efficacia è obbligatoria ai sensi dell'art. 50 c. 1 l) h ed m</p>			
<p>È stata indicata la tempistica (inizio/termine previsto) e le figure responsabili della realizzazione delle misure sopra indicate?</p> <p>Se SI specificare:</p> <p><input type="checkbox"/> Inizio:</p>			

<input type="checkbox"/> Termine Previsto: <input type="checkbox"/> Figure Responsabili:			
PROGRAMMA DI MONITORAGGIO NEL TEMPO	Si 😊	No 😞	Note
In base agli esiti della valutazione del rischio sono state programmate azioni di monitoraggio nel tempo? Se SI indicare <input type="checkbox"/> modalità <input type="checkbox"/> strumenti <input type="checkbox"/> periodicità			

Si riportano di seguito alcuni item per la caratterizzazione del rischio Aggressione nei Luoghi di Lavoro, con il fine di orientare e supportare il datore di lavoro ed i suoi collaboratori attraverso un percorso assistito di gestione del rischio, tra l'altro uno dei determinanti dello SLC:

ELENCO NON ESAUSTIVO DELLE EVIDENZE FINALIZZATE ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO AGGRESSIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	Si 😊	No 😞	Note
Sono definiti codici etici e comportamentali volti all'instaurazione di rapporti positivi e ad evitare un clima competitivo/di controllo			
Sono previste analisi e sopralluoghi delle aree di lavoro e delle aree esterne all'azienda per evidenziare e mitigare condizioni che possano favorire le aggressioni es. presenza di arredi e suppellettili utilizzabili come arma di aggressione, aree buie, lavoro isolato, vie di fuga, etc.			
Sono previsti organismi aziendali deputati a vigilare sulla presenza di situazioni di violenza sul lavoro			
Sono previste modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro interna (tra lavoratori) ed esterna (da utente verso il lavoratore) Se SI specificare:			
Sono previste modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi di violenza sul lavoro messa in atto dal lavoratore sull'utente? Se SI specificare			
In base agli esiti della rendicontazione e valutazione del rischio sono programmate azioni di monitoraggio e strumenti di mitigazione/formazione			

Appendice

Elenco non esaustivo di metodi per la valutazione del rischio SLC

- 1) La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. INAIL, 2017.
- 2) La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Modulo contestualizzato al settore sanitario. INAIL, 2022.
- 3) Metodo V.I.S. - Valutazione per Indicatori di Stress. SSR Veneto e dell'Università di Padova.
- 4) Metodo SiRveSS: "I rischi da SLC nella scuola: metodo operativo completo di valutazione e gestione". Sistema di Riferimento Veneto per la Sicurezza nelle Scuole - SiRveSS.
- 5) Metodo ex ULSS20 - Verona. "La valutazione del rischio SLC. Linee operative per le piccole imprese". Spisal ex Ulss 20 di Verona.
- 6) Metodo FIASO - Federazione italiana aziende sanitarie ed ospedaliere.
- 7) Valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato. Indicazioni per il calcolo degli eventi sentinella nelle aziende sanitarie e ospedaliere. ASL Roma C - Dipartimento di Prevenzione - Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro. Centro Regionale di Riferimento per lo Stress Lavoro Correlato - LAZIO. 2014
- 8) Metodo per le aziende fino a 10 lavoratori proposto dalla Regione Toscana

Elenco non esaustivo di questionari per la valutazione approfondita del rischio SLC

In letteratura sono descritti diversi questionari, alcuni dei quali valutano la salute organizzativa, altri gli effetti sulla salute individuale:

- 1) ERI - Effort Reward Imbalance - Siegrist 1966
- 2) MSP - Mesure du Stress Psychologique Versione Italiana - Nuovo, Rispoli e Genta.
- 3) MOHQ - Multidimensional Organizational Health Questionnaire - Avallone e Paplomatas, 2005.
- 4) OCS Organizational Checkup System - Letier e Maslach.
- 5) Q-BO - De Carlo et al, 2008
- 6) M_DOQ 10 Organizational Questionnaire 10 - D'Amato e Majer.
- 7) Health and Safety Executive, HSE - INAIL
- 8) OPRA - Organizational and Psycosocial Risk Assesment - Magnani, Mancini e Majer, 2009.
- 9) Health Professions Stress and Coping Scale, HPSCS - Ripamonti, Steca e Prunas, 2007.
- 10) Risk Organization Assessment Questionnaire, ROAQ - Cordaro, Di Nicola.
- 11) Le persone e il lavoro - ISPESL, Fattorini
- 12) Job Content Questionnaire, JCQ - Karasek 1998.
- 13) Occupational Stress Indicator, OSI - Cooper, Sloan, Williams.

Elenco non esaustivo di metodi per la valutazione e gestione della violenza nei luoghi di lavoro.

- 1) Workplace Violence Prevention Guidelines and Model Program For State of California Administrative Units. Appendix E E 1 Workplace Violence Prevention Environmental Hazard Assessment & Control Checklist
- 2) Occupational Safety and Health Administration (OSHA) del U.S. Departement of Labor."Guidelines for Preventing Workplace Violence for healthcare and Social Service Workers
- 3) Regione Lazio documento di indirizzo sulla prevenzione e la gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari - 2018 e rev. 2021

Bibliografia, link e sitografia

1. D.Lgs 81/08 e s.m.i.
<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2008-04-30&atto.codiceRedazionale=00860104&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=3a70361c-5181-4572-9f5e-85e6c118dd84&tabID=0.20125024569623728&title=lbl.dettaglioAtto>
2. Accordo Quadro Europeo del 2004. https://www.inail.it/cs/internet/docs/stress-lavoro-accordo-interconfederale_6443111488618.pdf?section=attivita
3. Accordo Europeo sullo Stress sul lavoro (08/10/04)
https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2509:accordo-europeo-8-ottobre-2004-stress-nei-luoghi-di-lavoro&catid=54&Itemid=139 e Accordo Interconfederale di recepimento dell'Accordo Europeo (08/06/08) https://www.inail.it/cs/internet/docs/stress-lavoro-accordo-interconfederale_6443111488618.pdf?section=attivita
4. Indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro necessarie per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. swl 17/11/2010. Circolare Ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (N.23692 del 18/11/10). <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2010/LC-18novembre2010.pdf>
5. Interpello del 5/2012. Art. 12 D.Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni - risposte al quesito relativo alla valutazione del rischio stress lavoro- correlato, disciplinata dall'art. 28 c.1 e 1 bis D. Lgs 81/08 e dalle indicazioni metodologiche deliberate in data 17/11/2010 dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza del lavoro.
<https://sitiarcheologici.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/Interpelli/Interpello52012.pdf>
6. Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro. Stress lavoro-correlato: Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=6459:coordinamento-tecnico-interregionale-della-prevenzione-nei-luoghi-di-lavoro-indicazioni-per-la-corretta-gestione-del-rischio-e-per-lattivita-di-vigilanza-alla-luce-della-circ18112010-del-ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-gennaio-2012-&catid=81&Itemid=142
7. Decreto n. 13559 del 10/12/2009 Regione Lombardia. Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.-2004 (art 28 comma 1 D.Lgs 81/08 e successive modifiche e integrazioni). https://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2010/02/091210_Lombardia_decreto_13559_linee_guida_rischio_stress.pdf

8. Decreto 6298 del 4/7/2016. Regione Lombardia. La consultazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato. https://www.fiom-cgil.it/web/attachments/article/3460/decreto%20RLS_2016_6298nello%20stressLC.pdf
9. Decreto della Regione Lombardia 10611 del 15/11/2011 Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato Indicazioni Generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati. https://www.ats-brianza.it/images/docpmp/DECRETO_RL_10611_DEL_15-11-20118d64.PDF
10. Piano Mirato di Prevenzione "Valutazione del rischio stress lavoro-correlato alla luce delle linee di indirizzo della regione Lombardia". Scheda di autovalutazione aziendale ASL di Monza e Brianza - Dipartimento di Prevenzione Medica Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti Lavoro . Rev ottobre 2014. https://www.ats-brianza.it/images/docpmp/SCHEDA_DI_AUTOVALUTAZ_PMP_STRESS_E_LAV_2014_ASLMB.PDFa6ce.PDF
11. Guida alla compilazione della check-list per la verifica della corretta applicazione della normativa sullo stress lavoro correlato. ATS Brescia. Regione Lombardia. <https://legacy.ats-brescia.it/media/documenti/stress%20lavoro%20correlato/GUIDA%20%20CHECKLIST%20STRESS%20LC.pdf>
12. Decreto n. 9204 del 25/06/2019 Regione Lombardia. Faq per la valutazione, gestione e miglioramento dello stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese e documenti di interesse. https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/8074457/Decreto+9204+del+25_06_2019.pdf/f5f0994b-f3d7-fa11-6b5b-14e93c86fb1f
13. Piani Mirati di Prevenzione Stress Lavoro Correlato. Parte specifica scheda di autovalutazione aziendale stress lavoro-correlato. Valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Alisa. Sistema Sanitario regione Liguria. [http://www.asl5.liguria.it/Portals/0/PSAL/PMP%20SLC%20in%20sanit%C3%A0%20%20SCHEDA%20autovalutazione%20parte%20%20SPECIFICA%20%20ver4%20%20%2005%2004%2019%20\(1\).pdf?ver=2019-05-28-095230-167](http://www.asl5.liguria.it/Portals/0/PSAL/PMP%20SLC%20in%20sanit%C3%A0%20%20SCHEDA%20autovalutazione%20parte%20%20SPECIFICA%20%20ver4%20%20%2005%2004%2019%20(1).pdf?ver=2019-05-28-095230-167)
14. Opuscolo Guida e Check-list per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Regione Veneto. LISTE DI CONTROLLO IN ATTUAZIONE DEL PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2015 - 2018. https://www.asl2.liguria.it/components/com_publiccompetitions/includes/download.php?id=4071:m1-valutazione-del-rischio-stress-lavoro-correlato-opuscolo-guida-e-check-list-per-il-rappresentante-dei-lavoratori-per-la-sicurezza.pdf
15. Regione Emilia Romagna. Lista di controllo verifica e controllo della metodologia di valutazione del rischio stress lavoro correlato. <https://www.regione.emilia-romagna.it/sicurezza-nei-luoghi-di-lavoro/documentazione/liste-di-controllo/aggiornate/liste-di-controllo-stress-lavoro-correlato.pdf/view>
16. Regione Veneto. Azienda Ulss 9 Scaligera. Stress lavoro correlato. Definizione e indicazioni per i focus group. <https://spisal.aulss9.veneto.it/Stress-lavoro-correlato-Definizione-e-indicazioni-per-i-focus-group>

17. Regione Liguria. Piani Mirati di Prevenzione - Stress lavoro correlato in sanità (PMP 2). <https://www.asl4.liguria.it/territorio/prevenzione/prevenzione-e-sicurezza-degli-ambienti-di-lavoro/piani-mirati-di-prevenzione-2019/piani-mirati-di-prevenzione-stress-lavoro-correlato-in-sanita-pmp-2/>
18. Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e promozione del benessere organizzativo. Valutazione del rischio stress lavoro correlato. Opuscolo informativo realizzato dall'Unità Operativa Lombardia. INAIL CCM Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro. VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO NELLE AZIENDE https://asfo.sanita.fvg.it/export/sites/aas5/it/servizi/documenti/territorio/dipartimento_prevenzione/sicurezza_prevenzione_ambienti_lavoro/opuscolo_stress_stampabile.pdf
19. INAIL. La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. Ed. 2017. Fase della valutazione approfondita. https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf
20. Scheda di supporto alla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione approfondita e la proposta di azioni di intervento. <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-scheda-di-supporto-valutazione-approfonditapdf.PDF?section=attivita>
21. Metodi di valutazione dello stress e possibili criticità. Paola Cenni, Psicologo del lavoro e delle Organizzazioni, Membro Commissione Ergonomia UNI. Ambiente Lavoro 2020 - Workshop SIE - Bologna, 2 dicembre 2020). https://www.ciip-consulta.it/images/eventlist/Eventi2020/201202-SIE/MetodiStress_CenniWorkshop_OK.pdf
22. Conoscere il rischio. Fattore umano. Il percorso di valutazione del rischio stress lavoro correlato. Paolo Clerici- Contarp INAIL. <https://www.inail.it/cs/internet/docs/percorso-valutazione-rischio-stress-lavoro-correlato.pdf?section=attivita>
23. Quaderno della Sicurezza AIFOS. Gestione dello stress, comunicazione e benessere in azienda durante la pandemia. (Giugno 2021 n. 2, anno XII). https://aifos.org/inst/aifos/public/data/general/sfogliabili/Quaderni-sicurezza/2021/Q2/demo/files/assets/common/downloads/Q2_2021_demo.pdf
24. Strumenti per la prevenzione del rischio stress lavoro correlato nello smart working e nel lavoro in presenza nell'attuale scenario sanitario. Legacoop Veneto, Direzione Regionale Veneto INAIL, Isfid Prisma Formazione e consulenza. <https://www.legacoop.veneto.it/downloads/prevenzione-rischio-stress.pdf>
25. Workplace Violence Prevention Guidelines and Model Program For State of California Administrative Units. Appendix E E 1 Workplace Violence Prevention Environmental Hazard Assessment & Control Checklist. <https://www.calhr.ca.gov/Documents/model-workplace-violence-and-bullying-prevention-program.pdf>