Formazione dei Lavoratori a rischio medio

STRESS LAVORO CORRELATO (SLC)

25 Marzo 2021

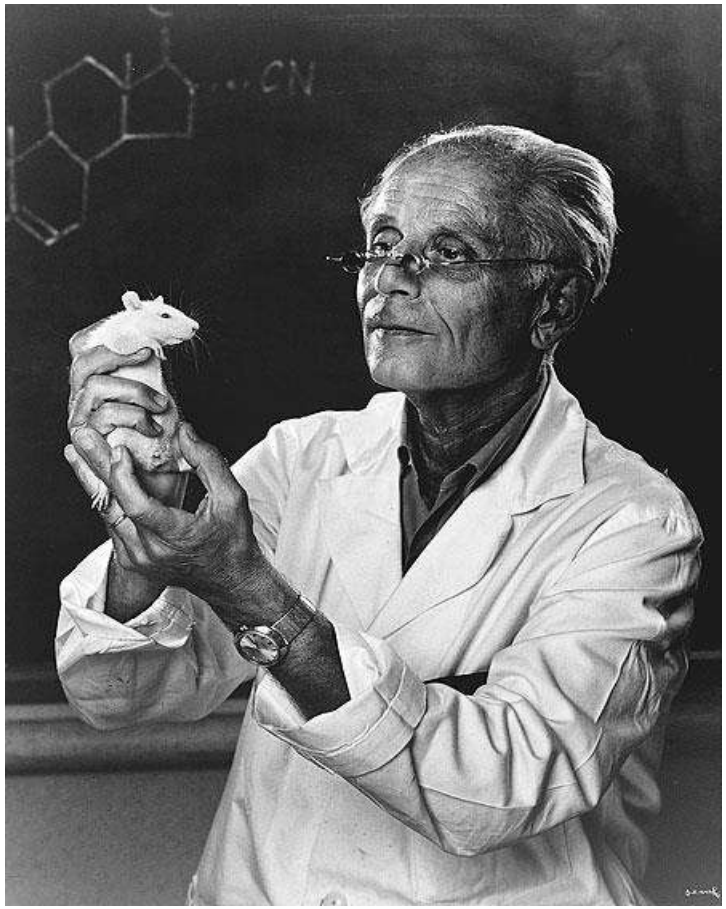
Dott. Fabrizio Cervelli

Domanda:

COS'È LO STRESS?

IL CONCETTO DI STRESS

Cenni Storici



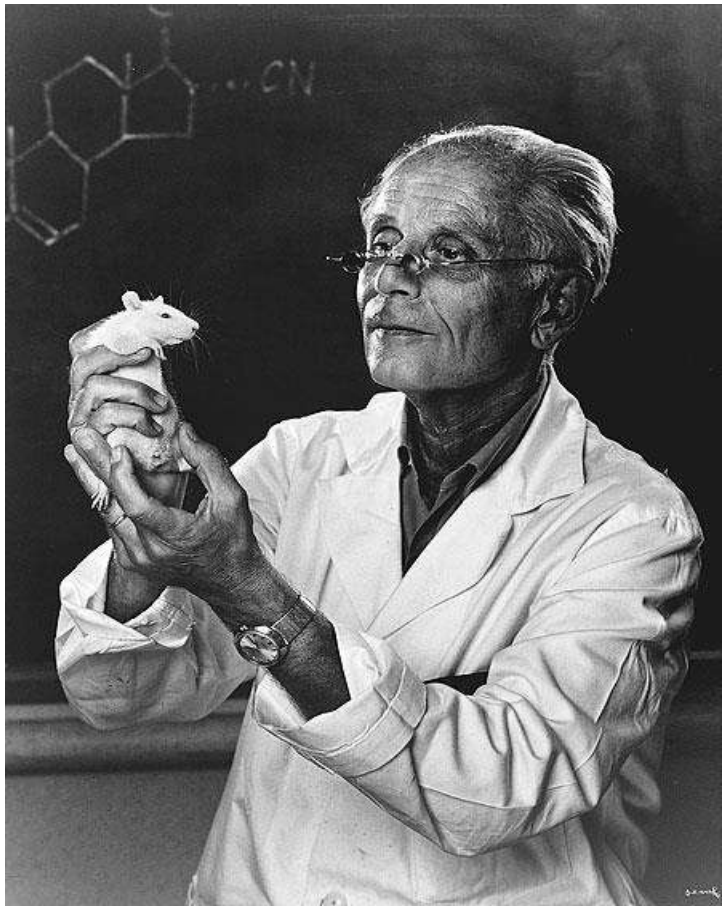
Hans Selye (Vienna, 1907 – Montreal, 1982) contribuì in modo significativo alle ricerche sullo stress.

Nel 1936 era a Montreal alla McGill University dove compiva delle ricerche.

Selye aveva iniettato quotidianamente una sostanza a dei ratti per testarne gli effetti, e in questi topi aveva poi riscontrato insorgenza di ***ulcere peptiche***, ***atrofia dei tessuti del sistema immunitario*** e un ***notevole ingrossamento delle ghiandole surrenali***.

Il fatto curioso, da cui poi scaturirono le intuizioni dello studioso, era che **gli stessi sintomi** si potevano riscontrare anche nei ratti del gruppo controllo in cui era stata iniettata quotidianamente **semplice soluzione fisiologica**.

IL CONCETTO DI STRESS



I due gruppi di animali avevano in comune il solo fatto di ***aver subito ogni giorno delle iniezioni***: i sintomi che presentavano erano dovuti ad una *cronica esposizione ad un 'evento stressante'.*

Selye cercò di avvalorare la sua tesi sottoponendo gruppi di topi all'**esposizione ad ambiente troppo caldo o troppo freddo**, **a tossine**, **a forti rumori** e ad **agenti patogeni**: in tutti gli animali si riscontrarono gli ***stessi effetti***.

IL CONCETTO DI STRESS

Selye concluse che:

"lo stress è LA RISPOSTA STRATEGICA DELL'ORGANISMO NELL'ADATTARSI A QUALUNQUE ESIGENZA, SIA FISIOLOGICA CHE PSICOLOGICA, A CUI ESSO VENGA SOTTOPOSTO. In altre parole, è la risposta aspecifica dell'organismo a ogni richiesta effettuata su di esso".

"La cosa più stressante è dare una definizione allo stress" H. Selye

IL CONCETTO DI STRESS

Si è soliti dire che «***il capo (o la suocera) è uno stress»***

oppure **«I ritmi frenetici di oggi sono uno stress»**

o ancora **«Il traffico in città è uno tale stress»**….

Oggi poi sono (purtroppo) di «moda» parole come

TAMPONE

QUARANTENA

CORONAVIRUS

LOCK-DOWN

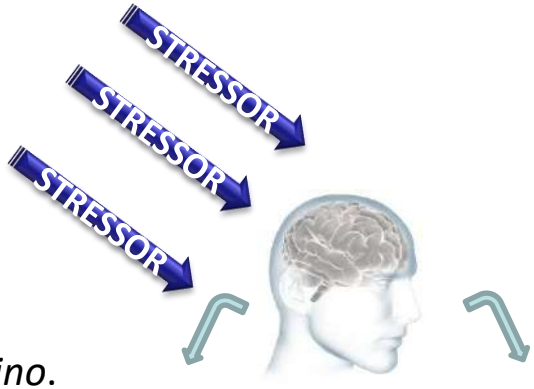
DAD

In realtà tutti questi **NON SONO STRESS!**

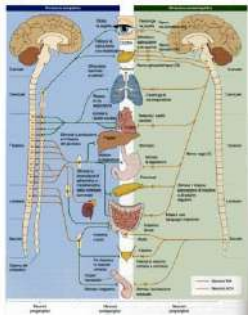
ma ***STRESSOR***, cioè lo <u>stimolo esterno che produce lo stress</u>.

IL CONCETTO DI STRESS

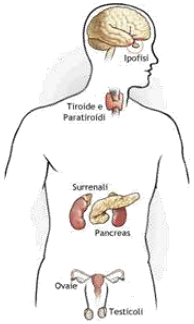
La risposta di stress, definita dal Dr. Selye "***General Adaptation Syndrome***" ovvero "***Sindrome Generale di Adattamento***" (**SGA**) è un insieme di reazioni che, scatenate dallo stimolo esterno (***stressor***), hanno un'*origine "alta"*, cioè nelle facoltà intellettuali



da lì la reazione a catena passa a coinvolgere le funzioni inferiori, a cominciare dal *sistema nervoso autonomo*



e il *sistema endocrino*.



Infine la reazione coinvolge la *periferia dell'organismo* (ad es. il gatto che rizza il pelo).

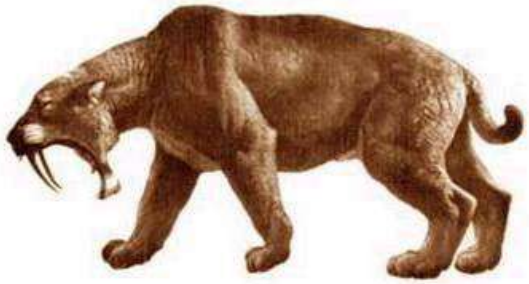
IL CONCETTO DI STRESS

Questo meccanismo riguarda tutti gli animali: senza stress non si sarebbe in grado di reagire efficacemente ad un pericolo (*è la cosiddetta reazione dell'attacca o fuggi*).

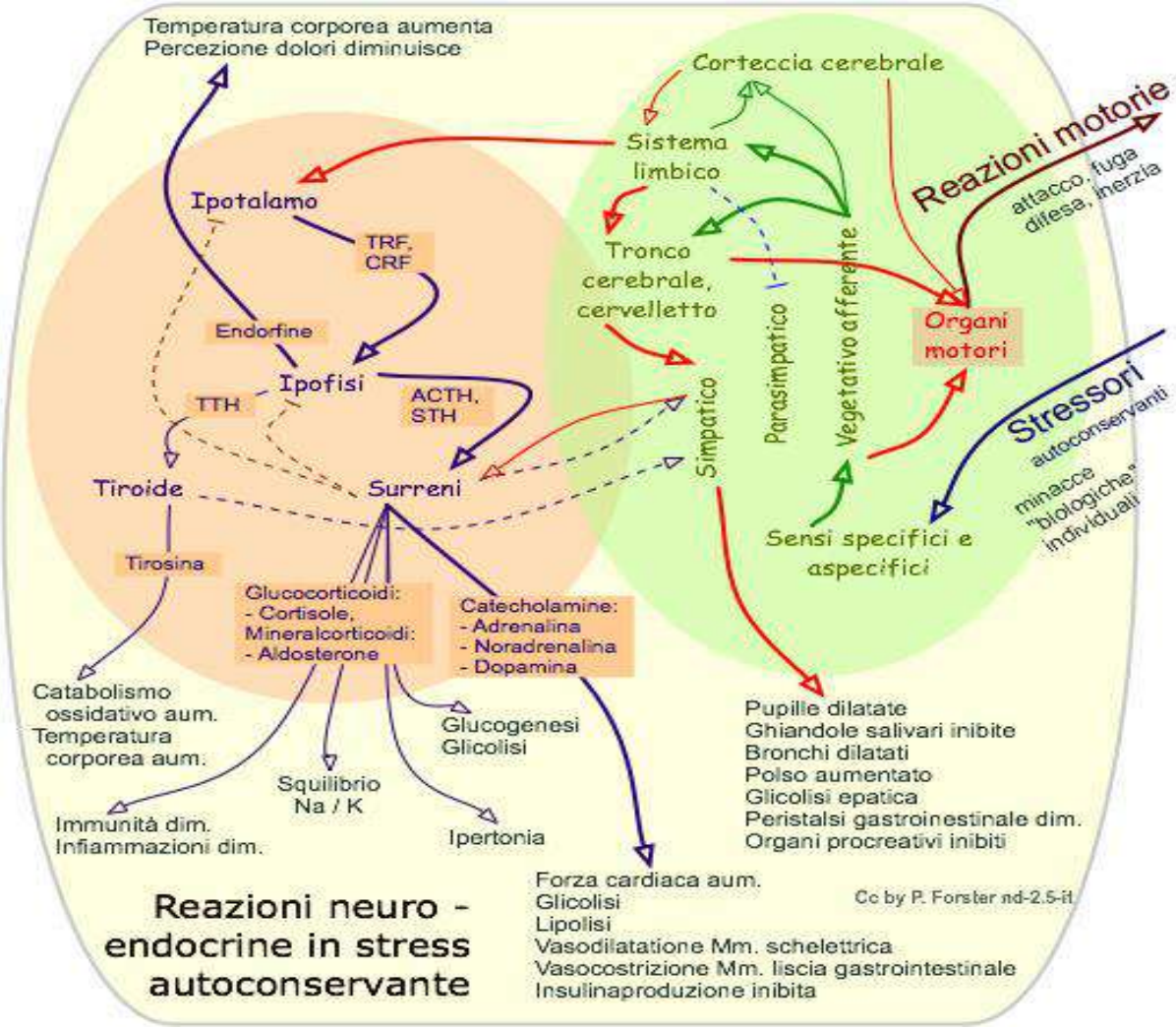
E' bene chiarire che ***lo stress, di per sé, non rappresenta per l'organismo umano né un bene né un male***.

Anzi, se non esistesse lo 'stress' probabilmente non esisterebbe neppure il genere umano.

Infatti, anche se oggi è diventato un termine utilizzato in accezione negativa, ***in sé lo stress è una risposta fisiologica normale*** e, nella storia **dell'evoluzione della specie**, ***positiva***.



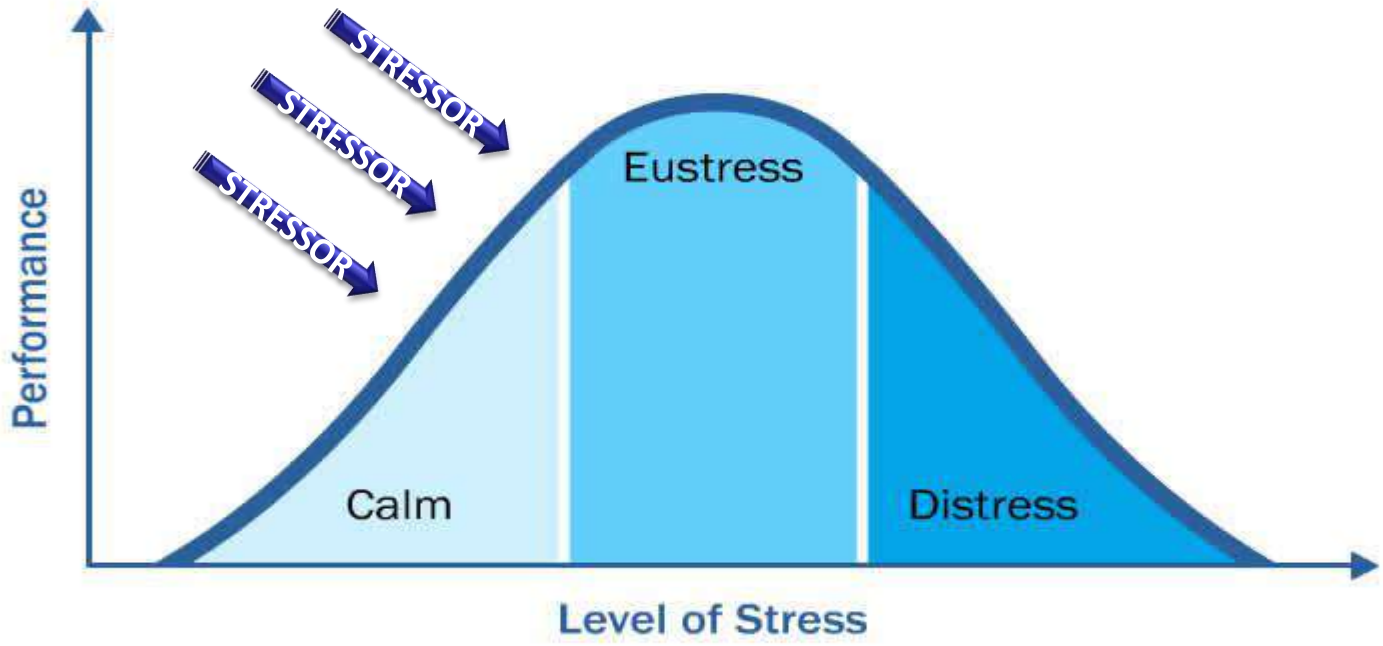
IL CONCETTO DI STRESS



IL CONCETTO DI STRESS

Come Selye e altri studiosi hanno rilevato, *lo stress può essere di due tipi differenti:*

- ***eustress*** (eu-: in greco, *buono*, *bello*) o
- ***distress*** (dis-: *cattivo*, *morboso*).



IL CONCETTO DI STRESS

L'***eustress***, o 'stress buono', è il processo durante il quale le risposte messe in atto dal soggetto per contrastare le alterazioni percepite hanno successo e consentono di ristabilire un equilibrio accettabile tra l'individuo e l'ambiente. Alcuni esempi possono essere una *promozione lavorativa*, la quale attribuisce maggiori responsabilità ma anche maggiori soddisfazioni, o la *situazione di stress pre-esame* che permette di ottimizzare le energie e migliorare la performance.

Il ***distress*** è invece lo 'stress cattivo', ossia quel processo che ha luogo quando l'individuo, nonostante i suoi tentativi di risposta, non riesce a ristabilire un equilibrio accettabile tra se stesso e l'ambiente: in questa situazione possono verificarsi scompensi emotivi e fisici difficilmente risolvibili. Un esempio può essere un *licenziamento inaspettato*, oppure un *intervento chirurgico*.

IL CONCETTO DI STRESS

Eustress	Distress
Demand **proporzionata** alla capacità di risposta	Demand **sproporzionata** (in + o in -) alla capacità di risposta
Risposta armoniosa e adeguata	Reazione inadeguata o non adattiva

IL CONCETTO DI STRESS

Lo stress, quindi, *non sempre deve essere inteso come una condizione negativa ma spesso utile e necessaria...*.
Infatti negli studi effettuati su animali da Yerkes e Dodson (1908) venne formulata la *teoria dell'allerta (arousal):*

esiste un rapporto tra il livello di stress e attivazione (arousal o allerta) e la capacità di apprendimento.

Uno stato di stress, non superante la capacità di resistenza del soggetto allo stesso, ne migliorava le prestazioni rispetto a soggetti rilassati.

A bassi livelli di attivazione l'individuo si distrae facilmente, mentre a livelli troppo elevati l'eccessiva ansietà ha un effetto ugualmente dannoso sull'efficienza.

Il livello di attivazione è considerato un fattore importante nella determinazione dell'efficienza di un soggetto in prestazioni o compiti.

IL CONCETTO DI STRESS

FASE DI ALLARME
Lo stressor suscita nell'organismo un senso di allerta (*arousal*), con conseguente attivazione di processi psicofisiologici quali aumento del battito cardiaco, iperventilazione, sudorazione, ecc.

FASE DI RESISTENZA
L'organismo tenta di adattarsi alla situazione, e gli indici fisiologici si normalizzano. Nel caso in cui l'adattamento non sia sufficiente, subentra la terza fase

FASE DI ESAURIMENTO
L'organismo non riesce più a difendersi, e viene a mancare la sua naturale capacità di adattamento. L'esposizione prolungata ad una situazione di stress può provocare l'insorgenza di malattie psichiche o fisiche.

IL CONCETTO DI STRESS

Lo stress può quindi essere paragonato come una medaglia con due facce

*Fino ad un certo livello migliora la qualità della vita, c'è più entusiasmo, aumenta la nostra attenzione, la concentrazione, la memoria, ci sentiamo più attivi e vitali: questo è l'**eustress**.*

*Oltre un determinato livello, che varia da individuo ad individuo e nello stesso individuo nel corso dell'esistenza, impone all'organismo sforzi esagerati che conducono, attraverso un processo chiamato "sindrome generale da adattamento", ad un logoramento che termina con lo sfinimento: questo è il **distress**.*

IL CONCETTO DI STRESS

Fattori	Esempio
Fattori fisici	Caldo, freddo, rumore, illuminazione,….
Fattori chimici	Inquinanti aerodispersi,…
Fattori biologici	Agenti patogeni (batteri, virus,…),…
Fattori familiari	Fasi di passaggio tra i diversi stadi del ciclo vitale (adolescenza, maturità, senescenza), Matrimonio/convivenza, Divorzio/separazioni, Lutti,…
Fattori sociali	Disoccupazione, tasse, criminalità,…
Fattori lavorativi	WORK RELATED STRESS

(Risposta non specifica dell'organismo ad ogni richiesta effettuata su di esso)

(Risposta specifica, individuale, collegata alla valutazione assolutamente personale che il singolo fa dello stressore in causa)

STESSO STRESSOR MA REAZIONI DIVERSE….

"PARLEREMO" DI……

- ***IL CONCETTO DI STRESS***
- ***IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO (SLC)***
- ***L'EVOLUZIONE NORMATIVA***
- ***VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC***

IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO

Alcune definizioni *autorevoli*:

"E' un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore.
Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni"

(*National Institute for Occupational Safety and Health* - NIOSH, 1999)

"E' una condizione…che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro".
Quando tali richieste ed aspettative sono riferite al lavoro allora lo stress riguarda l'ambito lavorativo.

(*Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato -2004*)

IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO

IN GENERALE…

- E' il prodotto dell'interazione dinamica tra la persona e il contesto organizzativo e sociale. Cioè:*rapporto tra sollecitazioni imposte dall'attività svolta e le capacità della persona di farvi fronte*.
- Lo stress lavorativo non ha necessariamente una connotazione negativa a priori.
- Può diventare una *condizione di rischio per la salute* quando la persona non è più capace di affrontare in modo adeguato le sollecitazioni lavorative a cui è sottoposta (DISTRESS)

Dimensioni del problema

- Lo stress lavorativo è stato indicato come la ***condizione maggiormente associata al deterioramento della salute dal 28%*** dei 21500 lavoratori interessati

Indagine sulle condizioni di lavoro nella UE (2000)

- I disturbi correlati allo stress risultano essere la **terza problematica** che coinvolge la salute dei lavoratori, ed **incide per il 22%** degli esaminati (circa 30.000 lavoratori di 31 Stati fra quelli membri dell'UE e candidati UE) dopo il mal di schiena (25%) ed i dolori muscolari (23%)

(Fondazione Europea per il miglioramento della vita e delle condizioni lavorative, 2005)

- Per il 50% dei lavoratori intervistati la causa principale di stress sul lavoro è la pressione temporale (**troppo da fare in poco tempo**);
- oltre il 30% ritiene che la causa principale sia il **mancato controllo sul compito assegnatogli.**

(Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro)

Lavorare sotto pressione aumenta il tasso degli incidenti sul lavoro di circa il 15%.
(Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2005)

Sondaggio d'opinione paneuropeo sulla salute e la sicurezza sul lavoro

- Risultati in Europa e Italia - Maggio 2013

Cause comuni di stress lavoro correlato

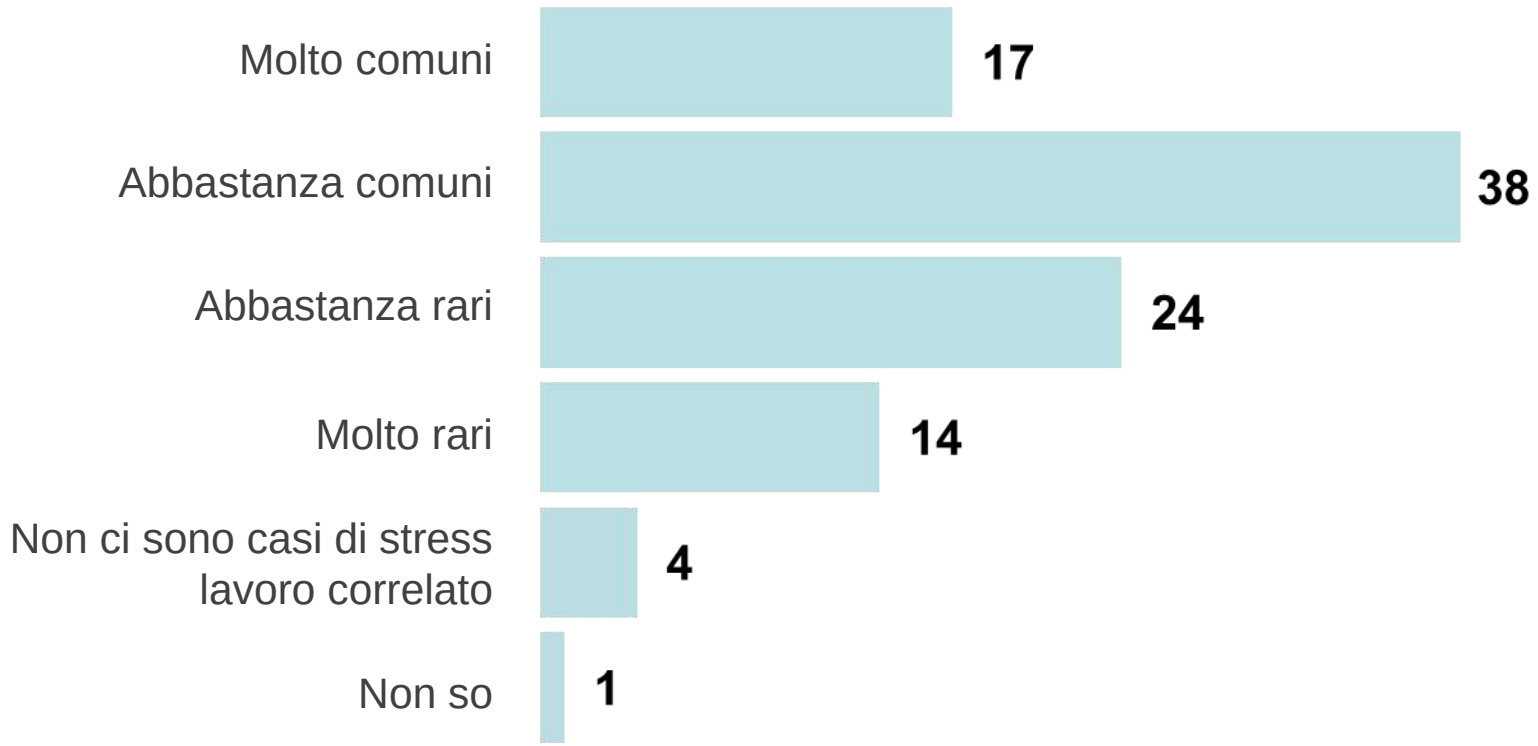
Cause comuni di stress lavoro correlato (Italia)

Quali tra le seguenti pensa che siano le cause più comuni di stress lavoro correlato oggigiorno? (%)

Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Casi di stress lavoro correlato (Italia)

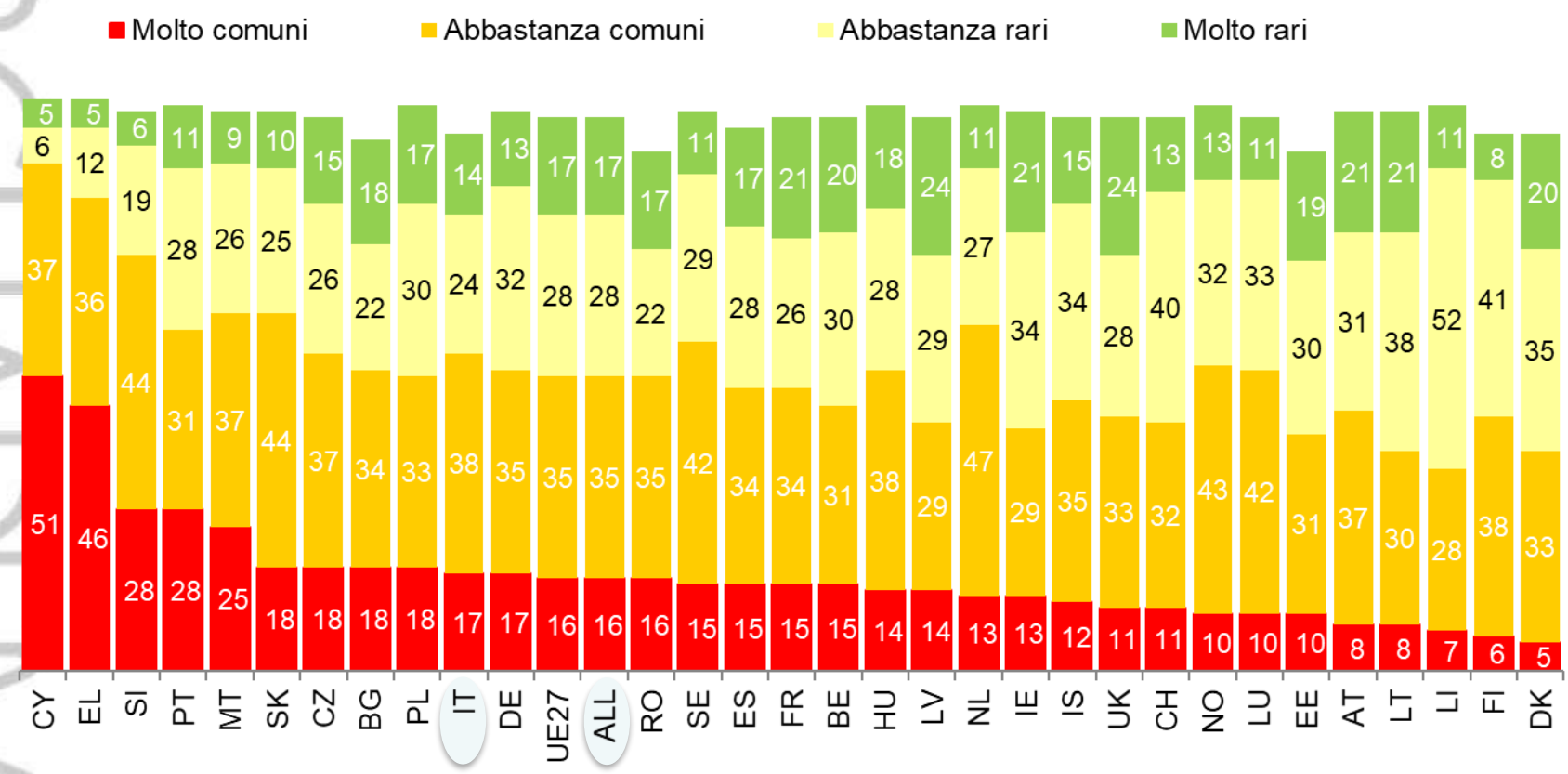
Quanto sono comuni i casi di stress lavoro correlato nel suo posto di lavoro? (%)



Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Casi di stress lavoro correlato

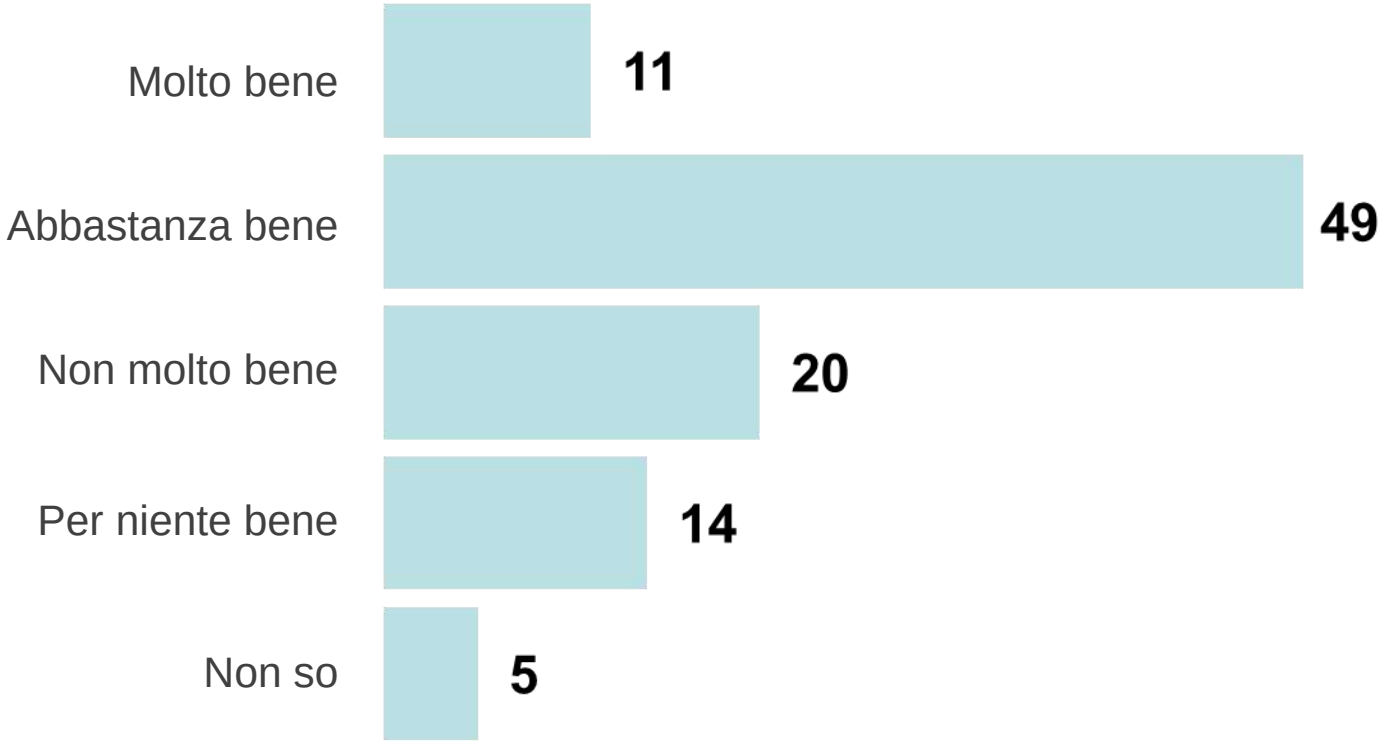
Quanto sono comuni i casi di stress lavoro correlato nel suo posto di lavoro? (%)



Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so e Nessuna; Universo: Lavoratori di 18 anni e più

Gestione dei casi di stress lavoro correlato (Italia)

Come pensa che sia gestito lo stress lavorativo sul suo posto di lavoro? (%)



Universo: Lavoratori di 18 anni e più

World Health Organization

Health Topics | Countries | Newsroom | Emergencies | Data | About Us

Home / Newsroom / Q&A Detail / Occupational health: Stress at the workplace

Occupational health: Stress at the workplace

19 October 2020 | Q&A

- What is a healthy job?
- What is work-related stress?
- What are stress-related hazards at work?
- What is the scientific evidence about risk factors, prevention and cost of workplace stress?
- How do recognition and respect affect stress levels?

WHO TEAM WHO Headquarters (HQ)

Related

- Raising awareness of stress at work in developing countries
- Work organization and stress
- Psychosocial RIsk MAnagement – European Framework (PRIMA-EF)
- Raising awareness of harassment at work

https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace

World Health Organization

Health Topics | Countries | Newsroom | Emergencies | Da

Home / Newsroom / Q&A Detail / Occupational health: Stress at the workplace

Occupational health: Stress at the workplace

19 October 2020 | Q&A

What is a healthy job?

What is work-related stress?

Work-related stress is the response people may have when presented with work demands and pressures that are not matched to their knowledge and abilities and which challenge their ability to cope. Stress occurs in a wide range of work circumstances but is often made worse when employees feel they have little support from supervisors and colleagues, as well as little control over work processes. There is often confusion between pressure or challenge and stress, and sometimes this is used to excuse bad management practice.

Pressure at the workplace is unavoidable due to the demands of the contemporary work environment. Pressure perceived as acceptable by an individual may even keep workers alert, motivated, able to work and learn, depending on the available resources and personal characteristics. However, when that pressure becomes excessive or otherwise unmanageable it leads to stress. Stress can damage an employees' health and the business performance.

Work-related stress can be caused by poor work organization (the way we design jobs and work systems, and the way we manage them), by poor work design (for example, lack of control over work processes), poor management, unsatisfactory working conditions and lack of support from colleagues and supervisors.

Research findings show that the most stressful type of work is that which values excessive demands and pressures that are not matched to workers' knowledge and abilities, where there is little opportunity to exercise any choice or control, and where there is little support from others.

Employees are less likely to experience work-related stress when demands and pressures of work are matched to their knowledge and abilities, control can be exercised over their work and the way they do it, support is received from supervisors and colleagues, and participation in decisions that concern their jobs is provided.

What is the scientific evidence about risk factors, prevention and cost of workplace stress?

Work-related stress is still an evasive concept to many, although the topic is covered in hundreds of papers published every year. The seminar will focus on the main evidence of risk factors extracted from existing research, as concerns in particular work-related stress interventions and related costs. The presentation will provide an overview of the vast amount of knowledge we already have.

- Work-related stress: scientific evidence-base of risk factors, prevention and costs
  pdf, 223kb
  Presentation by Professor Jean-Pierre Brun, Director Chair on Occupational Health and Safety Management, Université de Laval

Work-related stress : scientific evidence-base of risk factors, prevention and costs

JEAN-PIERRE BRUN

PROFESSOR

DIRECTOR CHAIR ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT

WEB: http://cgsst.fsa.ulaval.ca

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations

USA

Stress cost : 42 billions USD
(Kalia, 2002)
0,3 % of GDP

Annual cost for mental health problem :
150 billions USD for entreprises
(Property and Casualty Insurance, 2002)
1,3 % of GDP

Stress cost : 300 billions USD for entreprises
(absentéisme, turn-over, baisse de productivité)
(Institut Américain du Stress, 2006)
2,6 % of GDP

WEB: http://cgsst.fsa.ulaval.ca

In Europe

Stress Cost :
(1992)
180 millions of days lost
plus de 11 billions d'€ (for entreprises)
0,7 % of GDP

Cost Job strain : 177 millions € in Sweden
(1992)
125 millions € in Danemark
0,07 % of GDP

Stress Cost :
(1999)
20 billions € for EU.
50 à 60% of all sickdays
0,27 % of GDP

Stress cost : 2,9 billions € for economics cost
(1999)
6,6 billions € for human cost
1 % à 3,3 % of GDP

WEB: http://cgsst.fsa.ulaval.ca

Main Organizational Changes

- Increase in shift work (22%), night (18%) and weekend work (25%)
- Increase in part-time work (16%) and overtime (20%)
- Working very fast 55% (1977) to 68% (1997) (Theorell 1999)
- Never having enough time to finish work 40% (1977) to 60% (1997) (Theorell 1999)
- General intensification of work (fast pace, short delays, constant changes)

Organizational Risk Factors

- ✓ Demands relating to tasks and roles
- ✓ Degree of involvement in decision making
- ✓ Employee recognition
- ✓ Decision-making autonomy
- ✓ Relationships
- ✓ Environment and physical working conditions
- ✓ Work schedules

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations

SCIENTIFIC EVIDENCE

- Great decision-making power reduces rates of absences and turnover (Bond and Bunce, 2001; Bond, Griffin, 1991; Wahlstedt and Edling, 1997).

- Decision-making power increases level of performance and job satisfaction and reduces financial losses (Bond and Bunce, 2001; McFadden and Demetriou,1993; Wall *et al.*, 1992).

WEB: http://cgsst.fsa.ulaval.ca

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations

SCIENTIFIC EVIDENCE

- Lack of decision-making latitude and recognition increases the risk of cardio-vascular diseases (Karasek, 1990, Marmot et al., 1997, Siegrist, 1996)

- A clearly defined role decreases absenteeism and lateness (Kammeyer-Mueller and Wanberg, 2003).

WEB: http://cgsst.fsa.ulaval.ca

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations

SCIENTIFIC EVIDENCE

- Low workplace support increases the rate of absence (Melchior et *al.*, 2003; Niedhammer *et al.*, 1998; North *et al.*, 1996; Vahtera *et al.*, 2000).

- High support at work decreases the intentions to quit job (Brough and Frame, 2004; Houkes *et al.*, 2003; Rhoades et Eisenberger, 2002)

WEB: http://cgsst.fsa.ulaval.ca

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations

SCIENTIFIC EVIDENCE

- Abusive supervision is associated with an increase in absenteeism (Tepper *et al.*, 2001).

- High presence of interpersonal conflicts within a work team is associated with a reduction in performance (De Dreu and Weingart, 2003).

WEB: http://cgsst.fsa.ulaval.ca

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations

SCIENTIFIC EVIDENCE

- The manager-subordinate relationship is the most commonly reported cause of stress (e.g. Tepper, 2000; Curphy and Hogan, 1994)

- Manager behaviour can have a significant impact on health outcomes of subordinates (e.g. Gilbreath and Benson, 2004; Offermann and Hellmann, 1996)

WEB: http://egsst.fsa.ulaval.ca

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations

RETURN ON INVESTMENT IN 18 MONTHS

WORKFORCE: 111 new employees (+3%)

PSYCHOLOGICAL SICK LEAVE: 191 cases (2003)

↓ **(-14%)**

165 cases (2004)

SICK DAYS: 8515 days (2003)

↓

6132 days (2004)

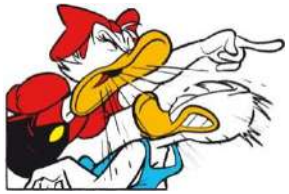
INSURANCE COST : ↓ $100,000 in one year

(1.2 million total costs)

IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO

LA CATENA DEGLI EFFETTI

Alterazioni del benessere dell'individuo con ripercussioni sulla qualità della vita:

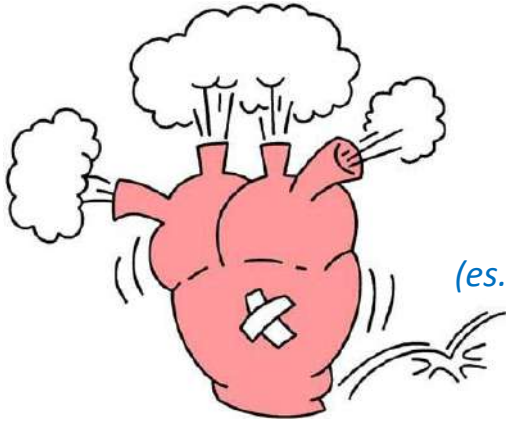


FAMILIARE

SOCIALE

LAVORATIVA

Reazioni emozionali, cognitive, fisiologiche e comportamentali prolungate nel tempo



Patologie (es. cardiovascolari)

© Laboratori ARCHA srl - Divisione Formazione
Via di Tegulaia, 10/A - 56121 Ospedaletto (Pisa)
Tel. 050/985165

IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO

REAZIONI EMOZIONALI, COGNITIVE, FISIOLOGICHE E COMPORTAMENTALI CAUSATE DALLO STRESS

(carattere transitorio)

✓**Tensione, insonnia, ansia, abbandono delle responsabilità**

✓**Difficoltà attentive e della concentrazione, confusione**

✓**Reazioni neurovegetative accentuate e protratte nel tempo** (*anomalie cardiovascolari/ipertensione, dispnea, cefalea, aumento della glicemia, sudorazione, bocca asciutta, parestesie, tic nervosi, tremori, disfunzioni gastrointestinali, lombalgie, tensione muscolare, manifestazioni dermatologiche*)

✓**Abuso di fumo, alcool, caffè, psicofarmaci, turbe del comportamento alimentare, ridotto desiderio sessuale**

DANNI ALLA QUALITA' DELLA VITA FAMILIARE E SOCIALE CAUSATI DALLO STRESS

- **Abbandono degli impegni sociali**
- **Allentamento dei legami di amicizia**
- **Distacco dai legami familiari**
- **Distacco dai moli e dalle responsabilità genitoriali, coniugali e filiali**
- **Fuga dai rapporti sociali**
- **Insofferenza verso i problemi familiari**
- **Minore collaborazione nei progetti di vita**
- **Peggioramento del rendimento scolastico dei figli**
- **Problemi coniugali e divorzio**
- **Promozione di azioni legali**
- **Scoppi di rabbia**
- **Spese mediche**
- **Violenza**
- **Problemi psicologici dei figli**
- **Comportamenti sleali**

© Laboratori ARCHA srl - Divisione Formazione
Via di Tegulaia, 10/A - 56121 Ospedaletto (Pisa)
Tel. 050/985165

IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO

DANNI DELLA QUALITA' DELLA VITA LAVORATIVA

ATTEGGIAMENTI DI "FUGA" DAL LAVORO
Assenteismo cronico
Ritardo cronico
Pause prolungate
Infortuni ripetuti
Intolleranza del posto di lavoro assegnato
Ritardato ritorno da vacanze, permessi, missioni
Sonnolenza sul lavoro

DECREMENTO DELLA PERFORMANCE
Aumentato numero di errori
Aumentato numero di prodotti inadeguati
Distruzione di strumenti di lavoro
Incapacità a completare il lavoro o a rispettare i termini di consegna
Diminuita capacità direttiva dei manager (capacità di fare e decidere)

DIFFICOLTA' NELLE RELAZIONI INTERPERSONALI
Incapacità a motivare i sottoposti
Incapacità collaborare con i colleghi
Rifiuto delle regole
Eccessivo appoggio sui supervisori
Esagerata critica dei superiori
Mancanza di socializzazione
Insufficiente comunicazione di informazioni
Eccesso di competitività

IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO

Lo stress lavoro-correlato, unitamente ad altri fattori scatenanti, **può contribuire** a determinare veri e propri ***quadri patologici***:

QUADRI PATOLOGICI CAUSATI DA STRESS

(sindromi strutturate)

- **Disturbi dell'adattamento interpersonale e sociale**
- **Ipertensione arteriosa**
- **Cardiopatia**
- **Patologia gastro-intestinale**
- **Dermatiti**
- **Cistiti ricorrenti**

LA GESTIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO È QUINDI DI FONDAMENTALE IMPORTANZA !

IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO

La riduzione dello stress, di per sé, è raramente visto come un interesse aziendale primario.

ERRORE!

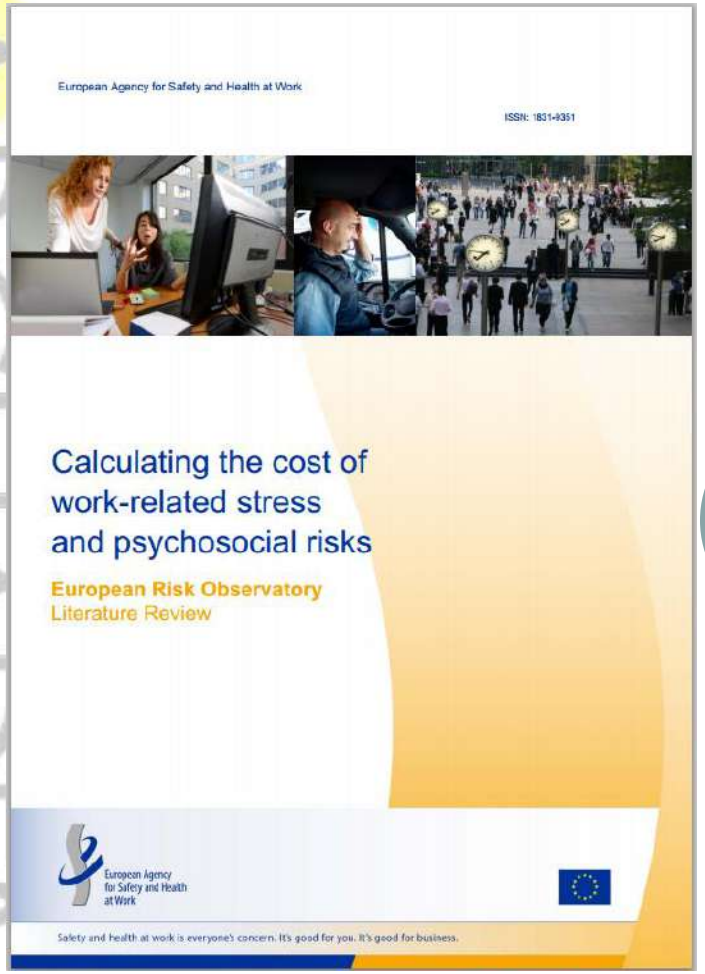
Lo STRESS e di conseguenza la salute dei lavoratori INFLUENZANO FORTEMENTE IL PROFITTO DELL'AZIENDA.

Es. (Chartered Institute of Personnel and Development–UK 2008)
Costi per malattia da stress *→ Stimato una causa da stress di assenze dal lavoro dal 30 al 60% con un costo annuo per impiegato di circa £ 200;*
Costi per presenteismo da stress *→ costo annuo per impiegato di circa £ 605*
Turnover stress correlato *→ Stimato una causa da stress del turnover aziendale del 19% con un costo annuo per addetto che lascia l'azienda di circa £ 1100*

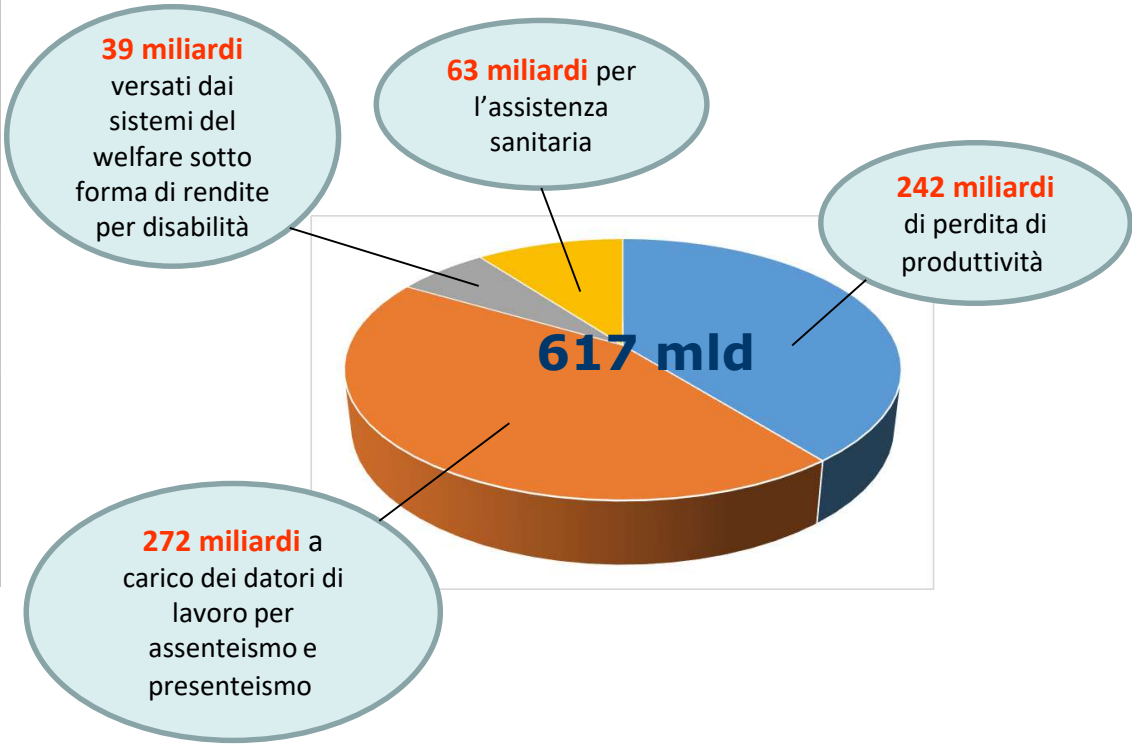
Ogni euro investito in programmi di promozione e prevenzione genera nell'arco di un anno un beneficio economico pari a circa 13,6

(Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro -2014)

IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO



*Da una relazione dell'Eu-Osha, emerge come **ignorare** questi problemi sia **molto più costoso che affrontarli**. La stima di uno studio del 2013 è di una zavorra finanziaria pari complessivamente a 617 miliardi di euro all'anno*



IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO

In altri termini, la **gestione del rischio stress lavoro-correlato** può avere una importanza strategica:

- per il lavoratore di cui aumenta il benessere e l'integrazione;
- per l'azienda migliorando la produttività.

I BENEFICI PER L'AZIENDA

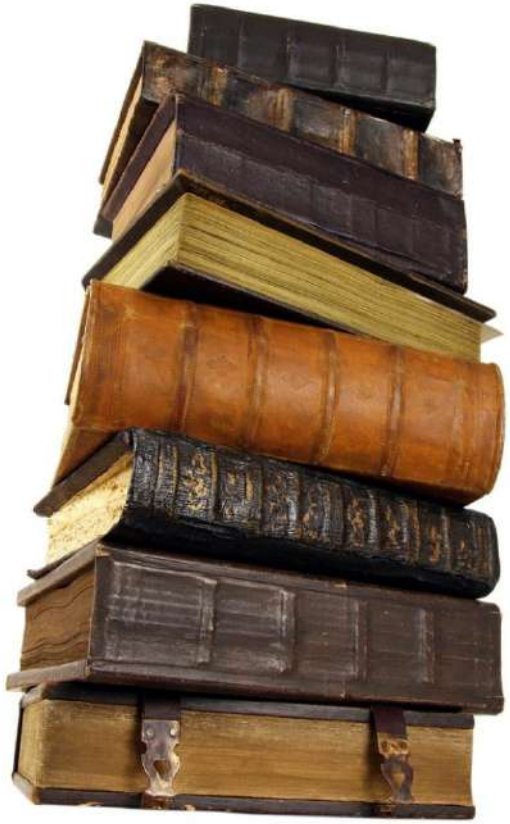
L'impegno di prevenzione dello stress è finalizzato:

- **riduzione dell'assenteismo, dei ritardi, del turnover, degli errori di produzione e dei tempi di lavorazione;**
- **riduzione dei costi di produzione (riduzione delle ore lavorative perse per malattia, riduzione dei costi delle visite fiscali)**
- **riduzione dei costi sanitari (riduzione degli infortuni, riduzione dei dipendenti che risultano non idonei al lavoro, riduzione dei costi per l'incentivazione al pensionamento anticipato)**
- **riduzione dei costi contributivi e dei costi legali (costi d'indennizzo per cause di lavoro, vertenze sindacali).**

"PARLEREMO" DI……

- ***IL CONCETTO DI STRESS***
- ***IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO (SLC)***
- ***L'EVOLUZIONE NORMATIVA***
- ***VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC***

EVOLUZIONE NORMATIVA



Fin dal 1996 i documenti dell'Unione Europea in tema di valutazione dei rischi prendevano in considerazione I RISCHI PSICOSOCIALI.

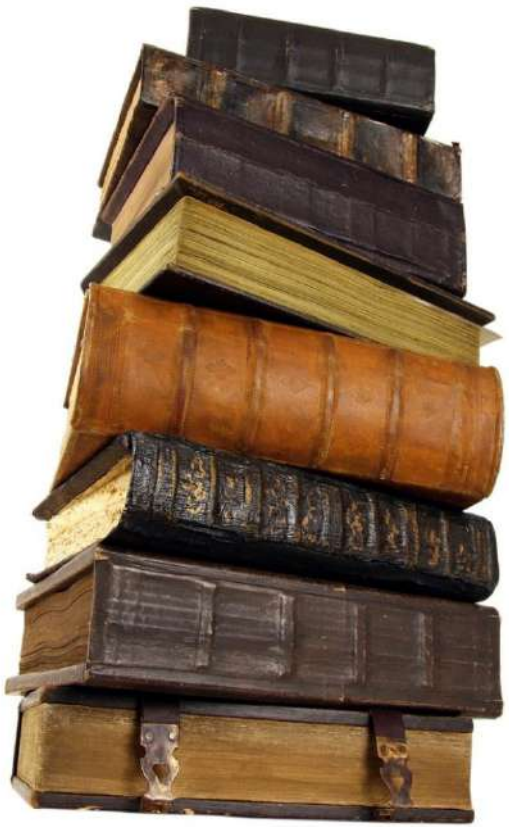
Nel 2002 l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) ha promosso una Campagna Europea sui problemi psicosociali.
Ed è stato posto l'accento:

- **sull'obbligo legale,**
- **sulla saggezza pratica,**
- **sui benefici economici**

della valutazione e prevenzione dei rischi psicosociali.

Nel 2002, l'Italia riceve una condanna dalla Corte di Giustizia Europea che impose la modifica del Decreto Legislativo 626/94 in cui venne introdotto l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, sia di natura tecnica che ORGANIZZATIVA (sottintendendo anche i rischi stress lavoro-correlati).

EVOLUZIONE NORMATIVA



L'8 ottobre del 2004 a Bruxelles viene stipulato l'Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato Il documento non venne attuato mediante un unico strumento legislativo europeo, ma doveva essere attuato volontariamente dai membri della unione europea entro 3 anni (2007).

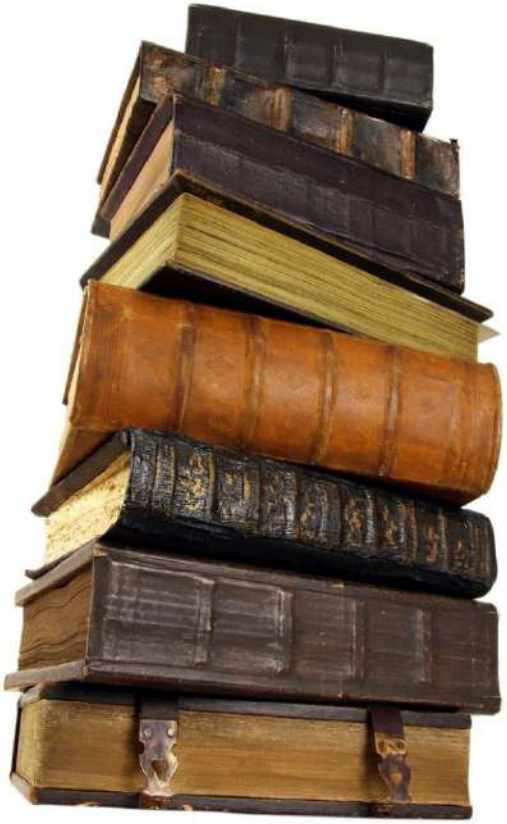
Nel 2008 viene emanato il D.Lgs. 81/08 che imponeva l'obbligo di VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI a partire dal 29 luglio 2008.

Nel 2009 con il D.Lgs. 207/2009 "milleproroghe" fa slittare al 16 maggio 2009 l'adeguamento normativo della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, poi successivamente ulteriormente posticipato al 1 agosto 2010

Il 30 luglio 2010, la legge n. 122 fa nuovamente slittare i termini di legge al 31 Dicembre 2010.

Il 18 novembre 2010, la **Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul lavoro** conferma l'adeguamento normativo entro il 31 Dicembre 2010 e dà una serie di indicazioni per l'elaborazione del DVRSLC

EVOLUZIONE NORMATIVA



La Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro ribadisce che:

- la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è "parte integrante della valutazione dei rischi"
- la data di decorrenza dell'obbligo, il 31 dicembre 2010, è da intendersi come "…data di avvio delle attività di valutazione…" la cui programmazione temporale e l'indicazione del termine "…devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi" (DVR)

QUINDI……

Era sufficiente riportare nel DVR «…La valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato è iniziata il….. e si prevede il suo completamento per …..»

"PARLEREMO" DI……

- ***IL CONCETTO DI STRESS***
- ***IL CONCETTO DI STRESS-LAVORO CORRELATO (SLC)***
- ***L'EVOLUZIONE NORMATIVA***
- ***VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC***

COSA DICE IL DL.vo 81/08?

Art.28 comma 1(Oggetto della valutazione dei rischi) D.Lgs. 81/2008

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'**ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004**.

Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-'confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)

Bruxelles 8 ottobre 2004

1. Introduzione

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. Avendo individuato l'esigenza di un'azione comune specifica in relazione a questo problema e anticipando una consultazione sullo stress da parte della Commissione, le parti sociali europee hanno inserito questo tema nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005. Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i lavoratori.

2. Oggetto

Lo scopo dell'accordo è migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro. L'obiettivo di questo accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare (far vergognare) l'individuo rispetto allo stress. Riconoscendo che le sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi, il presente accordo non

Lo stress può potenzialmente colpire qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore.

I datori di lavoro devono individuare, prevenire e gestire i problemi di stress da lavoro dei lavoratori.

Alcuni sintomi di stress sul lavoro sono l'elevato assenteismo o elevati conflitti interpersonali.

L'accordo ricorda che "…tutti i datori di lavoro hanno obbligo legale di proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori .

Sono quindi obbligati a tutelare anche i problemi di stress da lavoro nel quadro di un processo di valutazione di tutti i rischi.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Art.28 comma 1-bis (Oggetto della valutazione dei rischi) D.Lgs. 81/2008

La valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consuntiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (diffuse il 18 novembre 2010)

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

La metodologia si articola in due fasi:

Fase 1. **E' una fase necessaria e consiste nella valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato.**

Fase 2. **E' una fase eventuale e consiste nella valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.**

© Laboratori ARCHA srl - Divisione Formazione
Via di Tegulaia, 10/A - 56121 Ospedaletto (Pisa)
Tel. 050/985165

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

VALUTAZIONE PRELIMINARE

1) **dalla valutazione non emergono elementi di rischio: il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio;**

2) **dalla valutazione emergono elementi di rischio: il datore di lavoro dovrà fare ricorso a interventi correttivi (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.).**

INTERVENTI INEFFICACI

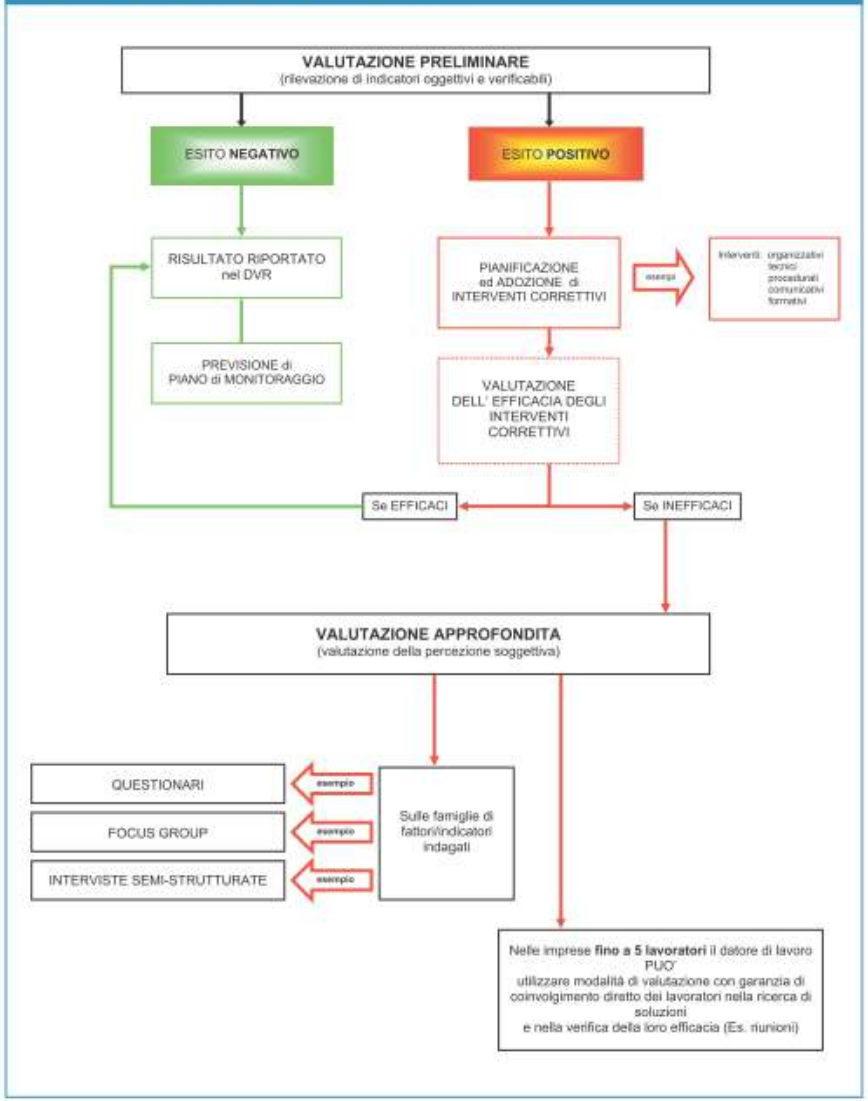
Il datore di lavoro dovrà procedere alla fase di valutazione successiva (valutazione approfondita)

INTERVENTI EFFICACI

Il datore di lavoro dovrà darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Fig. 1 - Percorso metodologico di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo le indicazioni della Commissione Consultiva



FASE 1:
La valutazione preliminare
(Approccio di tipo Tecnico-Organizzativo)

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di INDICATORI appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

I. **Indicatori aziendali (eventi sentinella);**

II. **Fattori di contenuto del lavoro;**

III. **Fattori di contesto del lavoro.**

ATTENZIONE occorre effettuare la valutazione su "gruppi omogenei di lavoratori"

Gruppi omogenei di lavoratori

Per Gruppo Omogeneo si intende un insieme di lavoratori – di numerosità variabile – che presenta analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro e/o condivide gli stessi ambienti e/o esegue attività riconducibili a tipologie simili

Es. criteri di suddivisione/individuazione:

- **attività/partizione organizzativa (ad esempio: sedi, strutture, reparti);**
- **mansione;**
- **attività con esposizione a rischio noto (ad esempio operatori di call center);**
- **tipologia contrattuale.**

> complessità

Adottare contemporaneamente più di un criterio…

< complessità

Fino a 30 lavoratori: gestione indifferenziata

FASE1: gli INDICATORI AZIENDALI

La valutazione degli INDICATORI AZIENDALI deve prendere in considerazione:

1) **indici infortunistici;**
2) **assenze per malattia;**
3) **turnover;**
4) **procedimenti e sanzioni disciplinari;**
5) **segnalazioni da parte del medico competente di condizioni di stress correlate al lavoro dei lavoratori;**
6) **frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.**

I predetti indicatori sono da valutarsi sulla base dell'analisi della documentazione aziendale in merito. I parametri non devono essere riferiti all'anno in corso, ma devono riferirsi all'andamento nel tempo degli indici rilevati in azienda.

FASE1: FATTORI DI CONTENUTO

La valutazione dei FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO deve prendere in considerazione:

1) **il contenuto della attività lavorativa,**
2) **le problematiche ed i rischi legati all'ambiente di lavoro;**
3) **le problematiche ed i rischi legati all'uso di attrezzature;**
4) **gli orari lavorativi;**
5) **i carichi di lavoro;**
6) **i ritmi di lavoro.**

FASE1: FATTORI DI CONTESTO

La valutazione dei FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO deve prendere in considerazione:

1) **il contesto entro cui il lavoro viene svolto;**
2) **i fattori gestionali critici che possono determinare l'insorgenza di stress;**
3) **i rapporti interpersonali sul luogo di lavoro;**
4) **la presenza di autonomia;**
5) **ruolo nell'ambito dell'organizzazione;**
6) **l'evoluzione e sviluppo di carriera;**
7) **la comunicazione.**

Chi sono i soggetti aziendali coinvolti in questa prima fase della valutazione?

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Per la valutazione degli INDICATORI AZIENDALI è necessaria la presenza:

1) **Datore di lavoro;**
2) **RSPP;**
3) **Medico competente.**

Per la valutazione degli INDICATORI di CONTESTO e CONTENUTO del lavoro necessaria la presenza:

1) **Datore di lavoro;**
2) **RSPP;**
3) **Medico competente;**
4) **RLS/ RLST (anche ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008)**
5) **nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori la cui scelta è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.**

© Laboratori ARCHA srl - Divisione Formazione
Via di Tegulaia, 10/A - 56121 Ospedaletto (Pisa)
Tel. 050/985165

FASE 2:
La valutazione approfondita
(Approccio di tipo Psicologico)

- **Prevede la valutazione della PERCEZIONE SOGGETTIVA dei lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.**

- **Possono essere utilizzati differenti strumenti di valutazione in base anche all'organico aziendale:**

  - **nelle aziende di maggiori dimensioni si può fare ricorso a questionari, focus group, interviste semistrutturate.**
  - **nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.**

QUESTIONE APERTA: l'utilizzo del questionario per la valutazione della percezione soggettiva non è di **esclusivo appannaggio di uno psicologo** regolarmente iscritto al proprio ordine professionale ? (*vedi Legge n. 56 del 1989 - nella quale si sancisce che tutte le prestazioni di carattere psicologico devono essere necessariamente rese da Psicologi iscritti all'Ordine professionale*).

Modelli proposti per la Valutazione del Rischio Stress lavoro-correlato

La commissione individua una serie di indicatori:

1) **Indicatori aziendali**
2) **Indicatori del contesto lavorativo**
3) **Indicatori del contenuto del lavoro**

ma non impone un unico strumento metodologico per valutarli.

In letteratura sono disponibili molteplici metodologie e strumenti validi, tra di loro correlati ed in alcuni casi anche complementari (software, questionari, Check List etc..).

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Nella scelta del modello, però, bisogna tenere conto:

1) della sua **rispondenza agli obblighi normativi.**

   Bisogna ricorrere all'utilizzo di modelli e strumenti valutativi **validati.**

2) della **inesistenza di un modello «onnicomprensivi»** cioè capace di valutare qualsiasi contesto lavorativo.

   Il modello devono essere CONTESTUALIZZATO alla realtà lavorativa delle aziende.

3) gli strumenti utilizzati devono essere **semplici ma non semplicistici.**

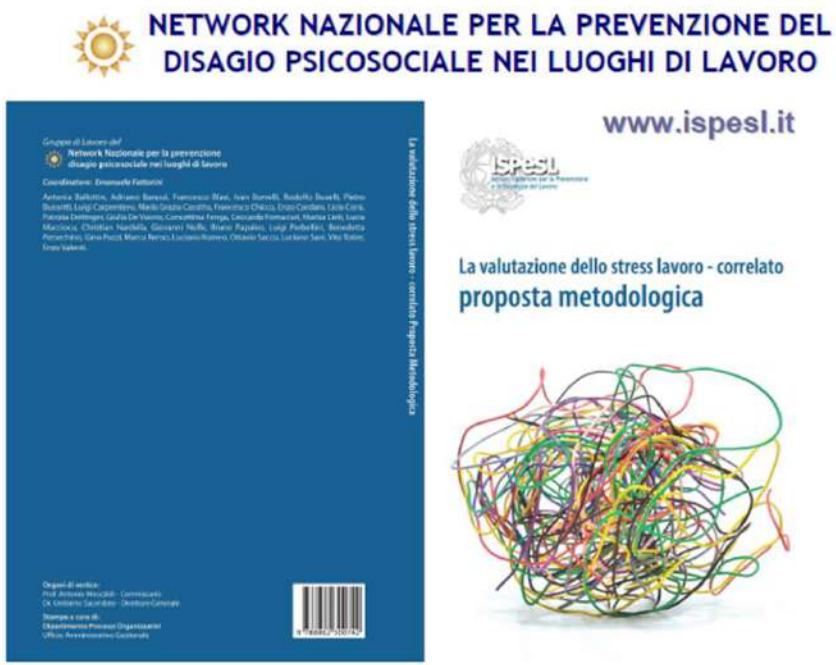
- **Modello dell'ASL della Regione Toscana** sviluppato dal gruppo di lavoro dell'Area Vasta Toscana Nord Ovest.

- **Modello ISPESL** (Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro).

  E' stato sviluppato nel **2010** dal ***Network Nazionale per la Prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro*** sulla base del modello proposto dalla ASL della Regione Veneto.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Modello ISPESL



Revisione critica

Modello INAIL

Tale modello si avvale come strumento valutativo di una Check List strutturata in una serie mirata di domande che considerano tutti i fattori di rischio previsti dalla normativa. Questo modello permette di ottenere un quadro piuttosto significativo dei rischi da stress lavoro-correlato a cui sono sottoposti i lavoratori.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Percorso metodologico basato sul Modello **Management Standards** approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008

Tab. 1
Riepilogo del modello Management Standards e dei relativi Condizioni ideali/Stati da conseguire

DIMENSIONI ORGANIZZATIVE CHIAVE	STANDARDS (si prevede che)	CONDIZIONI IDEALI/STATI DA CONSEGUIRE (esempi)
1. DOMANDA Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro	I lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; - attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore; - adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività
2. CONTROLLO Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.	Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.	- ove possibile, controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro; - ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi; - gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore
3. SUPPORTO Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal datore di lavoro e dai colleghi.	Il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori; - conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro; - feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori.
4. RELAZIONI Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili.	Il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti; - possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro; - esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.
5. RUOLO Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti.	Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo; - informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.
6. CAMBIAMENTO Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.	Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti; - consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa; - garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Percorso integrato e scientificamente valido basato su di un **approccio partecipativo** che prevede il coinvolgimento attivo dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione

4 FASI:

1. **fase propedeutica;**
2. **fase della valutazione preliminare;**
3. **fase della valutazione approfondita;**
4. **fase di pianificazione degli interventi.**

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

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Il percorso metodologico: fasi, attività e strumenti

	FASE	ATTIVITÁ		STRUMENTI
1	PROPEDEUTICA	1. Costituzione Gruppo di gestione	3. Piano di valutazione e gestione del rischio	Cronoprogramma
		2. Identificazione Gruppi omogenei di lavoratori	4. Strategia comunicativa e coinvolgimento del personale	Documento per l'individuazione dei Gruppi omogenei

2	VALUTAZIONE PRELIMINARE	Per ogni Gruppo omogeneo individuato da parte del Gruppo di gestione: - raccolta e analisi degli Eventi sentinella - rilevazione e analisi dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro, attraverso il coinvolgimento di lavoratori e/o RLS	Lista di controllo

	FASE	ATTIVITÁ		STRUMENTI
3	VALUTAZIONE APPROFONDITA	Analisi delle percezioni dei lavoratori relative ai fattori di Contesto e Contenuto del lavoro	Lo strumento di valutazione varia sulla base della complessità organizzativa, della dimensione aziendale e del numero di lavoratori appartenenti ai Gruppi omogenei	+ Questionario strumento indicatore (35 item, per gruppi omogenei > 6 lavoratori) Guida alla conduzione del Focus Group (per aziende o gruppi di piccole dimensioni) − Intervista semi-strutturata basata sul Questionario (per aziende o gruppi di piccole dimensioni)

4	PIANIFICAZIONE INTERVENTI	1. Identificazione delle priorità di intervento	4. Definizione risorse, persone responsabili e relativi ruoli	Guida alla conduzione del Focus Group
		2. Eventuali approfondimenti	5. Pianificazione temporale di interventi, modalità e valutazione efficacia	
		3. Identificazione interventi di miglioramento	6. Informativa ai lavoratori	

FASE PROPEDEUTICA

Prima di procedere alla valutazione, è necessario operare una vera e propria "preparazione dell'organizzazione" attraverso:

1) **Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione** - ***ha l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo***
2) **Identificazione dei gruppi omogenei dei lavoratori** ***secondo criteri che ogni DL può autonomamente individuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale***
3) **Sviluppo del piano di valutazione del rischio** – ***indispensabile la "programmazione temporale" attraverso l'approntamento di un vero e proprio cronoprogramma***
4) **Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale** - ***informazione diretta a tutti i lavoratori, inclusi dirigenti e preposti ma anche informazione/formazione specifica ai lavoratori e/o RLS/RLST che saranno "sentiti" in merito alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto.***

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

LE LISTE DI CONTROLLO PREVISTE…

Prevede l'impiego di "liste di controllo" che permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione degli indicatori che sono stati inseriti secondo il seguente schema:

Tabella 2 — **La struttura della Lista di controllo**

I – Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II – Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III – Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

…USANDO QUESTI DOCUMENTI

Tabella 3 — **Esempi di documentazione a supporto**

Eventi sentinella	Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori.
Fattori di Contenuto del lavoro	DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.
Fattori di Contesto del lavoro	CCNL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

LE SCHEDE I - EVENTI SENTINELLA

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni.
Nel caso in cui la risposta INALTERATO(*) corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO

Lista di controllo - Area Eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	

n. infortuni sul lavoro ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % **Risultato triennio: %**

Numeratore: è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenza per malattia	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	

Giorni di assenza ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: Giorni di assenza ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % **Risultato triennio: %**

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	

n. ore perse ultimo anno / n. ore di lavoro da contratto ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni / n. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % **Risultato triennio: %**

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

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

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	

n. giorni di ferie non godute ultimo anno / n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. giorni di ferie non goduti totali ultimi 3 anni / n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % **Risultato triennio: %**

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

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

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	

n. trasferimenti richiesti ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % **Risultato triennio: %**

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

LE SCHEDE I - EVENTI SENTINELLA

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda)	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	

$$\frac{\text{n. usciti + entrati ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 \quad \textbf{diminuito, inalterato, aumentato} \text{ rispetto a: } \frac{\text{n. usciti + entrati ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % | **Risultato triennio: %**

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

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	

$$\frac{\text{n. procedimenti ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 \quad \textbf{diminuito, inalterato, aumentato} \text{ rispetto a: } \frac{\text{n. procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % | **Risultato triennio: %**

Numeratore: è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie medico competente	0 ☐	1 ☐	4 ☐	....	

$$\frac{\text{n. visite mediche straordinarie ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 \quad \textbf{diminuito, inalterato, aumentato} \text{ rispetto a: } \frac{\text{n. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % | **Risultato triennio: %**

Numeratore: è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	No	Si	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No ☐ 0	Si ☐ 4	....	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	No ☐ 0	Si ☐ 4	....	

Questi due indicatori (9 e 10) non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.
Essi infatti descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

LE SCHEDE II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro.

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.

ATTENZIONE! Nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 ☐	0 ☐		
	LEX > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 μPa)				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 ☐	0 ☐		
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1 ☐	0 ☐		
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0 ☐	1 ☐		
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 ☐	1 ☐		
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 ☐	0 ☐		
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 ☐	1 ☐		se non previsti segnare SI
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 ☐	0 ☐		
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 ☐	1 ☐		
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	1 ☐	0 ☐		
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s2 b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s2				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 ☐	1 ☐		
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	1 ☐	0 ☐		
13	Esposizione a rischio biologico	1 ☐	0 ☐		
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

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

IMPORTANTE SENTIRE I LAVORATORI E/O GLI RLS/RLST SECONDO LE MODALITA' SCELTE DAL DL

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

LE SCHEDE II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

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

Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

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

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

LE SCHEDE III – AREA CONTESTO DEL LAVORO

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 ☐	1 ☐		
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	0 ☐	1 ☐		
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 ☐	1 ☐		
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 ☐	1 ☐		
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 ☐	1 ☐		
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	0 ☐	1 ☐		
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 ☐	1 ☐		
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 ☐	1 ☐		
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 ☐	1 ☐		
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	0 ☐	1 ☐		
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0 ☐	1 ☐		
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

IMPORTANTE SENTIRE I LAVORATORI E/O GLI RLS/RLST SECONDO LE MODALITA' SCELTE DAL DL

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

LE SCHEDE III – AREA CONTESTO DEL LAVORO

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 ☐	1 ☐		
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 ☐	1 ☐		
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)	1 ☐	0 ☐		
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1 ☐	0 ☐		
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

Evoluzione di carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 ☐	1 ☐		
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.) Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 ☐	1 ☐		
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 ☐	1 ☐		
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

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

LE SCHEDE III – AREA CONTESTO DEL LAVORO

Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 ☐	1 ☐		
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 ☐	1 ☐		
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 ☐	0 ☐		
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				

Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 ☐	1 ☐		
64	Possibilità di orario flessibile	0 ☐	1 ☐		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 ☐	1 ☐		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 ☐	1 ☐		

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

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

IDENTIFICAZIONE DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO

Tabella 4 — **Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella**

I - Eventi sentinella

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Indicatori Aziendali		0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	(.....)	0		6		16	

Tabella 5 — **Fasce di rischio delle Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro**

II – Area Contenuto del Lavoro

Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	(.....)	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	(.....)	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	(.....)	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	(.....)	0	37	38	74	75	100

	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contenuto	(.....)	0	23	24	43	44	100

IDENTIFICAZIONE DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO

Tabella 8 — **Fasce di rischio delle singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro**

III – Area Contesto del Lavoro

Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	(.....)	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	(.....)	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	(.....)	0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	(.....)	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	(.....)	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	(.....)*	* Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					

	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contesto	(.....)	0	37	38	53	54	100

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

Tabella 11	Calcolo del punteggio finale della Lista di controllo						
	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(.....) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(.....) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(.....) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	(.....)	0	58	59	90	91	216

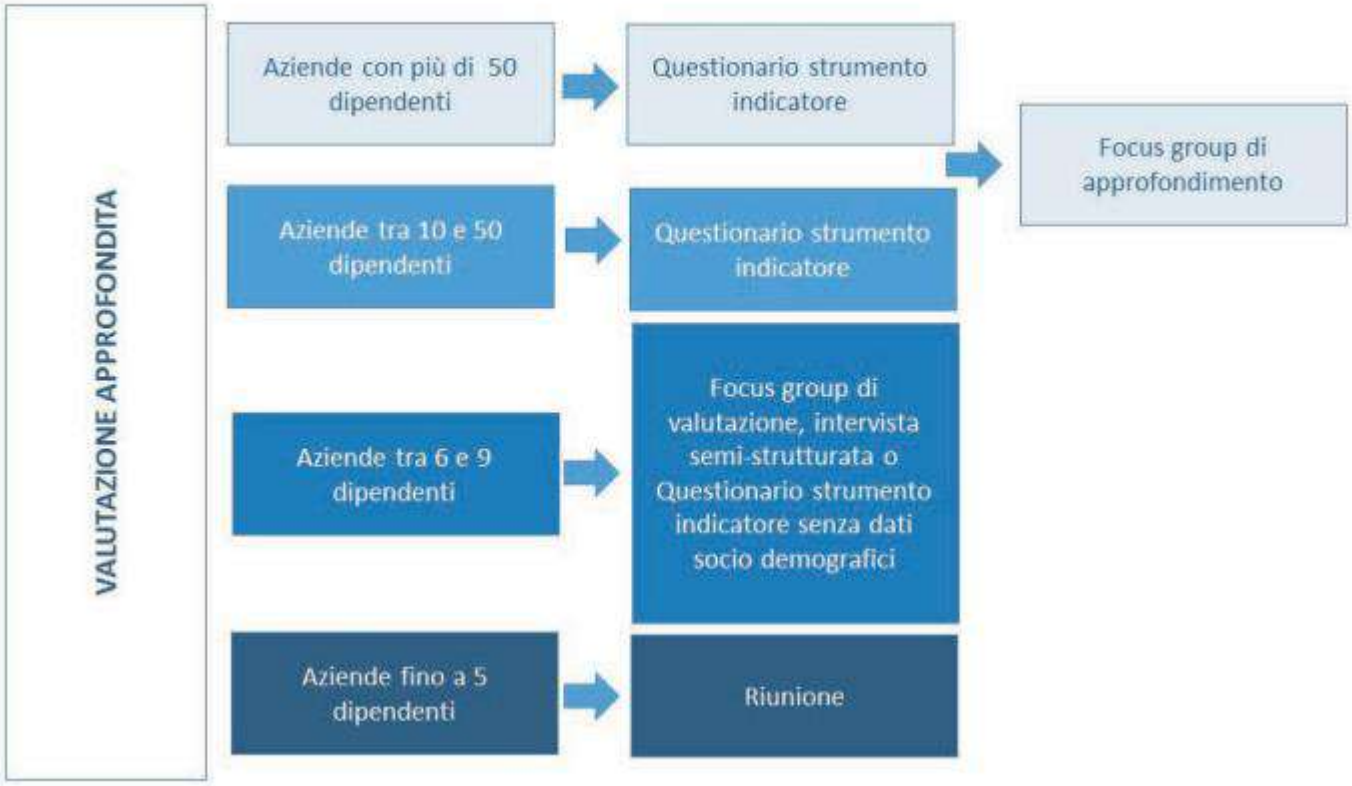
Tabella 12			
Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

Una volta conclusa la fase di valutazione preliminare, è essenziale prevedere una restituzione dei risultati ai lavoratori al fine di informarli sulla situazione emersa nella propria azienda e sulle eventuali azioni/interventi che saranno messi in atto per il contenimento/eliminazione del rischio SLC.

VALUTAZIONE APPROFONDITA

Prevede "**la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori**" utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause.

Figura 8 — **Modularità del percorso metodologico**



VALUTAZIONE APPROFONDITA

Il "**questionario-strumento indicatore**" deve fare riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche

Questionario-strumento indicatore

Utile perché…

- è di facile somministrabilità, con garanzia dell'anonimato;
- è utilizzabile, prevalentemente, in maniera efficace, in tutte le aziende con 10 o più lavoratori;
- grazie al processo di validazione a cui è stato sotto posto (oltre 26.000 lavoratori nel Regno Unito e oltre 6.300 in Italia), permette al datore di lavoro ed al "gruppo di gestione della valutazione" di poter avere chiari risultati sulla percezione del rischio stress-lavoro correlato, utili alla caratterizzazione degli indicatori di contesto e di contenuto ed alle successive eventuali misure correttive;
- Permette di analizzare i risultati rispetto ad un valore standard di riferimento

VALUTAZIONE APPROFONDITA

Il "questionario-strumento indicatore", è composto da 35 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello *Management Standards*.

Il modello dei *Management Standards* illustra le sei dimensioni organizzative chiave rappresentate da:

1. **Domanda,**
2. **Controllo,**
3. **Supporto*,**
4. **Relazioni,**
5. **Ruolo,**
6. **Cambiamento.**

**** la dimensione "supporto" è suddivisa in due sottoscale e cioè "supporto del management" e "supporto tra colleghi"***

Per ciascuna delle sei dimensioni dei *Management Standards* vengono forniti alcuni parametri di riferimento, sottoforma di Condizioni ideali/Stati da conseguire, che possono essere utili al datore di lavoro per identificare le condizioni ideali a cui la propria azienda e organizzazione del lavoro dovrebbero tendere

Tab. 1
Riepilogo del modello Management Standards e dei relativi Condizioni ideali/Stati da conseguire

DIMENSIONI ORGANIZZATIVE CHIAVE	STANDARDS (si prevede che)	CONDIZIONI IDEALI/STATI DA CONSEGUIRE (esempi)
1. DOMANDA Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro	I lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; - attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore; - adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività
2. CONTROLLO Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.	Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.	- ove possibile, controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro; - ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi; - gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore
3. SUPPORTO Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal datore di lavoro e dai colleghi.	Il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori; - conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro; - feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori.
4. RELAZIONI Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili.	Il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti; - possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro; - esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.
5. RUOLO Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti.	Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo; - informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.
6. CAMBIAMENTO Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.	Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti; - consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa; - garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento.

VALUTAZIONE APPROFONDITA

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

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

Utile un software di facile utilizzo, reperibile sul sito *www.inail.it* (sezione Ricerca – Focus dedicato allo Stress lavoro-correlato)

VALUTAZIONE APPROFONDITA

Sulla base dell'analisi dei risultati ottenuti dall'utilizzo dello specifico Software, sarà possibile avere, per i diversi gruppi omogenei individuati dall'azienda, risultati differenti caratterizzati da un "codice colore" , valutati confrontandoli con un ampio campione nazionale di lavoratori.

Tabella 19	
	Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile (20% dei valori di riferimento più alti)
	Buon livello di prestazione Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media (=> 50%) ma rimane al di sotto dell'80° percentile
	Necessità di evidenti interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto della media (< 50%) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 20° percentile
	Necessità di immediati interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile (20% dei valori di riferimento più bassi).

La documentazione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

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

1) Le modalità di coinvolgimento dei lavoratori e RLS/RLST da parte del datore di lavoro.
2) L'elenco dei soggetti coinvolti nel processo valutativo con l'indicazione del ruolo da ciascuno svolto.
3) Le azioni di sensibilizzazione/informazione/formazione da effettuare e le modalità delle stesse.
4) Il percorso metodologico utilizzato per la valutazione.
5) La programmazione temporale delle varie attività di valutazione con l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.
6) Le modalità di individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori.
7) Il report di analisi dei dati relativo alle diverse fasi del processo valutativo con l'esito valutativo emerso per ogni gruppo omogeneo.
8) La pianificazione e l'adozione di eventuali interventi correttivi.
9) La valutazione dell'efficacia degli interventi.
10) Il piano di monitoraggio.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA DI GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
FASE 0	Costituzione del gruppo di gestione della valutazione												
FASE PROPEDEUTICA	Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale												
	Azioni di sensibilizzazione												
	Azioni di informazione												
	Altro (specificare)												
	Sviluppo del piano di valutazione del rischio (Fasi 1 e 2 di seguito dettagliate)												
	Individuazione dei "gruppi omogenei di lavoratori"												
	Per mansioni												
	Per partizioni organizzative												
FASE 1	**Somministrazione lista di controllo "eventi sentinella"**												
FASE PRELIMINARE	***Analisi dei risultati***												
	Somministrazione lista di controllo "fattori di contenuto del lavoro"												
	Analisi dei risultati												
	Somministrazione lista di controllo "fattori di contesto del lavoro"												
	Analisi dei risultati												
	REPORT finale della Fase Preliminare												
	ESITO NEGATIVO *PIANO DI MONITORAGGIO:* *ad es. periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella* ESITO POSITIVO *PIANIFICAZIONE e ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:* *Organizzativi*												
	Tecnici												
	Procedurali												
	Comunicativi												
	Formativi												
	Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento												
	Verifica dell'efficacia dell'intervento												

(*) A seconda delle dimensioni dell'azienda.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA DI GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
FASE 2	Per aziende con più di 9 dipendenti: Somministrazione del QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE												
FASE APPROFONDITA	*Analisi dei risultati*												
	Per aziende tra 6 e 9 dipendenti: FOCUS GROUP o QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE (con limiti metodologici della loro applicazione)												
	Analisi dei risultati												
	Per aziende fino a 5 dipendenti: RIUNIONE												
	Analisi dei risultati												
	ESITO NEGATIVO - *si procede alla ri-valutazione dopo 2-3 anni*												
	ESITO POSITIVO - *pianificazione e adozione interventi correttivi:* *Organizzativi*												
	Tecnici												
	Procedurali												
	Comunicativi												
	Formativi												
	Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento												
	Verifica dell'efficacia dell'intervento												

(*) A seconda delle dimensioni dell'azienda.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SLC

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

	NOMINATIVO/I	FIRMA/E
DELEGATO DEL DATORE DI LAVORO		
RLS/RLST		
LAVORATORI		
RSPP		
ASPP		
MC		
Altre figure		

	NOMINATIVO	FIRMA
RESPONSABILE GESTIONALE DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE (eventuale)		

Grazie dell'attenzione!