

ISPEL
Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro

La valutazione dello stress lavoro-
proposta metodologica



COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s.m.
VALUTAZIONE E GESTIONE I
RISCHIO
DA STRESS LAVORO-CORREL
GUIDA OPERATIVA



La valutazione e gestione
dello stress lavoro-correlato

Approccio integrato secondo il modello Management Standard
contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.



m_lps.15.REGISTRO UFFICIALE MINISTERO.PARTENZA.0023692.18-11-2010



Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 18/11/2010
Prot. 15 / SEGR / 0023692

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Dipartimento per le pari opportunità

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Ministero per la pubblica amministrazione e
innovazione

Al Ministero dello sviluppo economico

Al Ministero dell'interno

Al Ministero della difesa

Al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Al Ministero delle politiche agricole, alimentari e
forestali

All'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

All'Ispettorato regionale del lavoro di Catania

Al Fondo Caroselli per la tutela del lavoro

Agli Ispettorati regionali del lavoro

Alla provincia autonoma di Trento

Alla provincia autonoma di Bolzano

Al CGIA

Al CISA

Alla CNA

Alla UGL

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO- CORRELATO

DALLA GUIDA OPERATIVA DELLE REGIONI
ALLE INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE
CONSULTIVA PERMANENTE

Fulvio d'Orsi

I presupposti normativi:

- L. 39/2002 modifica l'art. 4 del D.Lgs 626/94: la valutazione deve riguardare **“tutti” i rischi**
- **Accordo europeo** sullo stress da lavoro
08/10/2004
- Direttiva 24/03/2004 del **Dipartimento della Funzione Pubblica** della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”.
- **Recepimento** accordo europeo in Italia
09/06/2008

I presupposti normativi:

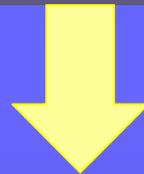
- **D.Lgs 81/08 art. 28**: la valutazione dei rischi “...deve riguardare tutti i rischi...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004,...”
- DL 30/12/2008 (convertito nella legge 27.2.2009 n. 14) **proroga al 16/05/2009** l’entrata in vigore delle disposizioni concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato
- D.Lgs 106/09 introduce il comma 1-bis dell’art. 28, che afferma che “*La valutazione dello stress lavoro-correlato...è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque...a far data dal 1° agosto 2010*”.

I presupposti normativi:

Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito in legge da **Legge 30 luglio 2010 n. 122**

*“...il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 in materia di rischio da stress lavoro-correlato, **è differito al 31 dicembre 2010...**”*

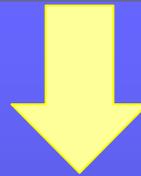
- **Linee di indirizzo** applicate in Lombardia, Toscana, Emilia-Romagna, Liguria
- Proposta metodologica del NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO (coordinato dall'**ISPESL**) 2010



- **GUIDA OPERATIVA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO** del Coordinamento tecnico Interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (marzo 2010)

I presupposti normativi:

- **GUIDA OPERATIVA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO** del Coordinamento tecnico Interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (marzo 2010)



- **INDICAZIONI METODOLOGICHE DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE** ex art. 6 D.Lgs. 81/08 (18 novembre 2010)

Campo di applicazione:

- in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo **non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente**
- nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore **non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative**
- **non tutte** le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato



Campo di applicazione:

- lo stress lavoro-correlato è **causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**, come l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...
- acquista rilevanza una situazione **prolungata nel tempo**



Campo di applicazione:

- **Le molestie e la violenza sul posto di lavoro** non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato
- Tuttavia molte dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale possono essere presenti come fattori di stress anche senza una precisa volontarietà lesiva
- Valutare e tenere sotto controllo tali fattori crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza intenzionale



Campo di applicazione:

- Il pericolo stress lavoro-correlato (e il relativo possibile rischio) può riguardare **ogni luogo di lavoro** ed ogni lavoratore
- Non è possibile quindi escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una valutazione



Campo di applicazione:

Lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione **sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.**

Vi è un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una **azione congiunta.**

Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche **vantaggi per l'impresa**



ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**IL FINE DELLA VALUTAZIONE
E' LA PREVENZIONE**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**PREVENZIONE
RISCHI
TRADIZIONALI**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO



ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

FORMAZIONE

**PREVENZIONE
RISCHI
TRADIZIONALI**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO



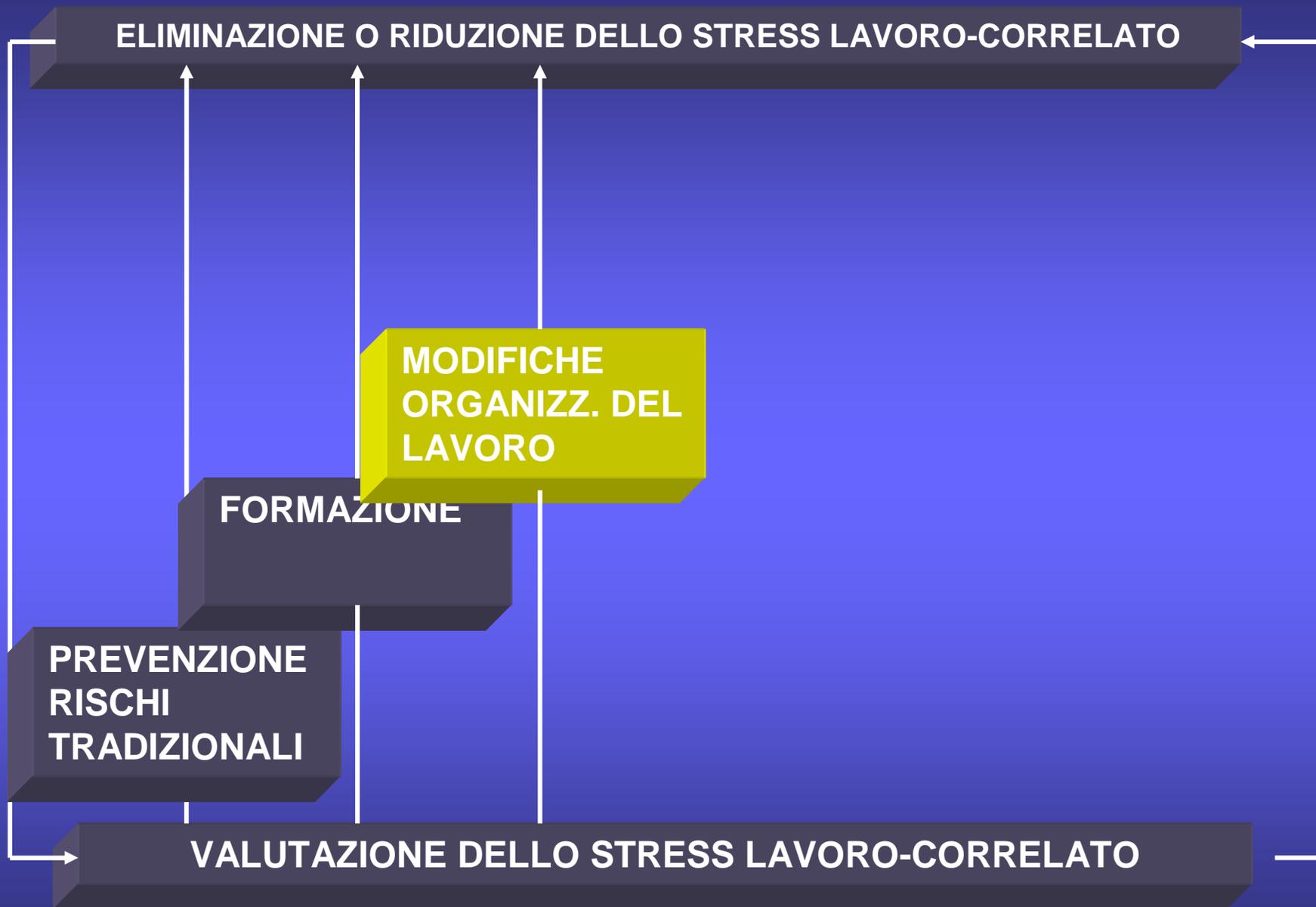
ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**MODIFICHE
ORGANIZZ. DEL
LAVORO**

FORMAZIONE

**PREVENZIONE
RISCHI
TRADIZIONALI**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO



ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**GESTIONE
SINGOLI CASI**

**MODIFICHE
ORGANIZZ. DEL
LAVORO**

FORMAZIONE

**PREVENZIONE
RISCHI
TRADIZIONALI**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO





ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**SORVEGLIANZA
SANITARIA**

**GESTIONE
SINGOLI CASI**

**MODIFICHE
ORGANIZZ. DEL
LAVORO**

FORMAZIONE

**PREVENZIONE
RISCHI
TRADIZIONALI**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE
DEI LAVORATORI**

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Perché una valutazione in due fasi ?



PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Valutazione preliminare

Identificazione di tutti i rischi che superano una soglia di azione tale da richiedere l'adozione di specifiche misure di prevenzione

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Valutazione preliminare
2. Valutazione approfondita

Valutazione quali-quantitativa dei rischi finalizzata a definire le misure di prevenzione da attuare e verificarne l'efficacia

Fattori di rischio stressogeni

Contesto lavorativo:

- Cultura organizzativa
- Ruolo nell'organizzazione
- Autonomia decisionale/controllo
- Relazioni interpersonali sul lavoro
- Interfaccia famiglia/lavoro



Contenuti lavorativi:

- Ambiente di lavoro e attrezzature
- Pianificazione dei compiti
- Carico / ritimi di lavoro
- Orario di lavoro



CONTESTO LAVORATIVO

CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

CONTENUTI LAVORATIVI

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



I - Eventi sentinella

quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



II - Fattori di contenuto del lavoro

quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



III- Fattori di contesto del lavoro

quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare

La valutazione si basa su:

- indicatori misurabili / eventi sentinella
- tipo di attività lavorativa
- check list

Gli indicatori vanno valutati in un **contesto unitario**, in modo da apprezzarli non singolarmente ma nella loro interazione

Gli **strumenti** possono essere utilizzati direttamente dalle figure della prevenzione in azienda

I **valori di riferimento** vanno scelti, quando disponibili, rispettando criteri di omogeneità con il tipo di attività produttiva, le dimensioni dell'azienda, le caratteristiche della popolazione lavorativa. Possono essere effettuati anche confronti nell'ambito della stessa azienda tra diversi gruppi omogenei o tra diversi periodi temporali.

Individuazione gruppi omogenei



Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione **non considerando l'azienda nella sua interezza**, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori.

Individuazione gruppi omogenei



Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla **natura del problema da analizzare.**

In alcuni casi potrà riguardare una caratteristica della mansione lavorativa (es. operatori di sportello al pubblico), in altri l'omogeneità rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro (una struttura che fa capo ad una figura dirigenziale).

Coinvolgimento dei lavoratori

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto **occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST**. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.



Coinvolgimento dei lavoratori

Deve essere assicurato il coinvolgimento dei lavoratori ai fini della corretta interpretazione delle caratteristiche del lavoro e dell'individuazione dei fattori potenzialmente stressanti.

Questo contributo dei lavoratori nella fase di rilevazione degli indicatori oggettivi è cosa diversa dalla rilevazione della percezione soggettiva dei medesimi elementi e il disagio ed il malessere che ne possono derivare.



Definizione di rischio basso o non rilevante

UNA CONDIZIONE IN CUI NON RISULTANO
NECESSARI INTERVENTI DI ELIMINAZIONE O
RIDUZIONE DEL RISCHIO, MA SOLO UNA
RIVALUTAZIONE PERIODICA



Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



Ove dalla valutazione preliminare **non emergano elementi di rischio** da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



Diversamente, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc).

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

Valutazione del rischio : 2° fase valutazione approfondita

Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso

- **questionari standardizzati**
- **focus group**
- **interviste semi-strutturate**



Si valutano gli stessi elementi della 1° fase

Solo nei gruppi omogenei dove sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni si può fare a campione.

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

Tutti i luoghi di lavoro

Valutazione
preliminare

No
rischio
stress

STOP

Verifica
periodica

Rischio stress

Azioni
correttive

Efficaci

STOP

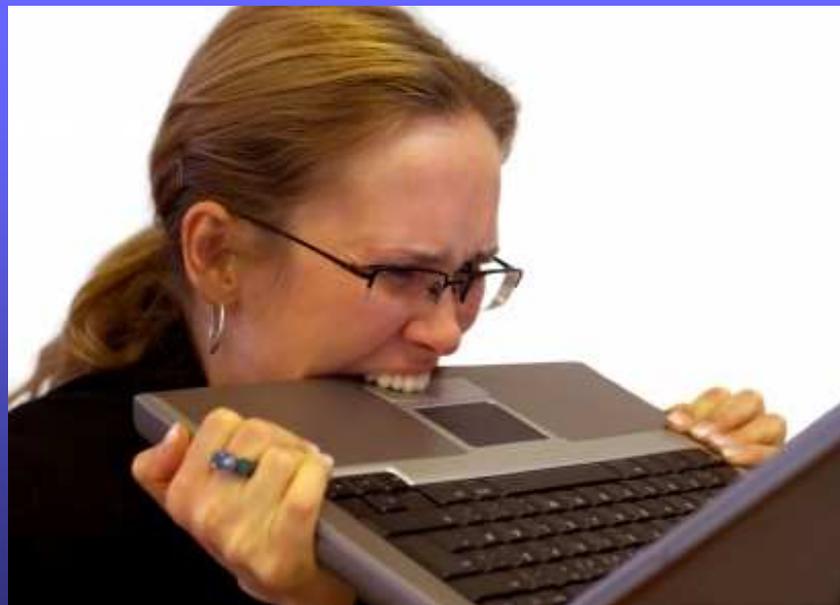
Verifica
periodica

Non efficaci

Valutazione approfondita
Azioni correttive
Verifica periodica

Valutazione del rischio nelle aziende < 5 lavoratori

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, 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.



Indicazioni applicative



Il percorso di valutazione

- ***Fase 1: Preparazione dell'organizzazione***
- **Coinvolgimento del top management**
- **Costituzione team di valutazione**
- **Azioni comunicative .**
- **Iniziative di formazione**



Il percorso di valutazione

- *Fase 1: Preparazione dell'organizzazione*
- *Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative*



Il percorso di valutazione

- *Fase 1: Preparazione dell'organizzazione*
- *Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative*
- ***Fase 3: Valutazione del rischio***
 - *Valutazione preliminare*
 - *Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi (preliminare)*
 - *Verifica dell'efficacia degli interventi attuati*
 - *Valutazione approfondita*



Il percorso di valutazione

- *Fase 1: Preparazione dell'organizzazione*
- *Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative*
- *Fase 3: Valutazione del rischio*
- ***Fase 4: Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi***



Il percorso di valutazione

- *Fase 1: Preparazione dell'organizzazione*
- *Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative*
- *Fase 3: Valutazione del rischio*
- *Fase 4: Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi*
- *Fase 5 Formalizzazione nel DVR e piani di gestione*



Il percorso di valutazione

- *Fase 1: Preparazione dell'organizzazione*
- *Fase 2: Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative*
- *Fase 3: Valutazione del rischio*
- *Fase 4: Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi*
- *Fase 5 Formalizzazione nel DVR e piani di gestione*
- *Fase 6: Monitoraggio Verifica e aggiornamento della valutazione*



Sorveglianza sanitaria

Le linee guida della Commissione consultiva **NON prevedono l'obbligo di sorveglianza sanitaria** per i lavoratori esposti a stress lavoro-correlato.

In generale la sorveglianza sanitaria **non costituisce una misura d'elezione** in tutte le situazioni di stress lavoro-correlato, andando invece privilegiati gli interventi sull'organizzazione del lavoro.

In qualsiasi momento un lavoratore può chiedere di essere sottoposto a visita medica, qualora tale richiesta sia correlata ai rischi lavorativi.



Sorveglianza sanitaria

(Linee guida SIMLII)

Disturbi e stati patologici correlabili a situazioni di stress

disturbi dell'apparato cardiocircolatorio	ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica
disturbi gastrointestinali	alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite
disturbi dell'apparato genitale	alterazioni del ritmo mestruale, amenorree
disturbi della sfera sessuale	impotenza, calo del desiderio
disturbi dell'apparato muscoloscheletrico	mialgie, dolori muscolo tensivi
disturbi dermatologici	arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi
disturbi del sonno	insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio
disturbi neurologici, disturbi psicologici e della sfera intellettuale	cefalee, ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione

Ruolo dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro delle ASL

Assistenza e Formazione

Vigilanza (a richiesta o di iniziativa sulle situazioni a rischio noto)

- *Adeguate misure di prevenzione*
- *Requisiti minimi della valutazione*

Gruppo tecnico interregionale per la valutazione dello stress lavoro-correlato

- *Il testo di riferimento che ha valore di legge sono le indicazioni della Commissione consultiva*
- *Non c'è interesse a proporre un proprio metodo di valutazione. La proposta INAIL (ex ISPESL) è condivisibile e coerente con i principi ispiratori*
- *Il nuovo mandato è formulare indicazioni su come “**valutare le valutazioni**” al fine di assicurare comportamenti omogenei.*

Disposizioni transitorie e finali



- La Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una **relazione** entro 24 mesi dalla pubblicazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate.
- Le modalità di effettuazione di tale **monitoraggio** saranno definite dalla Commissione consultiva.

Oltre la valutazione...

- Cambiamenti nelle caratteristiche del lavoro
- Cambiamenti nella popolazione lavorativa
- Cambiamenti economici e produttivi
- Il cambiamento come processo permanente e strutturale
- Il problema delle “vittime” e dei “sopravvissuti”