

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO: LA PROPOSTA INAIL

Sergio Iavicoli

INAIL – Dipartimento di Medicina del Lavoro

Verona 7 ottobre 2011



**COMUNICAZIONE
DELLA
COMMISSIONE EUROPEA**

Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006

2002
CONSULTAZIONE DELLE PARTI SOCIALI
sulla tematica stress lavoro-correlato
in ottemperanza all'art. 138 del Trattato

Le varie istanze del dialogo sociale potranno occuparsi in modo utile...in particolare dello stress il cui aspetto multiforme... giustifica pienamente un'iniziativa di questo genere

Bruxelles, febbraio 2003
**SEMINARIO CONGIUNTO
DI PREPARAZIONE**

18 settembre 2003:
Avvio delle contrattazioni

27 maggio 2004
Termine delle contrattazioni

8 ottobre 2004

Approvazione organismi esecutivi
CES, UNICE/UEAPME, CEEP

In conformità all'art. 139 c. 1 del Trattato

**ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLO STRESS NEI LUOGHI
DI LAVORO**

Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato

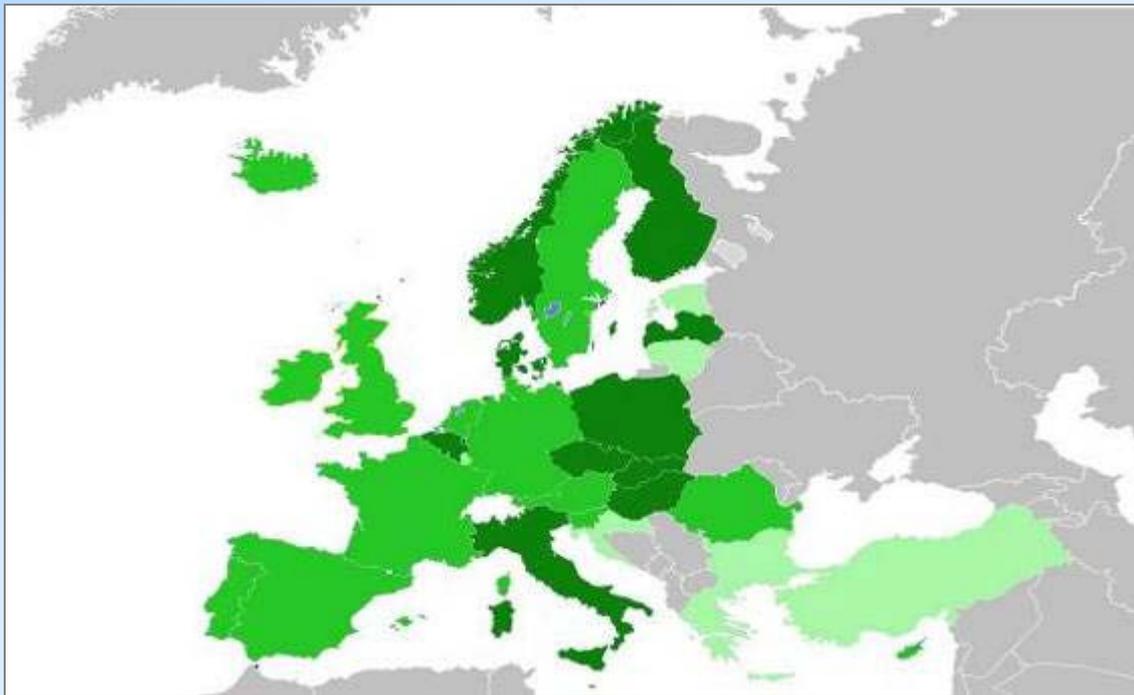
Art. 4

Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

- c 2.** L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, condizioni di lavoro e ambientali, comunicazione e fattori soggettivi

IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO

- ✦ 19 Paesi dell'UE hanno leggi e accordi normativi vincolanti che affrontano lo stress o altri rischi psicosociali sul lavoro.
(Commissione Europea, 2011)



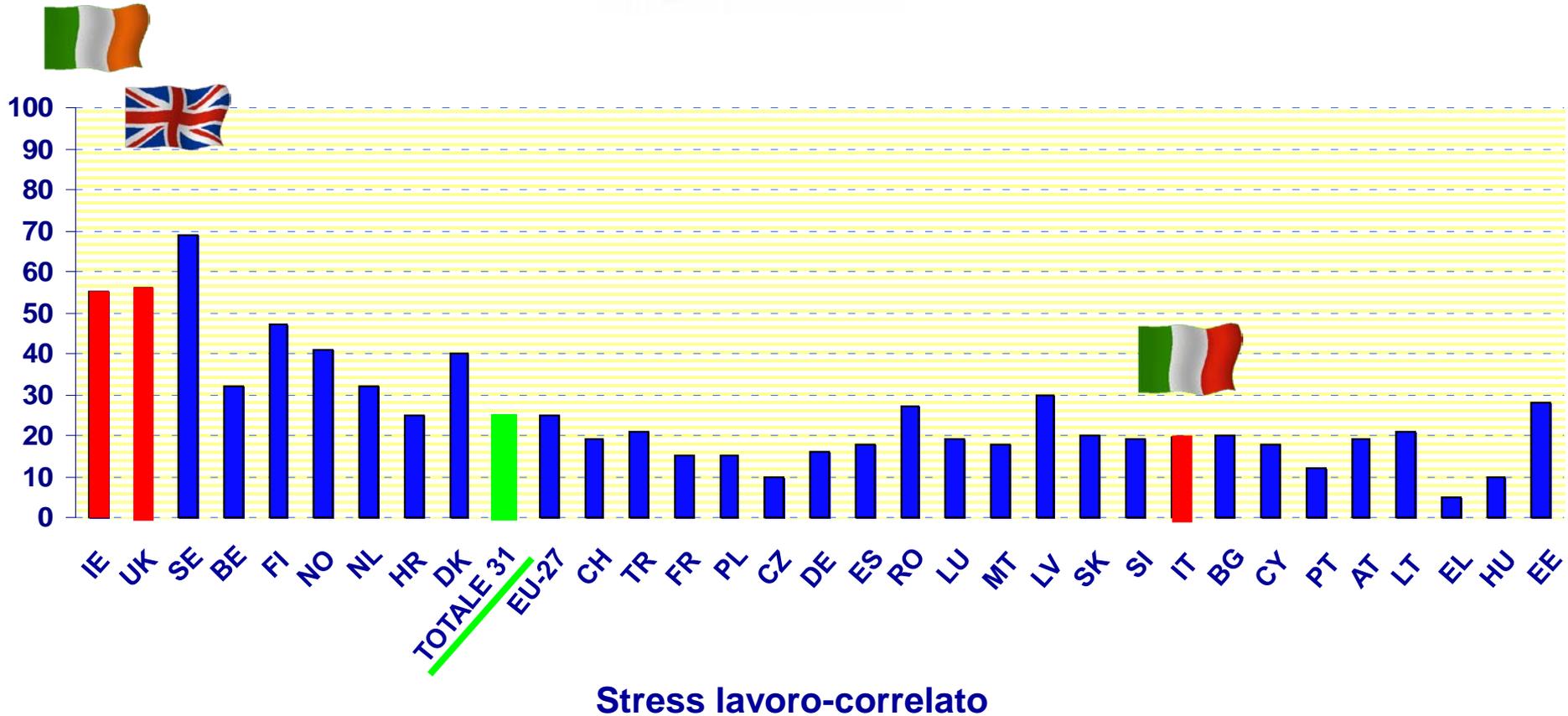
- Traduzione dell'Accordo Quadro
- Accordi nazionali con le Parti sociali
- Attuazione attraverso legislazione nazionale

Source: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP. Implementation of the European autonomous framework agreement on work related stress. Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.

MISURE PER FRONTEGGIARE LO STRESS CORRELATO IN EUROPA

LAVORO-

E_{NER}



D.Lgs. 81/08

Art. 28

1. La valutazione di cui all' Art.17, comma 1, lettera a),..., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti della accordo europeo dell'8 ottobre 2004, ...

DIBATTITO/RICERCA/
PROPOSTE
METODOLOGICHE

METODOLOGIE/
STRUMENTI

LINEE DI
INDIRIZZO
(INIZIATIVE, DECRETI)

ATTIVAZIONE
GRUPPI DI
LAVORO/
LINEE DI INDIRIZZO

ENTI DI
UNIFICAZIONE

ENTI PUBBLICI
DI RICERCA

REGIONI

COORDINAMENTO
TECNICO
REGIONI

CORSI
DI FORMAZIONE

D.Lgs 106/09 - L. 30/07/2010 122

STRUMENTI
SOFTWARE/
QUESTIONARI

ENTI PRIVATI
DI FORMAZIONE

**D. Lgs 81/08
e s.m.i.**

SOCIETA' DI
CONSULENZA

Indicazioni commissione consultiva

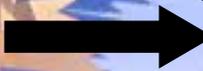
SOCIETA'
SCIENTIFICHE

LINEE DI
INDIRIZZO

ASSOCIAZIONI/
ORDINI
PROFESSIONALI

DIBATTITO

SINGOLE AZIENDE/ISTITUZIONI

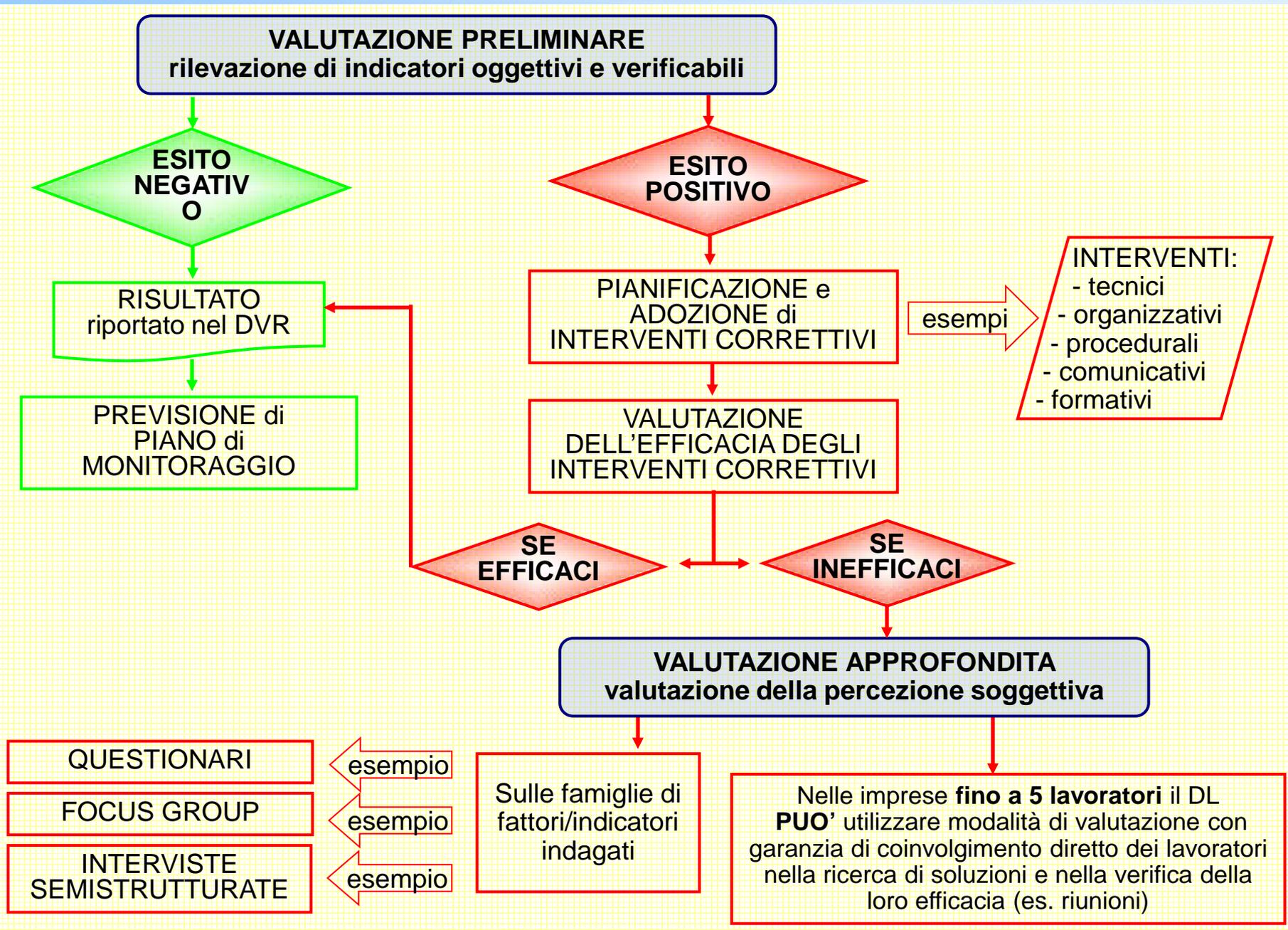


METODOLOGIE AD HOC

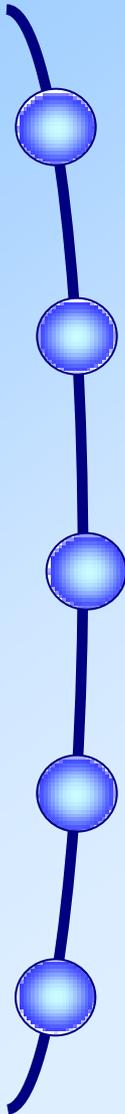
JCQ PSS OSI JSQ

OSQ JSS OCS M_DQ1

INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA



QUALI CRITERI?



Valutazione e gestione dei rischi: approccio sostenibile dalle organizzazioni

Ruolo centrale delle figure chiave della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Utilizzo di piattaforme validate

Approccio globale alla valutazione e gestione del rischio

Adattabilità a diversi settori produttivi

BENCHMARKING EUROPEO



IL MODELLO "MANAGEMENT STANDARDS" HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE)

FASE PRELIMINARE

COSTITUZIONE DI UN GRUPPO DI GESTIONE

costituito da:

Datore di Lavoro, Preposti, RSL, RSS, Responsabile HR

1

IDENTIFICAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Conoscenza dei fattori di rischio "Management Standards":

- Domanda
- Controllo
- Supporto
- Relazioni
- Ruolo
- Cambiamento

2

INDIVIDUAZIONE DI CHI PUO' ESSERE DANNEGGIATO

Reperimento dati aziendali e indagine mediante l'utilizzo dell' INDICATOR TOOL (Questionario 35 items)

3

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Verifica dei risultati emersi daio precedenti step attraverso il FOCUS GROUP che sviluppa proposte di intervento

4

FORMALIZZAZIONE DEI RISULTATI

Sviluppo di pianificazione globale definendo: obiettivi, priorità, ruoli e risorse

5

CONTROLLO E REALIZZAZIONE DEL PIANO DI MONITORAGGIO

Verifica dell'efficacia dell'attuazione dell'intervento

Dopo la valutazione vengono individuati esempi di buone prassi in azienda e vengono presi in considerazione i fattori positivi già individuati e inerenti ai fattori emersi precedentemente

degli interventi tecnici, organizzativi e individuali



1

SCREENING

2

VALUTAZIONE

3

VALUTAZIONE SUL CAMPO

4

CONCLUSIONI

5

IMPLEMENTAZIONE

Avviene quando, al termine delle fasi precedenti, restano irrisolti problemi particolarmente complessi che richiedono l'intervento supplementare di un esperto con particolari competenze



1

INDIVIDUAZIONE

2

OSSERVAZIONE

3

VALUTAZIONE

4

VALUTAZIONE SPECIALISTICA

VANTAGGI E SVANTAGGI DEI TRE APPROCCI

VANTAGGI

SVANTAGGI

H
S
E

- Valutazione partecipata
- Ciclicità e approccio globale
- Possibilità di affiancare lo strumento con altri
- Strumento e modello validati
- Presenza di un software di analisi
- Disponibilità di standard di riferimento gestibili in azienda
- Gestione all'interno dell'azienda con le figure della prevenzione



- Limitata disponibilità di interventi pratici correttivi
- Poca adattabilità alle micro imprese (inferiore ai 10 addetti)

S
O
B
A
N
E

- Valutazione partecipata
- Ciclicità e approccio globale
- Possibilità di affiancare lo strumento con altri
- Focus sulla prevenzione
- Consulenza interna ed esterna
- Assenza di parametri di riferimento



- Poca chiarezza degli interventi
- Mancanza di uno strumento specifico
- Alto rischio di abbandono durante la fase di screening

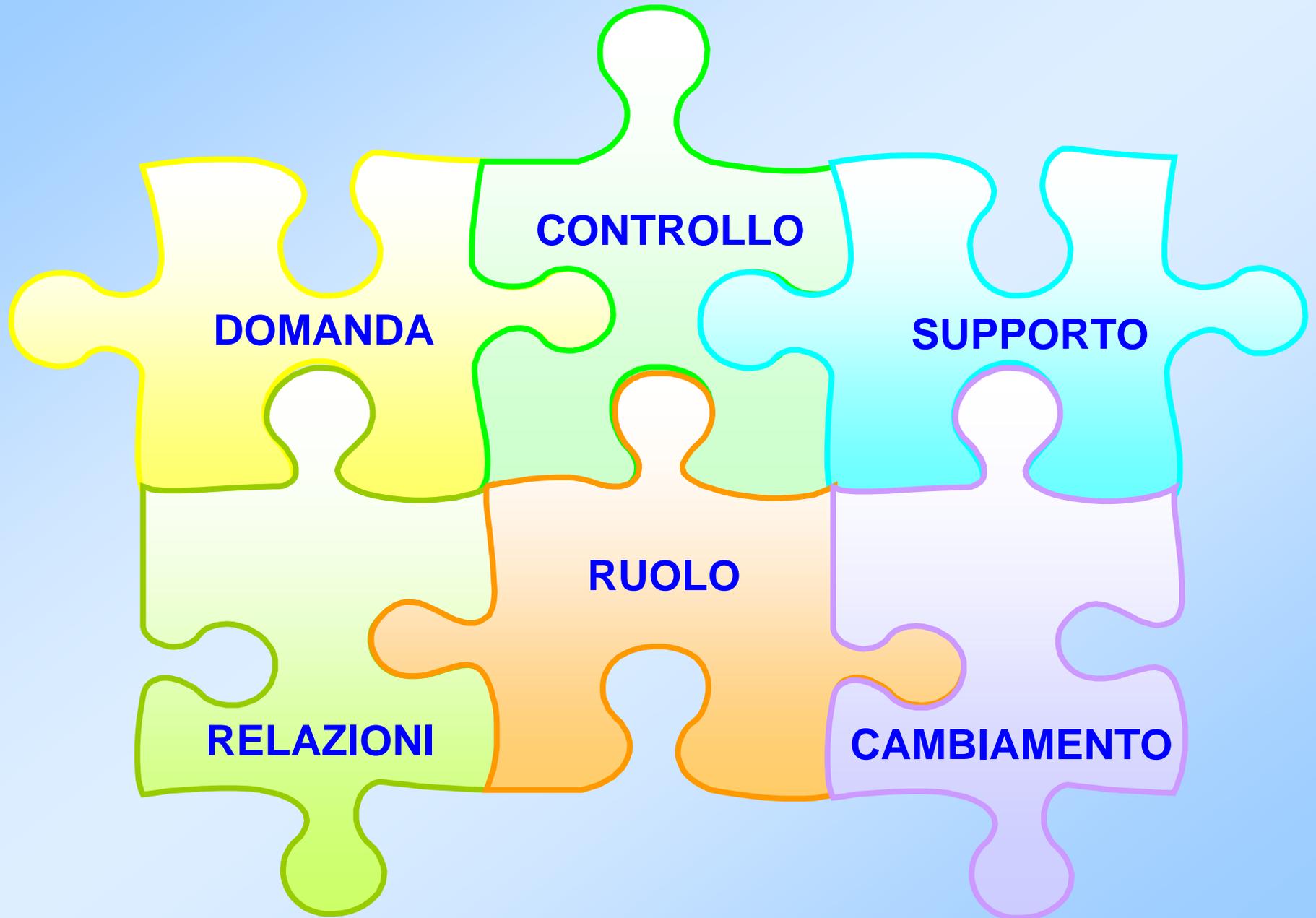
S
T
A
R
T

- Valutazione partecipata
- Ciclicità e approccio globale
- Focus sulla prevenzione
- Consulenza esterna
- Adattabilità dello strumento
- Comparazione indicatori oggettivi - soggettivi
- Assenza di parametri di riferimento



- Poca chiarezza degli interventi
- Assenza di uno strumento standardizzato
- Limitato utilizzo delle figure della prevenzione interne

6 DIMENSIONI CHIAVE





Carico di lavoro

Organizzazione del lavoro

Ambiente di lavoro

Standard

■ che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro

■ che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

Condizioni / Stati ideali da conseguire

■ 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 loro attività



Autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

Standard

- **che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro**
- **che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **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 loro attività**



Incoraggiamento
supporto e risorse fornite dall'azienda,
dal Datore di Lavoro e dai colleghi

Standard

- che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori
- che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- 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.



Promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili

Standard

- **che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing)**
- **che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **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.**



**Consapevolezza del lavoratore
relativamente alla posizione che
riveste nell'organizzazione**

Standard

- **che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità**
- **che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **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**



In che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale

Standard

- **che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi**
- **che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **garainformazioni 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**

HSE MODELLO PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NEL CONTESTO ITALIANO



ADATTAMENTO ITALIANO DELLA METODOLOGIA HSE

Obiettivi

INAIL

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

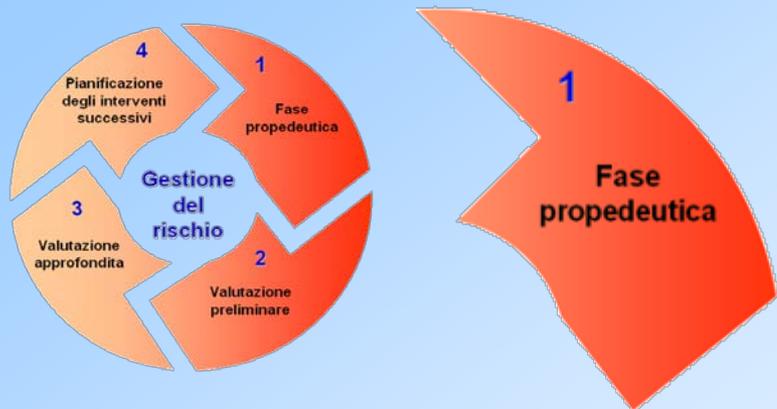


Ricerca

- # Identificare le caratteristiche principali di una valutazione adeguata del rischio stress-lavoro correlato
- # Fornire una guida alla valutazione del rischio basata sul modello Management Standards, contestualizzata al quadro normativo italiano ed europeo
- # Fornire ai Datori di Lavoro, dirigenti, preposti, figure della prevenzione e lavoratori (ciascuno per le proprie competenze) gli strumenti per una collaborazione finalizzata a pianificare una valutazione del rischio efficace per l'azienda

FASI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO NELL'ADATTAMENTO ITALIANO DELLA METODOLOGIA HSE





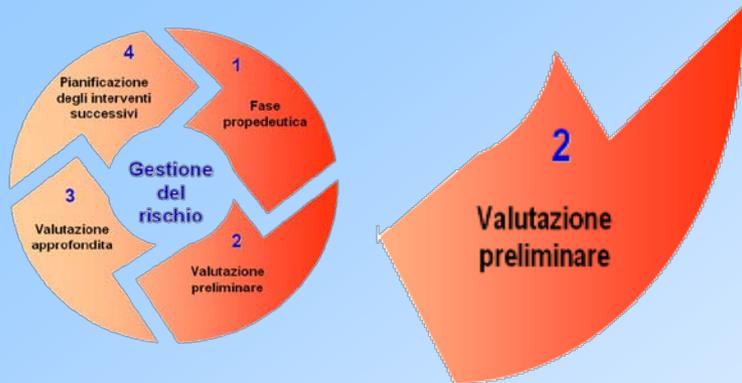
PREPARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

1) Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione:

(Datore di Lavoro o dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro, RLS/RLST, RSPP, ASPP e MC) Ha l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo.

2) Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

3) Sviluppo del piano di valutazione del rischio



**Rilevazione indicatori oggettivi e verificabili e
ove possibile numericamente apprezzabili**

LISTA DI CONTROLLO

**La Lista di Controllo consente di rilevare i
seguenti parametri:**

I – EVENTI SENTINELLA (10 indicatori)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III- AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro – ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover	Orario di lavoro	Autonomia decisionale – controllo del lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro
Richieste visite straordinarie		Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro
Segnalazioni stress lavoro- correlato		
Istanze giudiziarie		

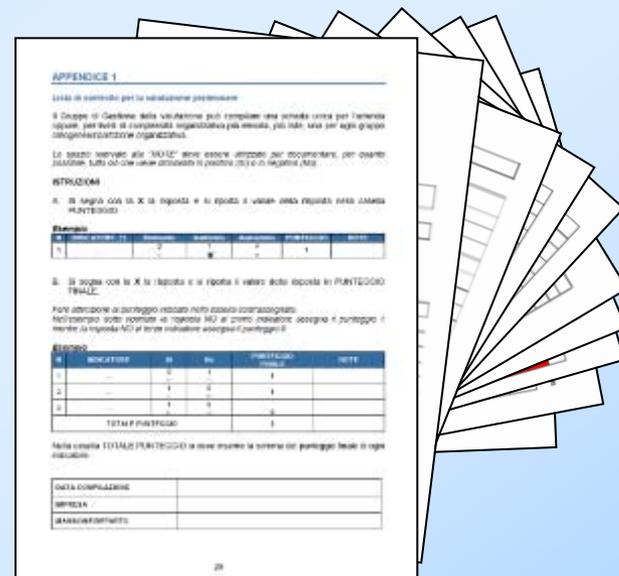


TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

1) RISCHIO NON RILEVANTE ≤ 25%

2) RISCHIO MEDIO >25% o ≤ 50%

3) RISCHIO ALTO >50%

DALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE ALLA VALUTAZIONE APPROFONDATA: per una più efficace gestione del rischio stress

VALUTAZIONE PRELIMINARE LISTA DI CONTROLLO



Si desidera ottenere una valutazione del rischio stress più accurata

Se non c'è accordo sull'attribuzione dei valori degli indicatori oggettivi

RISCHIO NON RILEVANTE

RISCHIO MEDIO/ALTO

RISULTATO riportato nel DVR

pianificazione e adozione di interventi correttivi

esempi

INTERVENTI:

- tecnici
- organizzativi
- procedurali
- comunicativi
- formativi

previsione di piano di monitoraggio

se efficaci

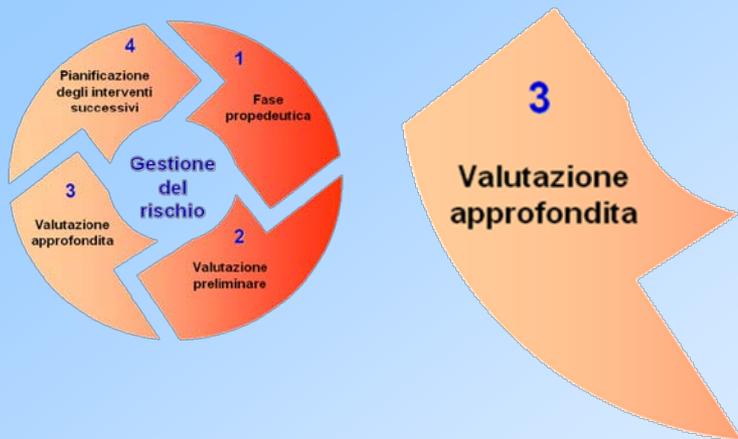
se inefficaci

Se non c'è accordo sugli interventi correttivi da attuare

VALUTAZIONE APPROFONDATA QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE



VALUTAZIONE DELLA PERCEZIONE SOGGETTIVA



QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE

Scheda di rilevazione dati socio demografici

unicamente finalizzata, nel mantenimento dell'anonimato, all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio (solo per aziende con n. >50)

35 items

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

APPENDICE 2A
Questionario-strumento indicatore

Gruppo omogeneo (per mansioni o partizioni organizzative):

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI

A. Genere: M F

B. Età: Fino a 30 anni Da 31 a 50 anni più di 50 anni

C. Nazionalità: Italiana non Italiana

D. Tipologia contrattuale: tempo indeterminato tempo determinato collaborazione lavoro part-time altro

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

	MAI	RAIARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSE	SEMPRE
1. Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	<input type="checkbox"/>				
2. Posso prendere quando fare una pausa	<input type="checkbox"/>				
3. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da conciliare tra loro	<input type="checkbox"/>				
4. So come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>				
5. Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti spertati	<input type="checkbox"/>				
6. Ho scadenze irraggiungibili	<input type="checkbox"/>				
7. Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	<input type="checkbox"/>				
8. Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	<input type="checkbox"/>				
9. Devo lavorare molto intensamente	<input type="checkbox"/>				
10. Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la	<input type="checkbox"/>				

35



MODULARITA' DELLA FASE DI APPROFONDIMENTO IN BASE ALLA DIMENSIONE AZIENDALE

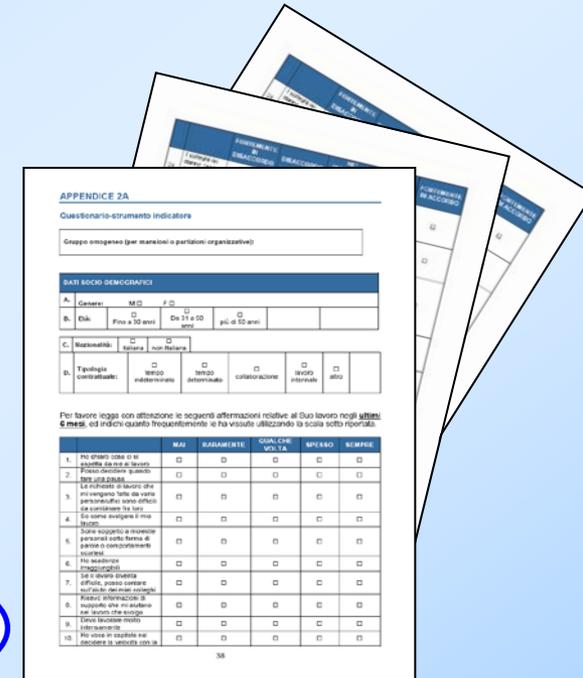




VALIDAZIONE ITALIANA DEL QUESTIONARIO MODELLO MANAGEMENT STANDARDS HSE

Questionario strumento indicatore

Il Questionario è già stato validato in Inghilterra da parte dell'HSE (Edwards et al., 2008), che ne ha confermato le sue caratteristiche psicometriche in termini di validità e attendibilità.



SETTORI PRODUTTIVI
Estrazione di minerali da cave e miniere
Manifatturiero
Costruzioni
Commercio all'ingrosso e al dettaglio
Trasporto e magazzinaggio
Attività di servizi di alloggio e ristorazione
Servizi di informazione e comunicazione
Real estate
Attività professionali scientifiche e tecniche
Noleggio agenzie di viaggio servizi di supp imprese
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria
Istruzione
Sanità e assistenza sociale
Attività artistiche, sportive di intrattenimento e divertimento

Adattament
o italiano

Campione → 75 aziende
(23,7% pubbliche, 73,3% private)
rappresentative dei macro-settori
di attività economica

6378 questionari raccolti

❖ *Analisi statistica → conferma dell'attendibilità*



PORTALE DEDICATO ALL'IMPLEMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA



INAIL
Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Accedi all'area riservata

Utente: _____
Password: _____

Accedi

Registrazione
Parchi dove registrare?

FINALITA'
Il quadro normativo di riferimento ha specificamente individuato lo "stress lavoro-correlato" come uno dei rischi oggetto sia di valutazioni, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso, demandando alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro il compito di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato".
Tali indicazioni sono state emanate il 17/11/2010 sottoforma di un "procedimento metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo". (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 20/12/2010).

In tale ottica, l'INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) - ex ISPESL, attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali e conducendo specifiche attività di ricerca ha definito un percorso metodologico basato sul Modello Management Standards sponsorizzato dall'Health and Safety Executive (HSE).

Nel portale si mette a disposizione tale percorso metodologico contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e ricorrendo con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" sulla specifica tematica, nell'ottica di offrire all'utente un "metodo unico integrato" che valorizzi i punti di forza delle esperienze metodologiche adottate, comunque, al percorso logico del Management Standards dell'HSE.

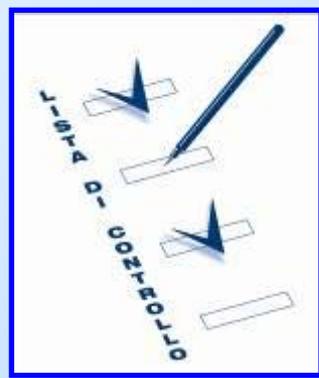
La finalità è quella di fornire un percorso sistematico, frutto di un lungo processo di ricerca, che permetta al datore di lavoro ed alle figure della prevenzione presenti in azienda, di gestire questo rischio, passo per passo, al pari degli altri rischi previsti dalla vigente normativa, nell'ottica della semplicità e del rigore metodologico caratterizzato dall'utilizzo di strumenti validati.

L'area riservata offre a forma di agenda le risorse e gli strumenti per affiancare la valutazione, e le indicazioni per la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato, secondo il "livello minimo di attuazione dell'obbligo", permette, inoltre, di effettuare un'auspicabile e scientificamente più corretto percorso valutativo e gestionale, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione.

Il sito è articolato in una sezione in cui viene descritto un percorso metodologico integrato per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (presentato nel suo complesso anche nel manuale scaricabile in .pdf) ed una serie di risorse e strumenti ai quali possono accedere tutte le aziende previa registrazione.

Per informazioni scrivere una email a: stresslavorocorrelato@inail.it

ISPESL - HSE - 2011



RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

Collabora alla Valutazione e Gestione del rischio stress



→ **Contribuisce all'individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori**

→ **Collabora alla caratterizzazione di specifici "eventi sentinella" e di specifici "fattori di contesto e contenuto del lavoro"**

→ **Coopera all'analisi e interpretazione dei risultati della fase preliminare della valutazione**

→ **Collabora alla promozione della salute e sicurezza prestando attenzione anche ad eventuali problemi individuali**


Ricerca Ricerca avanzata

Utente Password

Entra Password dimenticata? **Registrazione** **SmartCard**

- > L'INAIL
- > INAIL Comunica
- > Pubblicazioni e riviste
- > Normativa ed atti ufficiali
- > Assicurazione
- > Navigazione marittima
- > **Ricerca**
- > Stato
- > Medicina e riabilitazione
- > Patrimonio immobiliare
- > Tutela internazionale
- > Casalinghe
- > Sicurezza sul lavoro
- > Sala Stampa

PRIMO PIANO

-  [Selezione comparativa: radiologia](#)
-  [Selezione comparativa: cinque odontoiatri](#)
-  [Selezione comparativa: medico radiologo](#)
-  [Selezione comparativa: specialista in neurologia](#)
-  [Selezione comparativa: neurologia](#)
-  [Selezione comparativa: odontoiatra](#)
-  [Autotrasporto: premio 2010/2011](#)
-  [Selezione comparativa: medico competente](#)
-  [Selezione di un esperto in sistemi protezione sismica](#)
-  [Forlì: locazione di un edificio](#)

[Vai all'archivio Primo Piano](#)

NEWS

-  [Allarme Ilo: "Nel mondo 115 milioni di bambini fanno lavori pericolosi"](#)



13 giugno 2011. Il Rapporto dell'organizzazione sullo sfruttamento minorile: su un totale di 215 milioni di interessati più della metà è impiegata in mansioni a rischio, in particolare nella fascia tra i 15 e i 17 anni. E i dati sono in crescita. Il presidente Somavia: "Mettiamo fine a questo fenomeno"

-  [Nel sarcofago c'è uno scheletro di eternit: quando l'arte denuncia l'amianto](#)
-  [Meno burocrazia per le imprese: INAIL in prima fila nel promuovere la Pec](#)
-  [Più cultura della sicurezza: un progetto INAIL nel carcere minorile di Torino](#)

[Vai all'home page di Sala Stampa](#)



Ti trovi in: INAIL / Ricerca

[Chi siamo](#) | [Organizzazione](#) | [U.R.P.](#) | [Ufficio stampa](#) | [Bandi di gara](#) | [Concorsi](#) | [Forum](#) | [Cerca nel sito](#) | [Contatti](#)

Aree principali

Legislazione
Pubblicazioni
Statistiche
Documentazione
Formazione
Prodotti
Attività di Ricerca
Biblioteca
Area Riservata

Agenda eventi

Manifestazioni e convegni
Corsi e seminari
Archivio eventi

In evidenza

 Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

 Area SAFAP
Sicurezza ed affidabilità delle attrezzature a pressione

 Campagna europea sulla manutenzione sicura

 Promozione della cultura della sicurezza nella scuola

 Sala stampa

 La rivista "Prevenzione Oggi"

Avviso agli utenti

La legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione con modificazioni del D.L. 78/2010, prevede l'attribuzione all'INAIL delle funzioni già svolte dall'ISPESL.

Nell'attesa di ripubblicare i contenuti di questo portale facendoli confluire nel portale www.inail.it, l'utenza potrà continuare a consultare le informazioni online a questo stesso indirizzo.

Notizie

Predisposizione di idonei sistemi per trattamento di decontaminazione-disinfezione dell'acqua sanitaria da legionella e/o altri agenti patogeni a protezione di tutti i soggetti presenti in una struttura
Continua

Il servizio "INAIL Risponde" e il Contact Center Integrato INPS-INAIL sono i canali di comunicazione più veloci per lo smistamento delle richieste dell'utenza.
Continua

Aggiornamenti

Si comunica all'utenza che il dipartimento INAIL Ex-ISPESL di Aosta si è trasferito presso la sede INAIL in Corso Padre Lorenzo n. 18 (al piano terra).
Continua

30
settembre

A causa dell'elevata richiesta di partecipazione al Convegno "Strumenti per la gestione e l'implementazione della valutazione dello stress lavoro correlato" che si terrà il 12 ottobre p.v. presso l'Auditorium dell'INAIL, P.le Pastore 6, Roma, si è dovuto procedere ad una selezione secondo l'ordine di arrivo delle richieste stesse. Pertanto, gli ammessi riceveranno **via e-mail** la **conferma dell'ammissione** all'evento.

27
settembre

Si comunica che sono ancora aperte le iscrizioni al corso **Microscopia ottica in contrasto di fase e in dispersione cromatica. Microscopia elettronica a scansione** che si svolgerà presso il Centro Ricerche ex ISPESL di Monte Porzio (RM) dal **17 al 20 ottobre**

23
settembre

I Network

 Agenzia Europea (Focal Point Italiano)

 ILO-CIS

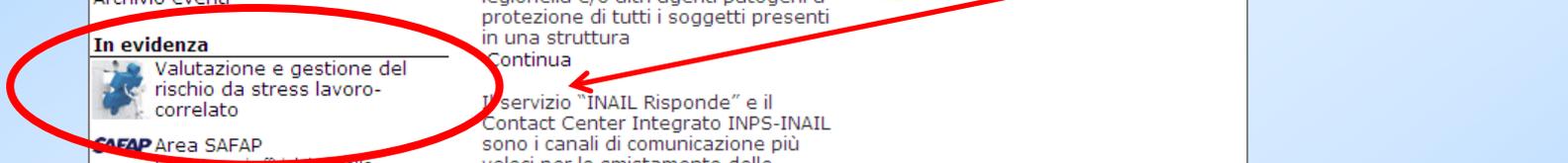
 Organizzazione Mondiale Sanità (Collaborating Centre)

 WHP-Promozione della Salute sul Lavoro (National Contact Office)

 Registro Nazionale dei Mesoteliomi

 Nanotecnologie - Network NanOSH Italia

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO - CORRELATO



Manuale scaricabile direttamente dalla homepage



Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato

[Home](#)

[Quadro normativo](#)

[Percorso metodologico](#)

[Strumenti](#)

[Per approfondire](#)

[Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Il portale, oltre a permettere la visualizzazione e la stampa del Manuale "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato", contiene una serie di risorse e strumenti finalizzata a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dalla normativa (Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni).

FINALITA'

L'obiettivo principale del portale è quello di supportare, con strumenti scientificamente validati, le aziende nel processo di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, nel rispetto della normativa vigente.

A tale proposito, l'INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) - ex ISPESL, attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali ed una specifica attività di ricerca ha scelto di definire un percorso metodologico basato sul Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e raccordato con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" sulla specifica tematica, nell'ottica di offrire all'utenza un "metodo unico integrato" per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Nel portale, così come realizzato, è disponibile documentazione di approfondimento sulla tematica e, previa registrazione, sono disponibili strumenti per effettuare, in linea con le indicazioni della norma, la valutazione e la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato attraverso un percorso scientificamente corretto, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione presenti in azienda.

Attraverso la registrazione nel portale e la usufruzione degli strumenti valutativi disponibili, l'azienda parteciperà, da un lato, all'implementazione di una specifica banca dati utile al monitoraggio nel tempo delle attività valutative, dall'altro avrà a disposizione, in area riservata, tutti i dati inseriti per le varie fasi della valutazione, utili anche per successivi confronti.

Accedi all'area riservata

Utente

Password

[Registrazione](#)

[Perchè dovrei registrarmi?](#)

[Password dimenticata?](#)



[Scarica il Manuale \(File Pdf 2 Mb\)](#)

Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato

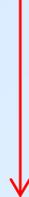
Home **Quadro normativo** **Percorso metodologico** **Strumenti** **Per approfondire** Contatti



- # **Quadro normativo di contesto**
- # **Evoluzione della normativa**
- # **Le indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro correlato**
- # **Valutazione preliminare**
- # **Valutazione approfondita**



- # **Descrizione generale del modello**



- # **Lista di controllo**
- # **Questionario-Strumento indicatore**
- # **Guida all'adattamento metodologico del focus group**



- # **Normativa di riferimento:**
 - Accordo interconfederale
 - Indicazioni della commissione consultiva permanente
- # **Publicazioni INAIL-ex ISPESL**
- # **Publicazioni del Consorzio Prima EF**
- # **Altra documentazione di interesse:**
 - DVR
 - Cronoprogramma
 - La sicurezza dei dati nel processo valutativo
- # **Bibliografia**
- # **Sitografia**



Ti trovi in: [INAIL](#) / [Ricerca](#) / [Focus stress lavoro-correlato](#)

[Home](#)

[Quadro normativo](#)

[Percorso metodologico](#)

[Strumenti](#)

[Per approfondire](#)

[Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Il portale, oltre a permettere la visualizzazione e la stampa del Manuale "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato", contiene una serie di risorse e strumenti finalizzata a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dalla normativa (Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni).

FINALITA'

L'obiettivo principale del portale è quello di supportare, con strumenti scientificamente validati, le aziende nel processo di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, nel rispetto della normativa vigente.

A tale proposito, l'INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) - ex ISPESL, attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali ed una specifica attività di ricerca ha scelto di definire un percorso metodologico basato sul Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e ricordato con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" sulla specifica tematica, nell'ottica di offrire all'utenza un "metodo unico integrato" per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Nel portale, così come realizzato, è disponibile documentazione di approfondimento sulla tematica e, previa registrazione, sono disponibili strumenti per effettuare, in linea con le indicazioni della norma, la valutazione e la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato attraverso un percorso scientificamente corretto, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione presenti in azienda.

Accedi all'area riservata

Utente

Password

[Registrazione](#)

[Perchè dovrei registrarmi?](#)



[Scarica il Manuale \(File Pdf 2 Mb\)](#)

**Area
riservata**



Ti trovi in: [INAIL](#) / [Ricerca](#) / [Focus stress lavoro-correlato](#) / [Perché registrarsi?](#)

Accedi all'area riservata

Utente

Password

[Registrazione](#)

[Perché dovrei registrarmi?](#)

[Password dimenticata?](#)

Perché dovrei registrarmi ?

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Perché registrarsi?

La registrazione permette di accedere agli strumenti utili alla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato:

- lista di controllo;
- questionario-strumento indicatore;
- tutorial focus group.

La registrazione è destinata a tutte le aziende e necessiterà, per il suo completamento, in ogni caso della copia del documento di riconoscimento del datore di lavoro ai sensi del Dlgs. 81/08 s.m.i., e nel caso in cui il soggetto che inserisce i dati sia diverso dal datore di lavoro, anche di delega formale come da modulo disponibile.



Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Area riservata

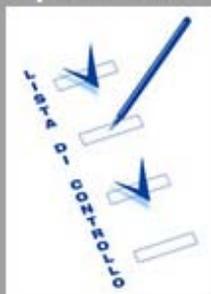
STRUMENTI DI VALUTAZIONE: Lista di Controllo

Benvenuto, **Mario Rossi**

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

Strumenti

Fase di valutazione
preliminare



Lista di controllo

Fase di valutazione
approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

Fase di gestione e
monitoraggio



Focus Group (file Pdf)



Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Lista di controllo

[Home](#)

[Quadro normativo](#) | [Percorso metodologico](#) | [Strumenti](#) | [Per approfondire](#) | [Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

[Strumenti on line](#) | [Dati aziendali](#) | [Esci](#)

Lista di controllo per la fase di valutazione preliminare

La valutazione del rischio da stress lavoro correlato prende in esame non singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.) (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).

Note per l'elaborazione del report di valutazione

Per poter elaborare il report è necessario prima chiudere la Lista di Controllo riferita al gruppo omogeneo terminando la sessione di inserimento degli indicatori.

Nuovo gruppo omogeneo

Nome:

AMMINISTRATIVO

Salva

Si prega di identificare il gruppo omogeneo in base alla mansione o alla partizione organizzativa non utilizzando esclusivamente acronimi, codici o abbreviazioni interne all'azienda.

Azioni	Nome del gruppo	Data creazione	Lista di controllo
Aggiungi lista di controllo	AMMINISTRAZIONE	22/06/2011	

**VALUTAZIONE
PRELIMINARE:**

**Creazione
gruppi
omogenei**

Fase di valutazione
preliminare



Lista di controllo

REPORT VALUTAZIONE PRELIMINARE

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Ricerca

Valutazione e gestione
del rischio da
stress lavoro-correlato

Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Lista di controllo

Home Quadro normativo | Percorso metodologico | Strumenti | Per approfondire | Contatti

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

Lista di controllo per la valutazione preliminare

Versione stampabile

Risultato della Valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato effettuata attraverso Lista di controllo

dell'Azienda Rossi
P.IVA 507943924
Gruppo omogeneo AMMINISTRAZIONE
Lista di controllo del 22/06/2011
N. Lavoratori azienda 51 - 100
N. Lavoratori sede 60

I - EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON RILEVANTE 0 - 25%	MEDIO 25 - 50%	ALTO 50 - 100%
Indicatori aziendali	13	0 - 10	11 - 20	21 - 40
Totale punteggio	2	0	2	5

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON RILEVANTE 0 - 25%	MEDIO 25 - 50%	ALTO 50 - 100%
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	4	0 - 5	6 - 9	10 - 13
Pianificazione dei compiti	3	0 - 2	3 - 4	5 - 6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	2	0 - 4	5 - 7	8 - 9
Orario di lavoro	6	0 - 2	3 - 5	6 - 8
Totale punteggio	15	0 - 13	14 - 25	26 - 36

III- AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON RILEVANTE 0 - 25%	MEDIO 25 - 50%	ALTO 50 - 100%
Funzione e cultura organizzativa	5	0 - 4	5 - 7	8 - 11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	0 - 1	2 - 3	4
Evoluzione della carriera	2	0 - 1	2	3
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	4	0 - 1	2 - 3	4 - 5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0 - 1	2	3
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*	0	0 - 2	3 - 5	6 - 8
Totale punteggio	13	0 - 8	9 - 17	18 - 26

* Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.

Se superiore a 0, inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

Area	Totale punteggio per area
EVENTI SENTINELLA	2
CONTENUTO DEL LAVORO	15
CONTESTO DEL LAVORO	13
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	30

TABELLA DI LETTURA

Da	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
18	34	RISCHIO MEDIO 50%	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 (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificato, 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.

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:

Figura	Nominativo
Datore di lavoro/Delegato	ROSSI
RSPP	NERI
RLS / RLST	BIANCHI
Medico competente	PIPPO

Per presa visione. Le figure che hanno partecipato alla stesura della lista di controllo.

Data Ruolo Nominativo Firma

STRUMENTI DI VALUTAZIONE:

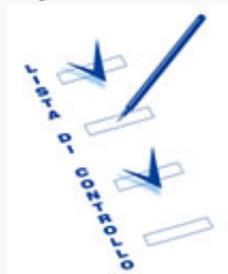
Questionario Strumento Indicatore

Benvenuto, **Mario Rossi**

[Strumenti on line](#) | [Dati aziendali](#) | [Esci](#)

Strumenti

Fase di valutazione preliminare



Lista di controllo

Fase di valutazione approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

Fase di gestione e monitoraggio



Focus Group (file Pdf)

Fase di valutazione approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

Specificare Gruppo Omogeneo



Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Gruppi omogenei

[Home](#)

[Quadro normativo](#) | [Percorso metodologico](#) | [Strumenti](#) | [Per approfondire](#) | [Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

[Strumenti on line](#) | [Dati aziendali](#) | [Esci](#)

Questionario di valutazione approfondita

La valutazione del rischio da stress lavoro correlato prende in esame non singoli, ma *gruppi omogenei* di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.).

(Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010)

Note per l'elaborazione del report di valutazione

L'elaborazione del report provoca la chiusura del gruppo omogeneo e non sarà più possibile aggiungere ulteriori questionari. Per effettuare l'operazione devono essere inseriti almeno 6 questionari.

Note per l'eliminazione dei questionari

Ciascun gruppo omogeneo presenta una tabella di dettaglio che riporta il numero di questionari inseriti raggruppati e conteggiati in base ai dati socio-demografici. Se la sessione di inserimento questionari è ancora aperta è possibile eliminare un raggruppamento di questionari facendo clic sull'apposita icona.

Nuovo gruppo omogeneo

Nome:

Inserisci gruppo

Si prega di identificare il gruppo omogeneo in base alla mansione o alla partizione organizzativa non utilizzando esclusivamente acronimi, codici o abbreviazioni interne all'azienda.

AMMINISTRAZIONE

Data creazione : 22/06/2011

[Aggiungi questionario](#)

Fase di valutazione approfondita



Questionario - Strumento indicatore

REPORT VALUTAZIONE APPROFONDATA: Risultati Per Item

Risultati sono raggruppati per dimensione organizzativa ed è ripor

Domanda
3 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici
6 - Ho scadenze irraggiungibili
9 - Devo lavorare molto intensamente
12 - Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare
16 - Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause
18 - Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario
20 - Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente
22 - Ho scadenze temporali impossibili da rispettare
Totale
Controllo
2 - Posso decidere quando fare una pausa
10 - Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere
15 - Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro
19 - Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro
25 - Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro
30 - Il mio orario di lavoro può essere flessibile
Totale
Supporto del Management
8 - Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svol
23 - Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di
29 - Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlar
33 - Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi
35 - Il mio capo mi incoraggia nel lavoro
Totale

Supporto tra colleghi		Item	Valore Medio
		7 - Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	3,29
		24 - I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	3,50
		27 - Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	3,00
		31 - I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	3,29
		Totale	3,27

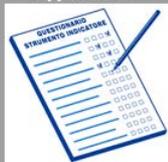
Relazioni		Item	Valore Medio
		5 - Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	2,57
		14 - Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	3,00
		21 - Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	2,43
		34 - Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	2,67
		Totale	2,65

Ruolo		Item	Valore Medio
		1 - Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	3,86
		4 - So come svolgere il mio lavoro	3,50
		11 - Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	3,86
		13 - Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	4,00
		17 - Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	3,00
		Totale	3,64

Cambiamento		Item	Valore Medio
		26 - Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	3,67
		28 - Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	3,86
		32 - Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	3,60
		Totale	3,72

			3,48
			3,00
			3,60
		Totale	3,42

Fase di valutazione
approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

REPORT VALUTAZIONE APPROFONDATA: Risultati per Dimensione Organizzativa

I risultati sono raggruppati per dimensione organizzativa ed è riportato il punteggio medio per ciascuna di esse

Dimensione Organizzativa	I tuoi risultati	Obiettivo a lungo termine consigliato
Domanda	2,57	3,95
Controllo	3,58	4,16
Supporto del Management	3,42	4,28
Supporto tra colleghi	3,27	4,33
Relazioni	2,65	4,46
Ruolo	3,64	4,80
Cambiamento	3,72	4,00

Tabelle di lettura



Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo

Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile



Buon livello di prestazione

Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore all'80° percentile



Evidente necessità di interventi correttivi

Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile ma non inferiore al 20° percentile



Necessità di immediati interventi correttivi

Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile

Fase di valutazione
approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

REPORT VALUTAZIONE APPROFONDIRITA:

Indicazioni operative per le dimensioni organizzative da migliorare

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

DOMANDA

Evidente necessità di interventi correttivi oppure Necessità di immediati interventi correttivi

La dimensione fa riferimento a:

- carico lavorativo;
- organizzazione del lavoro;
- ambiente di lavoro.

Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:

- i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro;
- vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali;
- le richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, siano conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro;
- l'attività lavorativa sia concepita sulla base delle competenze del lavoratore;
- vi sia un'adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività.

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

CONTROLLO

Evidente necessità di interventi correttivi oppure Necessità di immediati interventi correttivi

La dimensione fa riferimento alla:

- personale autonomia sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.
- il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro.

Per far questo è importante che:

- l'azienda adotti o migliori i sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali;
- il lavoratore possa controllare, ove possibile, i propri ritmi di lavoro;
- il lavoratore sia stimolato, quando possibile, a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi;
- le pause siano gestite compatibilmente con le esigenze del lavoratore.

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

SUPPORTO

Evidente necessità di interventi correttivi oppure Necessità di immediati interventi correttivi

La dimensione fa riferimento a:

- incoraggiamento;
- supporto;
- risorse fornite dall'azienda, dal management e dai colleghi.

Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:

- il lavoratore percepisca di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e dal management e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Per far questo è importante che l'azienda:

- adotti procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori;
- porti a conoscenza dei lavoratori le modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro;
- dia ai lavoratori un feedback puntuale e costruttivo.

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

RELAZIONI

Evidente necessità di interventi correttivi oppure Necessità di immediati interventi correttivi

La dimensione fa riferimento alla:

- necessità di promuovere un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare i comportamenti inaccettabili.

Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:

- il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Per far questo è importante che l'azienda:

- promuova comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti;
- metta il lavoratore nella condizione di poter condividere le informazioni relative al proprio lavoro;
- istituisca sistemi, o migliori quelli esistenti, che favoriscano la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

RUOLO

Evidente necessità di interventi correttivi oppure Necessità di immediati interventi correttivi

La dimensione fa riferimento alla:

- percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.

Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:

- il lavoratore comprende il proprio ruolo e le proprie responsabilità e vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Per far questo è importante che l'azienda:

- rivolga al lavoratore richieste compatibili con il ruolo ricoperto;
- offra informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.

Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Area riservata

INAIL



GUIDA ALL'ADATTAMENTO METODOLOGICO DEL FOCUS GROUP NEL PROCESSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO



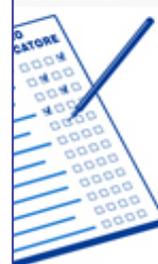
Ricerca

Inail - Dipartimento di Medicina del Lavoro - ex ISPESL

Benvenuto, **Mario Rossi**

[Strumenti on line](#) | [Dati aziendali](#) | [Esci](#)

Valutazione
fondita



ionario -
o indicatore

Fase di gestione e
monitoraggio



Focus Group (file Pdf)



BARRA DI NAVIGAZIONE ORIZZONTALE:

DVR

APPENDICE 3

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.

A titolo esemplificativo si riporta, di seguito, uno schema di cronoprogramma approntato sul percorso metodologico proposto.

DATI PRELIMINARI UTILIZZO PIATTAFORMA (primi 4 mesi)

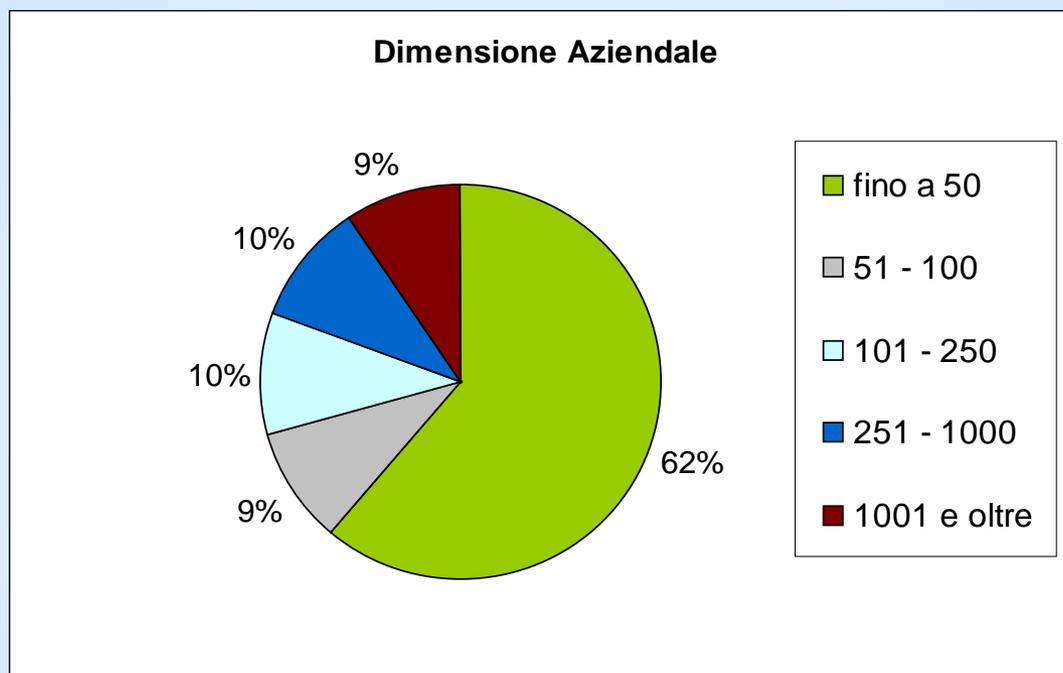
Aziende registrate: n. **2385**

Il **22%** delle aziende ha completato la Valutazione Preliminare

Più di 1/3 delle aziende che hanno completato la valutazione preliminare ha intrapreso la valutazione approfondita

Totale dei lavoratori (per sede/reparto) delle aziende registrate: n. **226542**

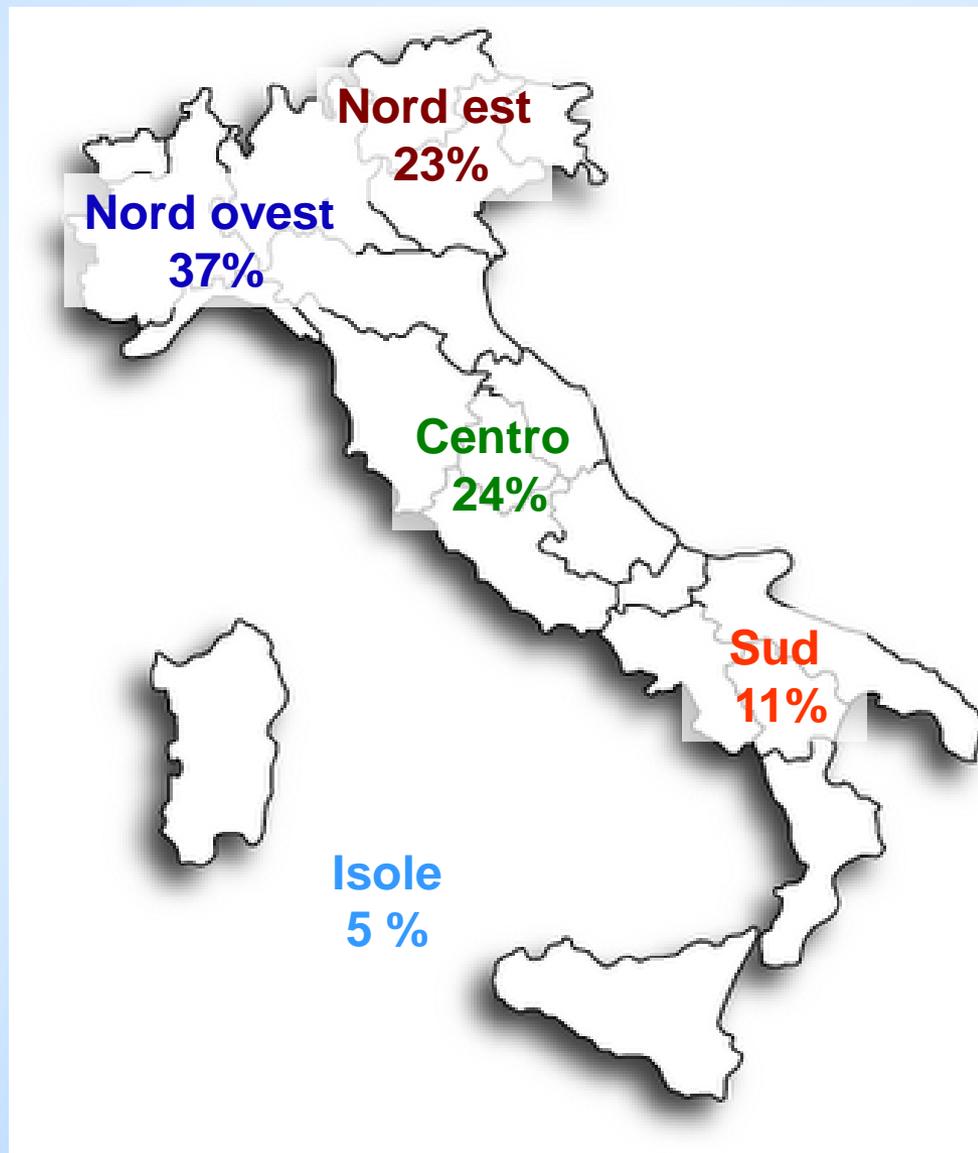
Stima dei lavoratori delle aziende registrate sulla base della dimensione aziendale: n. **613975**



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA AZIENDE REGISTRATE

5 PRINCIPALI SETTORI ATECO

- M** Attività professionali scientifiche e tecniche
- S** Attività di servizi
- C** Attività Manifatturiere
- Q** Sanità e assistenza sociale
- F** Costruzioni



SVILUPPI ED OBIETTIVI FUTURI

- # Incrementare Database piattaforma differenziando per settori Ateco e Dimensione Aziendale
- # Supporto alle attività di monitoraggio del Ministero del Lavoro
- # Sviluppare indicazioni per l'identificazione dei Gruppi Omogene
- # Sviluppare indicazioni per l'identificazione di Misure Correttive adeguate
- # Sperimentazione interna INAIL della metodologia
- # Rilevazione di bisogni e percezioni in relazione al sistema prevenzione italiano (progetto finalizzato Ministeriale)



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

stresslaborocorrelato@inail.it