



Regione Lombardia

DECRETO N. 9204

Del 25/06/2019

Identificativo Atto n. 443

DIREZIONE GENERALE WELFARE

Oggetto

FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO
CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE

L'atto si compone di _____ pagine

di cui _____ pagine di allegati

parte integrante



Regione Lombardia

Il dirigente della Struttura Ambienti di vita e di lavoro

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", ed in particolare il Titolo I, capo III, sezione II "Valutazione dei rischi";

VISTA la legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 "Testo Unico delle leggi regionali in materia di sanità" così come modificata dalla legge regionale 11 agosto 2015, n. 23 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33;

VISTA la d.g.r. del 20 dicembre 2013, n. X/1104 "Piano regionale 2014-2018 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" con la quale:

- è stato approvato il Piano regionale 2014-2018, documento precedentemente condiviso con i rappresentanti del partenariato economico-sociale e istituzionale, delle istituzioni preposte all'attuazione e alla vigilanza della normativa in materia di sicurezza, attraverso la sottoscrizione dell'Intesa il 30 luglio 2013;
- sono state riconfermate le modalità organizzative individuate nel Piano 2011-2013, ovvero il ruolo della Cabina di regia quale luogo di confronto delle strategie di salute e sicurezza sul lavoro tra istituzioni e parti sociali; l'attivazione dei Laboratori di Approfondimento, tra cui quello "Stress Lavoro-correlato", quale ambito di sviluppo di conoscenze e di elaborazione di soluzioni pratiche, concrete e applicabili;
- sono state affidate alla Direzione Generale Salute (ora DG Welfare) le funzioni di coordinamento, monitoraggio e verifica delle azioni previste dal Piano regionale da realizzare attraverso la conduzione della Cabina di regia;

VISTA la d.g.r. del 5 giugno 2015, n. X/3654 "Approvazione del Piano regionale della Prevenzione 2015-2018 ai sensi dell'Intesa Stato Regioni del 13 novembre 2014 – (di concerto con l'Assessore Cantù)" con la quale, relativamente al Programma 9 "Tutela della salute e sicurezza del lavoratore" è stato individuato lo specifico indicatore di programma 9.3.1 "adozione di programmazione, in seno ai Comitati regionali di coordinamento ex art. 7, D.Lgs81/08 di azioni di promozione per la prevenzione dei rischi da incongruenze organizzative";

PRESO ATTO che il Piano regionale 2014-2018 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro :

- affida ai Laboratori di Approfondimento l'analisi dei rischi specifici, ricercando criteri di valutazione di efficacia degli interventi di prevenzione, assicurando il supporto tecnico-scientifico per la tematica di competenza, anche con la redazione di linee di indirizzo;
- sostiene lo sviluppo delle conoscenze dei rischi e dei danni nei comparti indagati, per giungere ad una riduzione degli eventi infortunistici e delle malattie professionali;
- individua gli obiettivi specifici di livello regionale e le linee direttrici cui ispirarsi per il raggiungimento degli stessi;



Regione Lombardia

PRESO ATTO che il documento "FAQ per la valutazione, gestione e miglioramento dello stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese e documenti di interesse" è stato predisposto dal Laboratorio di Approfondimento "Stress Lavoro-correlato", nel rispetto delle procedure previste dal Piano Regionale SSL 2014-2018, e validato dalla Cabina di regia nella seduta del 30 maggio c.a.;

PRESO ATTO che il documento "FAQ per la valutazione, gestione e miglioramento dello stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese e documenti di interesse" costituisce un'opportunità in termini di sviluppo per l'organizzazione e le attività economiche (EU-OSHA, 2009), permette di conseguire lo specifico obiettivo regionale 9.3 "sostegno alle imprese" previsto dal PRP 2015-2018 nonché gli obiettivi fissati dal Piano Regionale SSL 2014-2018,;

PRESO ATTO infine che il documento "FAQ per la valutazione, gestione e miglioramento dello stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese e documenti di interesse" è uno strumento semplice, perché strutturato in domande e risposte, e facilmente fruibile da tutti gli attori coinvolti: datori di lavoro, lavoratori, figure professionali coinvolte negli adempimenti normativi relativi alla salute e sicurezza aziendale;

RITENUTO quindi di approvare il documento "FAQ per la valutazione, gestione e miglioramento dello stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese e documenti di interesse", allegato 1 al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO utile, ai fini della promozione del documento, prevederne la pubblicazione sul sito web della Direzione Generale Welfare, nonché, ai fini della loro applicazione, promuoverne la diffusione presso i Comitati di Coordinamento Provinciale ex art. 7, D.Lgs 81/08;

VISTA la legge regionale 7 luglio 2008, n. 20 "Testo Unico delle Leggi Regionali in materia di Organizzazione e Personale" nonché i provvedimenti organizzativi della XI legislatura;

DECRETA

1. di approvare il documento "FAQ per la valutazione, gestione e miglioramento dello stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese e documenti di interesse", allegato 1 al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito web della Direzione Generale Welfare.
3. di attestare che il presente atto non è soggetto agli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 26 e 27 del D. Lgs 33/2013.

IL DIRIGENTE

NICOLETTA CORNAGGIA

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE

1. INTRODUZIONE

“La valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese: solo un obbligo? No! Anche un’opportunità”

I dati Eurostat (2013) mostrano che l’Italia è il paese con il maggior numero di imprese. Ad oggi, si contano 3,77 milioni, contro i 3 milioni della Francia, i 2,2 della Germania e i 2,3 della Spagna. Di queste, le microimprese (meno di dieci addetti) rappresentano il 95% delle unità produttive totali e assorbono il 45% degli addetti complessivi (ISTAT 2016).

Esiste un’esigenza del tessuto produttivo italiano delle micro e piccole imprese di crescere dimensionalmente per reggere i sistemi competitivi. Questa crescita, come dimostrano le esperienze internazionali di successo, non può che passare anche attraverso una evoluzione organizzativa e gestionale. In questa ottica, il documento si pone l’obiettivo di aiutare le imprese a rileggere la valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato (da ora SLC), non più solo come un adempimento normativo, ma come opportunità in chiave di crescita organizzativa, maggiore compattezza, sviluppo occupazionale e miglioramento delle condizioni di lavoro.

Questo documento si propone di essere facilmente leggibile ed utilizzabile dagli imprenditori, dai lavoratori, dalle loro rappresentanze e dalle figure coinvolte nel processo della prevenzione salute e sicurezza (RSPP, MC e figure consulenziali), al fine di acquisire maggiore consapevolezza nella gestione e valutazione del SLC. Si pone certamente come strumento atto a contribuire e a diffondere un sapere condiviso dalle parti e di proporre una formulazione non scontata o troppo complicata.

La valutazione dei rischi organizzativi e quindi anche quella del rischio SLC, è percepita ancora come un obbligo di legge e non come un’opportunità in termini di sviluppo per l’organizzazione e le attività economiche (EU-OSHA, 2009).

Il documento ha l’obiettivo di essere uno strumento semplice e facilmente fruibile da tutti gli attori coinvolti. Non sono richieste conoscenze e/o competenze particolari per comprenderlo; chiunque può utilizzarlo, conoscerne i concetti principali e se ritenuto utile approfondirli in modo rapido ed efficace. Lo SLC, le sue cause e i possibili miglioramenti sono comprensibili e chiari e tutti possono diventare consapevoli di come contrastarlo e coglierne gli aspetti critici che emergono di volta in volta.

Gli attori coinvolti nel processo ne possono ricavare utilità.

- a) I datori di lavoro:** le condizioni di successo per un’impresa sono la qualità del prodotto/servizio, l’attenzione per il mercato, la competitività e la determinazione orientata al business. Diventa sempre più necessario l’esigenza di avere un’organizzazione e una gestione che permetta di essere più solidi ed efficaci e meno in balia delle criticità del mercato. Come noto, i datori di lavoro hanno la responsabilità di tutelare la sicurezza e la salute occupazionale dei propri lavoratori. Questo aspetto può essere trasformato in un’opportunità per permettere all’azienda di crescere, ai datori di lavoro di conoscere meglio i propri dipendenti e i loro bisogni e di anticipare le criticità individuali e di gruppo legate all’adattamento ai cambiamenti organizzativi. È uno strumento utile ad una maggiore efficienza aziendale e di business.
- b) I lavoratori:** lo strumento vuole essere una opportunità per comprendere le proprie criticità lavorative, le cause di eventuali fattori di stress e di potersi tutelare meglio. Il lavoratore può

contribuire al fatto che le condizioni lavorative siano più rispondenti ai propri bisogni di crescita ed aiutarlo a tenere sotto controllo i fattori di rischio per la salute e sicurezza sul lavoro e le cause dello stress percepito. Il documento permette ai lavoratori di sentirsi parte attiva nella tutela della propria salute e sicurezza e di acquisire maggiore consapevolezza sullo stato di benessere organizzativo all'interno della propria azienda.

- c) **Le figure professionali:** lo strumento vuole aiutare tutte le figure coinvolte negli adempimenti normativi relativi alla salute e sicurezza aziendale. Spesso sono delle figure esperte nella valutazione dei rischi classici (fisici, chimici, biologici e tecnico impiantistici) ma meno specializzati nei rischi emergenti legati all'organizzazione (stress lavoro correlato e da sovraccarico biomeccanico).

Il **documento è strutturato in domande e risposte** che le persone che si avvicinano a questo tema si pongono con maggior frequenza in relazione alle proprie esperienze lavorative. Sono quelle che la letteratura internazionale definisce **FAQ** (*Frequently Asked Questions*). È quindi **la parte più pratica e concreta del documento** dove si possono trovare risposte sintetiche e di buon senso, ma anche rimandi alle parti più articolate e specifiche che si trovano nei **Link di approfondimento tecnico normativo**, individuati come di rilievo dal Laboratorio.

In conclusione, l'obiettivo di questo documento è quello di rendere un argomento complesso più accessibile, a gradazione crescente con diversi livelli di approfondimento e specificità sia per i datori di lavoro ed i lavoratori sia per i professionisti del settore.

2. FAQ (Frequently Asked Questions)

A. DEFINIZIONI

A1. Quali sono i criteri per definire se un'Azienda è micro-piccola?

- a) MICRO-IMPRESA ha meno di 10 occupati e un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.
- b) PICCOLA IMPRESA ha meno di 50 occupati e un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.

Non appartengono alle micro-piccole aziende le unità produttive senza autonomia organizzativa appartenenti alle aziende multisito. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{A1}\)](#)

A2. È obbligatoria la valutazione del rischio SLC?

Si, è prevista in tutte le aziende con almeno un lavoratore. Previsti esoneri ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 81/08 [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{A2a}\)](#). La valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 e secondo le indicazioni stabilite dalla Commissione Consultiva Permanente ex art.6 D.lgs. 81/08. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{A2b}\)](#)

A3. Che cos'è lo stress lavoro-correlato?

In generale è una condizione o conseguenza del fatto che le richieste del lavoro eccedono la possibilità per taluni lavoratori di far fronte alle stesse. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{A3}\)](#)

A4. Quali sono i fattori di rischio dello stress lavoro correlato?

- Fattori di CONTENUTO (problematiche connesse all'ambiente ed alla attrezzatura utilizzata); [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{A4a}\)](#)
- Fattori di CONTESTO (organizzazione del lavoro). [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{A4b}\)](#)

A5. Come si manifesta lo stress lavoro-correlato?

Nei lavoratori si possono manifestare sintomi psico-fisici e comportamentali, nell'azienda problematiche organizzative. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{A5}\)](#)

B. SPECIFICITÀ SULLE MICRO-PICCOLE IMPRESE

B1. Quali sono i gruppi correlati al genere, età e provenienza maggiormente a rischio stress lavoro-correlato?

Sulla base di dati statistici indicativi del fenomeno ma che non rappresentano una condizione sempre verificabile, dal punto di vista del genere, quello femminile è il più esposto al rischio stress lavoro-correlato, legato prevalentemente al rischio di gravosità dell'interfaccia casa-lavoro. Per quanto riguarda l'età le fasce maggiormente implicate sono quelle giovanili ed i lavoratori over 50. Vi sono infine evidenze legate alla provenienza da altri Paesi. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{B1}\)](#)

B2. Per le aziende di nuova costituzione, in mancanza di un triennio da monitorare (eventi sentinella), è possibile procedere esclusivamente all'analisi degli indicatori di contesto e contenuto?

Si. Solo in fase di prima valutazione del rischio stress lavoro-correlato si può procedere esclusivamente all'analisi degli indicatori di contesto e contenuto.

B3. Per le micro e piccole aziende tendenzialmente fino a 30 lavoratori, è possibile individuare un unico gruppo omogeneo?

Si. Le aziende orientativamente fino a 30 lavoratori possono procedere alla valutazione preliminare senza necessariamente identificare partizioni organizzative o gruppi omogenei distinti. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{B3}\)](#)

C. VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

C1. Qual è lo scopo della valutazione dello stress lavoro-correlato?

Lo scopo della valutazione del rischio SLC è quello di effettuare una fotografia dell'azienda in merito alla presenza o meno di fattori legati al contenuto e contesto del lavoro potenzialmente fonte di stress ed alla eventuale presenza di situazioni/aree con livelli dello stress l-c di rilievo.

C2. Quali lavoratori dell'azienda devono essere coinvolti nella valutazione dello stress lavoro correlato?

Tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia di contratto, così come definiti dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 eccetto i lavoratori autonomi e i liberi-professionisti.

C3. Come è articolata la valutazione dello stress ?

La valutazione SLC è articolata in due fasi: una obbligatoria "preliminare" e l'altra "approfondita" quando necessaria. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{C3}\)](#)

C4. Che cosa è la "valutazione preliminare"?

La "valutazione preliminare" è il primo livello di valutazione indicato come necessario da un punto di vista normativo. Consiste nel verificare l'esistenza di condizioni disfunzionali dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale, cause potenziali di stress anche attraverso la raccolta di indicatori (eventi sentinella). [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{C4}\)](#)

C5. Su quali elementi si basa la valutazione preliminare dello SLC?

La valutazione preliminare, una volta individuato il percorso metodologico scelto dalla azienda, si basa sulla raccolta di dati ed informazioni su aspetti organizzativi, attraverso strumenti ad esempio quali: check list, schede di osservazione diretta, focus-group/ incontri con i lavoratori, orientati a far emergere eventuali problematiche di stress l-c. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{C5}\)](#)

C6. Cosa sono gli eventi sentinella?

Gli "eventi sentinella" sono indicatori oggettivi che l'azienda registra già per altre finalità, quali ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti, sanzioni e segnalazioni del medico competente. Tali eventi sentinella sono monitorati nell'arco di un triennio. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{C6}\)](#)

C7. Quali sono le azioni che l'azienda può attivare se dovessero emergere situazioni di rischio dalla valutazione preliminare?

- azioni di tipo organizzativo;
- azioni attenuanti;
- azioni riparatorie

Le azioni devono essere definite in un piano di attuazione con identificate le responsabilità e le modalità di attuazione con tempi certi. È necessario in seguito verificarne gli effetti.

[\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{C7}\)](#)

C8. La informazione/formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti è sufficiente a risolvere il rischio SLC rilevato?

No. Tuttavia è utile procedere con attività informative e formative nel corso del processo di valutazione e gestione del rischio anche dalla fase preliminare.

[\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{C8}\)](#)

C9. Cosa si intende per valutazione approfondita?

Quando le azioni correttive a seguito della valutazione preliminare sono inefficaci si procede alla fase approfondita che rileva la percezione soggettiva nei gruppi di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

[\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{C9}\)](#)

C10. Come e con che strumenti si effettua la valutazione approfondita?

La valutazione approfondita che prevede il coinvolgimento dei lavoratori è effettuata con modelli e strumenti validati che abbiano, quindi, valore scientifico. Potranno essere, di volta in volta, utilizzati questionari, incontri di gruppo, focus group e interviste semistrutturate.

[\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{C10}\)](#)

C11. È necessario precisare le metodologie e gli strumenti utilizzati nella valutazione?

SI. All'interno del DVR devono essere indicati i modelli, gli strumenti utilizzati e le metodologie applicate, precisando le fonti di riferimento.

D. RUOLI E SOGGETTI IMPLICATI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

D1. Il datore di lavoro è sempre tenuto a valutare lo stress-lavoro correlato?

SI. è sempre tenuto ad effettuare la valutazione del rischio. Sono esentate solamente le aziende familiari e le aziende individuali, come disposto dall'art. 21 del D.Lgs 81/2008.

[\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{D1}\)](#)

D2. Quali sono i soggetti che partecipano al processo di Valutazione del Rischio SLC?

- Datore di lavoro
- Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione interno o esterno (RSPP)
- Medico competente (se nominato)
- RLS/RLST in relazione all'obbligo di sentire i lavoratori
- Dirigenti e/o preposti e lavoratori

[\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{D2}\)](#)

D3. Come deve essere assicurata la partecipazione dei soggetti coinvolti?

Con una relazione fra tutti i soggetti coinvolti nella prevenzione, nell'ambito del proprio ruolo e delle conoscenze, al fine di sviluppare l'analisi e di individuare le successive misure da applicare [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{D3}\)](#)

D4. Chi è tenuto alla raccolta e gestione dei dati nell'ambito della valutazione del rischio SLC?

Il Datore di lavoro coadiuvato dal RSPP e dal Medico Competente (ove nominato).

Anche nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga di consulenti esterni quali psicologi ed altre professionalità titolate, gli RSPP ed i Medici Competenti devono essere coinvolti e non possono sottrarsi a tale compito.

D5. A quali professionalità esterne all'azienda, il Datore di Lavoro può rivolgersi per essere supportato nella gestione della VDR, in particolare quella approfondita?

Il Datore di Lavoro può avvalersi di professionisti qualificati es. Psicologi iscritti all'albo e/o professionalità medico-psicologiche contigue e riconosciute.

D6. Nel caso l'azienda affidi ad una società di consulenza la valutazione del rischio SLC, è possibile per il rappresentante dei lavoratori (RLS/RLST) partecipare alla fase di preparazione del processo di rilevazione del rischio?

Il ruolo dell'RLS/RLST ed il suo coinvolgimento è indipendente dal/ dai soggetti che effettuano la Valutazione del Rischio. La partecipazione del rappresentante dei lavoratori è sempre auspicabile per utilizzare al meglio la conoscenza e l'esperienza dei lavoratori in merito ai processi produttivi, nonché obbligatoria in sede consultiva. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{D6}\)](#)

D7. Quale è il ruolo del Medico competente in relazione al rischio SLC?

Il ruolo del Medico Competente, oltreché quello di collaborare attivamente al processo di valutazione del rischio, è quello di monitorare le condizioni psico-fisiche dei lavoratori nell'ambito della sorveglianza sanitaria. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{D7}\)](#)

D8. Nel momento in cui emerge una situazione personale di stress lavoro correlato, quale è il ruolo del medico competente?

Qualora il lavoratore manifesti segni e sintomi stress lavoro-correlati di rilievo (in fase di visita periodica o di visita a richiesta del lavoratore) è compito del Medico Competente inquadrare il soggetto dal punto di vista clinico e suggerire le necessarie misure. Il Medico Competente inoltre contribuisce ad individuare le cause dello stress e proporre interventi idonei. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{D8}\)](#)

D9. Il punto di vista dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti va presa in considerazione nella valutazione dello SLC?

Si. Nell'ambito delle micro e piccole imprese, in particolare, può rappresentare, per la prossimità lavoratori-datore di lavoro, una risorsa preziosa non solo per valutare correttamente il rischio SLC, ma anche per poter attivare in modo mirato ed efficace la prevenzione e il contenimento del rischio specifico. [\(Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{D9}\)](#)

D10. Il rappresentante dei lavoratori (RLS/RLST) può chiedere al MC i dati di sua pertinenza (soggetti con sintomi/segni stress lavoro correlati, ecc.) relativi alle situazioni particolari di SLC in azienda?

Può chiederli in forma anonima e collettiva, attenendosi agli obblighi di riservatezza previsti dalla legge

D11. Quando non c'è il Medico Competente, perché la sorveglianza Sanitaria non è prevista, quale può essere la modalità operativa di affronto dei casi con quadro sintomatologico di SLC? Quando non c'è il medico competente è possibile che non vengano intercettati all'interno dell'Azienda casi di lavoratori con sintomi/segni stress lavoro-correlati. Rimane comunque l'obbligo di effettuazione della Valutazione del Rischio come previsto per tutte le aziende.

D12. Per quei soggetti per i quali non è prevista sorveglianza sanitaria, ai fini dell'idoneità psicofisica lavorativa, in che modo si può agire nel caso in cui si manifestino situazioni/ disagi riconducibili allo Stress lavoro correlato?

Nel caso non sia presente il Medico Competente i lavoratori non possono richiedere visite e/o accertamenti sanitari

Nel caso, pur in presenza del Medico Competente, vi siano soggetti per i quali non è prevista sorveglianza sanitaria, il lavoratore può richiedere al Medico Competente una visita e/o accertamenti sanitari ex art.41 comma 1 lettera b DLgs 81/08; il Medico Competente valuterà l'opportunità di effettuare il controllo, se il quadro di disagio psicofisico è correlabile con i rischi lavorativi.

Per i soggetti per i quali non è prevista la sorveglianza sanitaria, il Datore di lavoro può richiedere la visita medica per idoneità psico-fisica del lavoratore, solo presso strutture pubbliche ai sensi dell'art. 5 della legge 300/70.

E. STRESS LAVORO CORRELATO E EVENTUALI RICADUTE SULLA SALUTE DEI LAVORATORI

E1. Il lavoratore esposto al rischio SLC, si può ammalare?

Si. Il lavoratore può essere esposto anche a conseguenze sulla propria salute. Dallo stress possono derivare sintomatologie psico-fisiche nel corpo o nella mente che possono dar luogo a malattie. Tuttavia, lo stress non è una malattia, ma una reazione aspecifica di adattamento dell'individuo all'ambiente. La sola medicalizzazione del disagio psico-fisico stress lavoro-correlato non è l'intervento più adeguato.

E2. Le malattie che sono causate dallo stress correlato al lavoro possono essere riconosciute come professionali?

Si, se esiste la correlazione con il lavoro in termini oggettivi di costrittività organizzative ([Vedi File Bibliografia Supporto FAQ^{E2}](#))

In riferimento alla problematica dello stress lavoro-correlato si evidenziano alcuni link di approfondimento non collegati specificamente alle FAQ, ma di interesse alla comprensione, alla prevenzione e gestione del rischio specifico:

- [Documentazione relativa a normative regionali ed a linee guida di organismi interregionali \(Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro\)](#)
[\(Vedi File Bibliografia_Supporto_FAQ^{F1}\);](#)
- [Documentazione di interesse per settori/comparti produttivi](#)
[\(Vedi File Bibliografia_Supporto_FAQ^{F2}\);](#)
- [Link di approfondimento a siti nazionali ed internazionali](#)
[\(Vedi File Bibliografia_Supporto_FAQ^{F3}\);](#)

NB: I link sono aggiornati alla data di definizione e decretazione del presente documento

LINK di APPROFONDIMENTO DELLE FAQ

^{A1} D.M. 18 aprile 2005. Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese. [Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 ottobre 2005, n. 238] [DM 18 aprile 2005.pdf] fonte <http://www.vv.camcom.it/1/news-1/allegati/Maching14-dm-18.04.2005.pdf> [DM 18 aprile 2005.pdf]

^{A2a} Art. 21 del D.lgs. 81/08 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi <http://www.ecolavservice.com/archivio/D-LGS--812008-ART--21-OBBLIGHI-DI-SICUREZZA-A-CARICO-DELLIMPRESA-FAMILIARE.html>

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti.

^{A2b} Normative integrate - **LA NORMATIVA NAZIONALE**

La normativa nazionale ha come riferimento il DLgs 81/08 che prevede l'obbligo da parte delle Aziende, anche delle micro-piccole aziende di effettuare la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, compreso il rischio da stress lavoro-correlato (art.28 comma 1 bis)

(<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documents/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-luglio-2018.pdf>) [DLgs n.81 del 9 aprile 2008.pdf]

Le indicazioni necessarie per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato con indicazioni generali sul metodo e degli strumenti da utilizzare sono specificate nella Circolare Ministeriale del 18/11/2010 (<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2010/LC-18novembre2010.pdf>) [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]. In particolare, nella circolare vengono date indicazioni metodologiche semplificate utili anche alle micro aziende con < 5 lavoratori (ad esempio per quanto riguarda la valutazione approfondita la stessa può essere effettuata attraverso riunioni)

GLI ACCORDI INTERNAZIONALI E NAZIONALI

Lo stress lavoro-correlato rappresenta in Europa il secondo problema in ambito occupazionale dopo le patologie muscoloscheletriche. Già nel 2002 la Commissione europea aveva calcolato un costo annuo dello stress lavoro-correlato nell'UE a 15 pari a circa 20 miliardi di euro (costi diretti legati alle problematiche di salute dei lavoratori e costi indiretti legati ai costi sostenuti dalle aziende). Proprio per questo parti sociali hanno definito nel 2004 un Accordo Europeo (http://www.giustizia.lazio.it/appello.it/form_pers_didattico/sicurezza_2013/2004.10.8_Accordo_europeo_Stress_lavorocorrelato.pdf) [Accordo Europeo 2004] con lo scopo di migliorare la consapevolezza e la comprensione del fenomeno, offrendo un modello che consentisse di individuare, prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato. L'Accordo Europeo è stato ratificato a livello nazionale nel 2008 (<https://www.utsbasilicata.it/attachments/article/1219/Accordo-Interconfederale-SLC-9.06.2008.pdf>) [Accordo Interconfederale 2008.pdf] sempre da parti sociali datoriali e sindacali.

ALTRA FONTE INFORMATIVA

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.8 "Il Quadro Normativo" sul riquadro dei singoli anni] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

^{A3}Stress lavoro-correlato: fenomenologia e questioni definitorie di A. Valenti

http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/215162013_12_valenti_.pdf [STRESSLC-VALENTI.pdf]

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.3 "Cosa sono lo stress e lo stress lavoro-correlato"] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

A4a FATTORI STRESSANTI LEGATI AL CONTENUTO LAVORATIVO	
AREE POTENZIALI DI RISCHIO	<i>Esemplificazioni di condizioni di rischio da stress lavorativo</i>
<u>Ambiente e attrezzature di lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione a livelli di rumore elevati • Inadeguato livello di confort acustico (ambiente non industriale) • Esposizione a rischio cancerogeno / chimico • Inadeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) • Rischio di movimentazione manuale dei carichi • Non disponibilità di adeguati e confortevoli Dispositivi di Protezione Individuale • Lavoro a rischio di aggressione fisica e/o lavoro solitario • Segnaletica di sicurezza non chiara e immediata e non pertinente ai rischi • Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione • Problemi inerenti alla disponibilità, mantenimento, utilizzo e manutenzione/riparazione delle attrezzature lavorative e degli ausili tecnici • Esposizione a rischio biologico
<u>Inadeguata pianificazione dei compiti</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro che subisce frequenti interruzioni • Risorse strumentali inadeguate rispetto a quelle necessarie allo svolgimento dei compiti • Lavori caratterizzati da alta monotonia • Svolgimento di mansioni che richiedono di eseguire più compiti contemporaneamente e/o di assumere più ruoli contemporaneamente • Non chiara definizione dei compiti
<u>Elevato carico di lavoro e ritmo di lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori hanno scarsa autonomia nella esecuzione dei compiti • Attività produttive con variazioni imprevedibili della quantità di lavoro • Presenza di lavoro caratterizzato da alta ripetitività • Attività con ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito prefissato • Attività in cui il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina • Lavori con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio • Lavori con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione (es. mansioni soggette alla normativa per le sostanze psicotrope, ai controlli per l'uso di sostanze stupefacenti e alcool).
<u>Orario di lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Superamento dell'orario di lavoro • Presenza di orario di lavoro rigido / non flessibile • Attività in cui la programmazione dell'orario di lavoro varia frequentemente • Lavoro a turni e lavoro notturno
<p><i>Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.4 "Fattori legati al contenuto del lavoro" cliccare sulle illustrazioni per conoscere i fattori legati al contenuto del lavoro]</i></p> <p>http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf [OPUSCOLO.pdf]</p>	

A4b FATTORI STRESSANTI LEGATI AL CONTESTO LAVORATIVO	
FATTORI POTENZIALI DI RISCHIO	Esemplificazioni di condizioni di rischio da stress lavorativo
<u>Organizzazione del lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di procedure aziendali o mancata diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori • Assenza o mancata diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori • Mancanza di sistemi di comunicazione aziendali • Bassi livelli di sostegno per la risoluzione dei problemi e crescita personale • Assenza di percorsi formativi per la crescita professionale dei lavoratori • Assenza di un percorso formativo aziendale per lo sviluppo e la crescita professionale dei lavoratori.
<u>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</u>	<ul style="list-style-type: none"> • I ruoli non sono chiaramente definiti • Alta frequenza di casi in cui vengono fornite informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere
<u>Carriera</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Incertezza e immobilità di carriera o eccessiva mobilità • Precarietà dell'impiego • Basso valore sociale attribuito all'attività svolta
<u>Autonomia decisionale e controllo del lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori non hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti • I lavoratori non hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro • Non sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali • Presenza di rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto
<u>Rapporti interpersonali sul lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa qualità delle relazioni con i superiori • Mancata gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi • Segnalazione frequente di conflitti / litigi
<u>Interfaccia casa-lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliazione tempi di vita lavoro: un'opportunità [Allegato I - DOCUMENTO INTERFACCIA CASA-LAVORO]
<p>Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.4 "Fattori legati al contesto del lavoro" cliccare sulle illustrazioni per conoscere i fattori legati al contesto del lavoro]</p> <p>http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf [OPUSCOLO.pdf]</p>	

A5 Sintomi stress lavoro-correlati

<http://www.psicologiadellavoro.org/sintomi-stress-lavoro-correlato/>

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.5 "Sintomi dello stress lavoro correlato" cliccare sulle illustrazioni per i sintomi personali, mentre i sintomi aziendali sono specificati in chiaro]

<http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [\[OPUSCOLO.pdf\]](#)

B1 Gruppi correlati al genere, età e provenienza maggiormente a rischio stress lavoro-correlato

Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il Testo Unico: verso l'elaborazione di Linee Guida

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-genere-e-stress-lavoro-correlato-opportunita-testo-unico.pdf> [\[INAIL-Genere e Stress sl.pdf\]](#)

Il benessere lavorativo ad ogni età <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-il-benessere-lavorativo-ad-ogni-eta.pdf> [\[INAIL-BENESSERE.pdf\]](#)

La valutazione dei rischi lavorativi con riferimento a genere, età, provenienza da altri Paesi e tipologia contrattuale

http://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/avvocatoAffari/mercatoImpresa/2016-02-02/la-valutazione-rischi-lavorativi-riferimento-genere-eta-provenienza-altri-paesi-e-tipologia-contrattuale-154332.php?refresh_ce=1

^{B3} D.Lgs. 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – CTI PLL (FAQ D11: Quali sono i criteri per individuare i gruppi omogenei/partizioni organizzative?) [pag.21] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [CTI-2012.pdf]

^{C3-C4} Valutazione stress lavoro-correlato: indicazioni della Commissione Consultiva [Ministero del Lavoro – Lettera Circolare del 18.11.2010] <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2010/LC-18novembre2010.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

^{C5} METODI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO NELLE MICRO-PICCOLE AZIENDE

Non solo a livello nazionale, ma anche a livello internazionale è stato evidenziato come molte ricerche inerenti la gestione e la valutazione del rischio stress lavoro-correlato sono focalizzate nelle grandi imprese e, tali metodologie e strumenti, sono difficilmente applicabili alle piccole-medie imprese (Kelloway e Cooper, 2001). Infatti, se si osservano il numero di implementazioni di procedure preventive o valutative relative allo stress lavoro correlato, la dimensione aziendale è una variabile rilevante; risulta così, che le imprese di grandi dimensioni hanno un numero maggiore, da quelle più piccole, in termini di interventi posti in essere, rispetto a questo rischio (EUROFOUND e EU-OSHA, 2014).

Le metodologie e gli strumenti per la valutazione e la gestione dello stress lavoro correlato nelle piccole aziende dovrebbero considerare la specificità e le peculiarità del contesto, raccogliere un sufficiente grado d'informazioni per contrastare tale rischio, senza necessitare né di troppe risorse né di troppo tempo (Nardella e colleghi, 2011)

Alla luce di quanto su considerato si è cercato di vagliare tutti i metodi e strumenti di valutazione del rischio proposti a livello internazionale e nazionale da Istituzioni / Enti riconosciuti, coniugando il criterio di adeguatezza alla norma, completezza delle informazioni essenziali da raccogliere e di semplicità d'utilizzo.

Per chi fosse interessato ad un approfondimento, si segnalano i seguenti metodi/strumenti per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato nelle piccole aziende:

- a) 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 (INAIL) https://www.inail.it/cs/internet/docs/alq-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf [INAIL-VDR.pdf]
- b) La Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende con meno di 30 lavoratori https://www.aulss8.veneto.it/allegati/1326-AZIENDE_CON_MENO_DI_30_DIPENDENTI_proposta_metodo.pdf [VDR PICCOLE IMPRESE-ULSS 20 VERONA.pdf]
- c) La valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende con < 10 addetti (Linee di Indirizzo Regione Toscana 2011 – pag.50-59) <https://www.utsbasilicata.it/attachments/article/1225/Doc.-Stress-l-c-Toscana-2011-web.pdf> [REGIONE TOSCANA 2011.pdfz]
- d) METODO SOBANE (Gestione Rischi Professionali) http://www.deparisnet.be/sobane/italien/SOBANE_Italiano_25.09.08.pdf [SOBANE.pdf]
- e) SUVAPRO – Lista di controllo stress <http://www.tecnostress.it/lista-di-controllo-stress-suva.html> [SUVAPRO.PDF]
- f) EBIPRO (Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali) http://www.ebipro.it/wp-content/uploads/2015/10/LAVORO_CORRELATO.pdf [EBIPRO.pdf]

- g) Indicateur d'alerte de risques psychosociaux au travail – Mode d'employ et outil (Belgique)
<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=44167> ;
- h) *Indicatori di allerta ai fini della VdR SLC nelle PMI tratto da "Indicateur d'alert des risques psychosociaux au travail" 2015 - Service Public Federal Employ et Concertation Sociale - Bruxell, tratto dalla pubblicazione della European Agency for Safety and Health at Work" Safety and health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice. Description of good examples.* (Allegato2 - INDICATORI DI ALLERTA)

^{C6} Gli EVENTI SENTINELLA

Gli eventi sentinella sono indicatori aziendali di possibili effetti diretti ed indiretti dello stress lavoro-correlato, quali ad esempio:

- INDICATORI SANITARI (assenze per malattia, infortuni sul lavoro / infortuni ripetuti, richieste visite da parte dei lavoratori ex art.41 comma 2 lettera c) DLgs 81/08 per cambio mansione
- INDICATORI AMMINISTRATIVI provenienti dagli Uffici di Gestione del Personale (turn-over, richieste di spostamenti / cambi di mansione);
- INDICATORI LEGALI (contenziosi formali e non, provvedimenti disciplinari, etc)

Questi indicatori possono essere implementati da altri indicatori purché mantengano le caratteristiche di indicatori oggettivabili (non espressione di un giudizio personale, ma devono riflettere la reale condizione osservata all'interno di uno o più gruppi omogenei aziendali).

Per quanto riguarda il periodo di osservazione dell'andamento degli eventi sentinella che generalmente è indicato su un triennio, nelle piccole aziende dato che l'accadimento e la frequenza degli eventi sentinella nel triennio possono essere difficilmente leggibili, può essere allungato il periodo di osservazione (quinquennale o decennale) per rendere maggiormente leggibile e verificabile l'andamento.

[Come approfondimento sono sotto riportate le tipologie di eventi sentinella utilizzate all'interno della valutazione preliminare dei metodi e strumenti ad oggi validati \(es. INAIL\)](#)

METODO DI LETTURA DELL'ANDAMENTO DEGLI EVENTI SENTINELLA

- L'ANDAMENTO DEGLI EVENTI SENTINELLA DA 1 A 8 È PARAMETRATO SULLA BASE DEL TRIENNO IN DIMINUTO – INALTERATO - AUMENTATO (rischio crescente)
- GLI EVENTI SENTINELLA 9-10 = SE PRESENTE ALMENO UN EVENTO NEL TRIENNIO QUESTO CONFIGURA UN RISCHIO
- L'EVENTO SENTINELLA 10 E' DI PARTICOLARE RILEVANZA PER CUI UN SOLO EVENTO NON SOLO GIUSTIFICA IL RISCHIO MA ANCHE LA NECESSITA' DI EFFETTUARE LA VDR APPROFONDATA

	<u>EVENTI SENTINELLA</u>	<u>Fattori di approfondimento</u>
1	<u>INDICI INFORTUNISTICI</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
2	<u>ASSENZE PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")

3	<u>ASSENZE DAL LAVORO</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
4	<u>% FERIE NON GODUTE</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
5	<u>% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
6	<u>% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati)</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
7	<u>PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
8	<u>N. VISITE SU RICHIESTA DEI LAVORATORI AL MC (D.Lgs. 81/08, art.41 c2 lett c)</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
9	<u>SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MC DI CONDIZIONI DI STRESS LAVORATIVO</u>	La presenza di almeno una segnalazione nel triennio, essendo un evento sentinella, viene classificata come Si PRESENTE. La segnalazione di casi di stress lavoro-correlato deve essere confermata dal Medico Competente (se presente) in sede di relazione sanitaria annuale in modo anonimo (es. numero di lavoratori visitati nell'anno con problematiche di salute stress lavoro-correlate)
10	<u>ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/MOLESTIE MORALI E/O SESSUALI</u>	La presenza di almeno una istanza nel triennio, essendo un evento sentinella, viene classificata come SI PRESENTE. Sono valide esclusivamente le istanze giudiziarie.

Tabella "eventi sentinella" tratta da Linea Guida INAIL 2017:

<https://www.ateneosicuro.unifi.it/upload/sub/pdf/linee%20guida%20inail%20stress%20lavoro%20correlato%202017.pdf> [Linea Guida INAIL 2017.PDF]

^{c7} *Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.10 "Il percorso di valutazione del rischio stress lc" sul riquadro AZIONI CORRETTIVE] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]*

^{c8} INFORMAZIONE E FORMAZIONE

INFORMAZIONE

L'INFORMAZIONE è un intervento necessario non solo per sensibilizzare tutti (datore di lavoro, dirigenti/preposti, lavoratori, figure del sistema di sicurezza interno aziendale) sul problema dello stress lavoro-correlato che come già detto rappresenta il secondo problema di salute in ambito lavorativo dopo le patologie muscolo-scheletriche, ma può rappresentare anche la premessa al percorso di valutazione del rischio specifico.

Gli strumenti e le iniziative vanno valutati attentamente in base alle specifiche realtà.

Per esempio, nelle piccole imprese con pochi dipendenti ed un livello di complessità organizzativa relativamente basso potrebbero essere sufficienti incontri che riuniscano tutti i lavoratori supportati da un adeguato materiale informativo (libretti/depliant informativi, cartellonistica, circolari, ecc.).

Qui di seguito, a titolo puramente esemplificativo si allega materiale utile per l'effettuazione di campagne informative mirate sulla prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato nelle aziende proveniente anche dalle istituzioni europee:

- *Brochure STRESS LAVORO-CORRELATO (INAIL- Coordinamento Tecnico Interregionale) [BROCHURE-INAI.pdf] https://www.ciip-consulta.it/attachments/article/418/Brochure_ASL.pdf*
- *Valutazione e gestione dello s-l-c nelle aziende OPUSCOLO INFORMATIVO (INAIL- Coordinamento Tecnico Interregionale) <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]*
- *Fact-sheet per la Valutazione e la Gestione dello Stress Lavorativo per 9 settori produttivi. Tale materiale, pur essendo non specifico in relazione alla dimensione aziendale, si è ritenuto opportuno darne evidenza https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_content&view=article&id=546:art-schede-gestione-stress-lc&catid=298&Itemid=446*
- *Insieme per la prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato EU-OSHA <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-gpa-2014-2015booklet-it.pdf> [EU-OSHA.pdf]*
- *Factsheet 22 – Stress Legato all'attività lavorativa EU OSHA <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/22/view> [FACT22-EUOSHA.pdf]*
- *Guida informativa per le imprese ed i lavoratori https://www.ats-brianza.it/wwwaslmonzabrianza/user/PIEGHEVOLE_INFORMATIVO_PMP_STRESS_E_LAV_2014_ASLMB.PDF5f94.PDF?FILE=OBJ02723.PDF&TIPO=FLE&NOME=pieghevole_informativo_PMP_stress_e_lav_2014_ASLMB.pdf [INFOSLC-ASLMONZA.pdf]*
- *Stressato? Allora abbiamo qualcosa per lei. SUVAPRO sicurezza sul lavoro [fac-simile libretto informativo – Edizione gennaio 2010] <https://www.suva.ch/it-ch/prevenzione/temi-sostanziali/fattori-psichici-comportamento-umano#uxlibrary-material=feaf1a474f44126a8d35eff672f27314&uxlibrary-material-filter=materialGroup:all&uxlibrary-open=/it-CH?atomid=feaf1a474f44126a8d35eff672f27314%26showContainer=1>*
- *Stress lavorativo – Conseguenze sulla salute e cura [fac-simile libretto informativo ISMOB] Può essere richiesto all'e-mail di ISmob il fac-simile del file tipografico del libretto: info@ismob.it<info@ismob.it*

FORMAZIONE

Gli interventi formativi sullo stress lavoro-correlato hanno come obiettivo quello di trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio e come obiettivo, successivo alla Valutazione del Rischio Specifico, il rafforzamento delle diverse competenze per l'affronto costante del rischio specifico. Le figure da implicare nei percorsi formativi sono i lavoratori, i dirigenti/preposti, il datore di lavoro autonomatosi RSPP e le figure del sistema di sicurezza interno (RSPP, Medico Competente, RLS). Gli enti bilaterali svolgono funzione di riferimento per la definizione dei programmi di formazione all'interno delle aziende

Qui di seguito i link ai riferimenti normativi principali riguardanti la formazione:

- Articolo 34, 37 D.Lgs. 81/08 <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documents/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-luglio-2018.pdf> [art34-37.DL 8108.pdf]
- Accordo Stato e Regioni formazione lavoratori, preposti e dirigenti (21/12/2011) [Accordo Stato Regioni 21-12-2011 - Formazione lavoratori e preposti](#) [FORMAZIONE.pdf]
- Accordo Stato-Regioni formazione dei datori di lavoro che svolgono direttamente le funzioni di RSPP (21/12/2011) <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/01/11/12A00058/sg> [FORMAZIONE-DLRSP.pdf]
- Accordo Stato e Regioni formazione degli RSPP e ASPP (07/07/2016) <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/08/19/16A06077/sg> [FORMAZIONE.SPP.pdf]

^{c9} Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [a pag.11 "Gli strumenti per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato" cliccare su valutazione approfondita] <http://www.reporiosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

^{c10} La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta: metodologica (ISPESL, marzo 2010) [Cap. 7.2 I questionari: una breve ricognizione pag 41-55] <https://www.certifico.com/sicurezza-lavoro/documenti-sicurezza/63-guide-sicurezza-lavoro-inail/613-ispesl-la-valutazione-dello-stress-lavoro-correlato> [ISPESL2010.pdf]

^{D1} Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.9 "I soggetti coinvolti" sul riquadro Datore di Lavoro per conoscerne il ruolo e le responsabilità] <http://www.reporiosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

Art.21 Dlgs 81/08 <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documents/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-luglio-2018.pdf> [Dlgs 81/08 aggiornato pag74-75]

^{D2} Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.9 "I soggetti coinvolti" sui riquadri degli attori del sistema della sicurezza sul lavoro per conoscerne i ruoli e le responsabilità]

<http://www.reporiosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

D.lgs. 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ B4: Chi partecipa al processo di valutazione?) [pag.13-14] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

^{D3} La consultazione degli RLS nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato (Decreto n.6298 del 04/07/2016 DG Welfare Regione Lombardia) http://www.reporiosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf [RLS LOMBARDIA-2016.pdf]

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [a pag.9 capitolo "i soggetti coinvolti" si può cliccare su tutti i riquadri dei singoli attori del sistema della sicurezza sul lavoro per conoscerne i ruoli e le responsabilità] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

^{D6} La consultazione degli RLS nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato (Decreto n.6298 del 04/07/2016 DG Welfare Regione Lombardia) http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf [RLS LOMBARDIA-2016.pdf]

^{D7} DLgs 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ H2: Qual è il ruolo del Medico Competente in relazione allo stress lavoro-correlato?) [pag.28] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

POSITION PAPER SU: Il Medico Competente nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato (SIMLII 2013)

[Il ruolo del medico competente nella partecipazione alla valutazione del rischio](#) [documento.pdf]

Interpello N. 5/2014 (13/03/2014) – Corretta interpretazione art. 25 comma 1 lettera a – D.Lgs 81.08

<http://sicurezzainpratica.eu/disposizioni/n-52014-13032014-corretta-interpretazione-art-25-comma-1-lettera-a-d-lgs-81-08/>

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [a pag.9 capitolo "i soggetti coinvolti" si può cliccare su tutti i riquadri dei singoli attori del sistema della sicurezza sul lavoro per conoscerne i ruoli e le responsabilità] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

^{D8} DLgs 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ H1-3-4-5: Il Medico Competente e la Sorveglianza Sanitaria) [pag.28-30] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

^{D9} DLgs 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ C: La partecipazione dei lavoratori) [pag.15-16] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

La consultazione degli RLS nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato (Decreto n.6298 del 04/07/2016 DG Welfare Regione Lombardia) http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf [RLS LOMBARDIA-2016.pdf]

^{E2} Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa. LA TUTELA DELL'INAIL [edizione INAIL 2005] <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alq-patologia-psichica-da-stress.pdf> [INAIL-2005.pdf]

LINK di APPROFONDIMENTO NON COLLEGATI ALLE FAQ

F¹DOCUMENTAZIONE RELATIVA A NORMATIVE REGIONALI ED A LINEE GUIDA DI ORGANISMI INTERREGIONALI

Anche le Regioni ed altri organismi Interregionali autonomamente hanno emanato atti (normative, linee di indirizzo) tesi a facilitare l'applicazione della norma a livello territoriale soprattutto per quanto riguarda gli interventi di prevenzione, valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato a livello aziendale

[Qui come approfondimento si indicano i documenti principali e più significativi che danno indicazioni anche alle micro-piccole aziende](#)

REGIONE LOMBARDIA ED ALTRE REGIONI

- 1) Indirizzi Generali per la Valutazione del Rischio stress l-c con indicazioni aggiuntive mirate per le piccole imprese < 10 addetti al Capitolo 4.7 (Regione Lombardia - 2009) fonte: http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2010/02/091210_Lombardia_decreto_13559_linee_guida_rischio_stress.pdf [Regione Lombardia – Decreto 10 dicembre 2009 n.13559.pdf]
- 2) VdR stress lavoro-correlato: indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati con indicazioni per le piccole aziende sugli strumenti di valutazione preliminare e approfondita (pag.8) (Regione Lombardia - 2011)
- 3) fonte: <http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2011/11/2011.pdf> [Regione Lombardia – Decreto 15 novembre 2011 n.10611.pdf]
- 4) La consultazione degli RLS nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato (Decreto n.6298 del 04/07/2016 DG Welfare Regione Lombardia) che dà indicazioni utili anche alla consultazione dell'RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale fonte http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf) [Regione Lombardia – Decreto 4 luglio 2016 n.6298]
- 5) Linee di Indirizzo Regione Toscana: Valutazione e gestione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (aggiornamento 2011) con indicazioni per le piccole aziende < 10 addetti (Rischio da stress lavoro-correlato documento di valutazione pag.50-53 e Schede per la Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-correlato pag 54-60) Fonte <https://www.utsbasilicata.it/attachments/article/1225/Doc.-Stress-l-c-Toscana-2011-web.pdf> [Regione Toscana - Linee di Indirizzo agg. 2011.pdf]
- 6) Legge Regione Veneto 22 gennaio 2010, n. 8 (BUR n. 8/2010) su Prevenzione e Contrasto dei fenomeni di Mobbing e Tutela della Salute Psicosociale della persona sul luogo di lavoro con la costituzione di un Osservatorio Regionale, di Sportelli di Assistenza ed Ascolto e di Centri di Riferimento per il benessere organizzativo sul territorio regionale
fonte: <https://bur.regione.veneto.it/BurvServices/pubblica/DettaglioLegge.aspx?id=221784> [Regione Veneto - Legge 22 gennaio 2010 n.8.pdf]

ORGANISMI INTERREGIONALI

Numerosi Enti Istituzionali (Comitati Interregionali, Regioni, ASL) hanno legiferato in ordine allo stress lavoro-correlato.

[Qui per approfondimento si vogliono segnalare, utili anche per le piccole aziende, i seguenti documenti:](#)

- 1) Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro: Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato – Guida Operativa (marzo 2010) con indicazioni per le aziende con < 10 addetti (cap. 6.3 pag.19)

- 2) Fonte: <http://www.unipd-org.it/rls/lineguida/stress/coordinamentotecnicoregioniguideaoperativastress.pdf> [Coordinamento Tecnico Interregionale – marzo 2010.pdf]
- 3) Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza (FAQ, gennaio 2012) Fonte: <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf>) [Coordinamento Tecnico Interregionale – FAQ gennaio 2012.pdf]

F²STRESS LAVORO-CORRELATO E SETTORI PRODUTTIVI

Sulla base della bibliografia scientifica e delle indagini effettuate sono stati identificati settori ed attività lavorative che più di altre sono a rischio stress lavoro-correlato. Ad esempio, la Società Scientifica di Medicina del Lavoro nel documento di consenso sullo stress lavoro-correlato (2005) evidenzia come più a rischio settori/attività quali i controllori del traffico aereo, gli addetti ai trasporti (camionisti, guidatori di autobus) gli addetti al lavoro a turni, i lavoratori della sanità, gli insegnanti, le forze di polizia e lo stato socio-economico. Nel 2012 il Comitato degli Alti Responsabili dell'Ispettorato del Lavoro (CARIL) hanno promosso una campagna di ispezioni nel Settore Sanitario (compreso il settore previdenziale), nei Servizi (soprattutto il Settore HORECA) ed i Trasporti, identificandoli come settori potenzialmente a rischio. D'altra parte, l'Accordo Europeo del 2004 afferma che lo stress lavoro-correlato può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro. Questo vuol dire alta attenzione al rischio da stress lavoro-correlato indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza dell'Azienda

Qui sono accessibili per un approfondimento documenti inerenti la prevenzione e gestione del rischio stress lavoro-correlato provenienti da numerose fonti, che potrebbero essere utilmente consultate dalle aziende per orientare al meglio le misure di prevenzione e gestione del rischio specifica

A) BANCHE

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore bancario [Fact sheet – BANCHE.pdf] fonte:

<http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/69aff061-efc5-42ca-b986-cbcdbdd8f79e/2-Fact-sheet+BANCA-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=69aff061-efc5-42ca-b986-cbcdbdd8f79e>

Rischi psicosociali, partecipazione attiva e prevenzione – Ricerca Nazionale nel Settore del Credito (ISPESL 2009) [Ricerca Nazionale Settore Credito – ISPESL 2009.pdf] fonte: Literature review ADAPT

Brizio, L. (2009) Rapine e stress lavoro-correlato: rischi e criticità nel settore del credito. [Rapine e s-l-c nel settore credito – Brizio L 2009.pdf]

Fonte: http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/6383ISPESL_11_2010.pdf

B) SETTORE COMMERCIO – GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore commercio / grande distribuzione organizzata [Fact Sheet – Settore Commercio / GDO.pdf]

fonte: <http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/6bae8ab8-8d40-44c8-a594-75714d3d58d7/3-Fact-sheet+GDO-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6bae8ab8-8d40-44c8-a594-75714d3d58d7>

E-Facts EU-OSHA. Hazard and Risks in the Retail Trade: advice for young workers [EU-OSHA E-fact 5.pdf]

Fonte: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact05/view> (versione unica in lingua inglese)

I rischi delle aziende della distribuzione organizzata (Rischio stress lavoro-correlato pag 66-67)) [EBINTER – Rischi Aziende delle distribuzione organizzata.pdf] <https://www.ebinter.it/ebinter-site/wp-content/uploads/2016/12/I-rischi-nelle-aziende-della-distribuzione-organizzata.pdf>

Gasparre A., Flessibilità e qualità del lavoro nella grande distribuzione organizzata. Analisi di alcuni casi aziendali. *Impresa Progetto – Electronic Journal of Management*, 2011 fonte: http://www.impresaprogetto.it/sites/impresaprogetto.it/files/articles/saggio_gasparre.pdf [Flessibilità e qualità nella GDO – EJM 2011]

C) SANITÀ

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore sanità

<https://www.ciip-consulta.it...Fact-sheet-SANITA> [Fact Sheet – SANITA'.pdf]

EU-OSHA - SETTORE SANITÀ fonte: <https://osha.europa.eu/it/tools-andpublications/publications/e-facts/efact46/view> [EU-OSHA – Efact46.pdf]

OSHWIKI - SETTORE SANITÀ http://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_promotion_in_the_health_care_sector

E-Facts EU-OSHA - Risk Assessment for Care Workers

fonte http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/pdf/35_risk_assessment_for_care_workers.pdf [EU-OSHA – E-facts 35.pdf]

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato – Indicazione per il calcolo degli eventi sentinella nelle aziende sanitarie e ospedaliere

fonte <https://www.ospedalesicuro.eu/attachments/article/392/Stress-Lazio-Aziende-sanitarie-e-ospedaliere.pdf> [Regione Lazio-2014.pdf]

Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle aziende sanitarie (Laboratorio FIASO)

Fonte <http://www.aslcn2.it/media/2014/01/Volume-Fiaso-Sviluppo-e-tutela-del-benessere...-2012.pdf> [FIASO – Aziende Sanitarie.pdf]

D) SCUOLE

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore istruzione <http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/78e14e95-858b-46b7-9412-7279606bc6e1/6-Fact-sheet-ISTRUZIONE-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=78e14e95-858b-46b7-9412-7279606bc6e1> [Fact sheet – ISTRUZIONE]

Valutazione rischio stress lavoro-correlato nelle scuole – Regione Veneto

ALLEGATO A alla Dgr n. 391 del 07 aprile 2016 – BUR Regione Veneto pag.10

MIUR VENETO I rischi da stress lavoro-correlato nella Scuola – Metodo operativo completo di valutazione e gestione (versione 2-2012)

fonte <https://www.utsbasilicata.it/attachments/article/1227/MIUR-Veneto-Rischio-SLC-Scuole.pdf> [MIUR VENETO-SCUOLA.pdf]

INAIL - Settore Ricerca, Dipartimento di Medicina del Lavoro (2012) - Burnout ed insegnamento –

https://www.inail.it/cs/internet/docs/allegato_burnout_e_insegnamento.pdf [INAIL 2012 – Burnout ed insegnamento.pdf]

E) POLIZIA MUNICIPALE E VIGILANZA PRIVATA

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore polizia municipale e vigilanza privata fonte

<http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/ff4acc8-1f56-4ade-b5b3-6e5fd3dc402f/7-Fact-sheet-POLIZIA+MUNICIPALE-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ff4acc8-1f56-4ade-b5b3-6e5fd3dc402f> [Fact-sheet–POLIZIA MUNICIPALE E VIGILANZA PRIVATA.pdf]

Pietrantoni L., Prati G., Morelli A. Stress e salute nelle Forze dell’Ordine. Nuove tendenze della psicologia. 2003; 3; 20-41 fonte

http://www.laboratoriopoliziademocratica.org/SALUTE/STRESS_E_SALUTE_IN_POLIZIA.pdf [STRESS E SALUTE FORZE DELL’ORDINE – Pietrantoni et al. 2003.pdf]

F) SETTORE TELECOMUNICAZIONI

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore telecomunicazioni [Fact-sheet – TELECOMUNICAZIONI.pdf]

fonte <http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/58167341-1dc4-40b3-91b7-c11f63ce7b58/9-Fact-sheet-TELECOMUNICAZIONI-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=58167341-1dc4-40b3-91b7-c11f63ce7b58>

Linee Guida per il lavoro nei call-center (ASL Milano Città) (pag.17-23)

Fonte https://www.frareg.com/cms/wp-content/uploads/lq_call_center.pdf [Linee Guida CALL CENTER.pdf]

G) SETTORE HORECA (Hotel – Ristoranti – Catering)

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali Settore HORECA (Hotel – Ristoranti – Catering)

fonte <https://www.cijp-consulta.it...Fact-sheet-SANITA> [Fact-sheet HORECA.pdf]

H) POLIZIA MUNICIPALE E VIGILANZA PRIVATA

Eurofound (2005) Hotels and catering - policies, issues and the future.

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/articles/other-working-conditions/hotels-and-catering-policies-issues-and-the-future>

EU-OSHA (2008) Protecting workers in hotels, restaurant and catering

Fonte https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE7007132ENC_horeca [EU-OSHA 2008 HORECA.pdf]

EU-OSHA Managing psychosocial risks in HORECA, E-FACTS 25.

Fonte <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact25> [EU-OSHA E-facts 25.pdf]

I) SETTORE TRASPORTI TERRESTRI

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali Settore Trasporti Terrestri

<http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/406171fa-b348-4d49-8aea-848519936db0/10-Fact-sheet-TRASPORTI-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=406171fa-b348-4d49-8aea-848519936db0> [Fact-sheet TRASPORTI TERRESTRI.pdf]

EU-OSHA (2011) Gestione dei rischi per gli autisti addetti al trasporto stradale: casi di buone pratiche.E-FACTS 98

Fonte <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/98/view> [EU-OSHA E-facts 98.pdf]

EU-OSHA (2011) OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector – An overview

https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/transport-sector_TERO10001ENC . [EU-OSHA 2011-TRASPORTI.pdf]

OSHWIKI - LAVORATORI DEL TRASPORTO FERROVIARIO

http://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues_for_rail_workers

J) SETTORE AZIENDE MANIFATTURIERE

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali Settore Aziende Manifatturiere

fonte <http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/79a329b9-fbfc-43ad-a878-0977fef84322/5-Fact-sheet+MANIFATTURIERO-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=79a329b9-fbfc-43ad-a878-0977fef84322> [Fact-sheet AZIENDE MANIFATTURIERE.pdf]

K) SETTORE PUBBLICI ESERCIZI

Linee Guida EBINTER (Ente Bilaterale Nazionale Terziario) Disciplina stress lavoro-correlato – Pubblici Esercizi

Fonte <https://www.ebnt.it/files/pubblicazioni/2015/2015-10-15-disciplina-stress-lavoro-correlato-pubblici-esercizi.pdf> [EBINTER-PUBBLICI ESERCIZI.pdf]

L) SETTORE VIAGGIO E TURISMO

Linee Guida EBINTER (Ente Bilaterale Nazionale Terziario) Disciplina stress lavoro-correlato – Imprese di Viaggio e Turismo

Fonte <https://www.ebnt.it/files/pubblicazioni/2015/2015-10-13-disciplina-stress-lavoro-correlato-impres-di-viaggi-e-turismo.pdf> [EBINTER-TURISMO.pdf]

M) ALTRA DOCUMENTAZIONE DI INTERESSE TRASVERSALE AI SETTORI PRODUTTIVI

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere

https://www.ebinter.it/ebinter-site/wp-content/uploads/2016/12/salute_sicurezza_luoghi_lavoro.pdf [EBINTER-GENERE.pdf]

OSHWIKI - LAVORO SU TURNI http://oshwiki.eu/wiki/Working_time

OSHWIKI - LAVORATORI ATIPICI http://oshwiki.eu/wiki/Temporary_Workers

F3 LINK DI APPROFONDIMENTO A SITI NAZIONALI ED INTERNAZIONALI

INAIL (sito web) <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

INAIL (Documenti su Stress Lavoro-correlato): https://www.inail.it/cs/internet/risultati_ricerca.html?textToFind=STRESS+LAVORO-CORRELATO

INAIL (Manuale per la valutazione e gestione dello s-l-<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/stress-lavoro-nuova-piattaforma.html>
[MANUALE INAIL VDR SLC 2017.pdf])

EU-OSHA (Agenzia per la Salute e la Sicurezza Occupazionale Europea)

<https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Insieme per la prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato – Guida alla Campagna (2013)

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-manifesti-locandine-insieme-per-la-prevenzione.pdf> [EU-OSHA CAMPAGNA STRESS.pdf]

Premio per le Buone Prassi 2014-2015 della Campagna Ambienti di Lavoro sani e sicuri – Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro

<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/healthy-workplaces-good-practice-awards-2014-2015/view>

Guidance on work-related stress: Spice of life or kiss of death ? – European Commission (1999)

<https://www.stress.org/wp-content/uploads/2011/11/Guidance2520on2520work-realted2520stress.pdf> [GUIDA EUROPEA.pdf]

Indagine Europea sui Rischi nuovi ed emergenti ESENER-1 (2009), ESENER-2 (2014)

<https://osha.europa.eu/it/surveys-and-statistics-osh/esener>

FILM DI NAPO *Psychosocial risks and stress*

https://www.napofilm.net/it/search?search_block_form=STRESS

OSH WIKI Networking knowledge – Psychosocial Risk Factor

https://oshwiki.eu/wiki/Category:Psychosocial_risk_factors

CDC-NIOSH Publication and Products – STRESS at Work

Fonte <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf> [NIOSH-STRESS AT WORK.pdf]

SUVA – Fattori Psicologici e Comportamento Umano

<https://www.suva.ch/it-ch/prevenzione/temi-sostanziali/fattori-psicologici-comportamento-umano>

BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitmedizin) - *Toolbox Version 1.2 - Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen.*

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F1965.html>

Institut national de recherche et de sécurité (INRS) *Prévention des risques psychosociaux*:

<https://www.ameli.fr/employeur/prevention/risques/risques-psychosociaux>

Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) GdL Stress I-c

https://ciip-consulta.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=298&Itemid=446&limitstart=0

Società Italiana di Medicina del Lavoro (SIMLII): Documento per un consenso sulla valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro <http://www.unipd-org.it/rls/Lineeguida/Stress/LineeguidaSIMLIIRischioStress.pdf> [DOCUMENTO CONSENSO 2005- SIMILI.pdf]

ALLEGATO 1 - DOCUMENTO INTERFACCIA CASA-LAVORO

INTERFACCIA/CONCILIAZIONE CASA LAVORO NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

A cura di dott.ssa Barbara Perfetti¹, dott.ssa Maria Luisa Canfora², dott.ssa Daniela di Carlo³

1. Introduzione

Il concetto di interfaccia casa lavoro si riferisce alle pressioni che possono provenire da problemi di natura familiare, ma anche, in linea generale, dal contesto di vita fuori dall'ambito lavorativo, e che si ripercuotono sulla situazione lavorativa in termini di performance, efficienza ed adattamento al lavoro (Cooper 1986; Bernardi e Sprini 2005).

La necessità di mettere a punto sistemi di conciliazione tra lavoro retribuito e famiglia nasce dalla convergenza di due fattori: da un lato, le trasformazioni delle strategie di vita e delle identità di genere delle donne e degli uomini, soprattutto giovani; dall'altro, le trasformazioni del mercato del lavoro.

Conciliazione è quindi una parola che indica la capacità di organizzare il nostro tempo, gestendo gli impegni lavorativi e privati nel modo più equilibrato, a seconda di diverse esigenze. Il concetto di conciliazione è strettamente legato al concetto di flessibilità che è spesso attualmente inteso, nella sua accezione legata al lavoro, come il rendere variabili le caratteristiche del lavoro (luoghi, orari, modi di lavoro). La flessibilità, quindi, rappresenta uno dei principali strumenti a favore della conciliazione, solo se intesa come ricerca di formule per gestire al meglio i tempi di vita e di lavoro.

2. Normativa di riferimento

1. **Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 9** Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
2. **Legge 18 giugno 2009, n. 69**, ha riscritto l'art. 9 della legge n. 53/2000, con l'obiettivo di rilanciare questo strumento di sostegno alla maternità e paternità e promuovere progetti sperimentali che attuino, con maggiore efficacia ed effettivamente, misure dirette a sostenere i soggetti con responsabilità genitoriali o familiari. Innanzitutto è stata

3. **Art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183: "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"**

recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche

4. **Relazione della commissione al consiglio, al parlamento europeo, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni parità tra donne e uomini - 2010**

le donne hanno maggiori probabilità di avere una situazione di svantaggio sul mercato del lavoro a causa di una più elevata incidenza di contratti precari, part-time involontario e un persistente divario retributivo, con ripercussioni sui loro guadagni, protezione sociale e pensioni, con conseguente aumento di rischio di tasso di povertà, soprattutto una volta in pensione. Il rischio di povertà è stata maggiore per le donne rispetto agli uomini e il divario è particolarmente elevato per le persone anziane (più per le donne rispetto gli uomini) e le famiglie monoparentali.

5. **Presidenza del consiglio dei ministri, 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183),**

nel quali vengono esplicitati i compiti dei CUG, tra cui "... promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità; ... analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)"

6. **Linee guida per la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di famiglia 7 marzo 2011**

E' stato siglato il 7 marzo 2011 al Ministero del lavoro, da tutte le parti sociali, un avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile.

Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello (detta anche contrattazione decentrata o integrativa, è la contrattazione che integra il contratto collettivo nazionale di lavoro con ulteriori acquisizioni aziendali o territoriali). che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese

8. PIANO di LAVORO TERRITORIALE per la PROMOZIONE di INTERVENTI di CONCILIAZIONE VITA e LAVORO sul TERRITORIO della PROVINCIA di MILANO

28/09/2011 (Asl Milano, ASL Milano1, ASL Milano2) L'Accordo di collaborazione per la realizzazione della rete territoriale per la Conciliazione di Milano sottoscritto in data 7 luglio 2011 si propone, tra gli obiettivi, quello di sostenere la costruzione e lo sviluppo di un sistema di politiche e di azioni volte alla conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione alle esigenze del territorio.

Intende inoltre imprimere un adeguato sviluppo alla valorizzazione della famiglia come soggetto attivo e come risorsa imprescindibile del welfare, attivando un complesso di azioni e di interventi rivolte a donne e uomini di diverse generazioni, attraverso la collaborazione tra persone, famiglie, associazioni, mondo del terzo settore, enti e istituzioni a livello locale, e in particolare con il sistema imprese e le parti sociali

La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare comprende un ambito di intervento ampio e articolato, coinvolge le regole e le dinamiche del mercato del lavoro, l'organizzazione aziendale, la gestione delle risorse umane, la divisione dei ruoli all'interno della famiglia, le politiche sociali, l'organizzazione dei servizi di cura e la cultura dei soggetti coinvolti nei servizi stessi.

9. Legge n. 92 del 28 giugno 2012, articolo 4, commi da 24 a 26

Al fine di favorire una cultura di maggior condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, l'articolo 4, commi 24, 25 e 26 della Legge n. 92/2012 disciplina, in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015:

- il congedo di paternità obbligatorio,
- la concessione di voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o per sostenere gli oneri dei servizi per l'infanzia.

IL NUOVO CONGEDO DI PATERNITÀ

L'articolo 4, comma 24, lettera a) della "Riforma Fornero" (Legge n. 92/2012) stabilisce che, in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015, il padre lavoratore dipendente:

- deve astenersi dal lavoro,
- per un periodo di 1 giorno,
- entro 5 mesi dalla nascita del figlio.

Entro il medesimo termine (5mesi dalla nascita), il padre lavoratore dipendente può astenersi dal lavoro per ulteriori 2 giorni (anche continuativi), previo accordo con la madre ed in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

10. D.d.u.o. n. 12138 del 13 dicembre 2012 - Approvazione delle indicazioni per la partecipazione alle iniziative di welfare aziendale e interaziendale e alla dotazione

3. Principali elementi critici correlati alla dimensione organizzativa

Orari di lavoro che **eccessivamente rigidi e/o protratti** possono influire negativamente sulla gestione della vita extralavorativa dei lavoratori e possono implicare frequenti richieste di cambio turno

Non possibilità di usufruire di permessi (retribuiti e non): in assenza dei quali, per malattia dei figli o per l'accudimento e la cura di famigliari con disabilità e/o non autosufficienti o parenti anziani (genitori, fratelli), aumentano le richieste di malattia/ferie del lavoratore il ricorso alla legge 104, richieste di mobilità

Mancanza di mezzi pubblici/parcheggi per raggiungere il luogo di lavoro, che implicano aumento di ritardi, richieste di uscite anticipate, etc.

Carenza di spazi adeguati di aggregazione: luoghi in cui consumare la pausa pranzo, effettuare brevi pause durante l'orario di lavoro

4. Metodologie di valutazione: porre l'accento sulla differenza di genere

Esistono differenze tra uomini e donne dovute a specificità biologiche, a differenti percezioni della salute/malattia, al contesto sociale e organizzativo che influiscono sulla loro salute e sicurezza al lavoro: l'adozione di un approccio neutro contribuisce ad un livello di prevenzione meno efficace.

È quindi necessario effettuare attività di indagine volte a mettere in evidenza le differenze tra uomini e donne nei contesti lavorativi, prendendo in considerazione tutti quei fattori sociali connessi all'ambiente di lavoro e di vita che possono diversamente incidere sulla sicurezza e sulla salute degli uni e delle altre.

La stessa Unione Europea si è data questo obiettivo in modo stringente, invitando tutti gli Stati membri a prendere iniziative al riguardo: *"La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati membri a continuare a raccogliere informazioni statistiche sulle disuguaglianze di salute connesse al genere e a sviluppare lo scambio di politiche e pratiche efficienti"*.

Il D.Lgs. 81/2008 rappresenta un importante passaggio perché prevede espressamente che nel processo di prevenzione e di valutazione dei rischi si tenga conto delle diversità legate al genere.

Le azioni previste e sperimentate in varie esperienze italiane sono finalizzate a valorizzare la specificità del lavoro pubblico al femminile, attraverso interventi volti alla

- 1. ICRS (Italian Centre for Social Responsibility) People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane Marzo 2011** analizzati due gruppi di soggetti: i 35 "best place to work" secondo la classifica stilata ogni anno da Great Place toWork® Italia; i 45 enti che si sono distinti per l'interesse dimostrato verso il tema (tra cui anche aziende sanitarie).
L'obiettivo dello studio è analizzare come le organizzazioni pubbliche e private italiane si comportino in tema di bilanciamento di vita e lavoro e quali siano gli strumenti sui quali facciano leva per implementare nuove prassi volte a garantire il benessere del lavoratore. Il soggetto centrale è la persona ed i suoi diritti irrinunciabili. Avendo la persona come target di riferimento si è proceduto alla individuazione delle iniziative positive poste in essere dalle diverse organizzazioni studiate, che hanno come scopo la creazione di un ambiente di lavoro attento alle esigenze dei lavoratori.
- 2. INAIL "Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. DISEGNO DI LINEE GUIDA E PRIMI STRUMENTI OPERATIVI", settembre 2011.** Il progetto "Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere", promosso dalla Direzione regionale INAIL per la **Toscana** e dal CPO INAIL insieme con la Regione Toscana, "Protocollo Regione Toscana Inail su Salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere", siglato nel settembre 2010 tra Regione Toscana e Direzione Regionale INAIL Toscana, si colloca in un percorso sinergico avviato da anni tra i due enti.
- 3. F. D'Orsi, A. Ballottin, Stress lavoro correlato. Dalla valutazione del rischio agli interventi correttivi. EPC, 2011**
- 4. Laboratorio FIASO, "Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie", Edizioni Iniziative Sanitarie, marzo 2012, tipografia "Grafica Ripoli" - Tivoli, www.iniziativesanitarie.it** Il Laboratorio sulla salute organizzativa della FIASO propone un tentativo di cambiamento mirato su ciascuno di questi tre fronti: la questione organizzativa (come riorganizzare il sistema); la questione strategica (come coinvolgere e condividere per governare); la questione tecnico-professionale (come promuovere l'integrazione tra le professioni e tra i servizi) adottando e sperimentando strumenti organizzativi atti a favorire l'accumulazione e la condivisione della conoscenza nella pratica di lavoro quotidiana, dallo sviluppo delle competenze manageriali, alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, dalla valorizzazione delle buone pratiche, all'integrazione dei gruppi di lavoro, sino al supporto individuale.

Cura dei figli

- doposcuola e supporto allo studio
- centri ricreativi per i figli dei dipendenti aperti nei periodi di chiusura delle scuole
- sostegno per le rette di asili, scuole materne, etc.
- baby-sitter/asilo aziendale
- convenzione con asili nel territorio (orari protratti consoni ai turni, rette agevolate, etc.)
attivazione di servizi collettivi di trasporto da e per gli asili pubblici
- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale
- incentivazione per promuovere l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri

Accudimento e di cura dei famigliari con disabilità e/o non autosufficienti

- sostegno nell'utilizzo di servizi di cure o assistenza al domicilio
- supporto ai care giver
- servizi di trasporto e/o accompagnamento
- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale

Supporto economico/finanziario e sociale

- polizze assicurative, anche a sostegno dei familiari
- convenzioni per l'acquisto di beni e servizi
- convenzioni per il trasporto dei dipendenti o dei figli
- assistenza sanitaria agevolata per i dipendenti

Benessere dei dipendenti e di time saving

- servizi di time saving (ad es. servizio di disbrigo pratiche, stireria, etc.)
- iniziative di prevenzione per il benessere e la salute (es. convenzioni con palestre, palestra in azienda, etc.)
- realizzazione di attività culturali
- check up medici
- supporto psicologico per il dipendente e i suoi familiari
- sostegno al rientro dei dipendenti dalla maternità, congedi parentali o da lunghi periodi di assenza per malattia

ALLEGATO 2 - INDICATORI DI ALLERTA

INDICATORI DI ALLERTA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE 1° PARTE			
Parametro	Criterio Anno considerato 20.....	Criterio	Indicatore di allerta
Infortuni gravi sul lavoro	Numero di infortuni sul lavoro considerati gravi (prognosi iniziale superiore a 30 g)=	Il verificarsi di almeno un grave incidente sul lavoro durante l'anno passato	Allerta 1
Assenze di lunga durata dovute a malattia	Numero di lavoratori assenti per lunga durata (più di 30 giorni di calendario) a causa di malattia =	Il verificarsi di almeno un'assenza di lunga durata per malattia durante l'anno scorso	Allerta 2
Assenze di breve durata e ripetute a causa di malattia	Numero di lavoratori assenti una breve durata (meno di 30 giorni di calendario) a causa di malattia	Il verificarsi di questo tipo di assenze a breve termine e ripetute l'anno scorso	Allerta 3
Tasso di turn over	Numero di persone assunte = Numero di persone che hanno lasciato l'impresa/ società =.....	Il tasso di turn over è stato eccezionalmente alto lo scorso anno	Allerta 4
Trasferimenti interni di personale	Numero di trasferimenti interni richiesti dai lavoratori =	Il numero di trasferimenti interni richiesti durante l'anno passato è anormalmente alto, data la politica interna dell'azienda sulla mobilità interna	Allerta 5
Licenziamenti contestati innanzi al tribunale del lavoro	Numero di procedimenti giudiziari depositati da un lavoratore che sente di essere stato licenziato senza conformità con la legislazione pertinente	Il deposito di almeno una causa legale nell'ultimo anno =	Allerta 6
Suicidi e tentativi di suicidio legati al lavoro	Numero di suicidi e tentativi di suicidio che ha avuto luogo sul posto di lavoro che sono attribuiti da colleghi o familiari alla situazione lavorativa =.....	Il verificarsi di un tale suicidio o tentativo di suicidio durante l'anno scorso	Allerta 7
Scioperi, interruzioni collettive e altre azioni correlate	Numero di scioperi e /o fermi attività collettivi =	Il verificarsi di almeno una tale azione di classe durante l'anno passato	Allerta 8

¹ Indicateur d'alert des risques psychosociaux au travail outil 2015 - Service Public Federal Employ et Concertation Sociale rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles

Eventi potenzialmente traumatici verificatisi sul luogo di lavoro	Numero di eventi potenzialmente traumatici sul luogo di lavoro che hanno coinvolto uno o più lavoratori=	Il verificarsi di almeno uno di questi eventi durante l'anno passato	Allerta 9
Presenza di problemi di dipendenza tra il personale	Numero di incidenti sul luogo di lavoro relativi a problemi di dipendenza (abuso di alcool, droghe, ludopatia) =	Il verificarsi di almeno un incidente correlato a un problema di dipendenza l'anno scorso	Allerta 10
Cambiamenti strutturali all'interno dell'azienda	Cambiamenti significativi nella struttura all'interno della società (ristrutturazione, fusione, acquisizione, licenziamento collettivo, passare a su larga scala dell'organizzazione del lavoro ...)	Il verificarsi di almeno un importante cambiamento strutturale durante dell'anno scorso	Allerta 11
Richieste di intervento psicosociale	Numero di richieste di intervento psicosociale informale e/o formale affrontato con persona di fiducia o RSPP (interno o esterno) =	Almeno una di queste domande di intervento l'anno passato	Allerta 12

**INDICATORI DI ALLERTA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO
STRESS LAVORO CORRELATO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
2° PARTE**

Parametro	Criterio Anno considerato 20.....	Criterio	Indicatore di allerta
Infortuni sul lavoro	Tasso di frequenza Numero di infortuni sul lavoro divisi ore lavorate/anno	Come valuti il tasso di frequenza degli incidenti nella tua azienda ? - Questo tasso ci sembra favorevole: 0 - Questo tasso sembra normale, accettabile: 1 - Questo tasso sembra sfavorevole: 2 Qual è l'evoluzione del tasso di frequenza degli incidenti rispetto agli anni precedenti? - Questo tasso è rimasto molto basso o mostra una tendenza al ribasso: 0 - Questo tasso sembra più o meno stabile: 1 - Questo tasso mostra una tendenza al rialzo: 2	Allerta 1
Assenteismo a causa di malattia	Tasso di assenteismo	Come valuti il tasso di assenteismo per malattia nella tua azienda dato il suo settore di attività e dimensioni? - Questo tasso ci sembra favorevole: 0 - Questo tasso sembra normale, accettabile: 1 - Questo tasso sembra sfavorevole: 2 Qual è l'evoluzione del tuo tasso di assenteismo per malattia rispetto agli anni precedenti? - Questo tasso è rimasto molto basso o mostra una tendenza al ribasso: 0 - Questo tasso sembra più o meno stabile: 1 - Questo tasso mostra una tendenza al rialzo: 2	Allerta 2
Infortuni sul lavoro	Tasso di frequenza = (numero di infortuni sul lavoro/numero totale di ore lavorate/anno X 1000		Allerta 3

<p>Richieste di intervento psicosociale formale e/o informale</p>	<p>=</p> <p>Numero totale di richieste di interventi psicosociale (informale o formale) depositato con la persona di cui ti fidi o counselor di prevenzione psicosociale (interno o esterno)</p> <p>Numero di richieste di interventi psicosociale informale</p> <p>=</p> <p>Numero di richieste di interventi psicosociale formale a carattere prevalentemente collettivo</p> <p>=</p> <p>Numero di richieste di interventi psicosociale formale principalmente carattere individuale</p> <p>=</p> <p>Numero di richieste di interventi psicosociale formale atti di violenza o molestie o sessuale al lavoro</p> <p>=</p>	<p>Come valuti il numero di richieste di interventi psicosociali presentate dato il vostro settore di attività, la composizione del personale e le condizioni di lavoro?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questo numero ci sembra favorevole: 0 - Questo numero ci sembra accettabile: 1 - Questo numero sembra sfavorevole: 2 <p>Qual è l'evoluzione del numero di richieste di interventi psicosociali rispetto agli anni precedenti?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questo numero è rimasto molto basso o mostra una tendenza decrescente: 0 - Questo numero sembra più o meno stabile: 1 - Questo numero mostra una tendenza al rialzo: 2 <p>La società ha una politica di gestione del rischio psicosociale correlata al lavoro una relazione rispettosa tra i lavoratori ma anche tra i lavoratori e i membri della linea gerarchica è sottolineata?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esiste una dichiarazione di politica generale che include una politica sulle molestie o violenza: 0 - Esiste una tale affermazione, ma rimane una lettera morta: 1 - Non esiste una dichiarazione politica generale in azienda: 2 <p>L'azienda ha una o più persone di cui ti fidi?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sì. Queste persone sono conosciute dai membri dello staff e il ruolo di queste persone di fiducia è chiaro per ciascuno: 0 - Sì. Queste persone sono designate ma sono poco conosciute dai membri dello staff. Inoltre, il loro ruolo non è chiaro: 1 	<p>Allerta 4</p>
-------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

		- No, non ci sono persone fidate designate: 2	
Tasso di turn over	Tasso di turn over =	<p>Come valuti il tasso di turnover nella tua azienda dato il settore di attività e le sue dimensioni?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questo tasso ci sembra favorevole: 0 - Questo tasso sembra normale, accettabile: 1 - Questo tasso sembra sfavorevole: 2 <p>Qual è l'evoluzione del tuo tasso di turnover rispetto agli anni precedenti?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questo tasso è rimasto molto basso o mostra una tendenza al ribasso: 0 - Questo tasso sembra più o meno stabile: 1 - Questo tasso mostra una tendenza al rialzo: 2 	Allerta 5
Eventi potenziali traumatici verificatisi sul luogo di lavoro e misure di adozione	Numero di potenziali eventi traumatici a cui uno o più lavoratori sono stati esposti =.....	<p>In che misura i membri dello staff della tua azienda / hanno affrontato eventi potenzialmente traumatico, sia come testimone che come vittima, nell'ultimo anno?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non ci sono stati membri dello staff conosciuti che affrontano un evento potenzialmente traumatico: 0 - Uno o più membri dello staff si sono trovati di fronte a un evento potenzialmente traumatico. l'azienda ha reagito e si è adoperato per implementare il supporto per il / i lavoratore / i interessato / i: 1 - Uno o più membri dello staff si sono trovati di fronte a un evento potenzialmente traumatico. l'azienda non ha risposto in modo appropriato e non ha avuto cura di implementare il supporto per il / i lavoratore / interessato: 2 	Allerta 6
Incidenti emotivi Quante volte questo tipo di incidente emotivo si è verificato	Numero di eventi/crisi nervose che si sono verificate sul posto lavoro di cui sei a conoscenza =	<p>nell'ultimo anno?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mai o molto raramente: 0 - A volte / di volta in volta: 1 - Spesso: 2 	Allerta 7

		- Molto spesso: 3	
Eventi che coinvolgono terze parti	Numero di eventi di terze parti (violenza verbale o fisica o molestia) effettuate da persone esterne alla società di cui sono stati vittime i lavoratori =	<p>Durante l'anno scorso, con quale frequenza si sono verificati tali eventi di terze parti?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mai o molto raramente: 0 - A volte / di volta in volta: 1 - Spesso: 2 - Molto spesso: 3 <p>Come descriveresti la serietà di questi fatti di terze parti?</p> <ul style="list-style-type: none"> - A nostra conoscenza, nessun fatto di terze parti ha avuto luogo: 0 - La maggior parte dei fatti di terze parti non erano gravi: 1 - Diversi fatti di terzi possono essere valutati come gravi: 2 - Molti fatti di terzi possono essere valutati come gravi: 3 	Allerta 8
Disturbi muscolo scheletrici (TMS: mal di schiena, tendinite, ...)	Numero stimato di persone con disturbi muscolo scheletrici =	<p>A vostra conoscenza, ci sono attualmente lavoratori che soffrono di disturbi muscolo scheletrici?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per quanto ne sappiamo, nessun lavoratore soffre di MSD: 0 - Alcuni lavoratori soffrono di MSD: 1 - Molti lavoratori soffrono di MSD: 2 <p>Come giudichi il numero di persone con disturbi muscolo scheletrici nella tua azienda date le caratteristiche e il settore di attività?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questo numero ci sembra favorevole: 0 - Questo numero sembra normale / accettabile: 1 - Questo numero sembra sfavorevole: 2 	Allerta 9

<p>Rispetto per la diversità all'interno dell'azienda</p>		<p>Sei a conoscenza di differenze di trattamento tra i lavoratori in base alle caratteristiche personali (in particolare per una presunta razza, il colore della pelle, la discendenza della persona, la sua origine nazionale, etnia, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, stato civile, nascita, età, ricchezza, convinzione religiosa o filosofica, stato di salute attuale o futuro, disabilità, linguaggio, credenza politica, caratteristica fisica o genetica o origine sociale)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - A nostra conoscenza, tutti i lavoratori sono trattati allo stesso modo: 0 - In pratica, non è sicuro che ogni lavoratore che ha una credenza religiosa meno comune, un orientamento diversa origine sessuale o straniera, ecc. è sempre trattato come gli altri lavoratori: 1 - L'azienda / dipartimento sperimenta differenze di trattamento tra i lavoratori sulla base delle caratteristiche che non hanno nulla a che fare con i benefici del lavoro: 2 <p>Tra le richieste di interventi formali e informali fatte dai lavoratori durante lo scorso anno, tra cui Ha richieste di intervento relative a problemi di discriminazione?</p> <ul style="list-style-type: none"> - No: 0 - Sì: 1 	<p>Allerta 10</p>
<p>Problemi di dipendenza da all'interno dell'azienda e misure assunte</p>		<p>La sua azienda ha avuto problemi con lo staff durante l'anno dovuti alla presenza di lavoratori che hanno problemi di dipendenza (alcol, droghe, medicinali, ludopatia, ecc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - La compagnia / dipartimento non ha dovuto affrontare tali problemi: 0 	<p>Allerta 11</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - La compagnia / dipartimento ha dovuto affrontare alcuni problemi un paio di volte: 1 - La compagnia / dipartimento è stata regolarmente confrontata con tali problemi: 2 <p>L'azienda prende in considerazione i problemi di dipendenza (alcol, droghe, medicinali, ecc.) Dello staff?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le misure sono pianificate in caso di problemi di questo tipo: 0 - Sebbene esistano misure, queste misure generalmente non vengono implementate quando necessario: 1 - A nostra conoscenza, non ci sono misure pianificate in caso di problemi di abuso di alcool, droga o droghe sul lavoro: 2 	
<p>Funzionamento della struttura di prevenzione per le problematiche relative ai rischi psicosociali da lavoro</p>		<p>Ci sono persone nella sua azienda o enti esterni che si occupano del problema dei rischi psicosociali e assumono azioni concrete sul terreno con una prospettiva a lungo termine?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una persona o un servizio si occupa regolarmente del problema. Il loro lavoro è supportato da un gruppo con azioni a lungo termine:0 - Una persona o un servizio si occupa delle azioni problematiche e puntualmente riferisce sulla questione: 1 - Una o più persone trattano regolarmente il problema, ma finora non hanno condotto azioni a lungo termine: 2 - Molte persone affrontano questo problema, ma c'è poco coordinamento tra loro e le azioni effettuati erano disparati e senza risultato: 3 - Nessuno è chiaramente designato per affrontare il problema: 4 	<p>Allerta 12</p>

