



PSYCHOSOCIAL RISK  
ASSESSMENTS

# Guida per gli ispettori del lavoro



# Prima dell'ispezione



I luoghi di lavoro devono essere scelti tra i seguenti settori:

- Sanità, compresa la previdenza sociale (privata e pubblica).
- Servizi, per esempio hotel e ristoranti.
- Trasporti.

## Scelta del metodo di ispezione

Di seguito vengono presentati diversi metodi di ispezione. In conformità della legislazione e delle risorse disponibili si consiglia di scegliere uno o più dei seguenti metodi.

- **Dialogo con il datore di lavoro**

Un dialogo con il datore di lavoro da solo si rende necessario nei casi in cui non siano presenti rappresentanti dei lavoratori. Tale dialogo servirà a conoscere e riportare esclusivamente l'opinione del datore di lavoro sulle condizioni lavorative. Si consiglia inoltre un dialogo con altri dipendenti, separatamente o in gruppo. L'ispezione potrebbe avvenire insieme al datore di lavoro e alcuni dipendenti. Il datore di lavoro deve garantire che il dipendente si senta libero di parlare della sua situazione. Durata stimata: circa 2 ore.

- **Dialogo con il datore di lavoro e un rappresentante dei lavoratori**

L'ispezione richiede la presenza dei seguenti partecipanti: un individuo che rappresenti i dipendenti e il datore di lavoro che è responsabile delle attività sul luogo di lavoro. Durata stimata: circa 2 ore.

- **Colloqui con i singoli dipendenti**

Secondo la legislazione dello Stato membro, questo metodo potrebbe essere impiegato oltre al dialogo con il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori. La durata dipende dal numero di colloqui e dal numero di domande poste.

- **Colloquio di gruppo con i dipendenti**

Un colloquio di gruppo deve essere organizzato in modo tale che risulti utile per i dipendenti e per il datore di lavoro. Questo può essere programmato contemporaneamente con l'ispezione o durante una riunione preliminare separata con il datore e il rappresentante dei lavoratori.

Si consiglia un gruppo composto da 6-8 dipendenti di tipo omogeneo. La selezione dei partecipanti viene eseguita dal datore di lavoro e, se possibile, dal rappresentante dei lavoratori. I partecipanti potrebbero anche essere selezionati in modo che il datore di lavoro scelga il 50% dei partecipanti e il rappresentante dei lavoratori scelga il restante 50%.

Terminato il colloquio di gruppo, l'ispettore avrà successivamente un confronto con il datore di lavoro e con il rappresentante dei lavoratori al fine di ricevere informazioni aggiuntive nonché un resoconto per una valutazione preliminare. Durata stimata: circa 2 ore per il colloquio di gruppo e 2 ore per l'incontro finale con il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori.

Si consiglia di far eseguire l'ispezione a due ispettori del lavoro: una persona che porti avanti il colloquio e l'altra che prenda nota

- **Questionario**

Vengono fornite ai dipendenti alcune domande sulle condizioni psicosociali nell'ambiente di lavoro. Queste potrebbero essere inviate in anticipo oppure distribuite durante l'ispezione. La compilazione di dati e l'analisi dei risultati vengono riportate al datore di lavoro e al rappresentante dei lavoratori.

- **Osservazioni nell'ambiente di lavoro**

Le osservazioni devono avvenire durante la visita dell'ambiente di lavoro allo scopo di analizzare le condizioni fisiche che potrebbero influenzare le condizioni lavorative psicosociali. Tale metodo viene usato in aggiunta al colloquio con il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori.

- **Pianificazione dell'ispezione: quando**

L'avviso relativo al giorno in cui avrà luogo l'ispezione può avvenire mediante lettera al datore di lavoro oppure telefonicamente. Sta al datore di lavoro pianificare l'ispezione e partecipare alla stessa. Di conseguenza, è importante che l'ispettore dia al datore di lavoro un programma per l'ispezione, che includa lo scopo, la durata, i partecipanti e la scelta del metodo di ispezione.

Una lettera di avviso e un opuscolo vengono inviati al datore di lavoro. Questi sono documenti basilari e preliminari che il datore di lavoro è tenuto a visionare prima dell'ispezione.

# Svolgimento dell'ispezione



Secondo quanto stabilito dalla Direttiva dell'Unione Europea 89/391/CEE sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori nell'ambiente di lavoro (Direttiva quadro), il datore di lavoro deve garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni aspetto legato al lavoro, compresi i rischi psicosociali. La base di partenza per l'ispezione consiste nella modalità di inclusione dei rischi psicosociali nelle valutazioni dei rischi.

La lettera di avviso, l'opuscolo e qualsiasi altro materiale informativo devono essere presenti al momento dell'ispezione.

Non si tratta di verificare il livello di stress nell'organizzazione. Un ambiente lavorativo psicosociale non deve essere ridotto a problemi legati a stili di vita individuali.

Collegarsi allo strumento di autovalutazione per il datore di lavoro, disponibile sul sito web.

## L'ispezione deve essere concepita in modo da comprendere le seguenti domande:

- Il datore di lavoro ha provveduto a preparare una valutazione dei rischi che tenga conto anche dei rischi psicosociali?

Il datore di lavoro deve analizzare l'ambiente di lavoro psicosociale, valutare e documentare eventuali rischi rilevati.

- Quali rischi psicosociali sono stati presi in considerazione?

Verranno valutate le fonti di rischio relative all'ambiente di lavoro. È importante che l'ispettore riceva informazioni sulle condizioni lavorative al fine di giudicare se la valutazione dei rischi copre i rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

- Come è stata realizzata la valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro (chi vi ha preso parte)?

La valutazione dei rischi deve essere realizzata in modo sistematico. Deve essere pianificata in anticipo ed eseguita in collaborazione con i dipendenti. Come sono stati identificati i rischi e come sono stati valutati? Sono stati impiegati checklist o altri metodi? I dipendenti non sono sempre consapevoli del loro stress né disponibili a parlare dei loro problemi. Le analisi non devono basarsi soltanto sulle esperienze del singolo dipendente, ma anche sulle descrizioni obiettive delle condizioni lavorative.

In caso di mancanza di conoscenza all'interno dell'organizzazione sarà necessario nominare un esperto esterno.

- Quali azioni sono state intraprese dopo la valutazione dei rischi?

Una volta valutati i rischi, verrà stabilito un piano di intervento. Potrebbero essere necessarie misure per evitare e diminuire i rischi su diversi livelli dell'organizzazione. Innanzitutto devono essere prese misure aziendali. Successivamente devono essere prese in considerazione misure collettive e individuali.

Strumenti ispettivi per i rischi psicosociali:

- Guida: ispezione di rischi psicosociali nell'ambiente di lavoro
- Linee guida colloqui/supporti lavorativi
- Fondamenti della valutazione dei rischi, checklist n° 11
- Strumento guida per ospedali
- Strumento guida per hotel e ristoranti
- Strumento guida per il trasporto di merci
- Questionario

## Dopo l'ispezione



L'ispettore finalizza la procedura di ispezione e redige un rapporto al responsabile del progetto nazionale secondo il modello della campagna europea.

Informazioni sui rischi psicosociali [www.osha.europa.eu/publications/factsheets](http://www.osha.europa.eu/publications/factsheets)

N° 8 Stress nell'ambiente di lavoro

N° 22 Stress legato all'attività lavorativa

N° 24 La violenza sul lavoro

N° 31 Consigli pratici destinati ai lavoratori su come affrontare lo stress legato all'attività lavorativa

N° 32 Come combattere la pressione psicosociale e ridurre lo stress legato all'attività lavorativa e le sue cause

N° 74 Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute occupazionale

N. 79 Protezione dei lavoratori nel settore alberghiero, della ristorazione e del catering

