

# **INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO



## **LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO: DALLO SVILUPPO ALL'IMPLEMENTAZIONE**

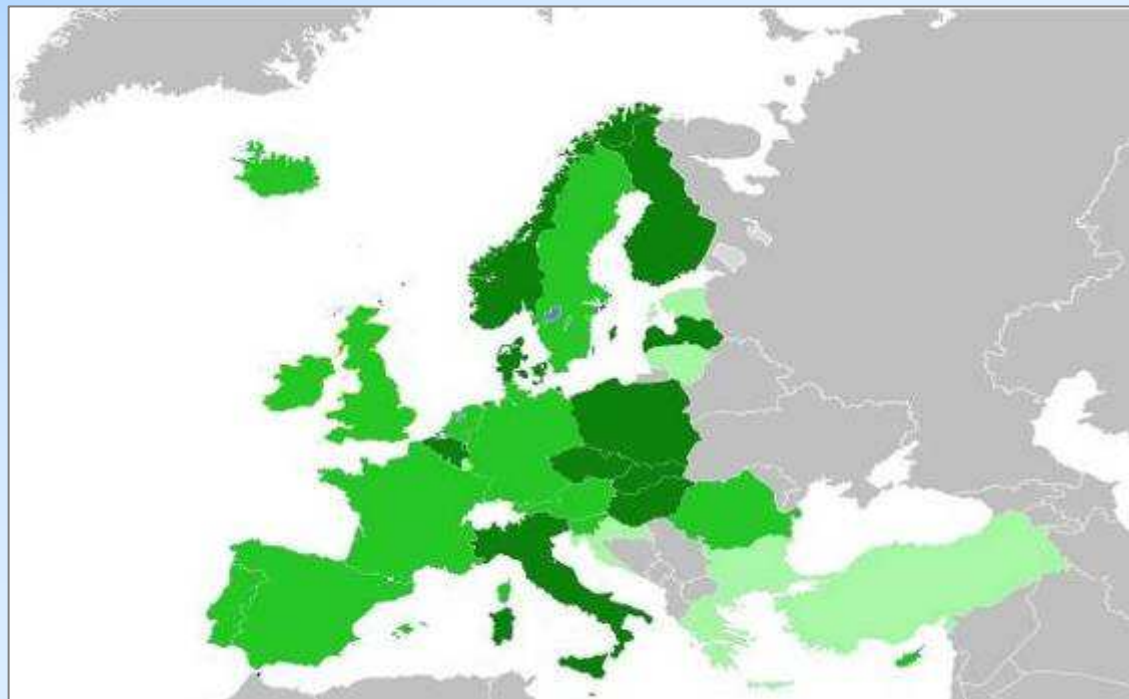
**Sergio Iavicoli**

**INAIL – Dipartimento Medicina del Lavoro**

**Roma 12 ottobre 2011**

# IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO

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

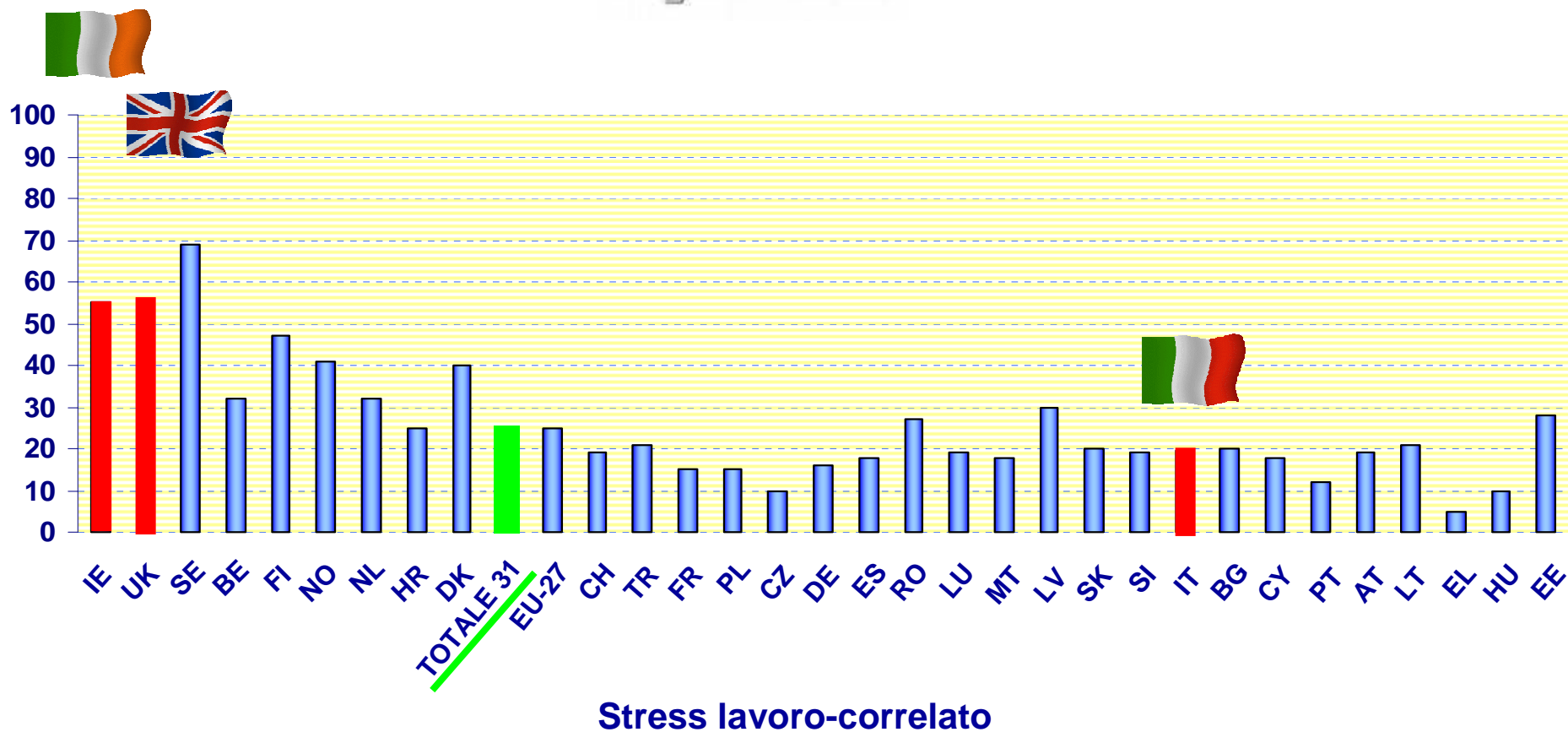


- Traduzione dell'Accordo Quadro
- Accordi nazionali con le Parti sociali
- Attuazione attraverso legislazione nazionale

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

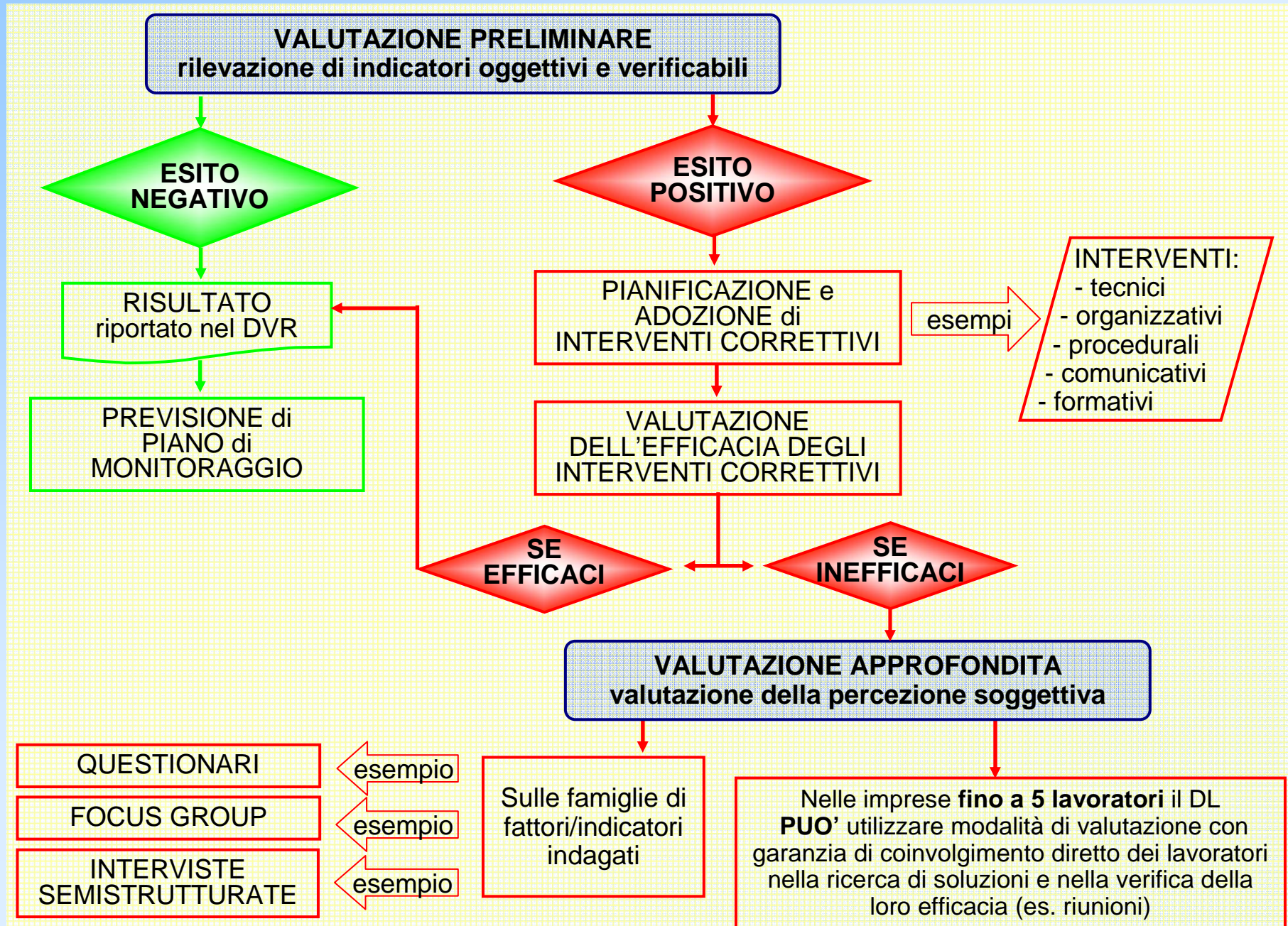
# MISURE PER FRONTEGGIARE LO STRESS LAVORO-CORRELATO IN EUROPA

E<sup>S</sup>ENER





# INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA





DIBATTITO/RICERCA/  
PROPOSTE  
METODOLOGICHE

METODOLOGIE/  
STRUMENTI

LINEE DI  
INDIRIZZO  
(INIZIATIVE, DECRETI)

ATTIVAZIONE  
GRUPPI DI  
LAVORO/  
LINEE DI INDIRIZZO

ENTI DI  
UNIFICAZIONE

ENTI PUBBLICI  
DI RICERCA

REGIONI

COORDINAMENTO  
TECNICO  
REGIONI

CORSI  
DI FORMAZIONE

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

STRUMENTI/  
SOFTWARE/  
QUESTIONARI

ENTI PRIVATI  
DI FORMAZIONE

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

SOCIETA' DI  
CONSULENZA

Indicazioni commissione consultiva

SOCIETA'  
SCIENTIFICHE

LINEE DI  
INDIRIZZO

DIBATTITO

ASSOCIAZIONI/  
ORDINI  
PROFESSIONALI

SINGOLE AZIENDE/ISTITUZIONI

METODOLOGIE AD HOC

JCQ PSS OSI JSQ

OSQ JSS OCS M\_DQ10

# IL PERCORSO METODOLOGICO

**INAIL**

## VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

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



Ricerca

Maggio 2010

### ESEMPIO

1^ F

#### 1. Premessa

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 81 del 2008, il datore di lavoro deve valutare i rischi collegati allo stress lavoro-correlato.

Si fa presente che lo stress lavoro-correlato è un rischio che può essere prevenuto.

#### 2. Definizioni

Di seguito si riportano le definizioni di stress lavoro-correlato e di stress lavoro-correlato grave.

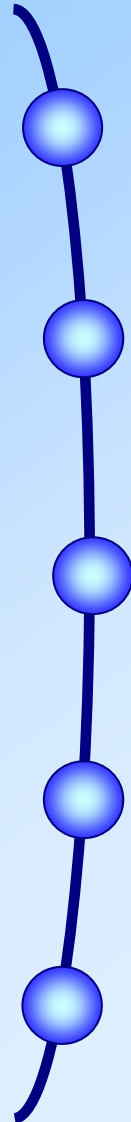
Lo stress è una risposta fisiologica e psicologica all'interazione tra le richieste ambientali e le risorse individuali.

Lo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.

IL CORPORALE  
La Prevenzione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato  
1. Premessa  
2. Definizioni  
3. Metodologia  
4. Strumenti  
5. Conclusione



## **QUALI CRITERI?**



**Valutazione e gestione dei rischi: approccio sostenibile dalle organizzazioni**

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

**Utilizzo di piattaforme validate**

**Approccio globale alla valutazione e gestione del rischio**

**Adattabilità a diversi settori produttivi**

# BENCHMARKING EUROPEO

## VANTAGGI

## SVANTAGGI

H  
S  
E

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



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

S  
O  
B  
A  
N  
E

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



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

S  
T  
A  
R  
T

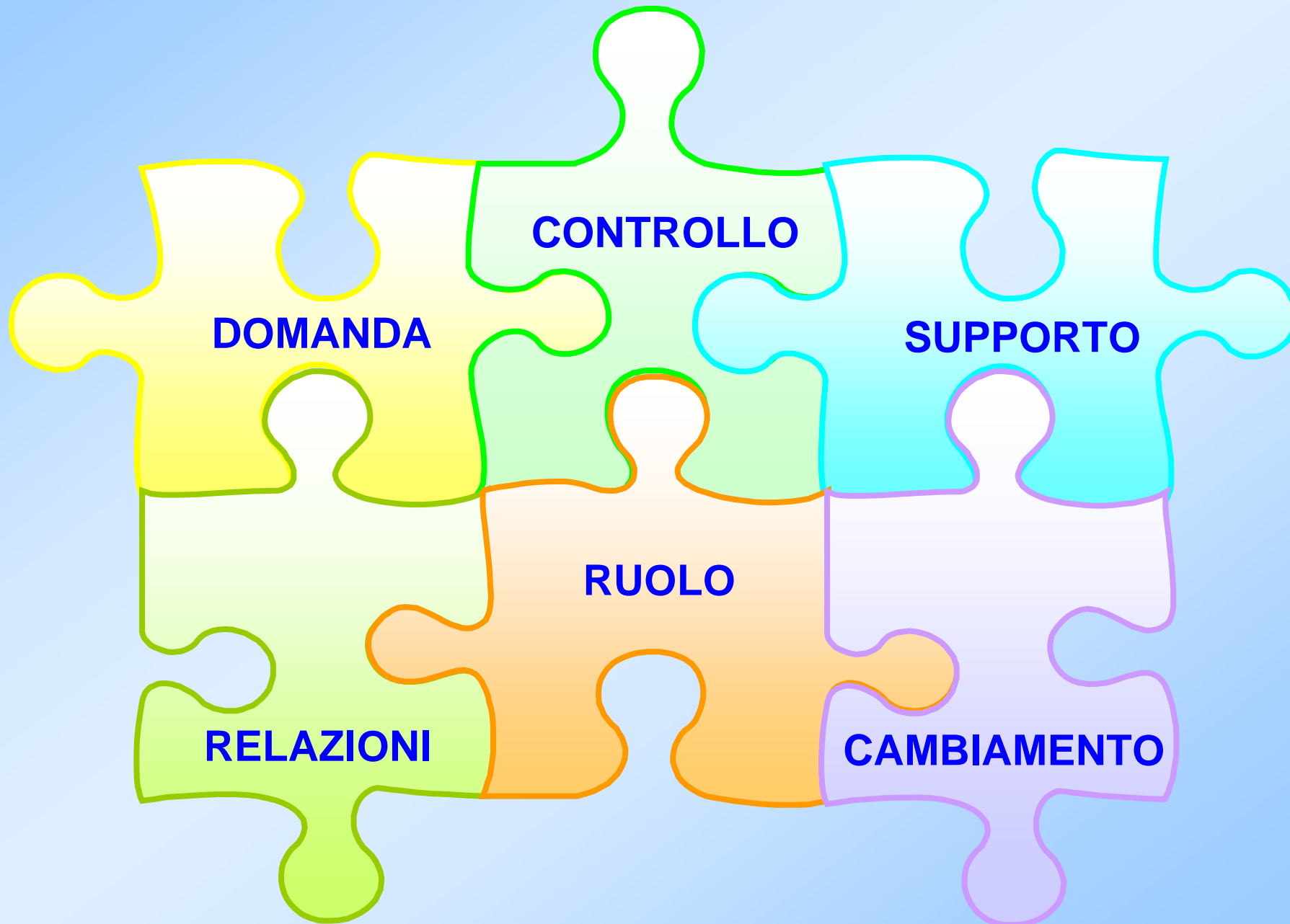
- Valutazione partecipata
- Ciclicità e approccio globale
- Focus sulla prevenzione
- Consulenza esterna
- Adattabilità dello strumento
- Comparazione indicatori oggettivi - soggettivi
- Assenza di parametri di riferimento



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



# 6 DIMENSIONI CHIAVE





**Carico di lavoro**

**Organizzazione del lavoro**

**Ambiente di lavoro**

## Standard

- che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro
- che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

## Condizioni / Stati ideali da conseguire

- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro
- attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore
- adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la loro attività

# PIANO DI SVILUPPO DEL MODELLO PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO NEL CONTESTO ITALIANO







# VALIDAZIONE ITALIANA DEL QUESTIONARIO MODELLO MANAGEMENT STANDARDS HSE

## Questionario strumento indicatore

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



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

**APPENDICE 2A**  
Questionario-strumento indicatore

Gruppo omogeneo (per mansioni o partizioni organizzative):

**DATI SOCIO-DEMOGRAFICI**

A. Sesso: M  F

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

C. Nazionalità: Italiana  non italiana

D. Tipologia contrattuale: tempo indeterminato  tempo determinato  collaborazione  lavoro interinale  altro

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

	MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSE	SEMPRE
1. Ho chiaro cosa si aspetta da me al lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Posso decidere quando devo andare al lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da altri personale sono difficili da combinare fra loro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. So come spiegare il mio lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sono esagerato e metto le persone sotto forma di parole e comportamenti scorretti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ho conoscenze irraggiungibili.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Se il lavoro esige un'ufficio, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sono lavoratore molto motivato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Adattamento italiano

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

**6378 questionari raccolti**

❖ *Analisi statistica → conferma dell'attendibilità*

# ADATTAMENTO ITALIANO DELLA METODOLOGIA HSE

## Obiettivi

**INAIL**

**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA  
STRESS LAVORO-CORRELATO**

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



Ricerca

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

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







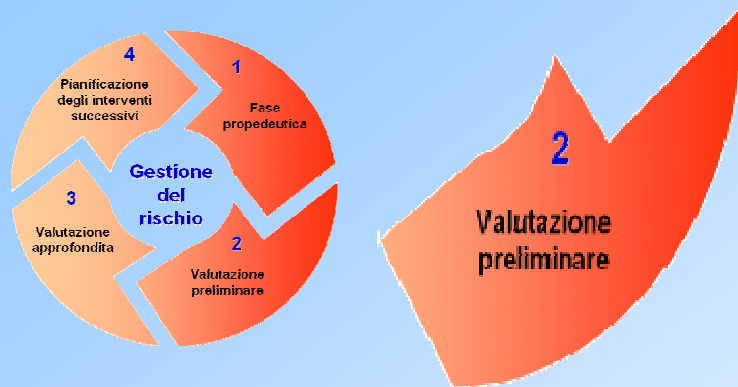
# PREPARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

## 1) Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione:

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

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

## 3) Sviluppo del piano di valutazione del rischio

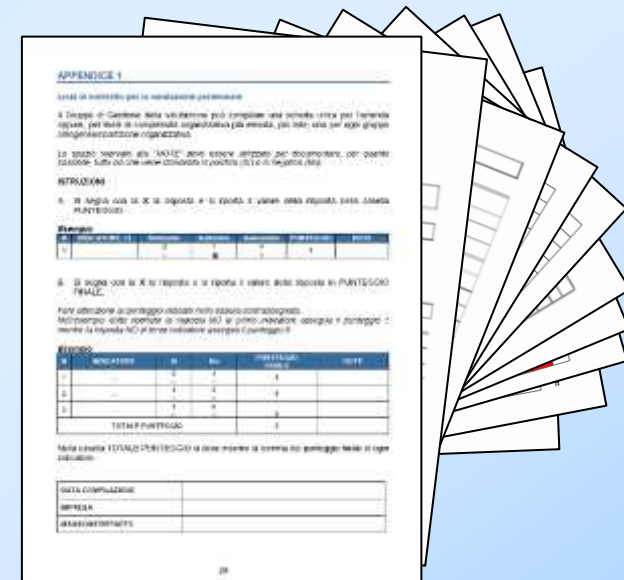


**Rilevazione indicatori oggettivi e verificabili e  
ove possibile numericamente apprezzabili**

## LISTA DI CONTROLLO

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

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



## TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

**1) RISCHIO NON RILEVANTE ≤ 25%**

**2) RISCHIO MEDIO >25% o ≤ 50%**

**3) RISCHIO ALTO >50%**

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







# VALUTAZIONE DELLA PERCEZIONE SOGGETTIVA

## QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE

### # Scheda di rilevazione dati socio demografici

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

### # 35 items

riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards

APPENDICE 2A  
Questionario-strumento indicatore

Gruppo omogeneo (per mansioni o partizioni organizzative):

**DATI SOCIO-DEMOGRAFICI**

A. Genere: M  F

B. Et : Fino a 30 anni  Da 31 a 50 anni  pi  di 50 anni

C. Nazionalit : Italiana  non Italiana

D. Tipologia contrattuale: tempo indeterminato  tempo determinato  collaborazione  lavoro interinale  altro

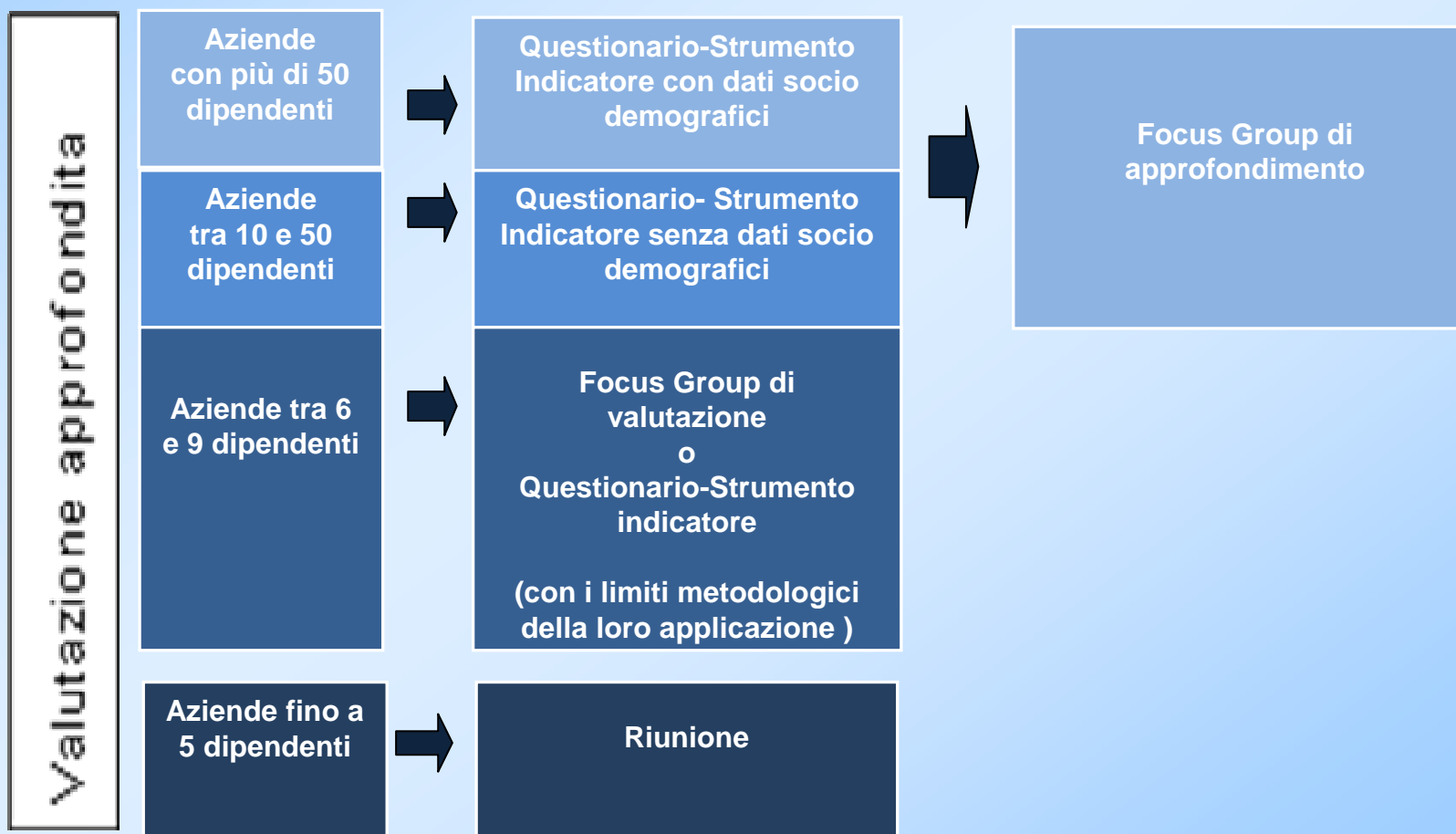
Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli ultimi 6 mesi, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

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

38

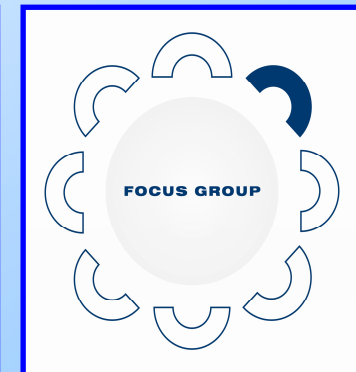
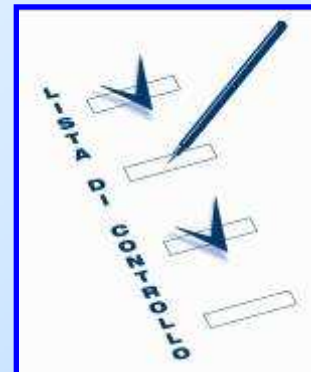
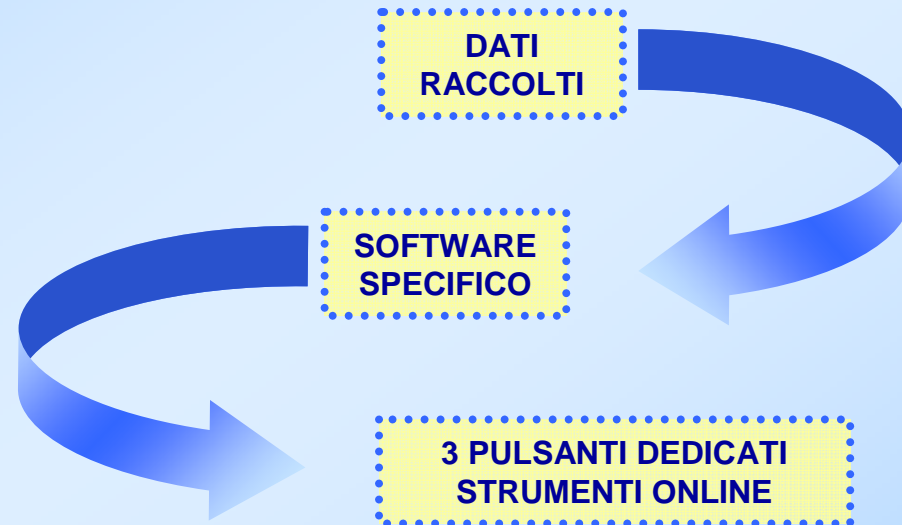


# MODULARITA' DELLA FASE DI APPROFONDIMENTO IN BASE ALLA DIMENSIONE AZIENDALE





# PIATTAFORMA ONLINE DEDICATA ALLA PROPOSTA METODOLOGICA







# **RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE**



## **Collabora alla Valutazione e Gestione del rischio stress**



- **Contribuisce all'individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori**
- **Collabora alla caratterizzazione di specifici "eventi sentinella" e di specifici "fattori di contesto e contenuto del lavoro"**
- **Coopera all'analisi e interpretazione dei risultati della fase preliminare della valutazione**
- **Collabora alla promozione della salute e sicurezza prestando attenzione anche ad eventuali problemi individuali**

# Piattaforma Online per la Valutazione e Gestione dello stress lavoro-correlato

[Percorso di accesso da www.inail.it](http://www.inail.it)

The screenshot displays the INAIL website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Mappa', 'Contatti', 'Patronati', 'Faq', 'Download', 'Link', 'Accessibilità', and 'Accesso Rapido'. Below this, there are icons for 'Ultimi inserimenti', 'INAIL.docmult', 'Editoria.INAIL', and 'RSS'. The main header features the INAIL logo and the slogan 'la sicurezza dei lavoratori è competitività per le imprese'. A search bar is located in the upper left, and a login section with 'Utente' and 'Password' fields is in the upper right. A vertical red arrow points from the text above to the 'Ricerca' option in the left-hand navigation menu, which is circled in red. The main content area is divided into 'PRIMO PIANO' and 'NEWS' sections. The 'PRIMO PIANO' section includes links for 'Fondo vittime amianto', 'Servizi INAIL online: password dimenticata?', and 'Concorso idee per ingegneri'. The 'NEWS' section features an article titled 'Marittimi rapiti: dalla Barcolana un abbraccio di solidarietà' dated 10 ottobre 2011. On the right side, there is a 'PUNTO CLIENTE' widget and a 'DURC' button.

A+ A A

Mappa | Contatti | Patronati | Faq | Download | Link | Accessibilità | Accesso Rapido

Ultimi inserimenti | INAIL.docmult | Editoria.INAIL | RSS

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

la **sicurezza** dei lavoratori è  
**competitivà** per le imprese

Ricerca Ricerca avanzata

Utente Password Entra Password dimenticata? Registrazione SmartCard

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

**PRIMO PIANO**

- Fondo vittime amianto
- Servizi INAIL online: password dimenticata?
- Concorso idee per ingegneri

Vai all'archivio Primo Piano

**NEWS**

- Marittimi rapiti: dalla Barcolana un abbraccio di solidarietà  
10 ottobre 2011. Gli organizzatori della storica regata triestina hanno ricordato il dramma dei marinai della "Savina Caylyn" da mesi nelle mani dei predoni. Secondo le rilevazioni dell'International Maritime Bureau gli attacchi sempre più numerosi di questi criminali stanno provocando un sensibile calo del traffico navale nelle acque dell'Africa orientale
- Stress lavoro correlato: esperti a confronto in un convegno INAIL
- Disabilità. Viva lo sport paralimpico: è festa in undici città d'Italia
- Infortunati per professione: online una nuova banca dati INAIL

Vai all'home page di Sala Stampa

PUNTO CLIENTE  
ACCEDI AI SERVIZI  
stato dei servizi

DURC

Ti trovi in: INAIL / Ricerca

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


#### Aree principali


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


#### Agenda eventi


Manifestazioni e convegni  
Corsi e seminari  
Archivio eventi

#### In evidenza


 Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

 Area SAFAP  
Sicurezza ed efficienza delle attrezzature a pressione

 Campagna europea sulla manutenzione sicura

 Promozione della cultura della sicurezza nella scuola

 Sala stampa

 La rivista "Prevenzione Oggi"

#### Avviso agli utenti

La legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione con modificazioni del D.L. 78/2010, prevede l'attribuzione all'INAIL delle funzioni già svolte dall'ISPESL.  
Nell'attesa di ripubblicare i contenuti di questo portale facendoli confluire nel portale [www.inail.it](http://www.inail.it), l'utenza potrà continuare a consultare le informazioni online a questo stesso indirizzo.

#### Notizie

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

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

#### Aggiornamenti

Si comunica all'utenza che il dipartimento INAIL Ex-ISPESL di Aosta si è trasferito presso la sede INAIL in Corso Padre Lorenzo n. 18 (al piano terra).  
Continua 30 settembre

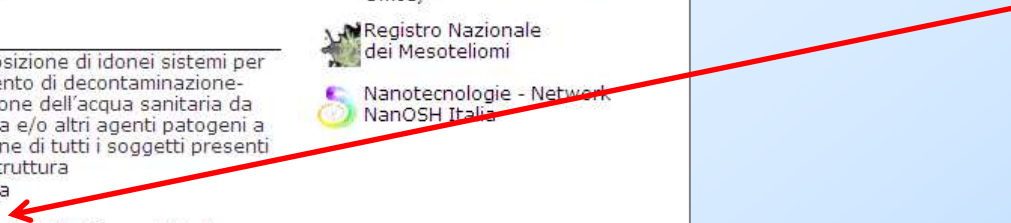
A causa dell'elevata richiesta di partecipazione al Convegno "Strumenti per la gestione e l'implementazione della valutazione dello stress lavoro correlato" che si terrà il 12 ottobre p.v. presso l'Auditorium dell'INAIL, P.le Pastore 6, Roma, si è dovuto procedere ad una selezione secondo l'ordine di arrivo delle richieste stesse. Pertanto, gli ammessi riceveranno via e-mail la conferma dell'ammissione all'evento. 27 settembre

Si comunica che sono ancora aperte le iscrizioni al corso **Microscopia ottica in contrasto di fase e in dispersione cromatica. Microscopia elettronica a scansione** che si svolgerà presso il Centro Ricerche ex ISPESL di Monte Porzio (RM) dal **17 al 20 ottobre** 23 settembre

#### I Network

 Agenzia Europea (Focal Point Italiano)  
 ILO-CIS  
 Organizzazione Mondiale Sanità (Collaborating Centre)  
 WHP-Promozione della Salute sul Lavoro (National Contact Office)  
 Registro Nazionale dei Mesoteliomi  
 Nanotechologie - Network NanOSH Italia

## VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO - CORRELATO





# Manuale scaricabile direttamente dalla homepage



# INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Ricerca



## Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

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

[Home](#)

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

### Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

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

#### FINALITA'

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

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

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

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

#### Accedi all'area riservata

Utente

Password

[Registrazione](#)

[Perchè dovrei registrarmi?](#)

[Password dimenticata?](#)



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

# AREA INFORMATIVA

Home

Quadro normativo

Percorso metodologico

Strumenti

Per approfondire

Contatti

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

- # Descrizione generale del modello

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

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



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

Accedi all'area riservata

Utente

Password

[Registrazione](#)

[Perché dovrei registrarmi?](#)

[Password dimenticata?](#)

## Perché dovrei registrarmi ?

**Box per  
registrazione  
ed  
accesso  
all'area  
riservata**

### Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

#### Perché registrarsi?

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

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

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



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

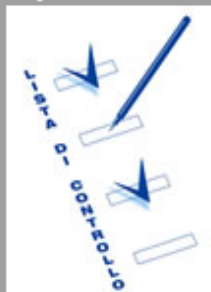
## STRUMENTI DI VALUTAZIONE: Lista di Controllo

Benvenuto, **Mario Rossi**

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

### Strumenti

Fase di valutazione  
preliminare



Lista di controllo

Fase di valutazione  
approfondita



Questionario -  
Strumento indicatore

Fase di gestione e  
monitoraggio



Focus Group (file Pdf)





## VALUTAZIONE PRELIMINARE:

### Creazione gruppi omogenei



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Ricerca

# Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

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

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

## Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

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

### Lista di controllo per la fase di valutazione preliminare

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

### Note per l'elaborazione del report di valutazione

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

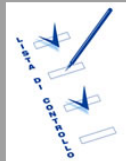
**Nuovo gruppo omogeneo**

Nome:

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

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

Fase di valutazione preliminare



Lista di controllo

# REPORT VALUTAZIONE PRELIMINARE



Ricerca

## Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

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

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

### Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

#### Lista di controllo per la valutazione preliminare

Versione stampabile

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

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

#### I - EVENTI SENTINELLA

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

#### II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

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

#### III- AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON RILEVANTE 0 - 25%	MEDIO 25 - 50%	ALTO 50 - 100%
Funzione e cultura organizzativa	5	0 - 4	5 - 7	8 - 11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	0 - 1	2 - 3	4
Evoluzione della carriera	2	0 - 1	2	3
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	4	0 - 1	2 - 3	4 - 5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0 - 1	2	3
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*	0	0 - 2	3 - 5	6 - 8
<b>Totale punteggio</b>	<b>13</b>	0 - 8	9 - 17	18 - 20

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

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

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

#### TABELLA DI LETTURA

Da	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
18	30	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:

Figura	Nominativo
Datore di lavoro/Delegato	ROSSI
RSP	NERI
RLS / RLS*	BIANCHI
Medico competente	

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

Data	Ruolo	Nominativo	Firma
_____	_____	_____	_____



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

## STRUMENTI DI VALUTAZIONE:

### Questionario Strumento Indicatore

Benvenuto, **Mario Rossi**

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

#### Strumenti

Fase di valutazione  
preliminare



Lista di controllo

Fase di valutazione  
approfondita



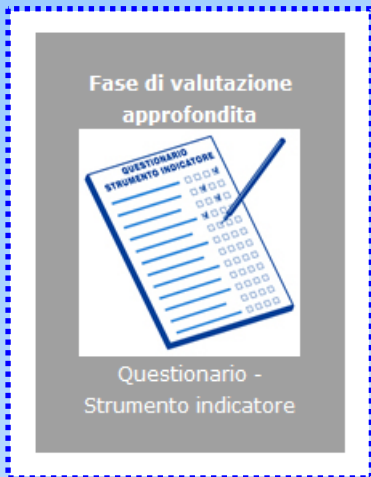
Questionario -  
Strumento indicatore

Fase di gestione e  
monitoraggio



Focus Group (file Pdf)





## Specificare Gruppo Omogeneo

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

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

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

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

### Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

#### Questionario di valutazione approfondita

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

#### Note per l'elaborazione del report di valutazione

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

#### Note per l'eliminazione dei questionari

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

**Nuovo gruppo omogeneo**

Nome:

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

**AMMINISTRAZIONE**  
Data creazione : 22/06/2011  
[Aggiungi questionario](#)

Fase di valutazione  
approfondita



Questionario -  
Strumento indicatore

# REPORT VALUTAZIONE APPROFONDATA: Risultati Per Item

I risultati sono raggruppati per dimensione organizzativa ed è riportata la domanda

## Domanda

3 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici
6 - Ho scadenze irraggiungibili
9 - Devo lavorare molto intensamente
12 - Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare
16 - Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause
18 - Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario
20 - Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente
22 - Ho scadenze temporali impossibili da rispettare
<b>Totale</b>

## Controllo

2 - Posso decidere quando fare una pausa
10 - Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere
15 - Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro
19 - Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro
25 - Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro
30 - Il mio orario di lavoro può essere flessibile
<b>Totale</b>

## Supporto del Management

8 - Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo
23 - Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro
29 - Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo
33 - Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi
35 - Il mio capo mi incoraggia nel lavoro
<b>Totale</b>

## Supporto tra colleghi

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

## Relazioni

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

## Ruolo

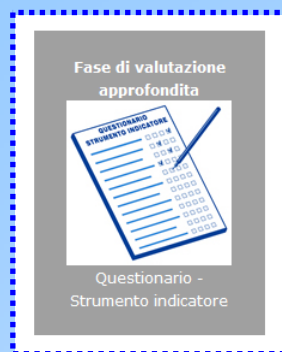
Item	Valore Medio
1 - Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	3,86
4 - So come svolgere il mio lavoro	3,50
11 - Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	3,86
13 - Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	4,00
17 - Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli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

## Cambiamento

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

3,42
3,00
3,60
3,42





# REPORT VALUTAZIONE APPROFONDATA: Risultati per Dimensione Organizzativa

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

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

## Tabelle di lettura

**■ Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo**  
Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile

**■ Buon livello di prestazione**  
Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore all'80° percentile

**■ Evidente necessità di interventi correttivi**  
Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile ma non inferiore al 20° percentile

**■ Necessità di immediati interventi correttivi**  
Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile

Fase di valutazione  
approfondita



Questionario -  
Strumento indicatore

# REPORT VALUTAZIONE APPROFONDIRITA:

## Indicazioni operative per le dimensioni organizzative da migliorare

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

**DOMANDA**

Evidente necessità di interventi correttivi oppure  Necessità di immediati interventi correttivi

**La dimensione fa riferimento a:**

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

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

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

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

**CONTROLLO**

Evidente necessità di interventi correttivi oppure  Necessità di immediati interventi correttivi

**La dimensione fa riferimento alla:**

- personale autonomia sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.

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

- il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro.

**Per far questo è importante che:**

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

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

**SUPPORTO**

Evidente necessità di interventi correttivi oppure  Necessità di immediati interventi correttivi

**La dimensione fa riferimento a:**

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

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

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

**Per far questo è importante che l'azienda:**

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

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

**RELAZIONI**

Evidente necessità di interventi correttivi oppure  Necessità di immediati interventi correttivi

**La dimensione fa riferimento alla:**

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

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

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

**Per far questo è importante che l'azienda:**

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

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

**RUOLO**

Evidente necessità di interventi correttivi oppure  Necessità di immediati interventi correttivi

**La dimensione fa riferimento alla:**

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

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

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

**Per far questo è importante che l'azienda:**

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



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

# INAIL



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



Ricerca

Inail - Dipartimento di Medicina del Lavoro - ex ISPESL

Benvenuto, **Mario Rossi**

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

Valutazione  
fondita



onario -  
o indicatore

Fase di gestione e  
monitoraggio



Focus Group (file Pdf)

**BARRA DI NAVIGAZIONE  
ORIZZONTALE:****DVR****APPENDICE 3****La documentazione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve essere adeguatamente documentata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

In particolare, vanno riportati:

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

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







# DATI PRELIMINARI UTILIZZO PIATTAFORMA (primi 4 mesi)

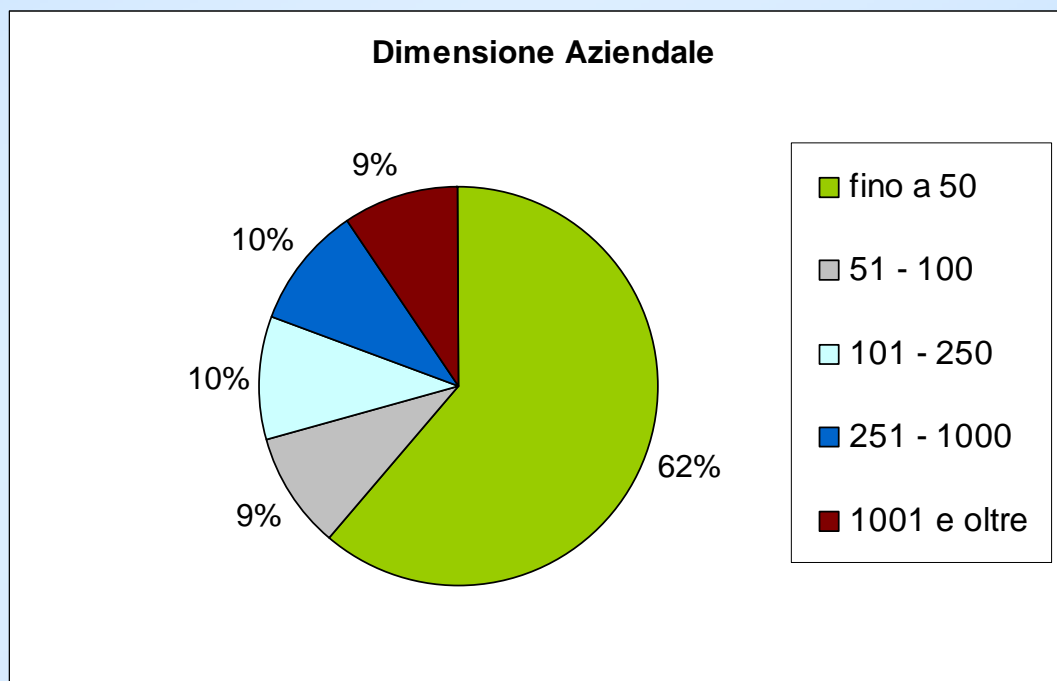
Aziende registrate: n. **2385**

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

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

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

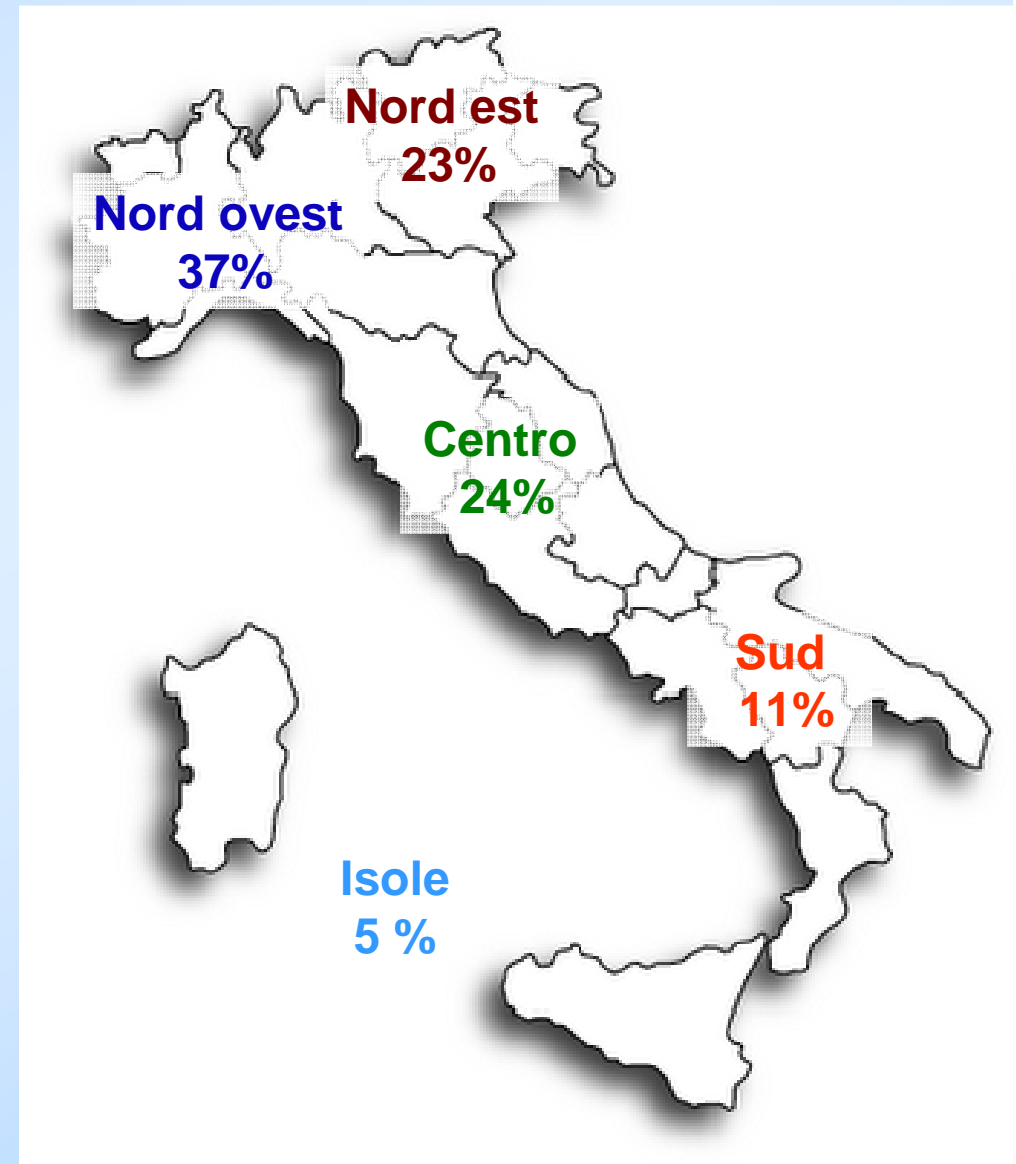
Stima dei lavoratori delle aziende registrate sulla base della dimensione aziendale: n. **613975**



# DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA AZIENDE REGISTRATE

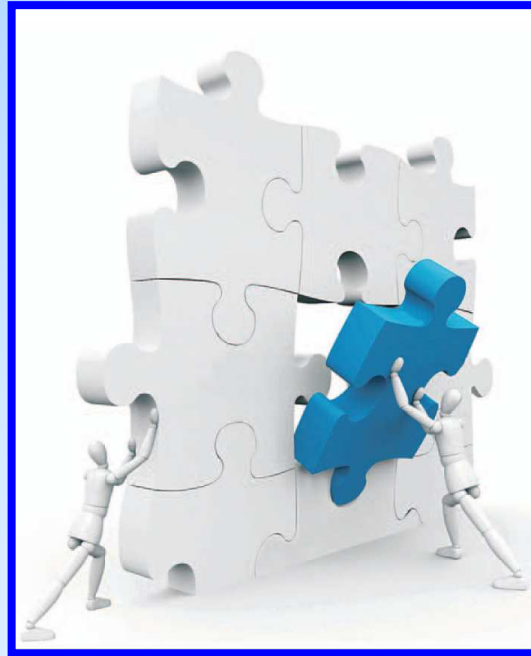
## 5 PRINCIPALI SETTORI ATECO

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



# POSSIBILI SVILUPPI ED OBIETTIVI FUTURI

- #Piano di monitoraggio dell'efficacia della metodologia in collaborazione con altre strutture centrali e territoriali dell'Istituto (DC PREVENZIONE – SMG – CONTARP)
- #Incrementare Database piattaforma, differenziando per settori Ateco e dimensione aziendale
- #Supporto alle attività di monitoraggio del Ministero del Lavoro
- #Sviluppo di indicazioni per l'identificazione dei Gruppi Omogenei
- #Sviluppo di indicazioni per l'identificazione di Misure Correttive adeguate
- #Rilevazione di bisogni e percezioni in relazione al sistema prevenzione italiano (progetto finalizzato Ministeriale)



**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**[stresslaborocorrelato@inail.it](mailto:stresslaborocorrelato@inail.it)**