



Stress e Lavoro un tema dell'oggi

Mercoledì 21 ottobre 2015

Viale Gabriele D'Annunzio 15

Milano

La gestione dello SLC nel contesto europeo e il monitoraggio delle aziende registrate sulla piattaforma INAIL per la valutazione e gestione del rischio

Sergio Iavicoli, Benedetta Persechino

INAIL – Dipartimento Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale

Il cambiamento del mondo del lavoro



Mario Ceroli, The Fifth State, 1984

PEROSH, 2012

EU-OSHA, 2007; 2009

CO.CO.CO.

Contratti a tempo determinato

Contratti a tempo indeterminato

Lavoro ripartito

Lavoro Interinale

Somministrazione di lavoro

Lavoro intermittente

Borse Lavoro

Piani inserimento prof.li

Tirocini Formativi

Formazione Lavoro

Contratto di inserimento

Lavori Socialmente Utili

Lavoro a tempo parziale

Apprendistato

PRE

JOBS ACT ?

- POST

Lavoro a progetto

Telelavoro

Lavoro a domicilio

Vouchers

Prestazioni d'opera occasionale

Lavoro occasionale di tipo accessorio



I COSTI DELLO STRESS

NEL 2002 IL COSTO ECONOMICO ANNUALE DELLO STRESS
NELL'UE-15 È STATO STIMATO ESSERE **20 MILIARDI DI EURO**

43%
104 MILIARDI €

*Costi diretti
inclusi i
trattamenti
medici*



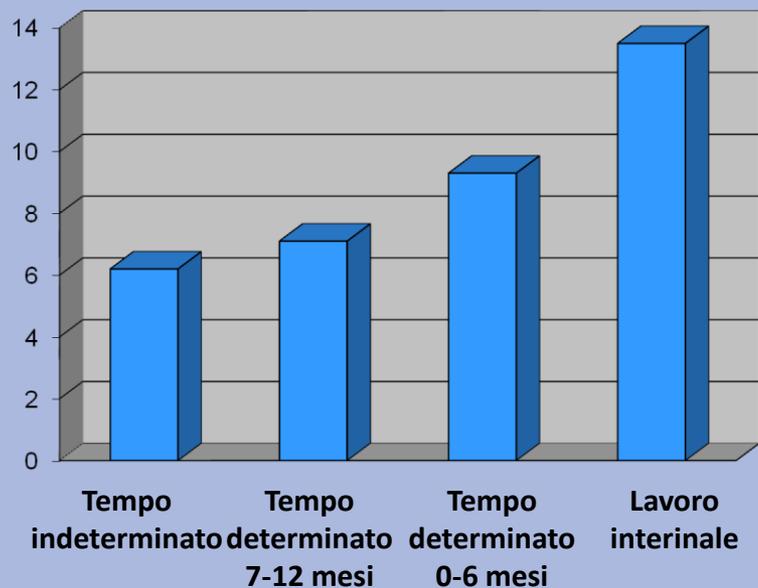
57%
136 MILIARDI €

*Perdita di
produttività
Inclusi i giorni
di assenza per
malattia*



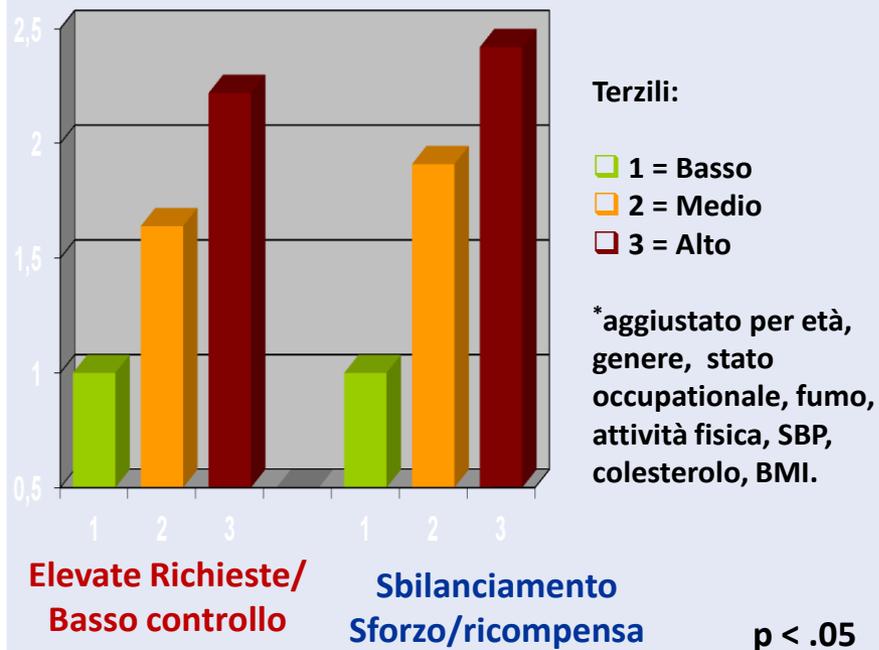
Gli impatti sulla salute

TIPOLOGIA DI IMPIEGO E USO DI ANTIDEPRESSIVI (1998-2002)



Virtanen et al., J. Psychiatric Research, 2008

STRESS LAVORO CORRELATO E RISCHIO DI MORTALITÀ PER MALATTIE CARDIOVASCOLARI



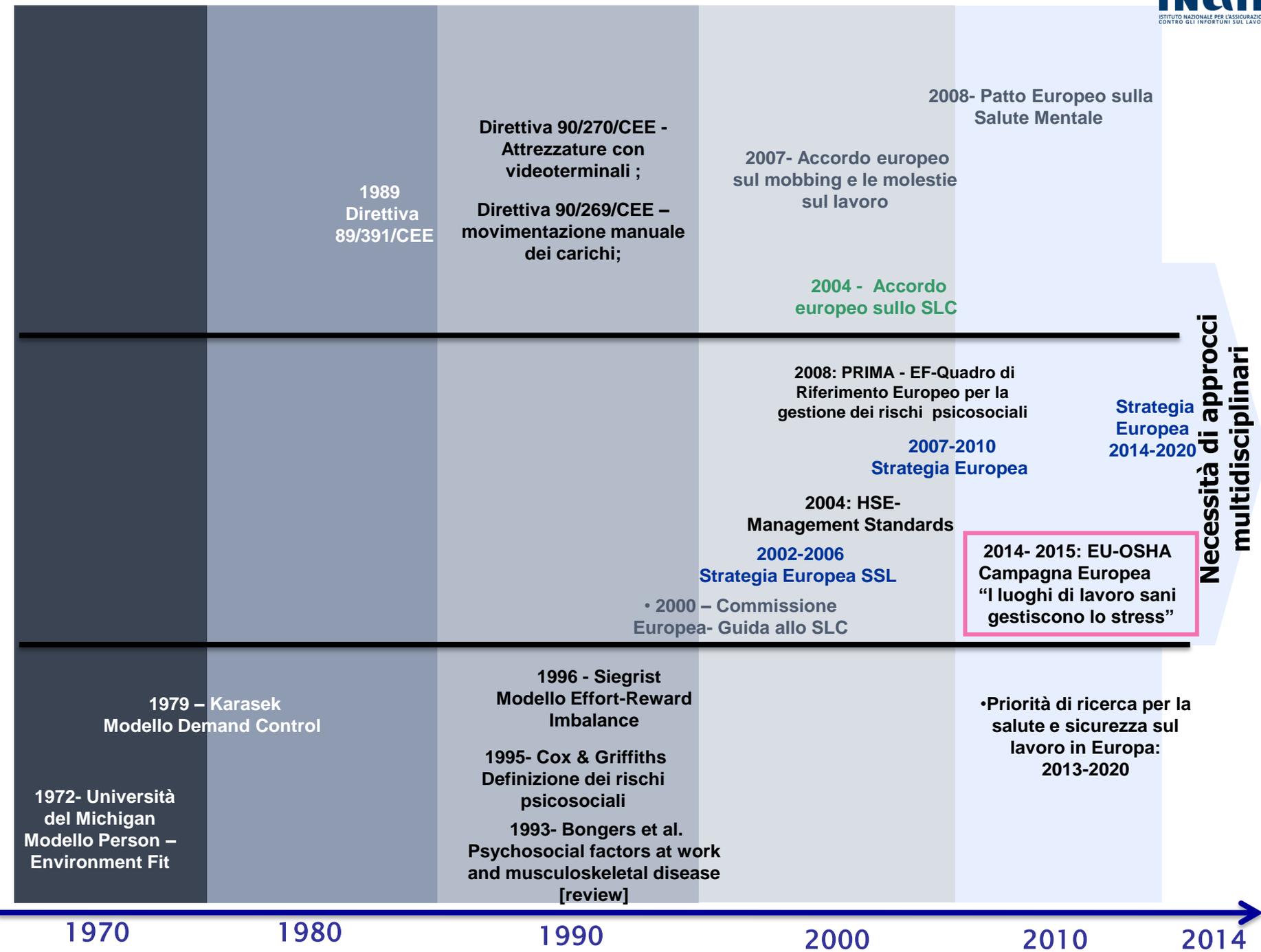
N max=812 (73 decessi); durata del follow-up 25,6 anni

M. Kivimäki et al., BMJ, 325: 857, 2002

NORMATIVA

IMPLEMENTAZIONE

RICERCA



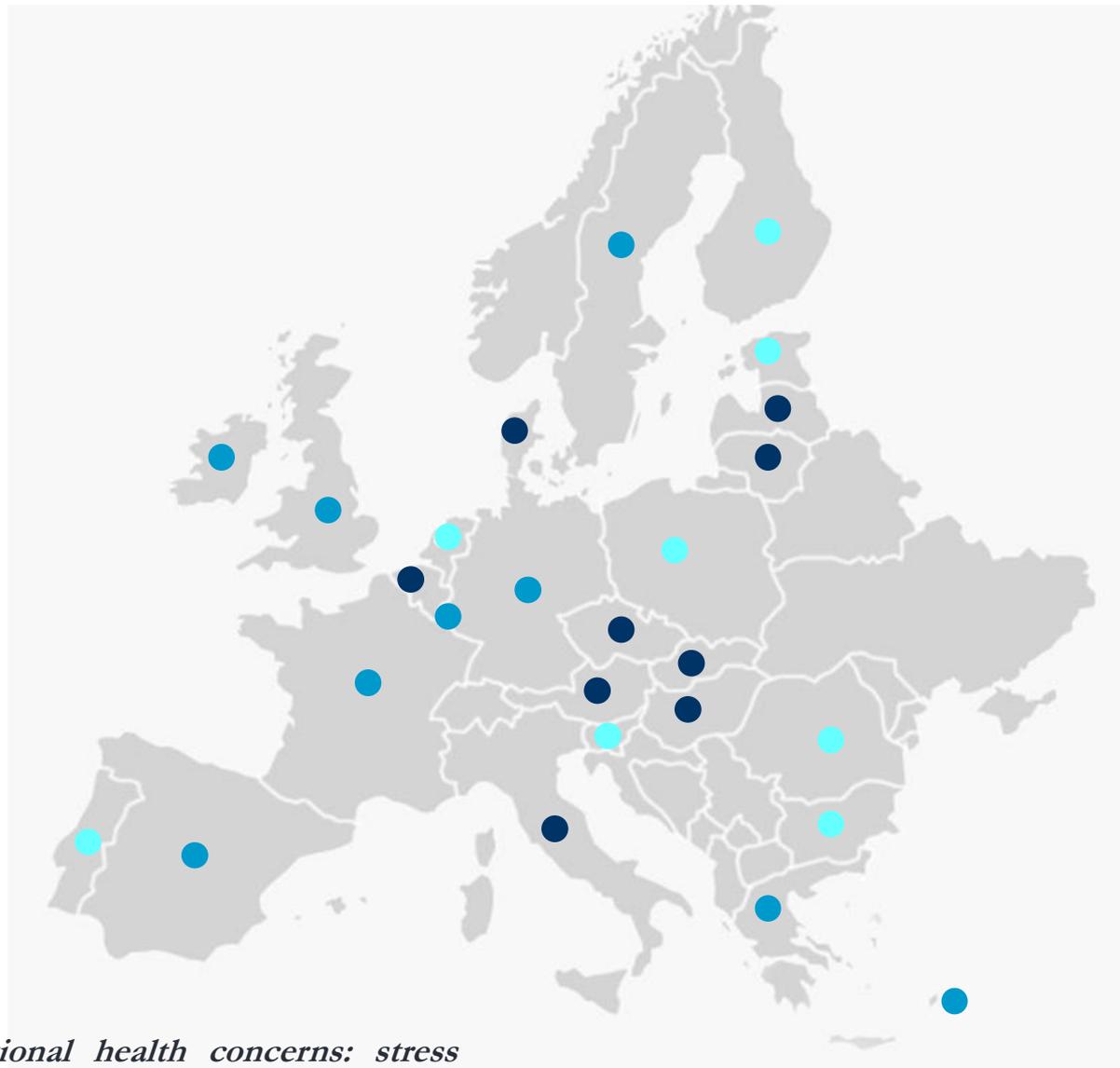
Necessità di approcci multidisciplinari

Implementazione Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato

● *Traduzione dell'Accordo*
8 Paesi

● *Accordi Nazionali tra le*
Parti Sociali
9 Paesi

● *Implementazione*
attraverso Normativa
nazionale
9 Paesi

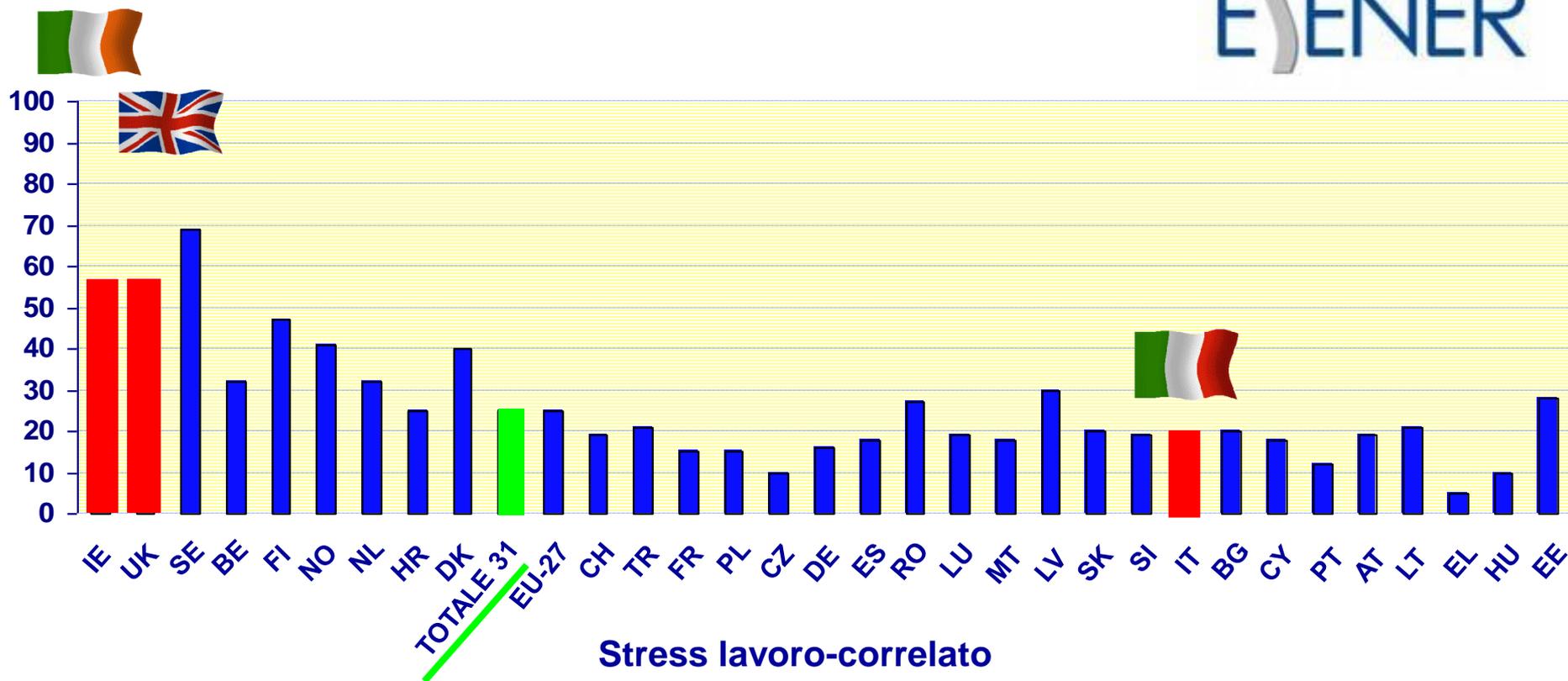


Fonte: European Parliament, Occupational health concerns: stress related and psychological problems associated to work. 2013

EUROPEAN SURVEY OF ENTERPRISES ON NEW AND EMERGING RISKS

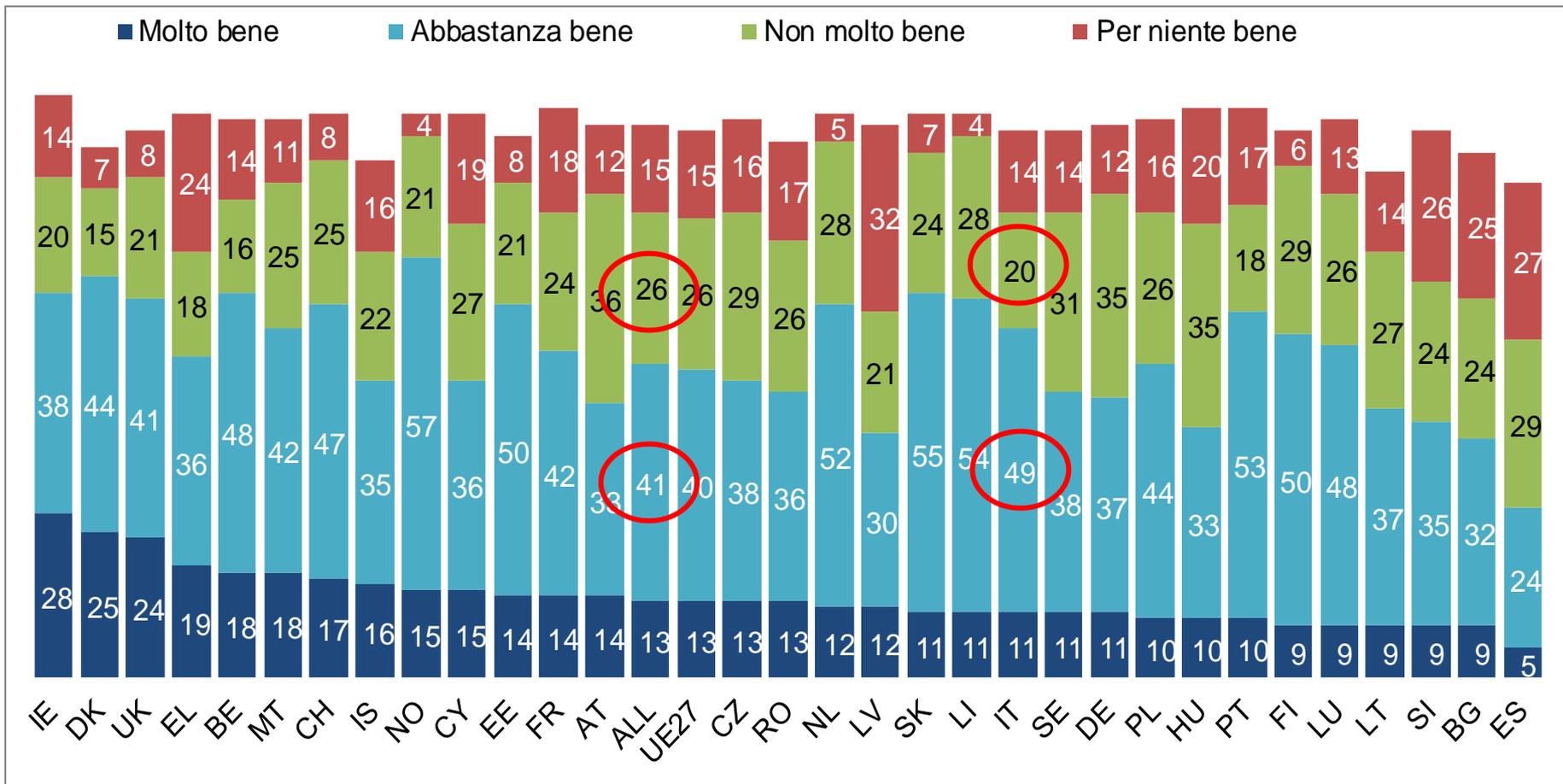
Misure per fronteggiare lo stress lavoro-correlato in Europa

ESENER



SONDAGGIO D'OPINIONE PANEUROPEO SULLA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

Come i lavoratori pensano che sia gestito lo stress lavoro correlato nel loro luogo di lavoro (%)



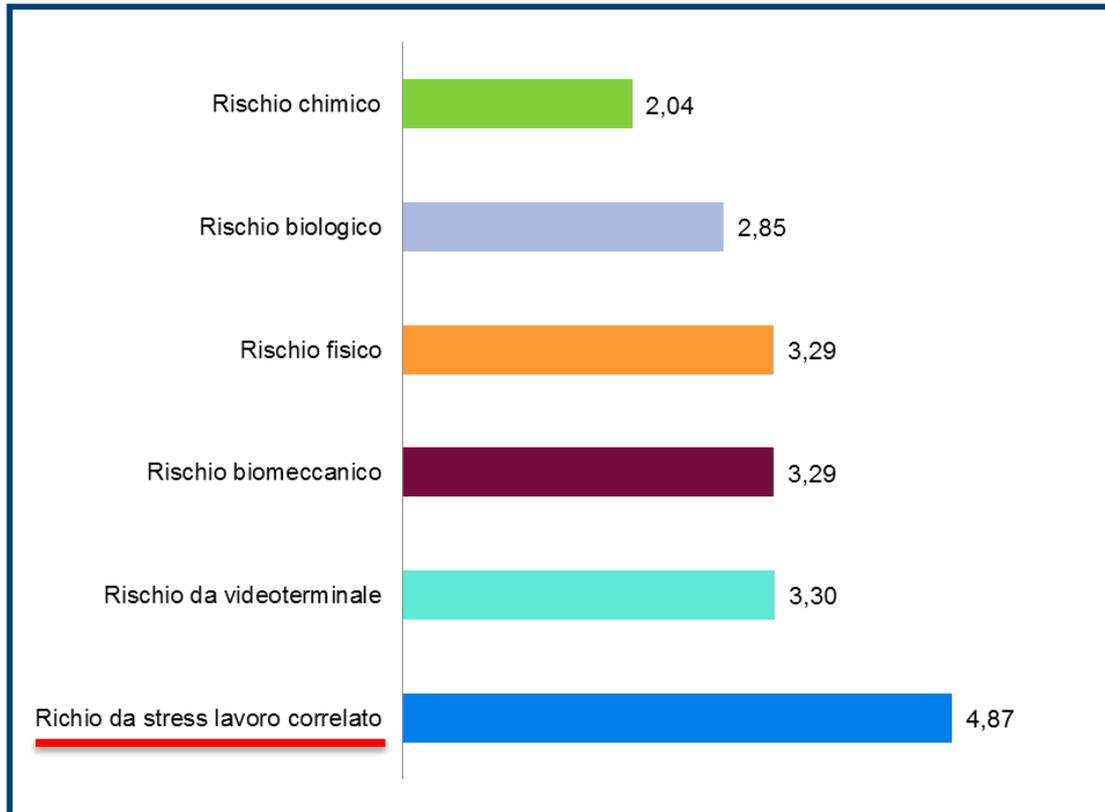
16.622 interviste in Europa, di cui 480 in Italia (Lavoratori)



INDAGINE NAZIONALE SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN ITALIA (2014)



Quanto i lavoratori si sentono esposti alle varie tipologie di rischio (valori medi)



-Più le donne (5,13)

-Meno nelle micro aziende (3,91) rispetto a piccole (4,42), medie (5,19) e grandi (5,39)

-Settore Sanità punteggio più alto (5,98)

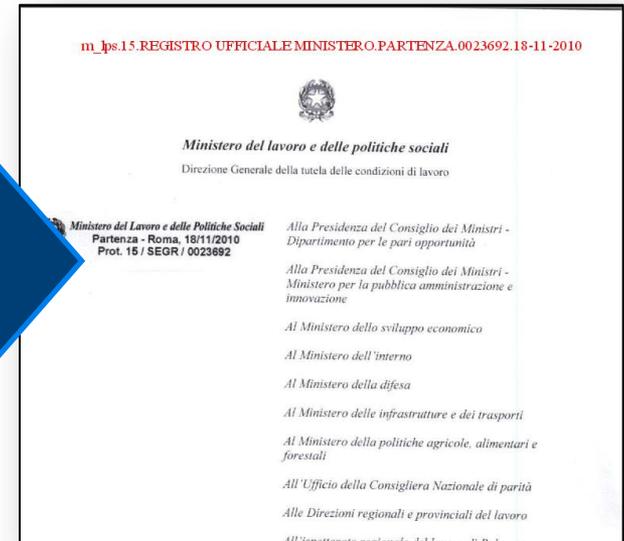
N=8.000 lavoratori
Scala continua da
0= nessuna esposizione a
10= massima esposizione

D.LGS 81 /08

Art. 28

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

2010: 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

SOCIETA'
SCIENTIFICHE

Indicazioni Commissione Consultiva

LINEE DI
INDIRIZZO

DIBATTITO

ASSOCIAZIONI/
ORDINI
PROFESSIONALI

SINGOLE AZIENDE/ISTITUZIONI



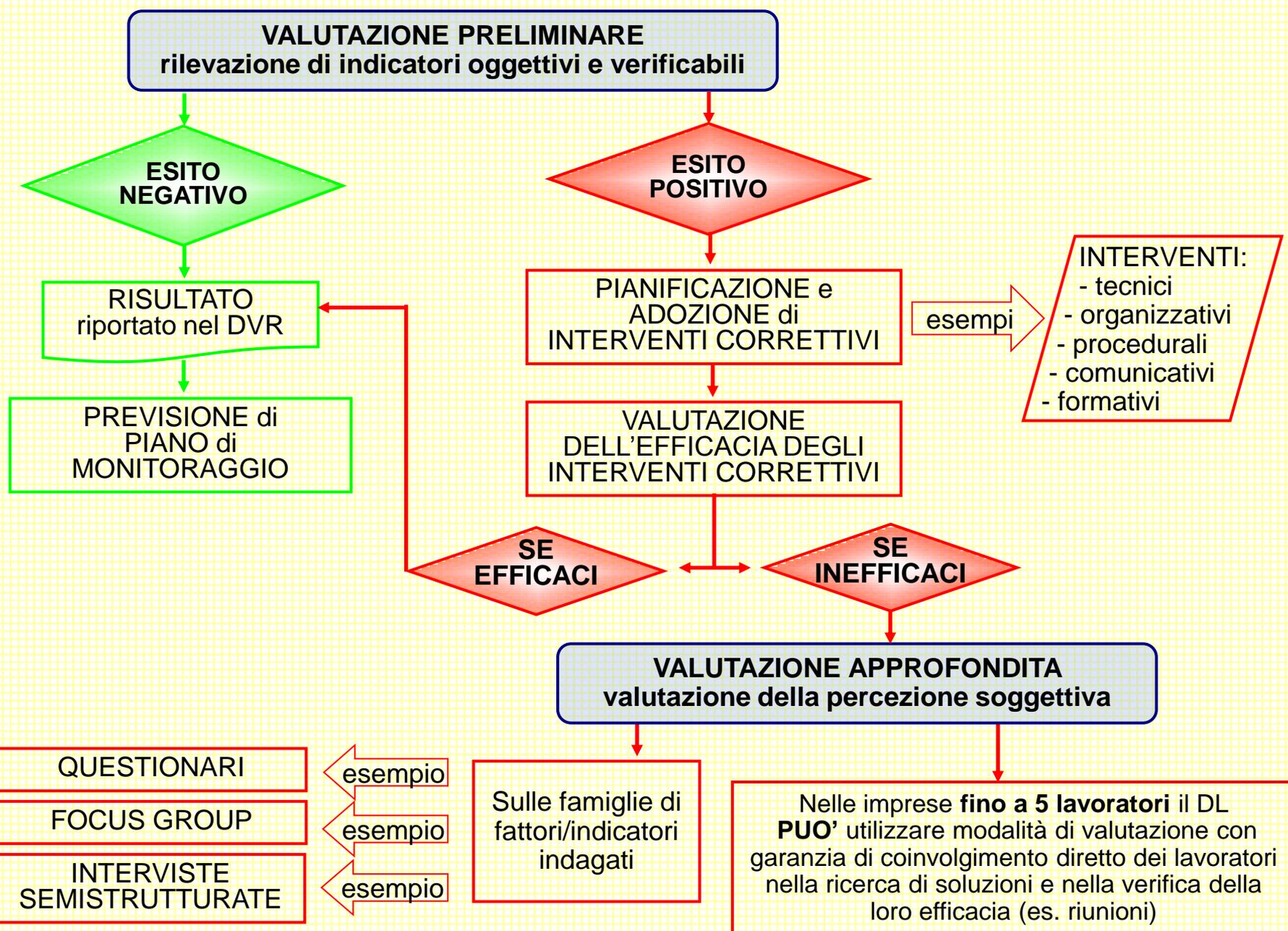
METODOLOGIE AD HOC

PSS OSI JSQ JCQ

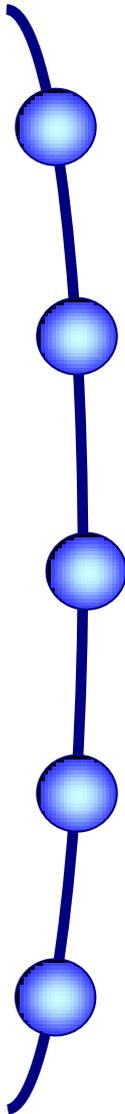


OSQ JSS OCS M_DQ10

INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA



Quali criteri?



Valutazione e gestione dei rischi: approccio sostenibile dalle organizzazioni

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

Utilizzo di strumenti e approcci validati

Approccio globale alla valutazione e gestione del rischio

Adattabilità a diversi settori produttivi e realtà aziendali

BENCHMARKING DEGLI APPROCCI EUROPEI

PERCHE' QUESTI?

PERCHE' SONO BASATI SU
UN APPROCCIO OLISTICO E
PARTECIPATIVO

UK HSE
MANAGEMENT STANDARDS
FOR WORK-RELATED STRESS



GERMAN STRESS-
PSYCHOLOGY
-HEALTH (START)



BELGIAN SCREENING, OBSERVATION,
ANALYSIS, EXPERTISE (SOBANE)
STRATEGY OF RISK MANAGEMENT



VANTAGGI E SVANTAGGI DEI TRE APPROCCI

VANTAGGI

SVANTAGGI

H
S
E

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



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

S
O
B
A
N
E

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



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

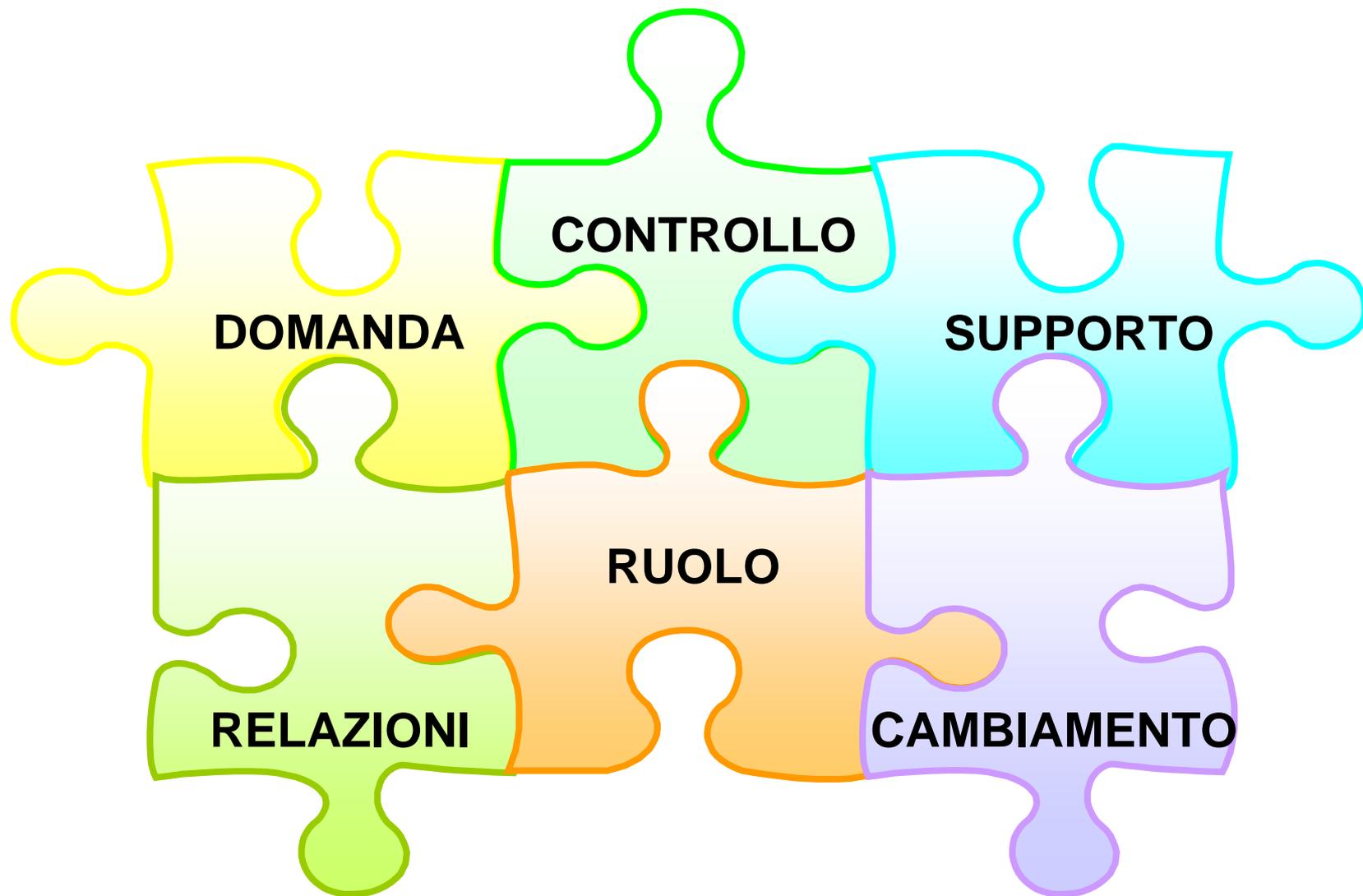
S
T
A
R
T

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



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

6 DIMENSIONI CHIAVE - MANAGEMENT STANDARDS



Dimensioni organizzative chiave



Standard



**Condizioni ideali/
stati da conseguire**

Riadattamento della metodologia dell'HSE al contesto italiano

**COSA È
STATO FATTO**

**Comitato
Consultivo
Internazionale**

**Gruppo di lavoro
interdisciplinare**

FOCUS GROUP

**TRADUZIONE
(CON BACK
TRASLATION)
DEL QUESTIONARIO
STRUMENTO
INDICATORE**

**VALIDAZIONE DEL
QUESTIONARIO
STRUMENTO
INDICATORE**

**TRADUZIONE,
ADATTAMENTO E
VALIDAZIONE DELLA
METODOLOGIA**

**TEST DELL'INTERA
PROPOSTA
METODOLOGICA**

PRE-TEST

**LA METODOLOGIA È STATA
ARMONIZZATA CON LE ESPERIENZE
ITALIANE E ADATTATA AGLI
OBBLIGHI DI LEGGE**

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



GUIDA AL FOCUS GROUP



QUESTIONARIO

The image shows a questionnaire form with several sections. The top section is titled "APPENDICE 2A" and contains a table with columns for "RISCHIO", "VALUTAZIONE", "RISCHIO", "VALUTAZIONE", "RISCHIO", "VALUTAZIONE". Below this is another table with columns for "RISCHIO", "VALUTAZIONE", "RISCHIO", "VALUTAZIONE", "RISCHIO", "VALUTAZIONE".

DIAGRAMMA PER LA PIANIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

The diagram is a Gantt chart showing the timeline of evaluation phases. It has columns for "Pianificazione", "Fase propedeutica", "Valutazione approfondita", and "Valutazione preliminare". The chart shows the duration of various activities across these phases.



LISTA DI CONTROLLO

The image shows a checklist form with several sections. The top section is titled "APPENDICE 1" and contains a table with columns for "RISCHIO", "VALUTAZIONE", "RISCHIO", "VALUTAZIONE", "RISCHIO", "VALUTAZIONE". Below this is another table with columns for "RISCHIO", "VALUTAZIONE", "RISCHIO", "VALUTAZIONE", "RISCHIO", "VALUTAZIONE".



1

FASE PROPEDEUTICA PREPARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

3

Sviluppo del piano di valutazione del rischio

2

Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento personale

1

Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione

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

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE		
DELEGATO DEL DATORE DI LAVORO	NUMERATIVO	FIRMA
RLS/RLT		
LAVORATORI		
RSPP		
ASPP		
MC		
Altri figure		

RESPONSABILE GESTIONE DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE	NUMERATIVO	FIRMA



2 VALUTAZIONE PRELIMINARE

Inserimento della **LISTA DI CONTROLLO** nell'ambito del percorso metodologico

I. EVENTI SENTINELLA

indici infortunistici
assenze per malattia
turnover
procedimenti e sanzioni: segnalazioni del MC
specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

II. FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

ambiente di lavoro e attrezzature
carichi e ritmi di lavoro
orario di lavoro e turni
corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti

III. FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO

ruolo nell'ambito dell'organizzazione
autonomia decisionale e controllo
conflitti interpersonali a lavoro
evoluzione e sviluppo di carriera
comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)

TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

1) RISCHIO NON RILEVANTE ≤ 25%

2) RISCHIO MEDIO >25% o ≤ 50%

3) RISCHIO ALTO >50%

APPENDICE 1

Lista di controllo per la valutazione preliminare

Il Gruppo di Gestione della valutazione può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, più table, una per ogni gruppo o organizzazione organizzativa.

Lo spazio riservato alle "NOTE" deve essere utilizzato per documentare, per quanto possibile, tutti gli esiti delle domande (SI o in negativo (NO)).

ISTRUZIONI

A. Si segna con la X la risposta e si riporta il valore della risposta nella casella PUNTEGGIO.

Esempio

INDICATORE (1)	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	X		1	
2		X	0	
3		X	0	
TOTALE PUNTEGGIO			1	

B. Si segna con la X la risposta e si riporta il valore della risposta in PUNTEGGIO FINALE.

Fare attenzione al punteggio indicato nello stesso corrispondente. Nell'esempio sotto si risponde in negativo (NO) al primo indicatore assegnando il punteggio 0 mentre la risposta (NO) al terzo indicatore assegna il punteggio 0.

Esempio

INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1		X	0	
2	X		1	
3		X	0	
TOTALE PUNTEGGIO			1	

Nella casella TOTALE PUNTEGGIO si deve inserire la somma del punteggio finale di ogni indicatore.

DATA COMPILAZIONE _____

IMPRESA _____

MANAGER/PIRETO _____

28

3

VALUTAZIONE APPROFONDATA

MODULARITA' DELLA FASE DI APPROFONDIMENTO IN BASE ALLA DIMENSIONE AZIENDALE



VALUTAZIONE APPROFONDITA QUESTIONARIO

STRUMENTO INFORMATIVO

N	ITEM	MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSE	SEMPRE	NESSUNA RISPOSTA
1	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Posso decidere quando fare una pausa	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	So come svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Ho scadenze irraggiungibili	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sul aiuto degli altri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Il mio capo mi chiede di fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Il mio capo mi chiede di fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	Il mio capo mi incoraggia a fare le cose che non mi interessano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DOMANDA

CONTROLLO

SUPPORTO

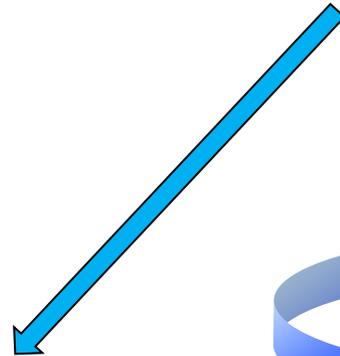
RUOLO

RELAZIONI

CAMBIAMENTO



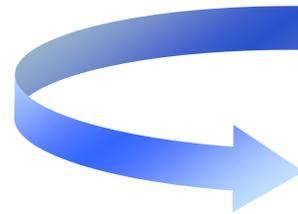
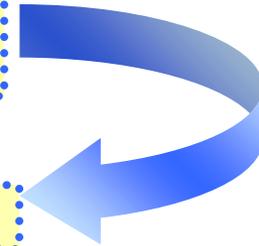
PORTALE DEDICATO ALL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PROPOSTA METODOLOGICA



**INSERIMENTO
DATI**

ANALISI

REPORT



**AREA SPECIFICA:
3 STRUMENTI
ONLINE**

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO IL RISCHIO DI LAVORO

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Ti trovi in: [INAIL](#) / [Stress](#) / [HSE](#)

Nome: [Quadro normativo](#) | [Percorso metodologico](#) | [Pubblicazioni](#) | [Bibliografia](#) | [Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Il portale contiene una serie di risorse e strumenti finalizzati a supportare le aziende nella valutazione del rischio da stress lavoro correlato secondo quanto previsto dal quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

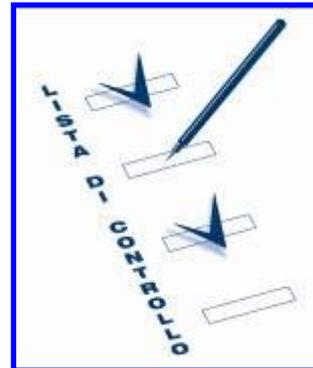
Nel portale si mette a disposizione tale percorso metodologico contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e arricchito con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Servizio Nazionale per la Prevenzione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

La finalità è quella di fornire un percorso sistematico, frutto di un lungo processo di ricerca, che permetta al datore di lavoro ed alle figure della prevenzione presenti in azienda, di gestire questo rischio, passo per passo, al pari degli altri rischi previsti dalla vigente normativa, nell'ottica della semplicità e del rigore metodologico caratterizzato dall'utilizzo di strumenti validati. L'area riservata oltre a fornire all'azienda le risorse e gli strumenti per effettuare la valutazione, e le indicazioni per la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato, secondo il "livello minimo di attuazione dell'obbligo", permette, inoltre, di effettuare un'auspicabile e scientificamente più corretto percorso valutativo e gestionale, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione.

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

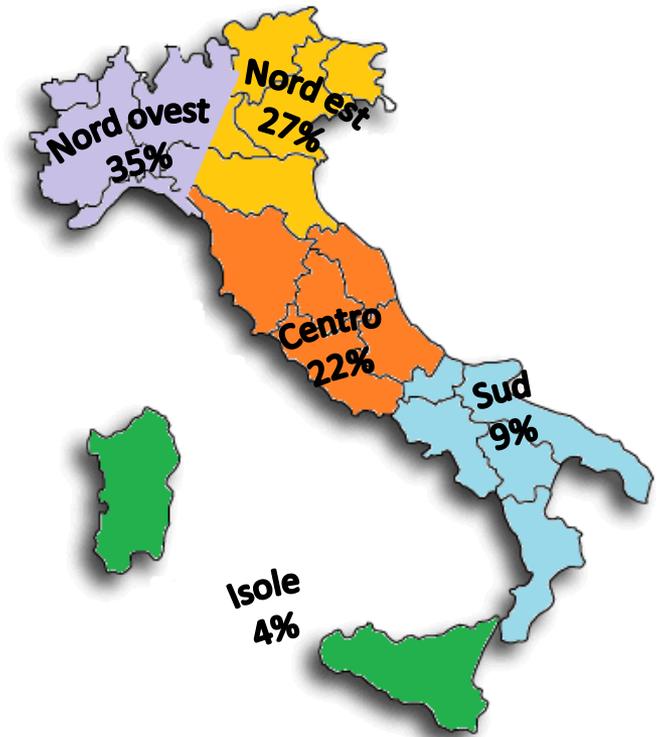
Per informazioni scrivere una email a: grasse@stresscorrelato@inas.it

ISPESL - HSE - 2011



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA

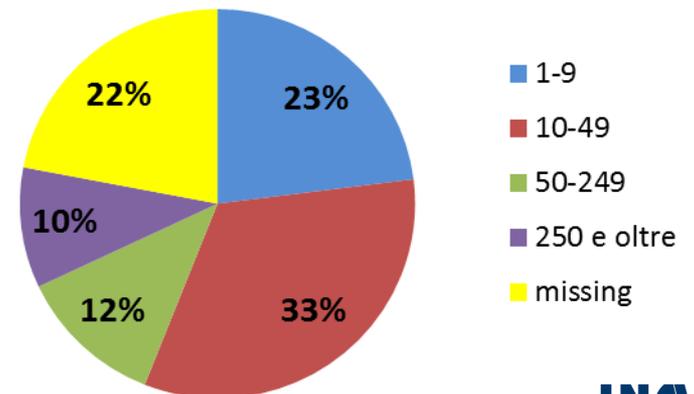
Aziende registrate alla piattaforma:	7177
Numero delle Liste di Controllo inserite:	7168
Numero dei Questionari inseriti:	77.564
Stima numero totale di dipendenti appartenenti alle 7177 aziende :	Oltre 300.000



PRIMI 5 SETTORI ATECO COPERTI

- S - Altre attività e Servizi (22,1%)
- M - Attività professionali, scientifiche e tecniche (16,4%)
- C - Attività manifatturiere (15,0%)
- Q - Sanità e assistenza sociale (10,2%)
- F - Costruzioni (9,8%)

DIMENSIONE AZIENDALE



Aggiornamento dati Settembre 2015

SPERIMENTAZIONI IN CORSO SUI DATI

1

Studio pilota di follow up delle aziende che hanno effettuato entrambe le fasi di valutazione con la metodologia INAIL

OBIETTIVO: Raccogliere informazioni sulla **fruibilità** e sulla **efficacia** della piattaforma e della proposta metodologica, attraverso un'intervista alle aziende che hanno utilizzato entrambi gli strumenti della metodologia INAIL

2

Studio di analisi dei risultati delle due fasi di valutazione della metodologia INAIL

OBIETTIVO: Mettere in relazione **i due strumenti proposti nella metodologia INAIL** confrontandone i risultati in un campione di aziende che hanno utilizzato l'intero percorso metodologico

1

**STUDIO PILOTA DI FOLLOW UP DELLE
AZIENDE CHE HANNO EFFETTUATO
ENTRAMBE LE FASI DI VALUTAZIONE
CON LA METODOLOGIA INAIL**

PERCORSO METODOLOGICO INAIL



CAMPIONE DELLO STUDIO

124 aziende che hanno effettuato sia la valutazione preliminare che la valutazione approfondita utilizzando la metodologia INAL

292 gruppi omogenei



292

Liste di controllo



4500

**Questionari
Strumento-indicatore**

L'unità di analisi sono le aziende, ovvero è stato somministrato un questionario di follow up ad ogni azienda coinvolta

IL QUESTIONARIO DI FOLLOW UP

22 DOMANDE relative al processo di gestione del rischio stress lavoro correlato messo in atto dalle aziende attraverso il percorso metodologico dell'INAIL

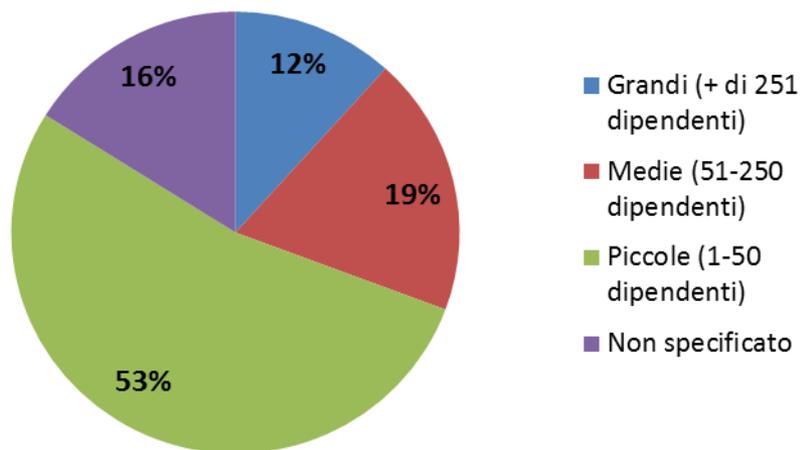
Le domande hanno riguardato tutte le fasi del percorso metodologico e gli aspetti principali relativi alla piattaforma INAIL

1. ASPETTI PRINCIPALI RELATIVI ALLA PIATTAFORMA	Utilità, usabilità ed efficacia degli strumenti online e soddisfazione rispetto al loro utilizzo
2. FASE PROPEDEUTICA 3. VALUTAZIONE PRELIMINARE 4. VALUTAZIONE APPROFONDATA 5. INTERVENTI	Per ogni fase sono state fatte delle domande relative a: Chiarezza ed efficacia degli strumenti a supporto; Figure della prevenzione coinvolte; Livello e modalità di coinvolgimento dei lavoratori; Pianificazione e gestione dei tempi; Ragioni che hanno portato a passare da una fase all'altra; Interventi (tipologia e motivazione) adottati o in adozione

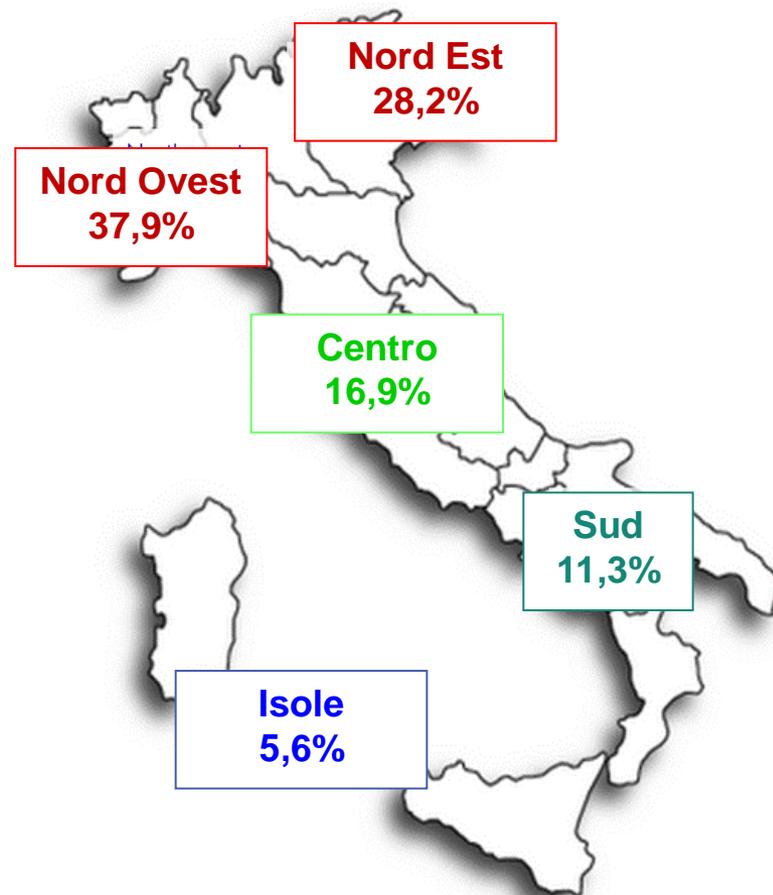
Chiude una domanda relativa al grado di soddisfazione nell'utilizzo del percorso metodologico

DESCRITTIVE DEL CAMPIONE

DIMENSIONE AZIENDALE



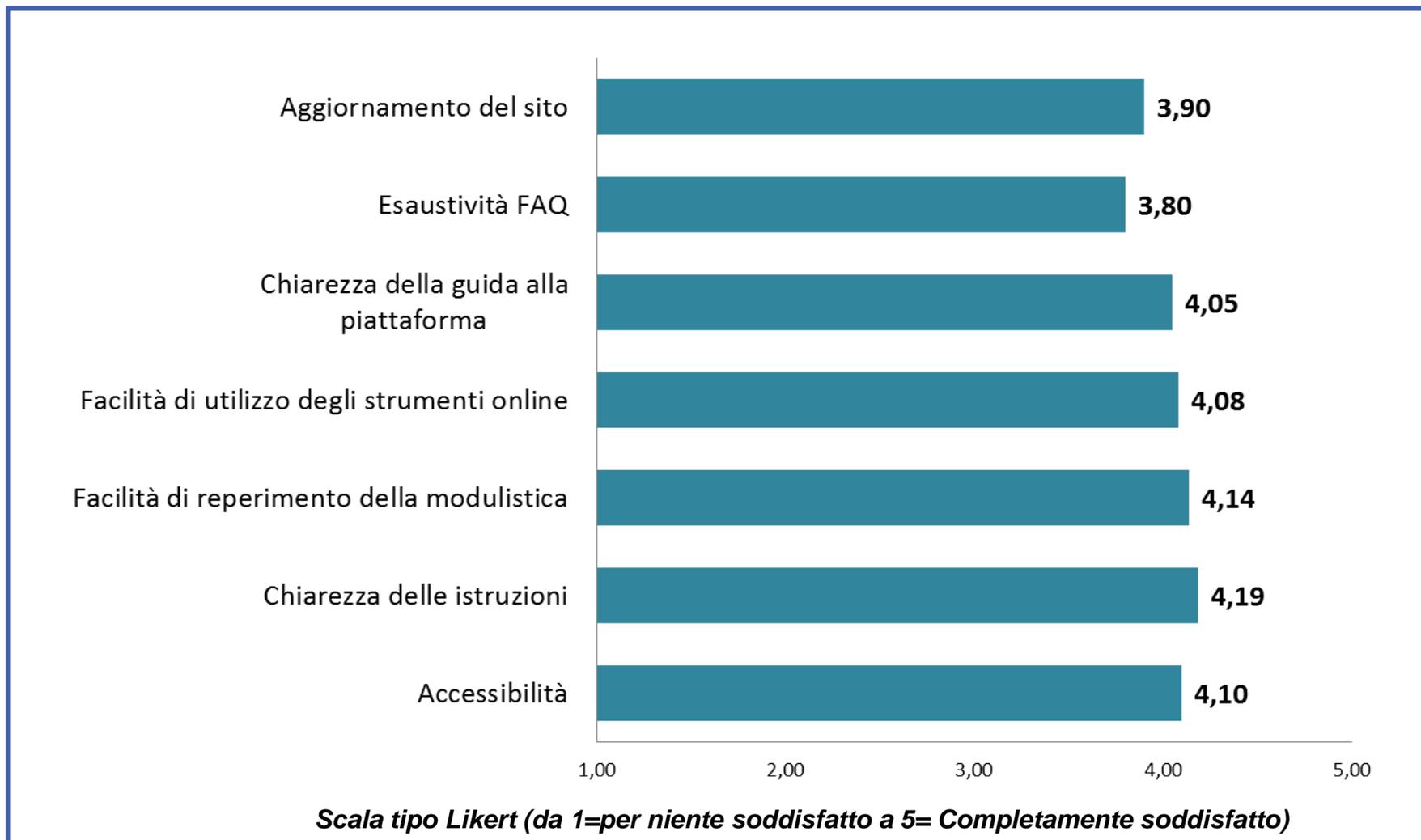
DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA



<u>SETTORI ECONOMICI</u>	%
S - Altre attività e Servizi	21,8%
Q - Sanità e assistenza sociale	16,9%
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	12,1%
F - Costruzioni	5,6%
C - Attività manifatturiere	17,7%

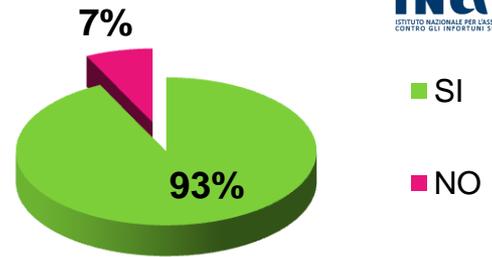
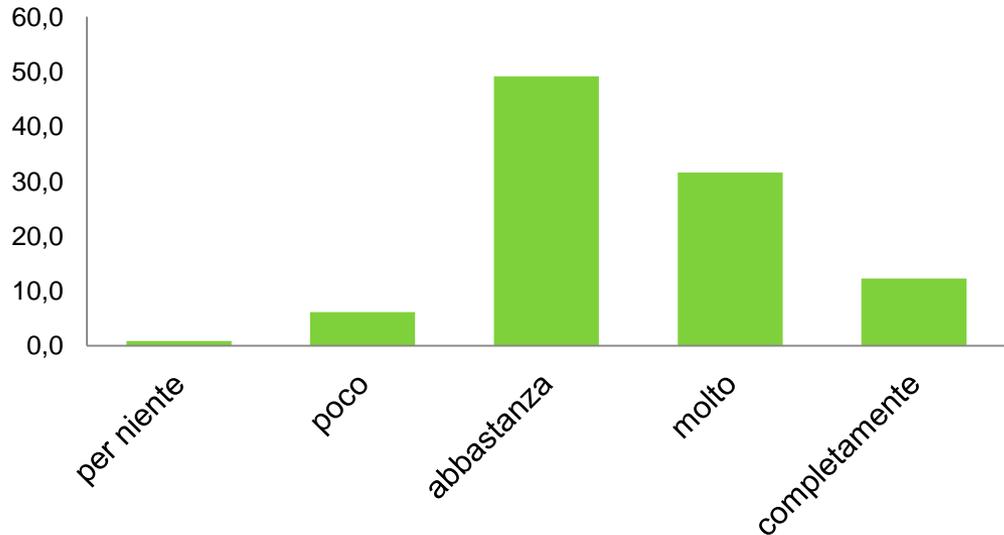
ASPETTI PRINCIPALI RELATIVI ALLA PIATTAFORMA

Grado di soddisfazione per le caratteristiche del sito web INAIL dedicato alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato



FASE PROPEDEUTICA

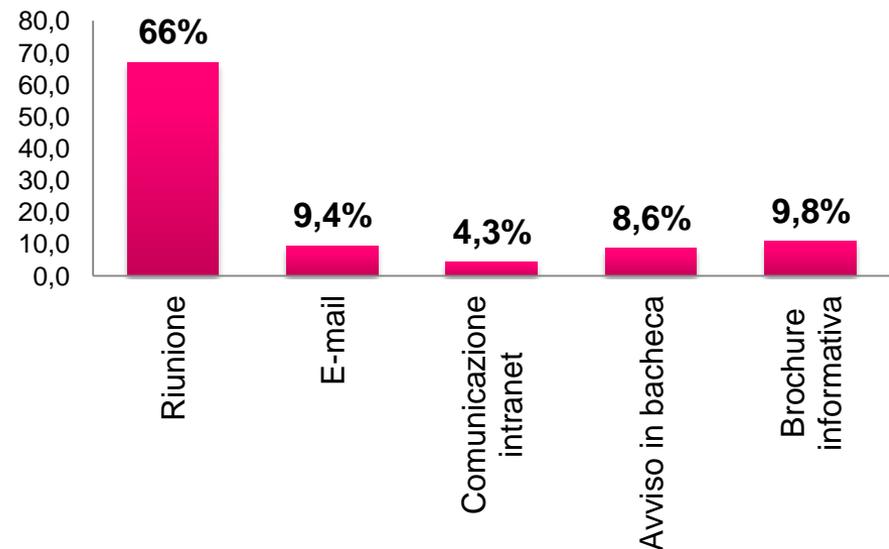
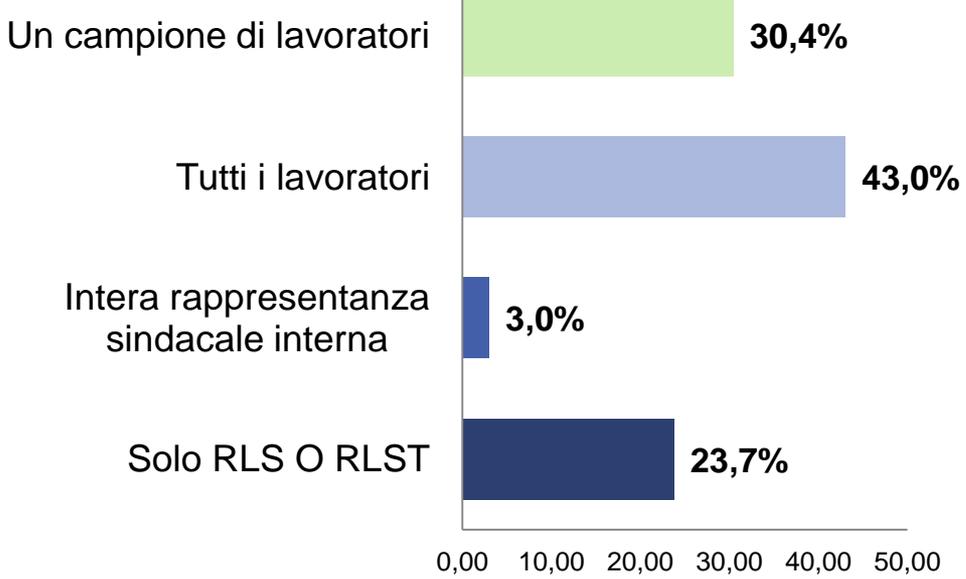
Utilità fase propedeutica



Strategia di coinvolgimento del personale durante la fase propedeutica

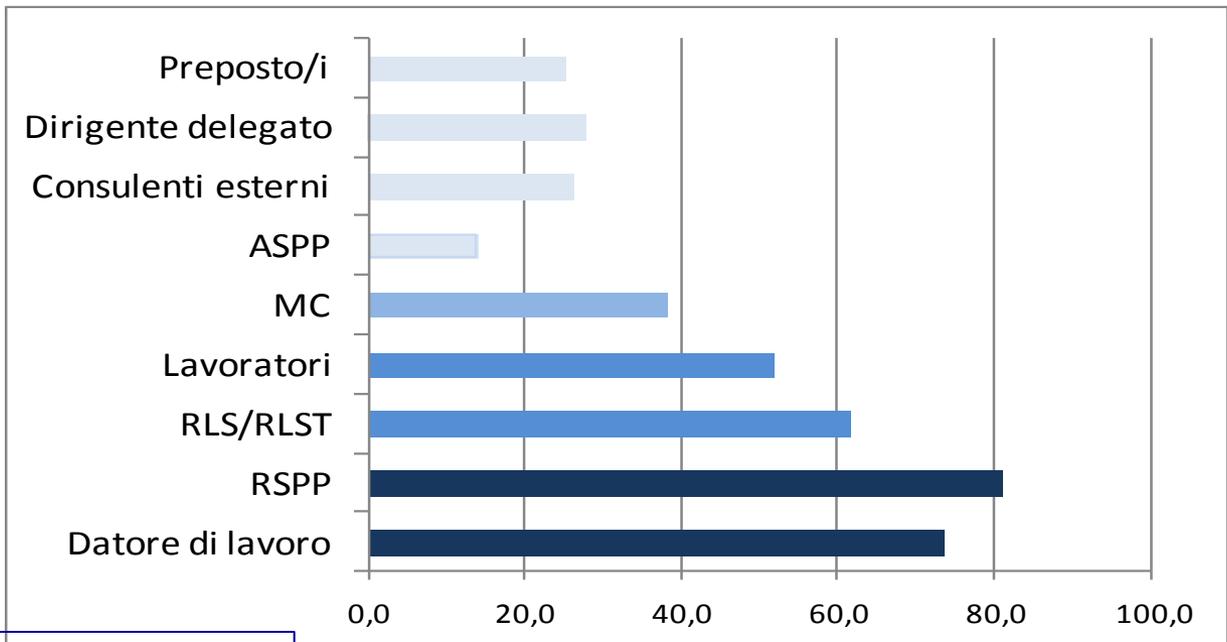
Sì! ➔ **46%**

Modalità di coinvolgimento dei lavoratori

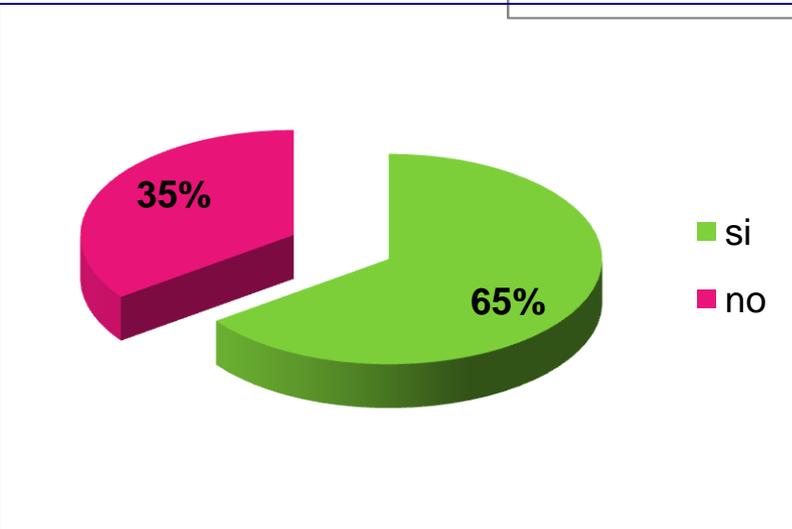


VALUTAZIONE PRELIMINARE

Figure coinvolte nella valutazione preliminare



Risposta a scelta multipla

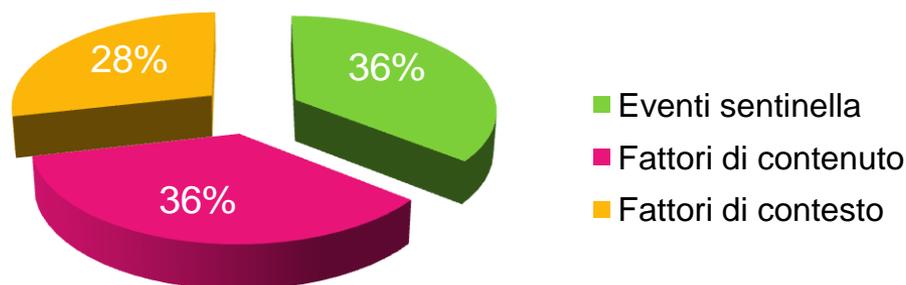


Coinvolgimento RLS in caso di non coinvolgimento dei lavoratori

VALUTAZIONE PRELIMINARE

Il 29% delle aziende coinvolte ha riportato di aver avuto difficoltà nella compilazione della checklist nella fase di valutazione preliminare

Le difficoltà sono emerse in particolare in relazione a....



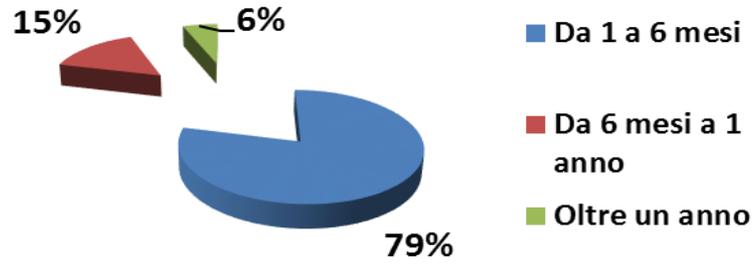
EVENTI SENTINELLA	% casi
formulazione dell'indicatore non chiara	15,4
difficoltà di applicazione alla realtà aziendale	56,4
impossibilità a reperire i dati	23,1
altro	5,1

FATTORI DI CONTESTO	% casi
formulazione dell'indicatore non chiara	32,3
difficoltà di applicazione alla realtà aziendale	61,3
impossibilità a reperire i dati	6,5
altro	0,0

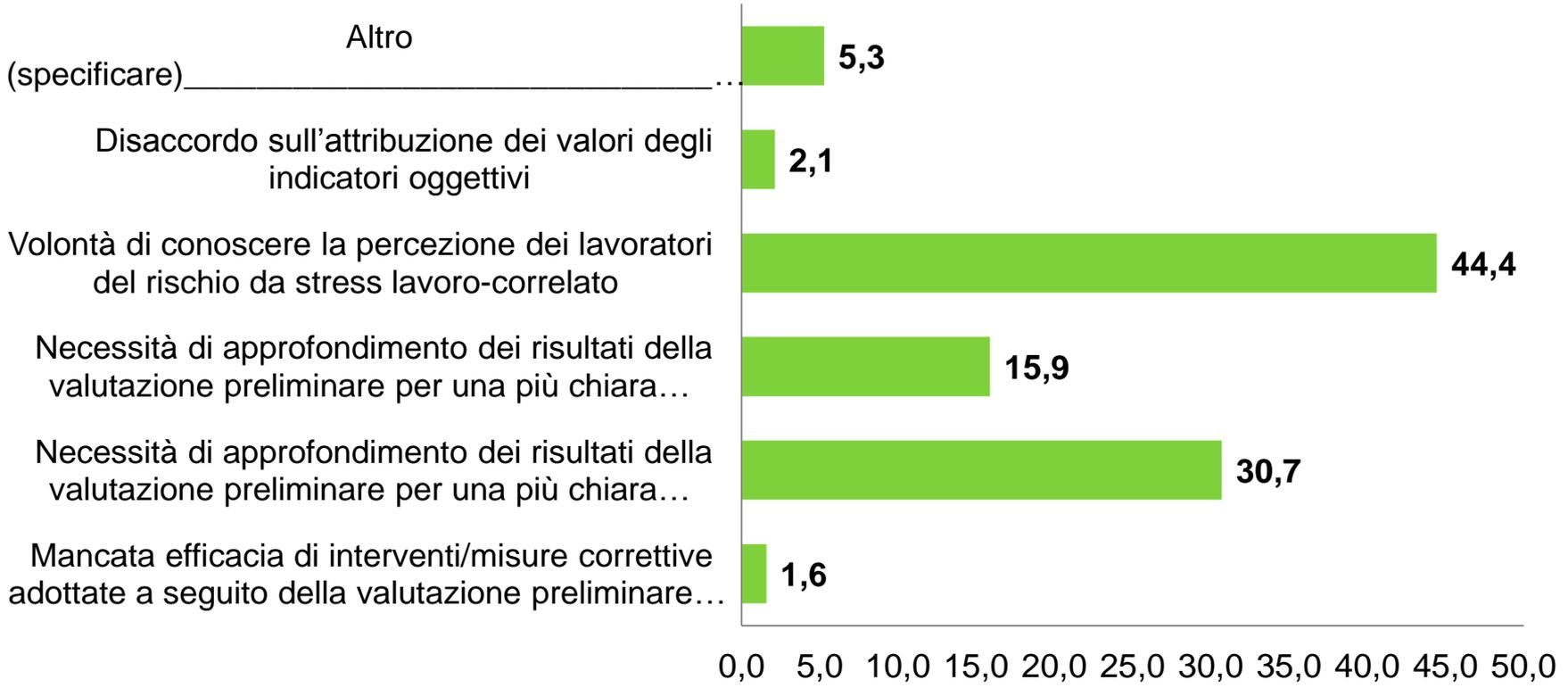
FATTORI DI CONTENUTO	% casi
formulazione dell'indicatore non chiara	30,3
difficoltà di applicazione alla realtà aziendale	57,6
impossibilità a reperire i dati	6,1
altro	0,0

VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

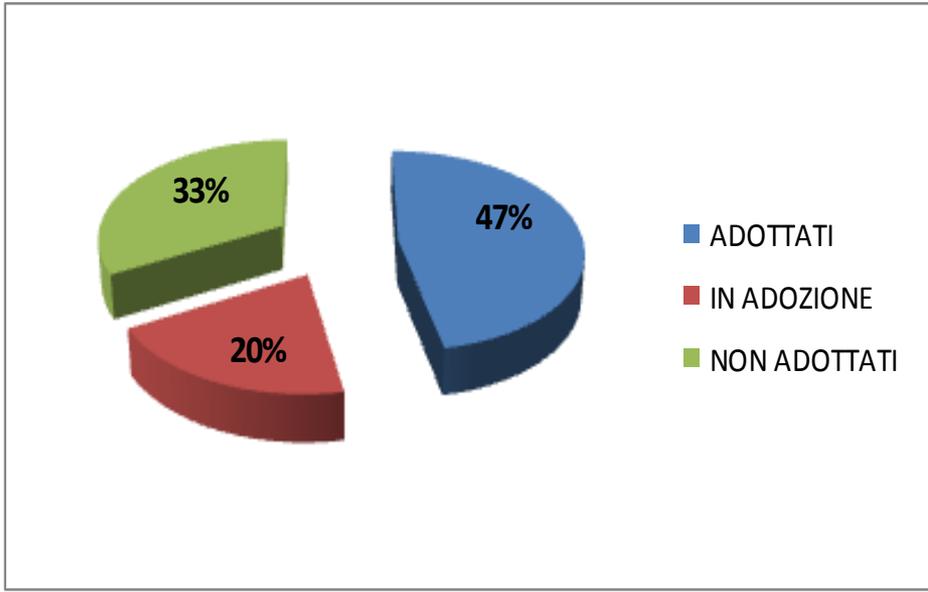
Dopo quanto tempo si è passati alla valutazione approfondita



Motivazioni che hanno portato alla valutazione approfondita



MONITORAGGIO ED INTERVENTI CORRETTIVI

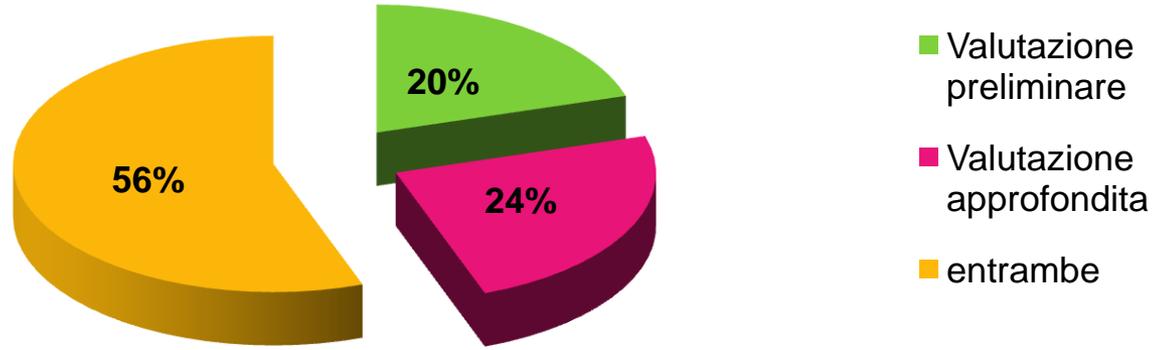


Il 47% delle aziende ha dichiarato di aver sviluppato interventi per la gestione del rischio stress lavoro correlato

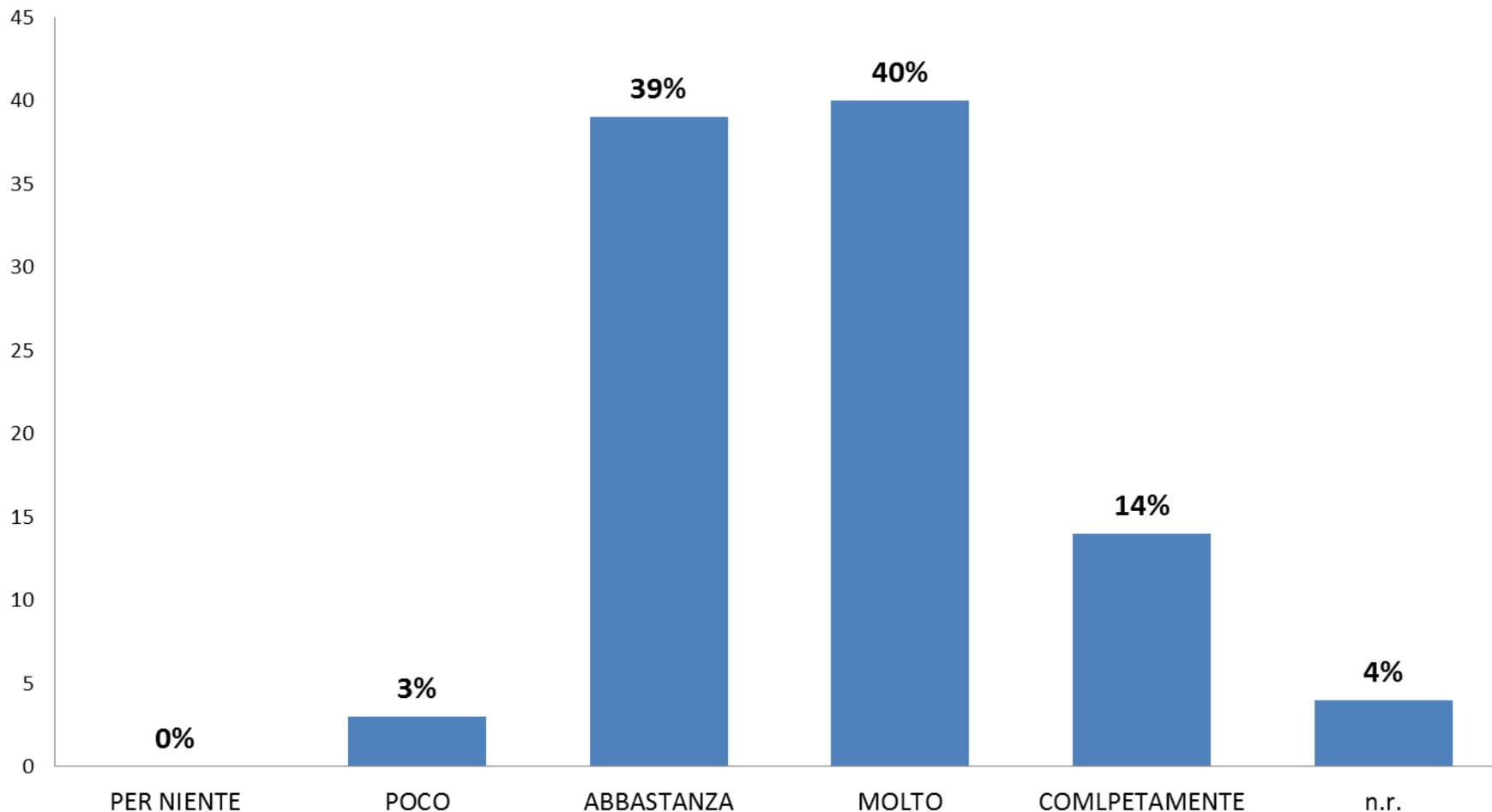
Il 20% di averli attualmente in adozione

Il 33% di non averli adottati

Gli interventi sono stati adottati a seguito di...



UTILITA' DEL PERCORSO METODOLOGICO PROPOSTO DA INAIL PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO SLC SECONDO LE AZIENDE DEL CAMPIONE



CONCLUSIONI

I risultati dello studio mostrano differenze nell'utilizzo della metodologia INAIL che sarà interessante incrociare con le caratteristiche aziendali:

- **Settori ATECO principali del campione**
- **Dimensione organizzativa**
- **Area geografica**

L'incrocio con i risultati della valutazione preliminare e della valutazione approfondita fornirà più informazioni sul legame tra utilizzo della metodologia e risultati che si ottengono dagli strumenti

I dati sull'efficacia e l'usabilità raccolti contribuiranno al miglioramento della metodologia anche in un'ottica di contestualizzazione a seconda delle principali differenze tra le aziende.

**AMPLIARE LO
STUDIO DI FOLLOW UP**

2

STUDIO DI ANALISI DEI RISULTATI DELLE DUE FASI DI VALUTAZIONE DELLA METODOLOGIA INAIL

PERCORSO METODOLOGICO INAIL



APPENDICE 3A
Questionario strumento indicativo

Inserire i dati per mezzo di qualsiasi rappresentazione

dati socio-organizzativi:

A. settore:

B. sede:

C. dipendenti:

D. Turno:

E. Turno:

F. Turno:

G. Turno:

H. Turno:

I. Turno:

J. Turno:

K. Turno:

L. Turno:

M. Turno:

N. Turno:

O. Turno:

P. Turno:

Q. Turno:

R. Turno:

S. Turno:

T. Turno:

U. Turno:

V. Turno:

W. Turno:

X. Turno:

Y. Turno:

Z. Turno:

AA. Turno:

AB. Turno:

AC. Turno:

AD. Turno:

AE. Turno:

AF. Turno:

AG. Turno:

AH. Turno:

AI. Turno:

AJ. Turno:

AK. Turno:

AL. Turno:

AM. Turno:

AN. Turno:

AO. Turno:

AP. Turno:

AQ. Turno:

AR. Turno:

AS. Turno:

AT. Turno:

AU. Turno:

AV. Turno:

AW. Turno:

AX. Turno:

AY. Turno:

AZ. Turno:

BA. Turno:

BB. Turno:

BC. Turno:

BD. Turno:

BE. Turno:

BF. Turno:

BG. Turno:

BH. Turno:

BI. Turno:

BJ. Turno:

BK. Turno:

BL. Turno:

BM. Turno:

BN. Turno:

BO. Turno:

BP. Turno:

BQ. Turno:

BR. Turno:

BS. Turno:

BT. Turno:

BU. Turno:

BV. Turno:

BW. Turno:

BX. Turno:

BY. Turno:

BZ. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno:

CL. Turno:

CM. Turno:

CN. Turno:

CO. Turno:

CP. Turno:

CQ. Turno:

CR. Turno:

CS. Turno:

CT. Turno:

CU. Turno:

CV. Turno:

CW. Turno:

CX. Turno:

CY. Turno:

CA. Turno:

CB. Turno:

CC. Turno:

CD. Turno:

CE. Turno:

CF. Turno:

CG. Turno:

CH. Turno:

CI. Turno:

CJ. Turno:

CK. Turno

FASE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE

OBIETTIVO: valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva legati allo stress lavoro-correlato (ad esempio turnover, assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, cultura organizzativa, ecc.)

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
Assenze per malattia		Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Assenze dal lavoro		
Ferie non godute	Planificazione dei compiti	Evoluzione della carriera
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Autonomia decisionale - controllo del lavoro
Turnover	Orario di lavoro	Rapporti interpersonali sul lavoro
Sanzioni disciplinari		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
Assistenze straordinarie		
Assistenze stress lavoro-correlate		
Assistenze giudiziarie		



INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *	5	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0	0	2	5		

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	4	0	5	6	9	10	13
Planificazione dei compiti	1	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	4	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	2	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	11	0	13	14	25	25	30

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	3	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	4	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	1	0	1	2		3	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	2	0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*	0						
TOTALE PUNTEGGIO	11	0	8	9	17	18	20

INDICATORI AZIENDALI

CONTENUTO DEL LAVORO

CONTESTO DEL LAVORO

TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

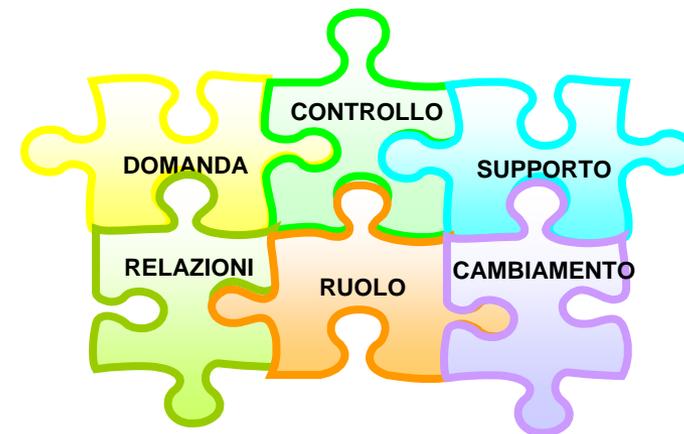
1) RISCHIO NON RILEVANTE = ≤ 25%

2) RISCHIO MEDIO => 25% o ≤ 50%

3) RISCHIO ALTO = >50%

OBIETTIVO:

raccolta delle percezioni del rischio da stress lavoro-correlato dei lavoratori.



Fase di valutazione approfondita



Questionario - Strumento indicatore

- Scheda di rilevazione dati socio demografici
- 35 item: per la misura delle condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda

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

Tablelle 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

STUDIO DI ANALISI DEI RISULTATI DELLE DUE FASI DI VALUTAZIONE DELLA METODOLOGIA INAIL

OBIETTIVO: Mettere in relazione **i due strumenti proposti nella metodologia INAIL** confrontandone i risultati in un campione di aziende che hanno utilizzato l'intero percorso metodologico

Verificare il grado di convergenza tra i risultati delle due valutazioni al fine di esaminare la complementarità di entrambi gli strumenti e la solidità del metodo di valutazione offerto alle aziende



CAMPIONE DELLO STUDIO

Il campione è costituito da **137 aziende** che hanno effettuato sia la valutazione preliminare che la valutazione approfondita.

L'unità di analisi sono i **294 gruppi omogenei** su cui è stata condotta la valutazione preliminare e approfondita.



294
Liste di controllo



4265
Questionari
Strumento-Indicatore

CRITERI DI SELEZIONE DEL CAMPIONE

137 aziende → 294 gruppi omogenei

È stato considerato un campione aziende che hanno:

Effettuato entrambe le valutazioni sugli **STESSI GRUPPI OMOGENEI**

Effettuato la valutazione approfondita in gruppi omogenei composti da **ALMENO 6 LAVORATORI**

Dimensioni Gruppi omogenei

	<i>Media</i>	<i>Dev. Std.</i>	<i>Minimo</i>	<i>Massimo</i>
<i>Dimensione dei gruppi omogenei</i>	14,5	15,04	6	108

DESCRITTIVE DEL CAMPIONE

PRIMI 5 SETTORI ATECO COPERTI

S - Altre attività e Servizi (18,2%)

M - Attività professionali, scientifiche e tecniche (16,8%)

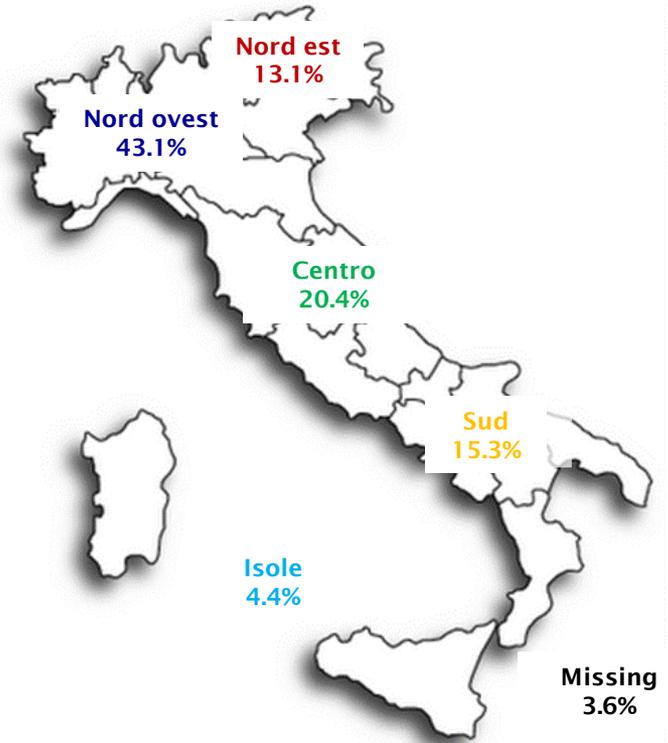
C - Attività manifatturiere (14,6%)

Q - Sanità e assistenza sociale (13,1%)

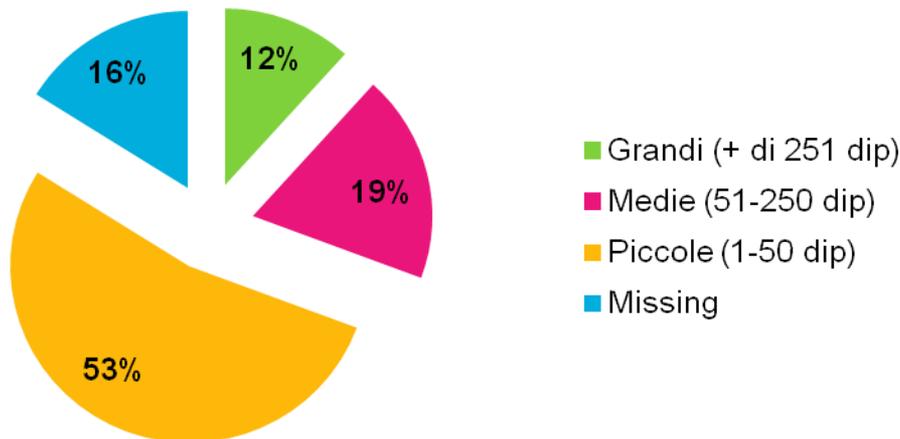
F - Costruzioni (9,5%)

Altro (27,6%)

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA



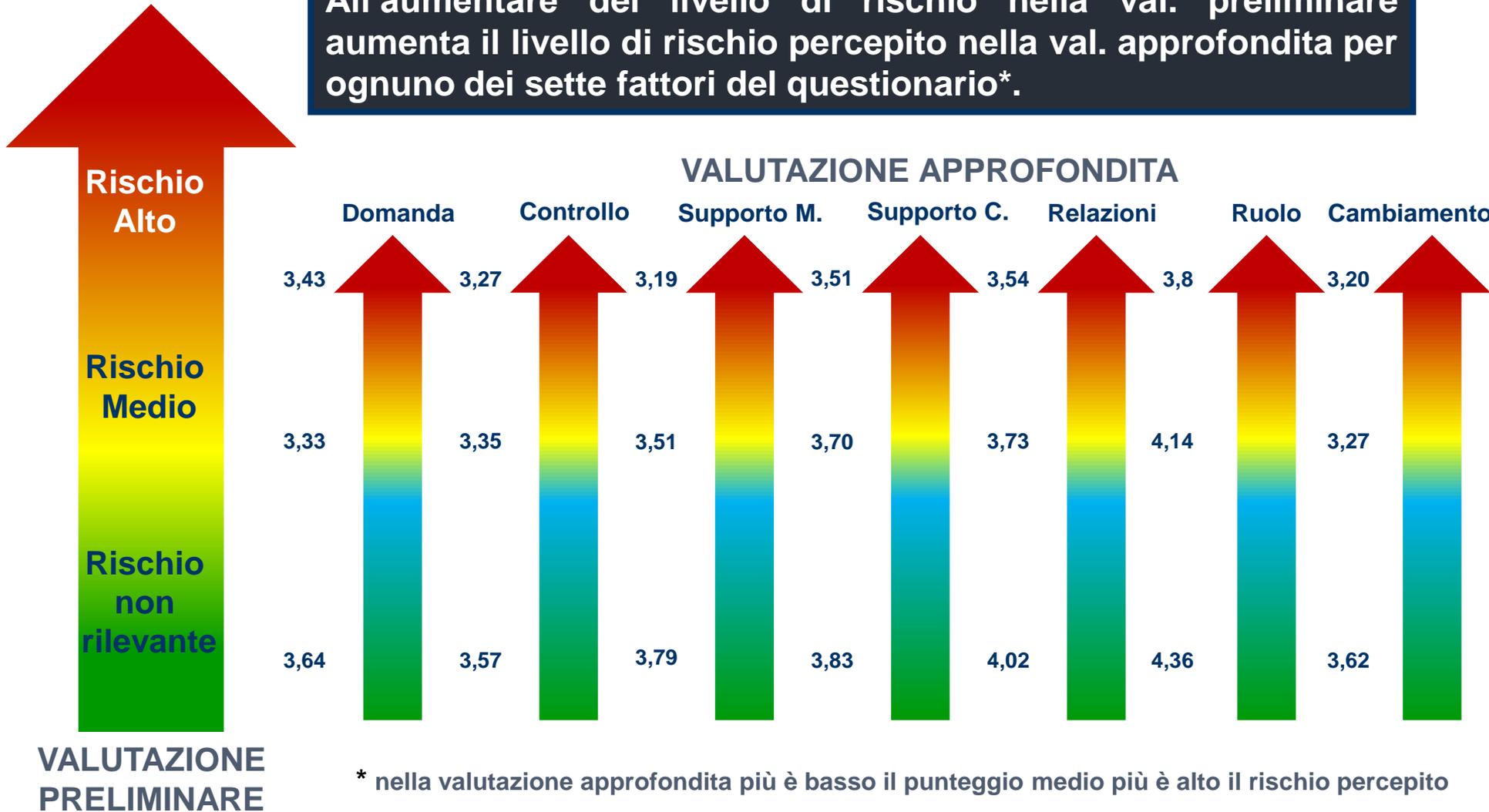
DIMENSIONE AZIENDALE



UNO SGUARDO AI RISULTATI

Dal confronto tra i valori medi dei punteggi ottenuti nel questionario (calcolati per ciascuna "dimensione") e i 3 livelli di rischio (non rilevante, medio e alto) ottenuti nella valutazione preliminare è emerso che...

All'aumentare del livello di rischio nella val. preliminare aumenta il livello di rischio percepito nella val. approfondita per ognuno dei sette fattori del questionario*.



ANALISI DELLE DISCREPANZE

In aggiunta alle analisi relative alla coerenza tra livelli di rischio

è stata condotta una ulteriore analisi per l'esistenza di discrepanze

**QUALE
SCOPO?**

- **Verificare l'esistenza di discrepanze tra i risultati delle due fasi di valutazione (es. livelli di rischio non rilevanti in preliminare e livelli di rischio alto in approfondita)**
- **Esaminare il peso e le cause di queste eventuali discrepanze**

CRITERI DI VERIFICA DELLE DISCREPANZE NEI GRUPPI OMOGENEI

Sono stati confrontati i **livelli di rischio** dei gruppi omogenei emersi dalla valutazione **preliminare**, con i punteggi ottenuti nella valutazione **approfondita**, considerando come discrepanti i gruppi omogenei con:

Rischio **NON RILEVANTE** in val.
preliminare e un numero di
dimensioni della **val.**
approfondita con **Rischio Alto** \geq
4.

Rischio **NON RILEVANTE** in val.
preliminare e un numero di
dimensioni della **val.**
approfondita con rischio **MEDIO-ALTO** \geq **4.**

RISCHIO ALTO in val. **preliminare**
e un numero di dimensioni della
val. approfondita
con **RISCHIO BASSO** \geq **4.**

RISCHIO MEDIO in val.
preliminare e un numero di
dimensioni della **val.**
approfondita con **RISCHIO**
BASSO \geq **4.**

RISCHIO MEDIO in val.
preliminare e un numero di
dimensioni della **val.**
approfondita con **RISCHIO**
ALTO \geq **4.**

UNO SGUARDO AI RISULTATI: DISCREPANZE

Una discrepanza tra i risultati delle due valutazioni è emersa solo nel **16% DEL CAMPIONE**

QUALI DISCREPANZE?

Valutazione preliminare



Valutazione approfondita



5,1%



0,34%



7,14%



3,74%

11%

CONCLUSIONI

I risultati dello studio mostrano una buona coerenza tra i risultati delle due fasi di valutazione nel campione considerato:

- All'aumentare del livello di rischio nella val. preliminare aumenta il livello di rischio nella val. approfondita
- Nell'84% dei casi analizzati, gli strumenti hanno rilevato livelli di rischio analoghi
- Sono state riscontrate discrepanze nel 16% del totale del campione considerato (48 gruppi relativi a 35 aziende).

11% dei gruppi omogenei (32 gruppi) ha un rischio non rilevante dalla valutazione preliminare e un alto o medio rischio dalla valutazione approfondita.



Questo tipo di discrepanza potrebbe essere dovuta alle modalità con cui è stato applicato il percorso metodologico nelle aziende, es. coinvolgimento delle figure della prevenzione sin dalle prime fasi, coinvolgimento dei lavoratori, identificazione dei gruppi omogenei.

STUDIO DI FOLLOW UP

TRASFERIMENTO CONOSCENZE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO



Validazione della versione italiana
del questionario strumento
indicatore
Rondinone et al., 2012



Il percorso metodologico
Persechino et al. 2013



Analisi secondarie sul
questionario
Marinaccio et al. 2014



Confronto sui risultati del
fase preliminare e
approfondita
Ronchetti et al. 2015
Accepted for publication



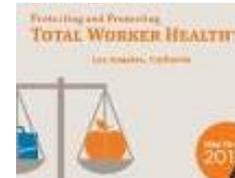
Follow up sulle aziende che
hanno utilizzato tutto il
percorso
Di Tecco et al. 2015
Submitted to the Special Issue
on Psychosocial Risk Factors



Strumenti per la gestione
dello stress lavoro correlato
INAIL, Roma 2011



EAOHP 2012 Zurich Conference



Work, Stress and Health 2013, APA/NIOSH
Conference Los angeles



EAOHP 2014 London Conference



ICOH WOPPS Conference
South Australia 2014



78° Congresso Nazionale di
Medicina del Lavoro



31st International Congress on
Occupational Health
Seoul, Korea